



СЪДЪРЖАНИЕ

СИСТЕМИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА	3
ОБУЧЕНИЕ С ПРАКТИКА (ЧИРАКУВАНЕ) - ДУАЛНАТА СИСТЕМА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ В АВСТРИЯ	3
ДУАЛНАТА СИСТЕМА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ	9
ДУАЛНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ШВЕЙЦАРИЯ	14
ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВЪВ ФРЕНСКАТА ОБЩНОСТ НА БЕЛГИЯ	18
ПОЛАГАНЕ НА ОСНОВИТЕ НА ДУАЛНАТА СИСТЕМА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ИСПАНИЯ	22
СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ВЪВ ВЕЛИКОБРИТАНИЯ ..	30
РЕФОРМА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ПОЛША	38
СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ХОЛАНДИЯ	44
ДУАЛНАТА СИСТЕМА В ГЕРМАНИЯ - МОДЕЛ ЗА ТРАНСФЕР В ЧУЖБИНА?	50
ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ	54
КОМЮНИКЕ ОТ БРЮЖ ОТНОСНО ЗАСИЛВАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ЗА ПЕРИОДА 2011—2020 ГОДИНА	54
ЦИФРИ И ФАКТИ	61
ДУАЛНАТА СИСТЕМА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ В АВСТРИЯ ПРЕЗ 2010-2011 ГОДИНА	61
УСПЕШНИЯТ МОДЕЛ НА ДУАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ В ГЕРМАНИЯ	63
ЧИРАКУВАНЕТО - ИЗГРАЖДАНЕ НА МОСТ МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕТО И РАБОТНОТО МЯСТО	64
ПРЕДПРИЯТИЯ, ПРЕДЛАГАЩИ ОБУЧЕНИЕ В ПОДКРЕПА НА ТЕХНОЛОГИЧНИТЕ ИНОВАЦИИ ПРЕЗ 2008 ГОДИНА	65
НОВИ ИНФОРМАЦИОННИ ПРОДУКТИ НА НАЦИД	67

Бюлетинът INFOсвят
се изготвя по материали от реномирани
чуждестранни източници.

Редакционен съвет:
Ваня Грашкина, Валентина Славчева,
Мария Стоянова

Отговорен редактор:
Мария Стоянова
Стилов редактор:
Нели Колева

Адрес: бул. "Д-р Г. М. Димитров" № 52 А
1125 София
тел.: 817 38 60
e-mail: requests@nacid.bg

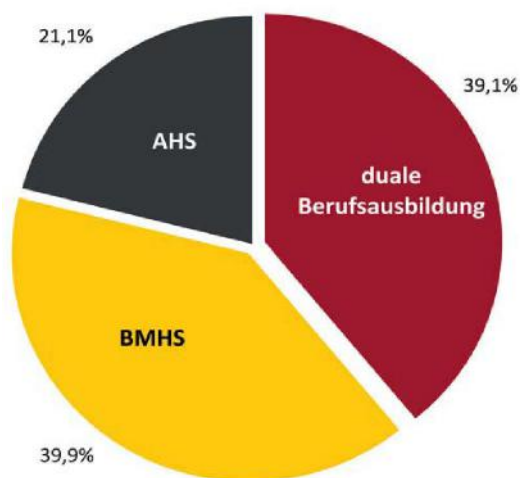
ISSN 1314-8958



СИСТЕМИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА

ОБУЧЕНИЕ С ПРАКТИКА (ЧИРАКУВАНЕ) - ДУАЛНАТА СИСТЕМА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ В АВСТРИЯ

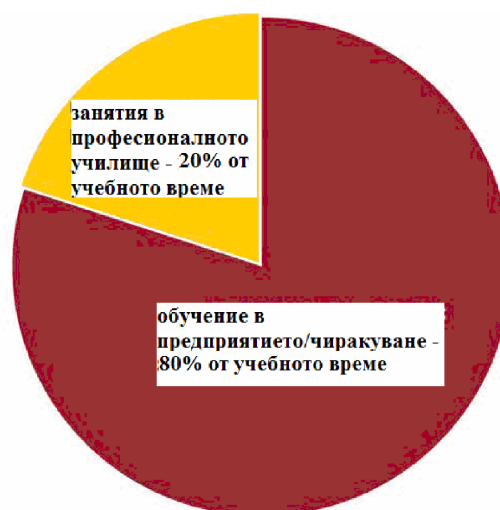
След завършване на деветгодишното задължително образование общо около 80% от младежите в Австрия избират професионалното обучение. Около 40% от тях изучават и практикуват законно призната професия и получават професионална квалификация чрез дуалното професионално обучение. Други 40% избират различните училища за професионално образование и обучение.



Легенда: **AHS** - общообразователни училища; **BMHS** - средни професионални училища или колежи; **duale Berufsausbildung** - дуално професионално обучение

Обучението с практика (чиракуване) или дуалната система за професионално обучение се различава съществено от обучението в BMHS. Ученикът/чиракът практикува/чиракува в предприятието и едновременно учи в професионално училище. Производственото обучение обхваща по-голямата част от учебното време. Заклучителният изпит (Lehrabschlussprüfung (LAP) се провежда от

професионални експерти и фокусът му е върху практическите умения и знания, необходими за работата.



Задачата на тези професионални училища е да преподават общото образователно съдържание и същевременно да горазвиват специфичните професионални знания и умения, които се придобиват в обучителното предприятие.

Защо обучават предприятията

Обучението на учениците се счита от компаниите като инвестиция в бъдещето. Така те могат най-добре да отговорят на бъдещите си нужди от квалифицирани работници. Освен това още по време на обучението си чираците са ценна работна ръка.

В момента като място за обучение на разположение на младите хора са около 35 000 предприятия. Така те поемат социална отговорност, защото чрез осигуряване на тези места младежката безработица се пони-

жава и в същото време се улеснява бъдещото търсене на квалифицирани работници.

След приключване на обучението не произтича задължително трудово правоотношение между напълно обучен ученик и обучилата го фирма. Той може да работи в други предприятия, а те пък - да наемат работници, обучени от други фирми. Тази възможна размяна е характерен белег на свободната образователна система. Компании, инвестирани в обучението, действат по този начин не само за собствените си интереси, но и допринасят дългосрочно в полза на всички икономически и професионални направления, които имат необходимост от квалифицирани работници.

Особености на обучението в предприятието

Учене в практиката за практиката и упражняване на квалифицирана дейност веднага след обучението

- Професионалното обучение се провежда в условията на реалния трудов живот. Чиракът придобива необходимите за професията умения и знания. След това веднага може да упражнява квалифицирана професионална дейност.

Учене на продуктивно работно място, използвайки най-новите технологии

- Обучението се осъществява в голяма степен в контекста на продуктивно работно място, което намалява разходите на предприятието и засилва мотивацията на учениците. За фирми, които нямат капацитета за пълно обучение, съществува възможността да се включат за допълнителна практика в мрежата на обучаващите предприятия.

Пригодност на обучаващото предприятие

Фирми, които искат да обучават, подават заявление за определяне на пригодността си за обучение пред съответния компетентен орган на Стопанската камара. Това е службата за чиракуване в провинцията, в

която се намира обучаващото предприятие. Службата се задължава по закон да разгледа дали предприятието отговаря на изискванията за обучение. Ако това е така, на предприятието се издава удостоверение, че има право да обучава.

Изисквания за учителите

Правни

Предприятието трябва да е упълномощено от Търговския закон да изпълнява дейностите, в които ученикът се обучава. Учителите обаче може да са не само от предприятията, а да практикуват и свободни професии като фармацевти, архитекти, юристи, инженери и др., както и сдружения, държавни органи и други юридически лица.

Професионални

Обучението в предприятието трябва да се организира и провежда така, че всички знания и умения, които се съдържат в длъжностната характеристика на една професия, да се предават на ученика. За тези фирми, които не могат да осигурят това, има възможност за допълнително обучение в рамките на съюза на обучаващите предприятия. Размерът на предприятието не е решаващ, единственото условие е грижите да са гарантирани и да има достатъчен брой технически и педагогически квалифицирани обучители.

Учителите (напр. собственикът на предприятието) могат сами да провеждат обучението на учениците. То обаче може да се възложи и на подходящ служител. Успехът на обучението се определя основно от професионалните и педагогическите умения на инструктора, плюс юридически познания. Доказват се чрез изпит, който може да се замени с четиридесет часа курс за обучители. Повечето обучават в рамките на основната си професионална дейност, но в много големи компании има обучители и ръководители на пълно работно време.

Асоциация на обучаващите предприятия

Обучаващите предприятия имат своя

мрежа, която организира:

- взаимен обмен на стажанти между две или повече фирми;
- разполагането им в едно или повече различни предприятия или в техните цехове (обикновено срещу заплащане);
- посещаването на часове или курсове в образователни институции (срещу заплащане).

Задължително обучение в мрежата

В рамките на асоциацията могат да участват и предприятия, в които определените за професията умения и знания не може изцяло да се предават. В този случай Законът за професионалното обучение (BAG) предвижда задължително обучение в друго подходящо предприятие или образователна институция от мрежата. Допълнителното обучение се включва в Договора за придобиване на професия (или в допълнението). Въпреки това, съществените умения и знания за професията трябва да са придобити главно в собственото обучително предприятие.

Доброволна форма на съюз

В такъв вид обучителни мрежи се предават допълнителни - извън рамките на професионалната квалификация – знания и умения (например специални компютърни програми, чуждоезикови умения, меки умения и т.н.). В някои провинции има институционализирани мрежи за обучение (като Асоциация за фирмено обучение Горна Австрия - FAV OO). Те предлагат на предприятията информация и консултация за възможни партньорства и образователни институции и координират различните съвместни мерки.

Обучение в професионалните училища

Обучението има за цел да:

- подпомага теоретично обучението в предприятието;
- предоставя допълнително практическо обучение;
- задълбочава и усъвършенства общото образование;

- осигурява специфично чуждоезиково обучение.

Присъствието на занятията е задължително. Около 65% от подготовката е професионална и около 35% - общообразователна. В рамките на професионалната подготовка се провеждат и практическите занимания в работилници и/или лаборатории.

Местоположението на професионалното училище е в зависимост от седалището на съответното предприятие. Класовете са съставени според изучаваните професии, в някои случаи от групи на сродни професии.

Обучението се организира по няколко начина:

- през цялата година, т.е. през седмицата най-малко един пълен учебен ден или две половинки в училище;
- периодично/блоково на курсове, т.е. поне осем седмици в училище;
- сезонно, т.е. блоково за конкретен сезон.

Разнообразието на организационните форми се координира между бизнеса и образованието и отчита нуждите на отделните браншове и региони.

Учителите в професионалното училище

С въвеждането на висши педагогически училища (PH) през 2007 г. се въвежда курс за учители за професионално училище, който е в рамките на три години и завършва с ОКС "бакалавър по образованието".

Условно може да се разграничат три групи учители в професионалните училища:

- учители по общообразователни и икономически предмети (Група I);
- учители по специализирани теоретични предмети (Група II);
- учители по практика (Група III).

Заклучителен изпит (Lehrabschlussprüfung (LAP))

Целта на заключителния изпит (LAP) е да се определи дали кандидатът е придобил

необходимите за съответната професия умения и познания и дали е в състояние да изпълнява самостоятелно и професионално дейностите. Той се състои от **практически** и **теоретичен** изпит. Теоретичният изпит се провежда само след успешното завършване на професионалното училище.

Законът за професионалното обучение (BAG) позволява достъп до изпита и на лица, които не са преминали през формално обучение, като по този начин им дава възможност за придобиване на регламентирана професионална квалификация. За това трябва да са налице следните условия:

- навършени 18 години;
- предоставяне на доказателства/документ, че необходимите знания и умения за съответната професия са придобити чрез продължителна работа, друга подходяща практика или чрез посещение на обучителни курсове;
- ако ученикът няма възможност да довърши обучението си и да сключи договор за чиракуване за оставащото време, за доказателство се счита, ако се е обучавал най-малко през половината от времето, определено за съответната професия.

С изменението на BAG от 2011 г. достъпът до LAP е разширен. Нова разпоредба посочва, че службите за чиракуване може да разделят практическата част на изпита в две части. Първата част се състои от установяване на предишните квалификации на кандидата, а втората открива липсващите умения. Това правило се прилага при кандидатите, навършили 22 години и завършили подходящ, според Федералния консултативен съвет по професионално обучение, курс в рамките на проекти за по-висока квалификация.

Чиракуване и матури

От есента на 2008 г. за всички чираци съществува и възможност за полагане на професионален зрелостен изпит (професионална матура) *Berufsmatura* по време на про-

фесионалното обучение. С успешното полагане на професионалния зрелостен изпит съответното едноименно удостоверение осигурява неограничен достъп до висше образование в Австрия, за което необходима предпоставка е свидетелството за средно образование (зрелостен изпит) *Reifeprüfung*. В рамките на професионалния зрелостен изпит се полагат четири изпита: немски език, математика, чужд език и специализиран предмет, отговарящ на избраната професия. Първите три могат да се вземат по време на обучението, последният – след заключителния изпит (LAP) и след навършване на 19 години.

Интегративно професионално обучение

С интегративното професионално обучение (IBA) по законодателен път, въз основа на обширна подготвителна работа на социалните партньори, се създава гъвкав модел на пазара на труда за хора в неравностойно положение. Целта е да се даде възможност на тези хора за придобиване на професионално обучение и интеграция в професионалния живот.

Има две възможности за интегративно професионално обучение. При един по-дългосрочен период на обучение регламентираният срок се удължава обикновено с още една година, при изключителни обстоятелства – с две години. Когато се придобива частична квалификация, се изучава само част от една професия или няколко професии.

Договор за придобиване на професия

Договорът за придобиване на професия между обучаващото предприятие и обучавания е в основата на професионалното обучение по дуалната система. Той се сключва в писмена форма. В рамките на три седмици след започване на обучението трябва да се представи за регистриране в службата за чиракуване, която преценява клаузите и пригодността на обучаващото предприятие и

признава допустимите часове за професионално обучение. Регистрирането на договора е предпоставка за последващо допускане до заключителния изпит.

Договорът трябва да съдържа:

- описание на избраната за обучение професия;
- продължителност на обучението;
- начало и край на срока на обучение;
- данни за упълномощените за обучение лица;
- данни за ученика/чирака;
- указание за задължителното професионално образование;
- всяко обучение в рамките на Асоциацията на обучаващите фирми или образователни институции;
- размера на заплащането;
- дата на прекратяване на Договора за придобиване на професия.

Финансиране на обучението

Разходите за производственото обучение се поемат от съответното обучаващо предприятие. Училищното образование (в професионалното училище) се финансира от държавния бюджет. Така по-голямата част от разходите се поема от предприятията, като най-голям дял от тях отива за заплащането на чираците. Размерът му е посочен в колективните трудови договори, а при липса на такива се договаря индивидуално в Договора за придобиване на професия. Възнаграждението се увеличава всяка учебна година, като през последната достига средно около 80% от заплатата на съответния специалист. В хода на обучението си обаче чиракът също допринася чрез продуктивна работа за производителността на предприятието, като производственият му капацитет се увеличава с всяка година на обучение.

Разходите за обучение намаляват печалбата на предприятието и по този начин и данъчните приходи. В това отношение държавата поема косвено част от разходите.

Стипендии

Основната стипендия е в рамките на една брутна заплата и се дава от обучаващото предприятие след приключване на първата година от обучението. **Стипендиите за подобрения и постижения** са за допълнително образование, отличен успех, допълнителни часове за изоставащите по немски, чужди езици и математика, за равен достъп на момчета и момичета до професиите, за практика в чужбина. **Стипендиите на Австрийската обществена служба по заетостта (AMS)** подпомагат момичета в професии с нисък процент на жените; младежи в неравностойно положение на пазара на труда; участниците в приобщаващото професионално обучение; лица, навършили 18 години и с недостатъчна професионална квалификация, която може да се подобри чрез програма за чиракуване. Финансирането на основната стипендия и на стипендиите за подобрения и постижения се осигурява от средствата по Фонд такса несъстоятелност (част от приходите на фонда са запазени за насърчаване на стажове). Стипендиите на AMS се изплащат от бюджета за пазара на труда.

Разходите за оборудването на професионалните училища с машини, уреди и учебни материали се поемат от отделните провинции. Заплащането на преподавателите се разделя поравно между федералното правителство и провинцията.

Отговорности

Успехът и по-нататъшното развитие на обучението са осигурени от взаимодействието на много институции и организации на различни нива.

Федерално ниво

Производствената част от обучението е от компетентността на Министерството на икономиката, семейството и младежта (BMWFJ). Правното основание е загадено в Закона за професионално обучение (BAG). Регламентът за обучението по отделните професии се приема от министерството спо-

рег доклад на Федералния консултативен съвет по професионално обучение (ВВАВ).

Федералното министерство на образованието, изкуството и културата (ВМУКК) е отговорно за организацията на професионалните училища и основните изисквания за учебната програма. Разпоредбите, свързани с тях, са определени в Закона за училищната организация. Заплатите на преподавателите в професионалните училища се финансират 50% от федералните фондове.

Ниво провинция

Службите за чиракуване

Разположени в стопанските камари на отделните провинции, те действат като първа инстанция органи за професионално обучение. Преценяват пригодността на обучаващото предприятие и отговарят за регистрирането на Договора за придобиване на професия. Освен това трябва да се грижат за интересите на ученика и на обучаващото предприятие и да гарантират обстойни консултации.

Федералните провинции

Отговарят за изграждането и оборудването на професионалните училища и финансират 50% от заплащането на учителския персонал. Управленските органи, консултативните съвети за професионално обучение и инспекторите действат като втора инстанция.

Местно ниво

Обучаващото предприятие и професионалното училище се интегрират в местния икономически живот. Прекият им контакт е една от основните предпоставки за оптимална работа.

Обучението в европейски контекст

Прегвид високата младежка безработица в много страни членки на ЕС австрийският модел на чиракуване се разглежда като достоен за подражание на "най-добри практики". Такъв вид професионално обучение с високо ниво на ангажираност от страна на бизнеса или на социалните партньори в управлението се среща в много малко страни.

Затова Министерството на икономиката, семейството и младежта води политика за запазване и развитие на специфичните силни страни като:

- утвърждаване на качеството и популярността на чиракуването;
- осигуряване на мобилността, както и на прозрачността и признаването на професионалните квалификации на австрийците в чужбина, за което трябва да допринесе една подходяща класификация на квалификациите в Националната квалификационна рамка (НКР) и Европейската квалификационна рамка (ЕКР);
- участие в европейски програми за обмен на чираци, квалифицирани работници и обучители;
- по-нататъшно насърчаване на мобилността чрез прилагане на препоръката на ЕС за кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET);
- задълбочаване на научното изследване на професионалното образование, по-специално за създаването на подходящи и ориентирани към бъдещето професии;
- тясно сътрудничество между различните региони в Европа с цел да се гарантират достатъчно места за обучение и подходяща инфраструктура;
- включване на европейското измерение за професионално обучение с цел подобряване на уменията за общуване и насърчаване на разбирането на други начини на живот.

Източник:

"Die Lehre - Duale Berufsausbildung in Österreich Moderne Ausbildung mit Zukunft"
http://www.bic.at/downloads/at/broschueren/die_lehre_2012.pdf

Л. Дърмонова

ДУАЛНАТА СИСТЕМА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ

В много европейски и други страни професионалното обучение е част от училищното или висшето образование. В Германия традиционна е дуалната система. Тя е комбинация от практическо обучение в предприятие и теоретично образование в професионално училище. Обучават се специалисти във всички области на бизнеса и администрацията; продължителността на обучението, в зависимост от специалността, е между две и три години и половина.

Дуалната система за професионално обучение се характеризира **със следните предимства**:

За икономиката:

- осигуряване на квалифицирана работна ръка;
- намаляване на разходите за обучение при трудоустройване;
- повишаване на мотивацията и лоялността;
- подходяща квалификация;
- висока производителност на стажантите.

За младите хора:

- добри шансове на пазара на труда;
- признат сертификат;
- реален практически опит;
- заплащане по време на обучението;
- възможности за кариера;
- своевременно интегриране в предприятието.

Структурни елементи на дуалната система

Практическо и теоретично базирано обучение

Практическата част на обучението се извършва в предприятието от три до четири гена в седмицата, а един до два гена са за теоретичната част в професионал-

ното училище. При процеса "учене на работното място" предприятието, в което се извършва професионалното обучение, е отговорно за изграждането на практическите умения и реализацията на теоретичните познания. То определя и изпитните правила. Тъй като вече много предприятия са високо специализирани, практиката често се допълва от няколко седмици обучение в цеховете на стопанските камари или занаятчийската гилдия. Благодарение на тези специални курсове се попълват евентуалните пропуски.

Теоретичните знания и умения се придобиват в професионалното училище в рамките на 8 до 12 часа седмично. Преподаването може да се осъществи и като блок от занимания, като ученикът е до осем седмици в училището. Учебните програми се различават не само по отношение на различните професии, но също така и между отделните провинции в Германия. Занятията са разделени на общ и специализиран теоретичен материал. Общият обхваща немски език, политика, религия и спорт. Специализираният е разработен специално за професията.

Изпити

През тригодишния период на дуално обучение трябва да се положат и издържат два основни изпита. След изтичане на половината от обучението се полага междинен изпит по избраната професия, който се състои от писмена и практическа част. На него се установява нивото на придобитите знания и опит. След края на обучението се полага заключителен изпит или (в занаятите) изпит за „калфа“. Изпитите се организират и провеждат от компетентните комисии от занаятчийските, промишлените и търговските камари. Писмените междинни и заключителни изпити са унифицирани за всички провинции, с изключение на Баден-Вюртемберг, и се извършват едновременно. По този на-

чин резултатите са сравними. С вземането на заключителния изпит обучението се счита за завършено. Ако изпитът не е издържан, обучението може да бъде удължено по искане на обучавания до следващия поправителен изпит.

Чрез промяна на процедурата във все повече професии се провеждат удължени изпити. Това означава, че първата част от заключителния изпит заема мястото на междинния.

Учебното съдържание и изпитите са стандартизирани за всички федерални провинции

Производственото обучение е регламентирано в разпоредби, които определят единни федерални стандарти по отношение на учебното съдържание, необходимото време за обучение и изпитите. Единният федерален стандарт и национално признатото свидетелство действат като знак за качество, по който работодателите могат да се ориентират при наемането на нови служители. Работниците пък намират по-бързо ново работно място. Широката употреба на професиите гарантира мобилността на работниците, обучени по дуалната система. Това е важна причина за високата степен на одобрението ѝ от икономиката.

Постоянно актуализиране на обучението във връзка с техническия и икономическия прогрес

Правилата на обучението се адаптират непрекъснато към техническия прогрес, новостите в професионалната практика или към икономическите и социалните промени. Модернизират се в съответствие с нуждите на икономиката или се създават нови. Така от наличието на работници, обучени в съответствие с последните постижения на техниката, печелят и иновациите, и конкурентоспособността.

Съвместни действия на работодателите и синдикатите

Ако съдържанието на професионалното обучение трябва да се адаптира към промената професионална практика или техни-

ческия прогрес, или да се създаде нова професионална квалификация, инициативата е обикновено на организациите на работодателите. След консултация с всички заинтересовани страни – особено със синдикатите – ресорният министър (обикновено от Федералното министерство на икономиката и технологиите - BMWi) решава в сътрудничество с провинциите, отговорни за професионалните училища, дали инициативата може да се приложи. Ако гласуването е положително, следва модернизация или създаване на нова професионална подготовка. Това се прави в сътрудничество с експерти на работодателите и синдикатите. Така се гарантира, че развитието на професии е съобразено с нуждите на икономиката.

Координация между фирмения и училищния план

Програмите на професионалното училище се адаптират към всяка модернизация или създаване на нова професия. Въз основа на практическото съдържание на обучението се разработват теоретичните основи на образованието в училището. Така практическото и училищното образование са взаимно допълващи се. Като част от т. нар. "кооперативно учене" местните компании работят заедно с професионалните училища, за да съгласуват най-доброто възможно обучение, необходимо на предприятията и региона - важен елемент за осигуряване на качеството.

Междуфирменото обучение като добавка към специализираното

Поради тясната си специализация някои компании не могат да предоставят цялото необходимо съдържание за обучението. В този случай в занаятчийските камари може да се заяви междуфирмено обучение. То допълва фирменото обучение и повишава способността на предприятията за обучение и по този начин - за създаване на повече места за ученици. Междуфирменото обучение се финансира най-вече от BMWi.

Квалификация на обучаващия персонал

За обучението на младите хора по закон се изисква професионална и лична пригодност. Обучителите трябва да докажат чрез изпит професионалните и педагогическите си умения. Тези условия гарантират, че не само учебното съдържание се преподава технически правилно, но и планирането и осъществяването на обучението се прави законосъобразно и е методично и дидактично адаптирано към особеностите на обучаваните.

Гарантиране на способността на предприятията за обучение чрез камарите

Камарите съветват фирмите, участващи в обучението, контролират фирменото обучение, установяват годността на предприятията и учителите, регистрират договорите за обучение и провеждат националните изпити. Така се гарантира високо ниво на качество.

Обучението е ценна инвестиция за бизнеса

Фирменото професионално обучение обикновено е от полза за предприятията, въпреки първоначалните разходи - най-вече за заплащането на учениците. Възвращаемостта на направените разходи се изразява в продуктивната работа на обучаемите и най-вече - в наличието на подготвени работници. Другото преимущество е ниското текучество на наетия персонал.

Финансиране

Финансирането е смесено – публично (училището) и частно (предприятието). По правило средствата за заплати за учителите в професионалното училище се поемат от федералните провинции. Самата община или област, на територията на която се намира училището, поема разходите за административния персонал. Частните професионални училища получават съгласно регламента на федералните провинции финансови по-

мощи за покриване на разходите за консумативи и персонал. Предприятията финансират разходите за професионалното обучение на място (материали и персонал) и възнаგრажението на учащите. Предвид критиките, че предприятията поемат сами тежестите на обучението на място, възникват надфирмени центрове за практическо обучение, които получават финансови помощи от федералното правителство и съответната федерална провинция. Като противодействие на тенденцията да намалява броят на предприятията за обучение, търговско-промишлените камари поемат допълнителни отговорности.

Пакт за обучение

Дуалната система, освен описаните структурни предимства, е зависима от конюнктурата на икономическото развитие. За да се гарантира високото желание на компаниите да обучават дори във времена на икономическа рецесия, под егидата на BMWi през 2004 г. се сключва Национален пакт за обучение и осигуряване на квалифицирани работници между федералното правителство и централните асоциации на германската икономика. Целта е да се предложи обучение и квалификация на всички желаещи млади хора и да се развие целият потенциал за осигуряване на квалифицирана работна ръка. Благодарение на пакта не е необходимо да се въвежда такса обучение за предприятията, които не осигуряват фирмено обучение. Пактът е много успешен и е удължен за втори път през октомври 2010 г., като добавя и нови приоритети.

Проблеми на дуалната система за професионално обучение

Все по-малко компании са готови да обучават

Нараства броят на младите хора, които завършват само училищно образование, тъй като много предприятия вече не желаят или не могат да предложат професионално обучение в неговата цялост. Други пък са

готови да обучават, но не могат да намерят подходящите кандидати. Например в Баланса на професионалното ориентиране за 2012/2013 година, публикуван на 30.10.2013 г., Агенцията по заетостта отчита, че до 30.09.2013 г. не всички кандидати успяват да си намерят място за обучение. На 21 000 ученици не може да се предложи подходящо място. В сравнение с предходната година това е увеличение от 5 400, което означава, че засега 3,7% от регистрираните кандидати остават без място за професионално обучение или алтернативно предложение. В същото време в много предприятия остават незаети места. Причините са преди всичко в това, че търсенето (от страна на учениците) и предлагането (от страна на предприятията) се различават по отношение на професионалните, квалификационните и регионалните условия.

Финансиране

При финансирането трябва да се покрият разходите за училището, за обучението и наставничеството в предприятието. Една голяма част от тях се поема от обучаващите предприятия, като те имат и помощта на федералното правителство и провинциите, както и на Агенцията по заетостта. Между отделните предприятия има големи различия в областта на възможностите за достъп и качеството на обучението. Затова Профсъюзът за възпитание и наука (GEW) вече многократно настоява за нова система на финансиране на професионалното обучение, за да могат гържавата и предприятията да изпълняват задълженията си. Едно от предложенията на GEW например е т. нар. секторни фондове, които се запазват с финансови средства от фирмите, да се разпределят след това обратно под контрола на гържавата. Така се гарантира по-голяма прозрачност и по този начин се обезпечават сигурността на професионалното обучение. Тези модели обаче все още не са достатъчно анализирани, за да се прецени ефективността и практическото им значение и изпълнение. Срещу това са изявленията на Федералния институт за

професионално обучение (BIBB), който оправдава разпределението на разходите от предприятията с факта, че така компаниите спестяват средства.

Оценка на дуалната система от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)

Силни страни

Дуалната система за професионално образование и обучение е традиционна и широко уважавана от германското общество. Тя предлага квалификации в широк спектър от професии и гъвкаво се адаптира към променящите се нужди на пазара на труда.

Дуалната система е особено добре развита в Германия, свързват се училищното образование и производственото обучение и така се подготвят учениците за успешен преход към пълно работно време.

Едно от главните предимства на дуалната система е високата степен на ангажираност и отговорност от страна на работодателите и другите социални партньори. Тя се характеризира също и със сложна мрежа от проверки и баланси на национално, държавно, общинско и фирмено ниво, което гарантира, че краткосрочните нужди на работодателите не нарушават по-широките образователни и икономически цели.

Системата като цяло е добре обезпечена, съчетава публичното и частното финансиране. Дори по време на икономическа криза гържавата осигурява силна финансова подкрепа.

Германия разполага с добре развит и институционализиран изследователски капацитет в областта на професионалното обучение, включително Федералния институт за професионално образование и обучение (BIBB), както и национална мрежа от изследователски центрове за различни аспекти на системата, които подпомагат развитието на иновациите и подобряването ѝ.

Предизвикателства

Германската система на професионалното образование се характеризира с многобройни преходи. Тази преходна система, в която взимат участие почти толкова младежи, колкото и в дуалната, страда от разпокъсаност и липса на прозрачност. Въпреки предоставените съществени ресурси, твърде малко ученици преминават успешно в дуалната система за професионално обучение.

Образователното и професионалното ориентиране варира значително в отделните провинции и няма един общ компетентен орган, отговорен за предоставянето на качествени информационни и консултантски услуги за всички ученици.

Някои ученици завършват задължителното училищно образование със **слаби основни умения**. Системата на ПОО в момента не е организирана така, че да се установи дали това всъщност е проблем и, ако това е така, да се справи с него.

Дуалната система завършва с изпит под егидата най-вече на съответната камара. Понеже **училищните постижения не се вземат предвид за изпита**, има опасност учениците да пренебрегнат образованието, като по този начин се ограничава способността им да участват успешно в някаква форма на висше образование.

Въпреки че в Германия отскоро се дават повече възможности да се премине от средното професионално образование и обучение към висше образование, понастоящем много малко от завършилите се възползват от тях.

Значително предизвикателство е и все по-намаляващият брой кандидати поради **демографския срив**.

Препоръки

- Създаване на координационен комитет за многобройните преходи в професионалното образование и обучение в рамките на всяка провинция, за да се подобри сътрудничеството между заинтересованите страни и да се направи преходът по-прозрачен. Оценка на ефективността на разходите за отделните преходни мерки и разпространение на най-интересните инициативи в цялата страна.
- Реформиране на системата за кариерно ориентиране, за да могат всички ученици да получават информация и насоки от една правителствена агенция. В по-дългосрочен план да се помисли за структурна реформа на дуалната система в посока улесняване на ефективния избор на кариера.
- Оценяване на грамотността и математическите умения на всички ученици, които влизат в преходната система, както и на тези, които започват квалифицирано професионално образование без свидетелство за завършено реално училище или гимназия. Да се установят и отстранят пропуските в основните умения. В професионалните училища да се даде по-голям приоритет на общото образование и на развитието на ключовите компетентности.
- Задължително включване в заключителния изпит за сертификат (от камарите) на оценки на грамотността и математическите умения от училището. В по-дългосрочен план - сливане на изпита от камарата с изпита от училището в една окончателна оценка. Засилване на сътрудничеството между училищата и работодателите чрез интегриран процес на оценка.
- Премахване на бариерите пред прехода към висше училище и осигуряване на свободен достъп до висше образование. Да се предприемат подходящи насоки и мер-

ки за финансово подпомагане с цел засилване на общото образование на тези, които искат да продължат обучението си във висше училище. Да се насър-

чават двойни курсове и двойни програми в университетите, гъвкави форми на заочно следване; да се облекчи признанието на предишно обучение и опит.

Източници:

1. Das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland

<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/C-D/duales-berufsausbildungssystem-in-deutschland,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>

2. Lernen für die Arbeitswelt OECD-Studien zur Berufsbildung Deutschland

<http://www.oecd.org/berlin/45924455.pdf>

3. Bundesagentur für Arbeit

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2013/Presse-13-056.html

Л. Дърмонова

ДУАЛНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ШВЕЙЦАРИЯ

Професионалното образование и обучение в Швейцария се базира на дуалната система – практическа подготовка (чиракуване) от три до четири учебни дни в подготвящото предприятие, допълваща теоретичното обучение по професионални и общообразователни предмети в един до два учебни дни. Освен това учениците в ПОО посещават курсове в предприятията, по време на които придобиват практически умения. ПОО може да се завърши също в редовни професионални училища, които са преобладаващи във френско- и италианскоговорящата част на страната и по-малко – в немскоговорящата.

Важна характеристика на дуалната система за ПОО в Швейцария е тясната ѝ връзка с пазара на труда. Програмите за ПОО са в съответствие с неговите потребности както по отношение на професионалните умения, така и относно броя на наличните работни места. Това обяснява защо страната заема едно от последните места в Европа по младежка безработица.

Повечето младежи в страната започват ПОО след завършване на първия етап на средното образование. Съществуващите програми за ПОО обхващат 230 професии.

В Швейцария много от професионалните квалификации се придобиват след завършване на втория етап на средното образование, за разлика от редица други европейски страни, където същите квалификации се придобиват в системата на висшето образование.

Условия за прием и програми за ПОО

Право на прием в ПОО имат учениците, навършили 14-годишна възраст след първия етап на средното образование. Те могат да кандидатстват като чираци в подготвящото предприятие или да постъпят в редовно професионално училище (където в някои случаи се изискват приемни изпити).

Подготвящото предприятие определя процедурите за подбор. В общия случай критериите за прием включват резултатите на учениците от първия етап на средното образование, документите за кандидатстване и интервю. Някои от компаниите изискват от кандидатите да преминат тест за пригодност.

В системата за ПОО се включват след-

ните програми:

- **Двугодишна програма за професионално образование и обучение за придобиване на федерален сертификат за ПОО**

Тази програма заменя досегашното обучение преди чиракуване, което не води до формални квалификации. Новата програма предлага на младежите с по-слаби образователни резултати федерално признати професионални квалификации и им дава възможност да продължат обучението си на по-високо ниво в сектора на професионалното образование. Двугодишната програма осигурява подготовка за професионална работа с по-малко изисквания.

- **Три- или четиригодишна програма за професионално образование и обучение за придобиване на федерална диплома за ПОО**

Програмата осигурява подготовка за работа в конкретни професии.

- **Федерална програма за професионален бакалауреат (FVB)**

Програмата води до придобиване на федерален сертификат за професионален бакалауреат. Тя е разширена с общо образование и има за цел да допълни програмата за три или четиригодишното професионално образование и обучение за младежи с по-добри учебни резултати.

Федералната програма за професионален

бакалауреат е въведена в средата на 90-те години и дава възможност за директен прием в университет за приложни науки. FVB може да се проведе или по време на три- или четиригодишната програма за професионално образование и обучение чрез допълнително обучение по общообразователните предмети, или след завършване на ПОО в съответната образователна институция (едногодишна програма за редовно обучение или програма за заочно обучение с продължителност 1½ - 2 години).

Сертификат за FVB може да се придобие и след успешно полагане на изпити за федерален професионален бакалауреат, като подготовката за тях може да е самостоятелна без посещаване на програми за ПОО.

Записването в програма за професионален бакалауреат зависи от процедурите за прием и резултатите на учениците при завършване на първия етап на средното образование или на ПОО. Изискванията и процедурите за прием се регулират от кантоните.

Преход от по-ниско към по-високо ниво на професионално образование

Възможностите за преминаване към по-високо ниво (фиг. 1) се базират на практическата подготовка и предварителното чиракуване. Те са в основата на подготовката на учениците за прием във втория етап на средното професионално образование.

Фигура 1. Възможности за преминаване от по-ниско към по-високо образователно ниво



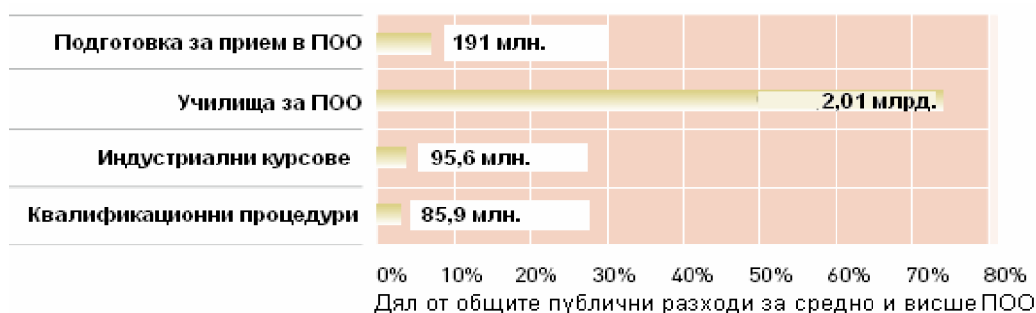
Финансиране на ПОО

Секторът на ПОО се финансира от Конфедерацията, кантоните и професионалните организации.

Публично финансиране

Кантоните са отговорни за реализиране на професионалното образование и обучение и поемат три четвърти от съответни-

Фигура 2. Публични разходи за ПОО през 2011 година (в евро)



те разходи. Публичните разходи на Конфедерацията съответстват на дял в размер на една четвърт. Общо 10% от федералното финансиране се използва за развитие на проекти за ПОО и за специфични дейности в полза на публичния интерес.

Финансиране от професионалните организации

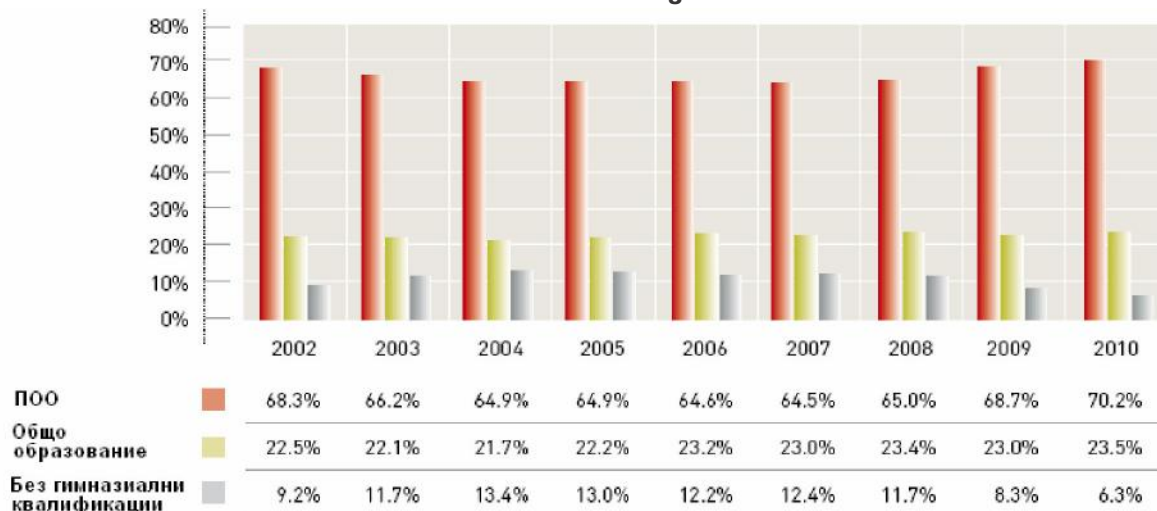
Професионалните организации осигуряват както услуги, така и финансиране на системата за ПОО. Те създават базата, собствени центрове за подготовка и специфичните занятия. В общия случай приемащите фирми се възползват от участието си в

програми за ПОО. Според проучване, проведено през 2009 г., разходите на професионалните организации, вложени в ПОО, са в размер на 4,295 млрд. евро.

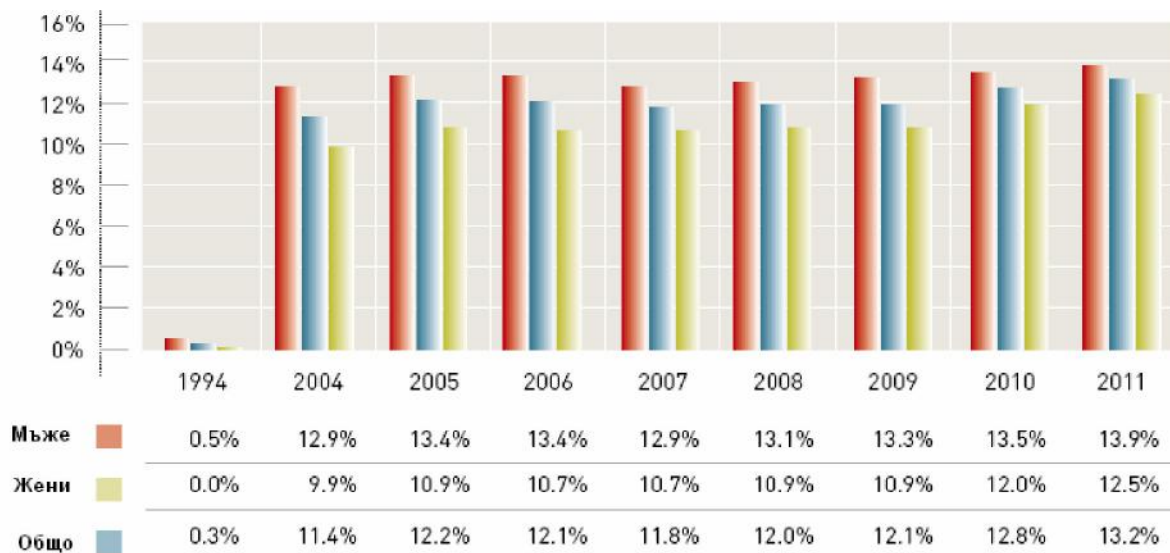
Нива на участие в ПОО

Квалификациите за ПОО увеличават перспективата за работа и формират основата за ученето през целия живот. В Швейцария над 90% от младите хора притежават гимназиални общообразователни или професионални квалификации. Целта на правителството е до 2015 г. техният брой да достигне 95%.

Фигура 3. Ниво на придобитите гимназиални квалификации през периода 2002-2010 година



Фигура 4. Процент на завършилите ПОО, придобили професионален бакалавреат (FVB) през периода 1994 – 2011 година



Придобиване на федерално признати квалификации за ПОО/ валидиране на неформално и самостоятелно обучение

Възрастните могат да придобиват квалификация за ПОО, без да посещават официална програма за професионалното образование и обучение. Според Федералния закон за професионално образование и обучение има няколко възможни квалификационни процедури за доказване на професионални умения.

Възрастните могат да преминат през редовни окончателни изпити на програмите

за ПОО. За допускане до изпит се изискват определени предпоставки.

Съществуват и други квалификационни процедури за специфични професионални групи, които се регулират с отделни наредби за всяка професия.

Освен тях има и индивидуални квалификационни процедури за валидиране на неформално и самостоятелно обучение, които вземат предвид професионален или непрофесионален практически опит, придобит извън обичайните програми за ПОО.

Източници:

1. Vocational and professional education and training in Switzerland, 2013

<http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/01323/index.html?lang=en>

2. Vocational education and training

<https://swisseducation.educa.ch/en/node/126897>

М. Стоянова

ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВЪВ ФРЕНСКАТА ОБЩНОСТ НА БЕЛГИЯ

Професионалното средно образование, което в Белгия се нарича алтернативно (en alternance), се утвърждава с постановление от 3 юли 1991 г. и е породено от желанието да се предложи на младите хора алтернатива на традиционните форми на обучение, като се съчетава общото образование и професионалната практика.

Организация на учебните институции за професионално образование

След завършването на курса на обучение в училище (15- или 16-годишна възраст според случая) е възможно учениците да изберат алтернативна форма на обучение на ниво на средното образование (ниско ниво на професионално образование и/или висше професионално и техническо образование) и да се запишат в център за алтернативно обучение (Centre d'Education et de Formation en Alternance - CEFA). Във Френската общност тези центрове са 43 на брой и предлагат повече от 100 курса във всички сектори.

Като редовни ученици в централните могат да се обучават:

- младежи, подлежащи на задължително образование, които не са навършили 18 години до 31 декември на текущата учебна година. Те запазват качеството си на редовни ученици, ако провеждат дейности за обучение в предприятия, които са им предложени от център за задочно образование и обучение;
- младежи на възраст от 18 до 25 години, при условие че имат сключен:
 - договор за изучаване на професия, когато професията се упражнява от лица на работна заплата;
 - споразумение за заетост-обучение;
 - всяка друга форма на договор или споразумение, призната от трудовото законодателство и включена в рамката за задочно обучение, която е одобрена от правителството на Френската общност.

Центровете за алтернативно обучение

(CEFA) функционират към институции, предоставящи целодневно средно техническо и професионално образование. Чираците (започващите) получават два типа обучение: практическо обучение в предприятие и теоретично професионално и общо образование в CEFA. Образованието е или организирано, или субсидирано от Френската общност.

То е безплатно и родителите свободно избират учебното заведение за своите деца.

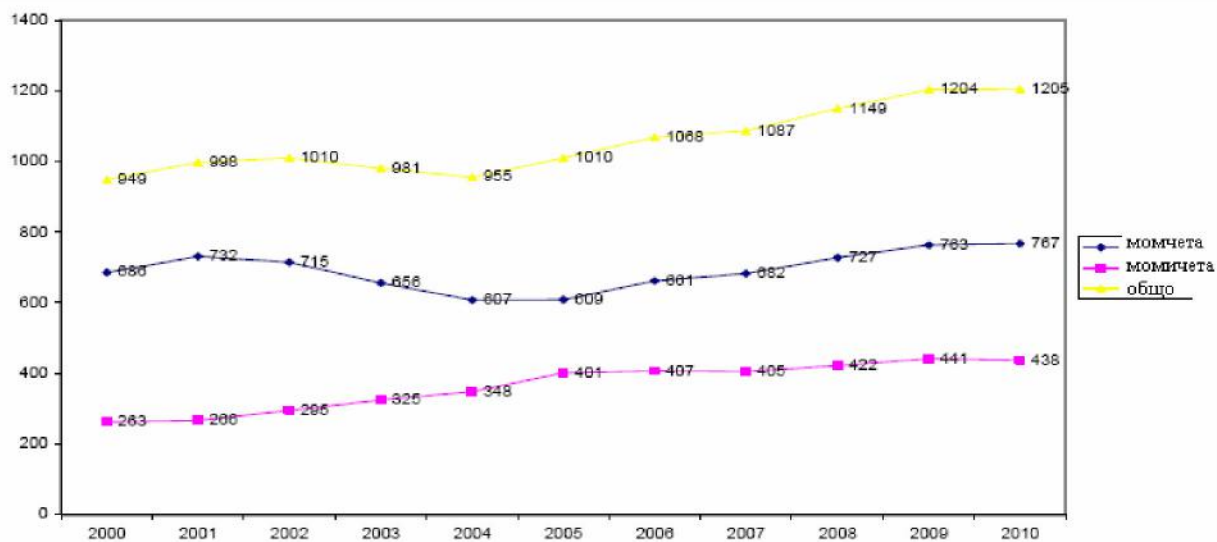
В публикувания през 2011 г. доклад „Алтернативното образование в региона на Брюксел“ на Консултативната комисия за обучение, заетост и образование се обобщава, че във Френската общност 8854 млади хора са включени в системата CEFA, като почти 14% в региона на столицата Брюксел. Участието в петте центъра за алтернативно обучение в този регион нараства с 27% за 10 години и се стабилизира на около 1200 ученици.

Предвидени са механизми, които позволяват на учениците да преминават от една форма в другата. Прозрачността на квалификациите е осигурена, тъй като те са в съответствие със списъка на компетентностите/уменията (образователни профили), изработени от Общностната комисия за професии и квалификации (Commission communautaire des professions et des qualifications - CCPQ).

Подготовката за упражняване на професия се предлага в следните области: селско стопанство, промишленост, строителство, хотелиерство, търговия с храна, облекло, приложни изкуства, обслужване, приложни науки.

Общото обучение се осигурява от CEFA в продължение на най-малко 600 учебни часа с продължителност по 50 минути, разпределени в най-малко 20 седмици. Дейностите за обучение чрез работа в предприятието трябва да се упражняват най-малко 600 часа го-

Развитие на участието в CEFA в региона на Брюксел през 2000-2010 година



Учебна програма

Декрет от 2002 г. определя две форми на алтернативно обучение: обучение, което води до същите удостоверения и квалификации, както целодневното образование за квалификация (удостоверение за квалификация, удостоверение за средно образование и др.); обучение, което води до квалификация на по-ниско равнище чрез специфични курсо-

вишно, разпределени в период най-малко от 20 седмици.

Тази организация практически предлага по 2 дни в седмицата обучение в училищните курсове и 3 дена в предприятието. Делът на часовете в предприятието по отношение на тези, предвидени за курсове, се променя в зависимост от развитието и възрастта на учащите. Годината на обучението може да

се провежда в съответствие с училищния календар или да бъде организирана и по други начини.

През целия този период младежът получава месечна парична помощ и обучението е напълно интегрирано в предприятието, което, от своя страна, се задължава да следва профила на обучение, адаптиран за обучаемия и неговия професионален избор.

Оценяване, сертифициране, ориентирание

Учениците, които редовно са присъствали и завършили курсовете в център за алтернативно образование и обучение, получават същите свидетелства и същите удостоверения за квалификация като тези, присъдени след целодневно образование, освен в случаите, когато се споменава, че са издадени в рамките на алтернативни курсове за средно образование.

Удостоверение за междинни компетентности за по-ниско алтернативно образователно ниво се издава на ученици, които редовно са посещавали в продължение най-малко на две учебни години алтернативни учебни курсове на първата степен на средното алтернативно професионално образование в една и съща област. Това свидетелство се издава от съвет на класа.

Обучители/учители

Административният статут и финансовото възнаграждение на членовете на персонала в центровете за алтернативно средно образование, организирано в центрове за алтернативно обучение, са определени в съответствие с действащия правилник за персонала, който практикува дадена дейност в средното образование на пълна заетост или в обучението в социална дейност.

Алтернативни или допълващи мерки

Много от мерките са въведени от правителството в полза на младежите с ниска квалификация и трайно безработни. Голяма част от тези инициативи съдържат обучителен елемент.

Алтернативно обучение на самонаетите лица и МСП

С Указ на правителството от 17 юли 2003 г. е създаден Валонският институт за алтернативно обучение на самонаети лица и малки и средни предприятия (Institut wallon de formation en alternance des indépendants et petites et moyennes entreprises - IFAPME). Обучението, организирано от този институт, позволява придобиването на общи и професионални познания, необходими за упражняване на независима професия (малки и средни предприятия или занаятчийски работилници и някои интелектуални професии). От друга страна, IFAPME организира и координира дейностите на мрежа от 8 центъра за обучение в 14 населени места на територията на Валония.

С кралски Указ от 1984 г. професионалното обучение е признато като отговарящо на изискванията на задължителното нецелодневно образование в частта си до 18-годишна възраст, така както е определено от Закона за задължителното образование от юни 1983 г.

В резултат на това обучение учащите се могат да се запишат в курсове по бизнес мениджмънт, което продължава две или три години, а може и година. Институтът организира и насърчава продължаващото обучение за самонаети лица и МСП с помощта на обучителните центрове и в тясно сътрудничество с професионалните сдружения. Той организира курсове за допълнително педагогическо усъвършенстване, които целят подобряване на ефективността на работодателите, наемащи стажанти.

Споразумение за заетост (La convention de premier emploi - CPE)

Тази мярка влиза в сила от 1 април 2000 г. Нейната цел е да предложи на младите, колкото е възможно по-рано работа и професионално обучение в съответствие с европейските препоръки за заетостта, насочени към избягване на безработицата и подобряване на училищното образование на младежта чрез професионална квалификация, която е от съществено значение за тяхното трайно интегриране на пазара на труда.

Работодатели, към които е насочено споразумението

Работодатели от публичния сектор (със задължението да наемат младежи, които съставляват най-малко 1,5% от общия брой на работниците в предприятието) и частни работодатели (със задължението да наемат младежи, които съставляват най-малко 3% от общия брой на работниците в предприятието за фирми с персонал от поне 50 работници).

Целеви групи:

- младите хора на възраст от 18 до 25 години, които са спрели да посещават курсове или да участват в мерки за интегриране в заетостта в предходния шестмесечен период;
- младите хора на възраст под 25 години, които са безработни;
- младите хора на възраст под 30 години, които търсят работа.

Споразумението предлага:

1) договор за работа (поне на половин работен ден), сключен между младежа и частния или публичния работодател за първите 12 месеца от датата, на която започва изпълнението на договора му;

2) договор за работа (поне на половин работен ден), сключен между частния или публичния работодател и младежа за период от 12 до 24 месеца от датата, на която младежът започва изпълнението на договора си, при условие че през този период младежът преминава и курс по професионално обучение.

3) договор за чиракуване в занаяти, които се практикуват от работещи на надник, договор за обучение, одобрен от IFAPME, споразумение за стаж, организиран и одобрен от IFAPME, споразумение за професионално интегриране или всякаква друга форма на обучение или интегриране, която е определена за период от 12 до 24 месеца от датата, на която започва изпълнението на договора или споразумението.

Път за интегриране

Пътят за интегриране е механизъм, който съответства на изискването на Европейския социален фонд (ЕСФ). Той е организиран на етапи, които не са непременно последователни, понеже някои стратегии за обучение съче-

тават няколко направления. Елементите на пътя се различават във Валония и Брюксел.

Хартата за пътя на интегриране установява шест нива на регулиране, чиито цели са:

- ежегодно докладване за баланса между предлагането и субрегионалното търсене и нуждите на пазара на труда;
- гарантиране на прозрачност на предлагането и разпространяването на информация за гражданите и изпълнителите по места;
- мониторинг на индивидуалния прогрес;
- координация на участниците на по-регионално ниво;
- външна оценка;
- обратна връзка с потребителите.

Целта на този подход е да предложи подкрепа на всички млади хора под 25 години без удостоверения за втори етап на средното образование, на които предстои завършване на училище в срок до три месеца. Те също така ще се възползват от конкретни действия за интегриране, за да се повиши способността им за включване в пазара на труда, особено в рамките на споразумението за първоначална заетост. По-точно младежите, търсещи работа, принадлежащи към целевата аудитория, ще бъдат поканени от регионална компетентна служба преди края на третия месец, откакто са се регистрирали като търсещи работа. Споразумение за интегриране ще се сключи с младежите, като се имат предвид техните специфични нужди, за да се сдобият със споразумение за първоначална заетост.

Доставчици на образование и обучение за нискоквалифицирани лица

Броят на доставчиците на образование/обучение за нискоквалифицирани лица се увеличава в трудната икономическа обстановка, при която размерът на безработицата сред младежите особено нараства. Различните институции имат свои

собствени особености. През последните години усилията за съгласуване на различните инициативи се умножават. В допълнение към „класическите“ институционални гоставници на обучение са разработени редица центрове за обучение, насочени основно към мерки за социално-професионална интеграция и предоставяне на обучителен опит чрез работа. Тези мерки целят да предоставят гостъп до професионална квалификация и зап-

латена трудова заетост, допълнени от социални осигуровки.

Механизмите за социално-професионална адаптация са предназначени за всички нискоквалифицирани лица, които не притежават удостоверение за втория етап на средното образование (Certificat d'enseignement secondaire supérieur - CESS) и са безработни, с възможност да работят и в активно търсене на работа.

Източници:

1. Décret organisant l'enseignement secondaire en alternance

http://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/16421_004.pdf

2. Enseignement en alternance - les CEFA

<http://www.enseignement.be/index.php?page=23820>

3. Découvrir l'IFAPME

<http://www.ifapme.be/decouvrir-l-ifapme/l-ifapme-en-wallonie.html>

4. La convention de premier emploi

<http://www.leforem.be/entreprises/aides/emploi/prive/cpe.html>

5. La formation en Alternance à Bruxelles

<http://ccfee.be/publications/alternance/item/389-la-formation-en-alternance-a-bruxelles>

Н. Колева

ПОЛАГАНЕ НА ОСНОВИТЕ НА ДУАЛНАТА СИСТЕМА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ИСПАНИЯ

През ноември 2012 г. в Испания се поставя основата на дуалната система, заедно с по-нататъшното развитие на договорите за обучение и чиракуване. Законът за трудова реформа включва мерки за регулиране на този вид договори, чиято цел е работниците да придобиват професионална квалификация в рамките на испанското професионално образование и обучение (ПОО) и увеличаване на заетостта сред младите хора.

Законодателството полага основите за прогресивно въвеждане на дуалното правило в системата за ПОО в Испания и насърчава сътрудничество и фирмено участие в нея. Предприятията трябва да участват по-активно в процеса на обучение, а ПОО трябва по-добре да се адаптира към изискванията на бизнеса, индустрията и специфичните нужди на отделни компании.

Според кралски указ, изготвен чрез кон-

султации с различни бизнес организации, профсъюзи и други представителни органи, дуалното обучение в Испания може да се гоставя в някои от следните формати:

- обучение изключително в център за обучение, което се допълва и регулира с дейности, свързани с работата в ситуации от реалния живот;
- обучение с участие на предприятията – те осигуряват обучителни центрове с обособени пространства, съоръжения и експерти, необходими за гоставянето на обучителни програми или модули;
- регулиращо обучение в утвърдено или акредитирано предприятие и в център за обучение, в който предприятието гоставя различни модули за обучение, в допълнение към предлаганите от центъра;
- регулиращо обучение, където гелът на участие и принос на центъра за обучение и предприятието към образователните и обучителните процеси се разли-

чава. Предприятието трябва да получи одобрение от образователните власти и/или акредитация от съответния орган на труда и трябва да бъде регистрирано към обучителния център, с който ще споделя дейностите за обучение.

- обучение изключително само в предприятието чрез договор за обучение и чиракуване.

Дуалното обучение включва както обучителни дейности, специфични за договора за чиракуване, така и обучение, което е част от формалното образование (училища за ПОО). В дуална програма, водеща до квалификация, делът на обучението, предоставяно от предприятието, е най-малко една трета от времето (в часове), необходимо за постигане на тази квалификация (този дял може да се увеличава).

Договорите за чиракуване могат да се подписват с работници на възраст между 16 и 25 години, въпреки че горната възрастова граница се удължава до 30 години, когато равнището на безработица е над 15%. Възрастовото ограничение не се прилага към групи, застрашени от социално изключване. Минималният срок на договорите за чиракуване е три години, като това не важи за договори, подписани с ученици, участващи в проекти за заетост и обучение.

Работниците трябва да получат обучение в съответствие с договора за обучение и подготовка на обучителните центрове, одобрен от националната система за заетост. Обучение може да бъде получено и на работното място, ако компанията разполага с необходимите съоръжения и персонал, въпреки че може да са необходими допълнителни периоди на обучение в централите.

Работата, извършвана от работниците в предприятието, трябва да е свързана с обучителните дейности. В условията на договора трябва да са предвидени доказателства за проведеното обучение.

Професионалната квалификация или умение, придобити чрез договора, получават акредитация по реда на Закона за квалифика-

циите и професионалното обучение. В съответствие с условията на неговите регламенти, работниците могат да кандидатстват за съответния сертификат за квалификация или степен за професионално обучение; или ако е подходящо да натрупат частично признаване на дадена квалификация.

Обучението, което работниците получават през цялата си кариера в съответствие със списъка на професионалните квалификации и испанската квалификационна рамка за висше образование, се въвежда в обучително досие. Компаниите, наемащи безработни лица, регистрирани като търсещи работа по договор за обучение, имат право на намалени вноски за социално осигуряване и друго финансиране.

Управление на ПОО

Министерството на образованието определя общото регламентиране на първоначалното професионално образование и обучение (IVET), като първоначалното професионално обучение (IVT) е децентрализирано на ниво автономни региони, а институциите са отговорни за по-нататъшното развитие на учебните планове.

Министерството на труда е органът, отговарящ за работната практика, като местните власти също играят определена роля (финансират училищни семинари и обучителни центрове).

Заинтересованите страни в областта на ПОО са няколко:

- Автономни региони
- Социални партньори:
 - представени в Главния съвет за професионално обучение (съветва по въпросите, свързани с ПОО);
 - повечето автономни региони имат собствени съвети за ПОО;
 - партньори, участващи в развитието на стандарти за заетост за IVET в образователната система и IVET, попадащо в политиката за заетост;
 - партньори, представени в съвета на Националния институт за квалификации.

Законите, които регулират ПОО в страната, са:

- Кралски указ 1529/2012, развиващ договора за професионална подготовка и изграждащ основата на дуалната система в ПОО;
- Кралски указ 1147/2011, установяващ общата организация на ПОО в образователната система;
- Кралски указ 1224/2009 за оценяване и акредитация на професионалните компетенции, придобити чрез работа;
- Органичен закон за образованието, 2/2006;
- Органичен закон за Професионалните квалификации и ПОО, 5/2002.

Действащият закон за квалификациите и професионалното обучение от 2002 г.:

- обединява всички форми на начално и продължаващо професионално образование и обучение в една правна рамка;
- укрепва връзките между правителството и социалните партньори в по-нататъшното развитие на системата за ПОО (включително и IVET);
- акцентира върху информирането и ори-

ентирането по въпроси, свързани с професионалното образование и обучение и квалификациите за работа;

- набляга на предприемаческите и бизнес уменията и уменията, необходими за самостоятелна дейност;
- включва оценяване и акредитация на придобитите професионални компетенции.

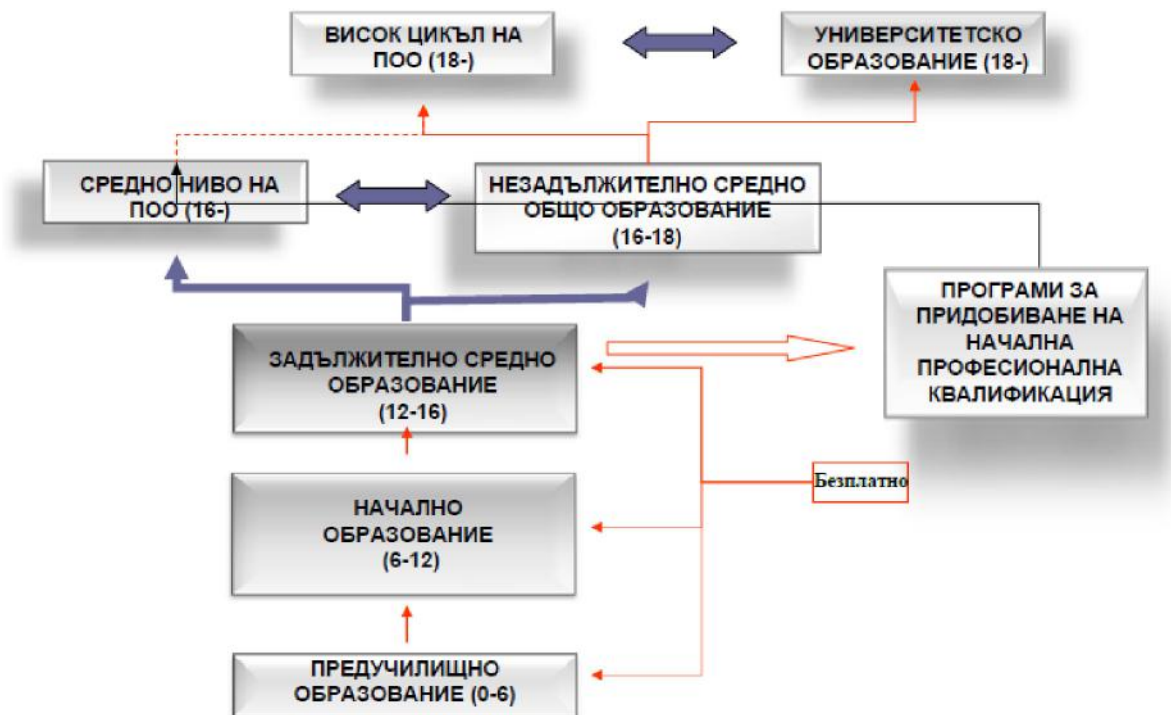
Ролята на ПОО

Системата за професионално образование и обучение в Испания минава през сериозни промени в опит да се премахнат слабостите на предишната образователна система. Испанската пътна карта се фокусира върху осигуряване на средно ниво на квалификация и развитие на система за ПОО в 26 „професионални групи“. Пътната карта за ПОО е силно обвързана с нарастващите нужди на пазара на труда и структурата на испанската система за ПОО. Тя е насочена към създаването на гъвкава и иновативна система за ПОО, като прилага модулен подход, основан на компетенциите на наличната работна сила и приспособяване към съществуващите структури за обучение. Испания прилага интегриращ подход, който е съсредо-

Фигура. 1 Професионалното обучение в Испания

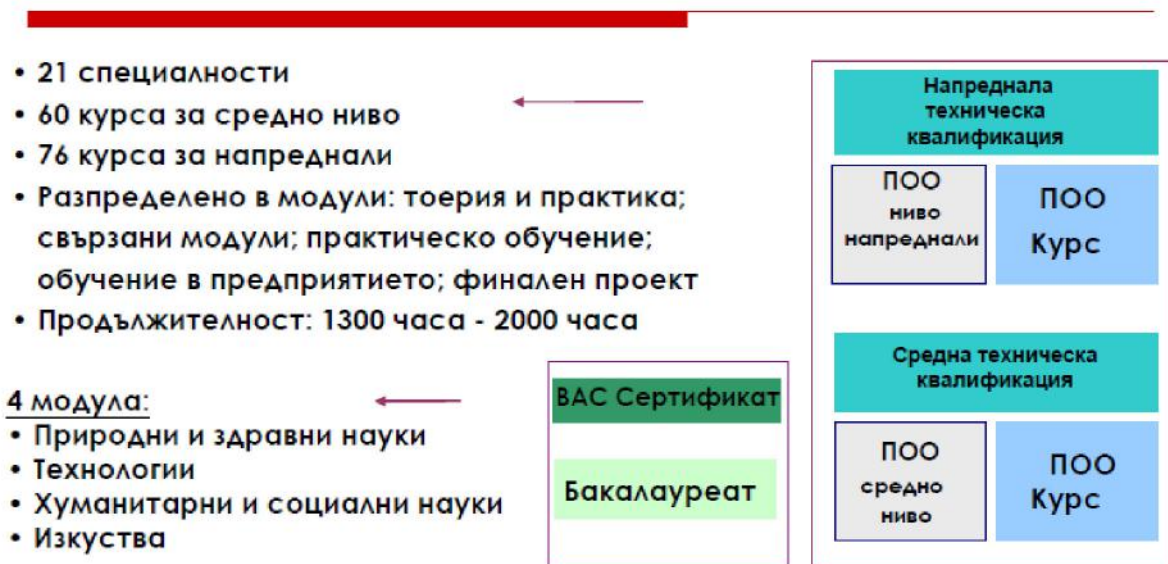


Фигура 2. ПОО в рамките на образователната система



Заб.: Числата в скобите показват възрастта на учениците.

Фигура 3. Структура на първоначалното професионално образование и обучение (образователна система)



Фигура 4. Брой на приетите ученици в училищното образование през 2011-2012 година

	2011-2012	2010-2011	Разлика (в абсолютна стойност)	%
ОБЩО	7.914.153	7.782.182	132.061	1,7%
Първи етап на предучилищно образование (0-3)	443.279	432.222	11.057	2,6%
Втори етап на предучилищно образование (3-6)	1.469.101	1.440.607	28.494	2,0%
Начално образование (6-12)	2.795.941	2.754.986	40.955	1,5%
Образование за деца със СОП	31.897	31.043	944	3,0%
Задължително средно образование (12-16)	1.791.968	1.786.754	5.214	0,3%
Бакалавреат (16-18)	628.950	623.489	5.461	0,9%
Бакалавреат дистанционна форма на обучение на ПОО	56.150	48.724	7.426	15,2%
Средна техническа квалификация (16-18)	301.992	289.568	12.424	4,3%
Дистанционно ПОО средна техническа квалификация	9.492	8.309	1.183	14,2%
ПОО ниво напреднали (18-20)	278.584	266.012	12.572	4,7%
Дистанционен цикъл на ПОО (ниво напреднали)	23.860	18.687	5.173	27,7%
Програми за професионална квалификация	82.939	81.781	1.158	1,4%
(Публични) ЦЕНТРОВЕ	5.394.572	5.278.828	115.744	2,2%
ЧАСТНИ ЦЕНТРОВЕ	2.519.671	2.503.354	16.317	0,7%

точен върху иновациите в ПОО (значителни финансови средства за обучителни цели и постигане на „културна промяна“ за нуждите на професионалната подготовка). Испанският подход включва широк кръг от заинтересовани страни, които са важна част за оформяне на системата за обучение, придаване на добавена стойност за всички участници в процеса и постигане на целите на политическата инициатива.

Данни за ПОО в Испания:

- Завършилите ПОО и търсещи работа са 14%, докато равнището на безработицата сред младите на възраст 16-24 години е над 43%.
- ПОО на средно ниво: средната възраст е между 17 и 20 години. Значителна част от учащите са на възраст 25 години и нагоре.
- ПОО на ниво за напреднали: средната възраст е 20 години. Повече от една трета от учащите са над 23 години.
- ПОО в дистанционна форма на обучение: студентски профил – възрастен, без професионална квалификация, но

желаещ да притежава, за да си намери работа или да бъде повишен, ако работи.

- Все повече ученици избират ПОО като начин за „влизане“ на пазара на труда. През 2012 г. броят на учениците, регистрирани в курсове за ПОО, нараства с повече от 5%.
- През последните 10 години броят на учениците, регистрирани в средно ниво на ПОО, се умножава тройно, докато този на учениците, желаещи да получат диплома за средно образование (бакалавреат), намалява с 50%. Въпреки това, процентът на учениците в ПОО в Испания е 32% (в сравнение с ЕС – 58%).
- Сред курсовете за средно ниво на ПОО най-предпочитани са административни науки, здравеопазване, електроника и електротехника, поддръжка на автомобили и информационни технологии, а за ниво напреднали - административни науки, здравеопазване и информационни технологии.

Фигура 5. Обучителен модел в предприятието



Оценка на ОИСП за испанската система за ПОО:

Силни страни

- Социалните партньори са силно ангажирани в системата на ПОО (Национална комисия за ПОО).
- През последните години систематично се провежда реформа, до голяма степен с консенсус между правителството, автономните области в регионите, работодателите и синдикатите по отношение на политиката за ПОО.
- Последните реформи са насочени към подобряване на степента на допускане в системата за ПОО и достъп до висше образование.
- Системата за ПОО като цяло и „пътищата“ през нея обикновено са ясни и разбираеми за всички участници. Всяка диплома включва придобиване на определени сертифицирани умения.
- На прогимназиално ниво програмата за получаване на първоначално професионално образование има за цел да интегрира някои младежи в училище чрез професионални програми.
- Задължителното обучение на работното място е добър подход за интегриране на завършилите университет на па-

зара на труда, като фирмите за обучение често предлагат гостатъчно работни места за стажанти.

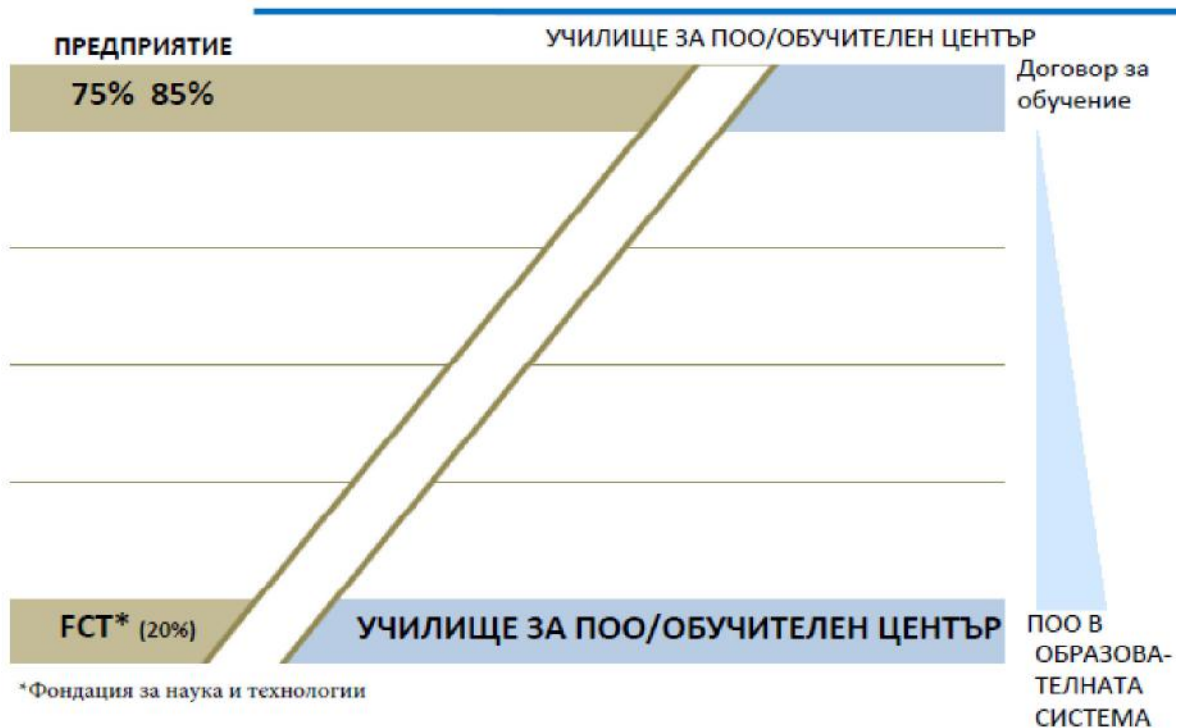
Предизвикателства

- Докато задължителното обучение на работното място служи много добре като средство за преход към пазара на труда, то е и съществена част от обучителните елементи на професионалните програми, които например могат да бъдат открити в схемите за чиракуване.
 - Текущият бюджетен натиск създава напрежение върху училищния модел за ПОО.
 - По-малко е застъпено прякото обучение по математическа и четивна грамотност и други учебни предмети (важни за успешно приключване на програмите за професионално обучение и по-нататъшно образование и кариерно развитие).
 - Кариерното ориентиране в училищата се нуждае от реформа.
 - Няма изискване за учителите и преподавателите по ПОО да са работили в своята професионална област, въпреки че те трябва да бъдат квалифицирани в тази област и често прекарват обучителни периоди в предприятията.

Фигура 6. Слелващи стъпки в дуалната система за ПОО



Фигура 7. Съотношение на обучението между предприятието и обучителния център



Споделеното обучение между училищата за ПОО и предприятието позволява на двете страни да участват съвместно, но в различно съотношение в процесите на преподаване и обучение.

Фигура 8. Дуално ПОО в образователната система



В заключение може да се каже, че дуалното ПОО в образователната система в Испания е все още в своето начално развитие. Целите, които страната си поставя, са свързани с намаляване на броя на напускащите училище, повече учащи в сферата на ПОО, улесняване на достъпа до пазара на труда, увеличаване на връзките и отговорностите на бизнес структурите и насърчаване на трансфера на знания. По последни данни в страната

действат между 110 и 120 центъра, предоставящи или в процес на предоставяне на професионално обучение. Повече от 1500 ученици учат в дуална форма на ПОО, а повече от 500 предприятия и някои бизнес федерации участват в обучителния процес. Въпреки това, договорите за обучение и чиракуване все още са малко и на обучаваните се плаща чрез стипендии, финансови пакети за ПОО и др.

Източници:

- Spain: training and apprenticeships contracts
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/20634.aspx>
- Spain: laying the foundations for a dual system in vocational training
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/21762.aspx>
- VET System in SPAIN: Structure and Organisation
http://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/Veranstaltungen_Material/Veranstaltungen_2012/Dokumentationen/ks_dt_sp_vet_spanish.pdf

М. Луканов

СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ВЪВ ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Законодателна и институционална рамка на професионалното образование и обучение

През ноември 2009 г. е приет **Закон за чиракуването, уменията, децата и обучението**. Ключов елемент в закона е продължаване на реформата за образование и обучение на младежите от 14 до 19-годишна възраст.

Основни реформи, които се въвеждат със закона:

- Отговорността за финансиране на образованието и обучението (след задължителното образование от 16 до 19-годишна възраст) се прехвърля от съществуващите Съвети по секторни умения (Sector Skills Councils - **SSCs**) към местните образователни органи, които поемат и други отговорности, свързани с образованието и обучението на лица с увреждания до 25-годишна възраст.
- Създава се Агенция за обучение на младите хора в Англия (Young People's Learning Agency for England - **YPLA**), чиято задача е да подпомага местните образователни органи при изпълнение на новите им задачи, свързани с планирането, организирането, осигуряването на финансиране и контрол на системите за образование. Агенцията функционира от април 2010 г. като неправителствен публичен орган.
- Създава се Служба за финансиране на уменията към изпълнителната власт. Ръководителят на службата оглавява Агенцията за финансиране на уменията към Министерството за бизнеса, иновациите и уменията. Нейните отговорности са свързани със създаването и ръководенето на нова система за осигуряване на умения за възрастни (след 19-годишна възраст, но извън системата за висше образование) на базата на пазарното търсене. Агенцията за финансиране на уменията (Skills Funding Agency - **SFA**) функционира от април 2010 г. и се подпомага от Службата за консултиране и кариерно развитие на възрастни (AACCS), Националната служба по заетост и Националната служба за чиракуване.
- Създава се нова служба към Регулаторния орган за квалификациите и изпитиите (Qualifications and Examinations Regulator - **Ofqual**), която изпълнява функциите на независим регулатор в областта на квалификациите и оценяването. Съществуващият орган по квалификациите и учебните планове (QCA) продължава да изпълнява нерегулативни функции вече под ново име „Агенция за развитие на квалификациите и учебните планове“ (Qualifications and Curriculum Development Agency - **QCDA**).
- Създават се колежи Sixth-form - образователни институции в сектора на продължаващото образование, които имат общи характеристики с коледжите за продължаващо образование (F.E. Colleges);
- Чиракуване – законът осигурява правна рамка за чиракуването, включваща разработването на стандарти за чиракуване и гаранции, че от 2013 г. всички подходящо квалифицирани младежи ще бъдат включени във формите за чиракуване;
- Създава се **Национална служба за чиракуване** (National Apprenticeship Service - **NAS**), представляваща контактна точка за връзка с работодателите, които предлагат места за чиракуване. Тя управлява Националното бюро за съответствие на свободните места за чиракуване, което, от своя страна, осигурява възможност на работодателите да предоставят пълен достъп до информация за наличните места в страната на кандидатите за чираци.

Законът за чиракуването, уменията, децата и обучението въвежда следните мерки:

- подобрява поведението в училищата;
- подобрява системата за жалби от страна на родителите;
- установява законова база на централните за подпомагане на деца с увреждания „Sure Start“;
- дава законодателна сила на услугите за деца, като създава т.нар. инициатива „Children’s Trust Boards“; дефинира в законодателството централните за деца и изисква от местните органи да организират достатъчен брой центрове, за да отговорят на потребностите на съответния регион, както и да обезпечат тяхното последващо инспектиране;
- дава на заетите лица права за искане на време за обучение.

През последното десетилетие правителството осъзнава значението на повишаването на квалификацията на работната сила чрез обучение (up-skilling) и подчертава своята политика на секторен подход чрез разширяване на ролята на Съветите по секторни умения (Sector Skills Councils - SSCs). Съветите по секторни умения обединяват усилията на работодателите, професионалните съюзи и органите на правителството за развитие на умения, от които се нуждае бизнесът във Великобритания. Съветите по секторни умения имат стратегическа отговорност да определят уменията, да разработват формите на чиракуване и спецификациите на националните професионални стандарти за отделните сектори, които представляват. Съветите по секторни умения се лицензират от държавния секретар за бизнеса, иновациите и уменията след консултиране с други национални органи.

През 2008 г. правителството създава Комисия за заетост и умения (Commission for Employment and Skills - **UKCES**) за Великобритания, която да съветва министрите по отношение на ефективността на системата за заетостта и квалификацията. През

април 2009 г. UKCES публикува план за периода 2009-2014 г.

През 2010 г. е приета стратегията „Умения за устойчив растеж“, която има за цел постигане на икономическо и индивидуално благополучие и подчертава необходимостта от участие на населението в системата за висше образование или в напреднали курсове за чиракуване. Приетата през 2011 г. стратегия „План за растеж“ е една от основните мерки на правителството за постигане на по-високи умения на работната сила в страната, сравними с тези във Франция, Германия и САЩ.

Модел на професионално образование и обучение

Във Великобритания няма ясно диференциране между първоначалното професионално образование и обучение (IVET) и продължаващото професионално образование и обучение (CVET). ПОО може да се предлага в разнообразни форми, които се администрират от различни органи. Поради съществуващата широка автономия, управлението и институционалните рамки се различават в Англия, Шотландия, Уелс и Северна Ирландия.

Секторът за обучение и квалификации във Великобритания включва:

- колежите за продължаващо образование (F.E. Colleges) (общи и специализирани), както и т.нар. Sixth Form колежи.
- обучение след задължителното образование в Sixth Form училищата;
- финансирано от държавата и ориентирано към работа обучение за младежи (включващо чиракуване);
- обучение на възрастни и на общности.

Професионалното висше образование е отговорност на сектора за висше образование.

Колежи за продължаващо образование
Колежите за продължаващо образование (FE colleges) са автономни институции с пра-

вен статут, подобен на публичните компании. В Англия и Уелс те осигуряват редовно или задочно образование и обучение на ученици на 16-годишна възраст, завършили задължителното образование. Колежите за продължаващо образование обикновено предлагат технически и професионални курсове, но тяхната роля се ограничава до предлагането на базови образователни програми, завършващи със сертификат за общо средно образование General Certificate of Secondary Education (GCSE) и сертификат за общо образование, ниво А (General Certificate of Education (GCE)). Някои колежи предлагат професионални курсове и курсове, свързани с работа за 14-16-годишни ученици в партньорство с училищата. Колежите за продължаващо образование обикновено осигуряват достъп до университет и/или пълна заетост. Все повече се предлагат курсове, водещи до квалификации за висше образование като например Foundation degrees¹.

Колежи Sixth Form

Sixth Form колежите предлагат обучение след задължителното образование, където учениците се подготвят за изпитите за получаване на „Общ сертификат за образование“ (GCE), ниво А през последните две години от средното образование (16-18-годишна възраст). Те предлагат курсове за редовно общо средно образование и няколко професионални курса за ученици от 16 до 19-годишна възраст. Курсовете обикновено са същите като тези, осигурявани през последните две години (втория етап) на средното образование (11-18/19-годишни), но в Sixth Form колежите често се предоставя по-голям избор на общи и професионални програми. Законът за чиракуването, уменията, децата и обучението установява отделна правна дефиниция на Sixth Form колежите.

Образователни рамки за чиракуване

Рамките за чиракуване са учебни планове на високо ниво за специфични професио-

нални насоки. Те обикновено включват интегрирана програма, съдържаща елементи на компетенции, знания, трансфер на ключови умения, право на работа и отговорности. Рамките за чиракуване се разработват от работодателите, органите по утвърждаване на стандартите и Съветите по секторни умения (Sector Skills Councils - SSCs) в съответствие със спецификациите на стандартите за чиракуване.

Първоначално образование и обучение

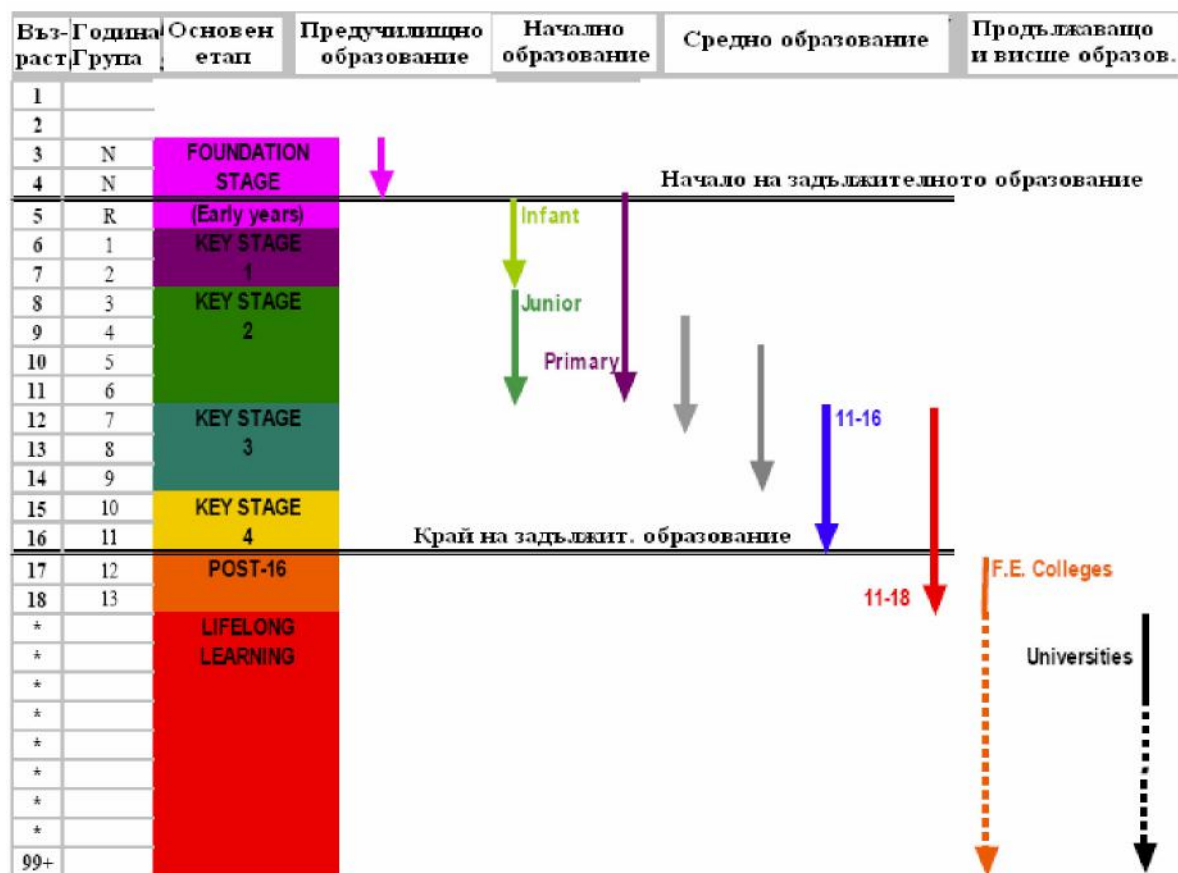
Задължителното образование във Великобритания обхваща децата от 5 до 16-годишна възраст (в Северна Ирландия от 4 до 16-годишна възраст) и завършва с полагането на изпити за получаване на сертификат за общо средно образование General Certificate of Secondary Education (**GCSE**), ниво 2. След завършване на задължителното образование младешите могат да продължат своето училищно образование в Sixth Form колежи, в колежи за продължаващо образование, да започнат работа, включваща подготовка за чиракуване, или да започнат работа без да чиракуват.

Обикновено вторият етап на средното образование продължава две години (от 16 до 18 или 19-годишна възраст). Учениците, които продължават образованието си в училище или в колеж, могат да избират между общи и професионални предмети или комбинация от двете. Основната квалификация е „Сертификат за общо образование“, ниво А (General Certificate of Education, GCE), който дава достъп до висше образование. Ниво А представляват отделни квалификации по предмети, които учениците са избрали. Обикновено учениците учат до пет предмета през първата година от втория етап на средното образование и получават квалификация за напреднало А-ниво (AS, Advanced Subsidiary). За да получат пълното ниво А, учениците трябва да завършат успешно допълнителни модули по три от тези пет предмета.

Професионалните квалификации в учили-

¹ Foundation degrees не съответстват на първия цикъл на висше образование съгласно Болонския процес, но са проектирани да предлагат възможности за напредък към бакалавърска степен.

Системата за образование и обучение в Англия



щата и колежите са въведени през 2000 г. и продължават да се развиват. От 2013 г. се въвежда нова квалификация (Диплома за завършено професионално образование - Diploma), която комбинира елементи от общо обучение и практически умения.

Основни сертификати от училищата и колежите

- Свидетелството за професионално образование (VCE - Vocational Certificate of Education) се получава за придобиване на ниво А. Квалификацията се нарича GCE и се отнася за десет приложни предмета. Развитието на учениците зависи от получените резултати за нива А или AS, които дават възможност за чиракуване, широк избор в областта на професионалното обучение или продължаване във висше образование.
- Национални професионални квалификации (National Vocational Qualifications -NVQs) – квалификации главно за нива 1, 2 и 3 в

специфични професии, които са ориентирани към практиката. Осигуряват възможност за продължаващо образование и подготовка или за пазара на труда.

Първи етап на средното образование

Първият етап на средното образование се приравнява на ISCED(2) (в Англия при завършване на девета учебна година или 13-годишна възраст в началото на учебната година, за Шотландия - 14–15-годишна възраст).

Във Великобритания традиционните квалификации, като GCSE, нива А и повечето университетски квалификации не се отнасят към професионалното образование. Някои средни училища предлагат професионално образование за 16-18-годишни младежи като подготовка за работа. На 14-годишна възраст учениците могат да избират двугодишна програма, която заедно със задължителните общи предмети включва курс за професионално обучение и всеки успешно завършен курс води до сертификат за средно образование GCSE.

Професионални GCSE програми има за осем предмета. Сертификатът за средно образование GCSE дава възможност за продължаване на образованието, обучение или започване на работа. GCSE не съдържа професионално базиран компонент.

През 2012 г. правителството предлага въвеждането на нова квалификация за първия етап на средното образование, която да замени досегашния сертификат за общо средно образование (GCSE).

От 2004 г. към образователните институции са въведени задължителни изисквания да предлагат обучение, свързано с работа.

Втори етап на средното образование

Във Великобритания традиционно има високи нива на участие в общообразователните, отколкото в професионалните пътеки.

Освен това в момента повечето стандарти за национални професионални квалификации (NVQ) не определят програми за обучение или времева рамка.

В Англия, Уелс и Северна Ирландия вторият етап на средното образование започва на 16-годишна възраст. Учениците могат да преминат от средно училище към Sixth Form колеж или към F.E. college, като изберат комбинирано общо и професионално обучение.

Учениците на 16-18-годишна възраст могат да следват програми за чиракуване, които обикновено съчетават подготовка, свързана с работа и подготовка, осигурявана от колеж или от доставчик на такава услуга.

Програмите за обучение обикновено са двугодишни, но понякога учениците се обучават три години (16-19-годишна възраст).

Чиракуване

Достъпът до схемата за чиракуване е въведен в Англия през 2011 г., за да помогне на 16-25-годишните, които не са включени в заетостта, образованието и обучението (who are not in employment, education or training - NEET), да придобият необходимите умения, за да навлязат напълно в чиракуването. Предварителната подготовка се извършва на работното място и може да продължи до шест месеца. Пътеки към програма за чиракуване има в Уелс. Тя е едногодишна професионална програма за редовно обучение, даваща възможност на 16-24-годишните да придобият основни умения за чиракуване при работодател. Ниво 2 на програмата включва свързани основни умения и други съответни акредитирани професионални квалификации.

Чиракуването в Англия представлява програми за обучение, базирани на работно място, водещи до национално признати квалификации. То включва четири ключови елемента:

- **базирано на знания** – теоретични знания, представляващи основа за работа, акредитирани с Технически сертификат;
- **базирано на компетенции** – възможност за заемане на работа, обикновено оценени от NVQ;
- **преносими умения** – включват математическа и четивна грамотност и други ключови умения;
- **модул за трудови права** и отговорности.

Чиракуването има продължителност от една до четири години в зависимост от сектора и нивото.

НИВА НА ЧИРАКУВАНЕ В АНГЛИЯ

В Англия има три нива на чиракуване, съответстващи на Националната рамка на професионалните квалификации:

- **Висше ниво (нива 4 и 5)** – еквивалентно е на foundation degree и продължава три до четири години.
- **Напреднало ниво (ниво 3)** – това ниво е свързано с традиционното чиракуване и е еквивалентно на квалификации нива 2A. Продължителността му е две години.
- **Средно ниво (ниво 2)** - еквивалентно е на нива от 5 GCSE нагоре. Продължителността му е от 9 до 12 месеца.

Рамката за чиракуване в Англия покрива повечето сектори и професии и включва 156 конкретни професионални рамки. Чираците получават работна заплата, като началният ѝ размер е не по-малко от 95 британски лири (113 евро) седмично. Моделът на чиракуване в Англия се подлага на критики поради заплащането на чираците, което е твърде високо в сравнение със системите за възнаграждения в други страни, като по този начин чираците се класифицират като по-малко „учащи“ и повече „работници“. Финансира се обучение, което частично се осигурява от Националната служба за чиракуване, с участието на чирака в зависимост от неговата възраст и от рамката за чиракуване. Финансирането се осигурява пряко на обучаващата организация. От 2013 г. се предлага въвеждането на значителни промени в механизмите за финансиране, които предвиждат по-голямо задължение на чираците да плащат собственото си обучение чрез заеми.

Продължаващо образование

Институционалната структура на продължаващото образование включва колежите за продължаващо образование, Sixth-form колежите, центровете за обучение на възрастни, асоциацията за образование на работещите (WEA), правителствената инициатива LearnDirect за е-обучение и работодателските центрове. Последните представляват мрежа от „Национални академии за умения“ (National Skills Academies - NSA), включваща центрове на високо ниво, организирани от работодателите с цел да осигуряват умения, необходими в отделни сектори.

Финансиращите и другите отговорни органи в системата за ПОО във Великобритания осигуряват финансова подкрепа на институциите в съответните сектори, за да разработват програми за продължаващо професионално образование или курсове за продължаващо професионално развитие. Курсовете трябва да се организират със собствено финансиране и да се провеждат изключително от самите институции. В повече-

то случаи курсовете се провеждат за индивидуални работодатели или организации и съответстват на специфичните потребности на клиентите. Те се различават по формата си – от кратки семинари до курсове с редовно обучение за получаване на степен. По-продължителните курсове могат да се разделят на модули, за да бъдат по-лесни за посещаване от заетите лица.

Агенцията за финансиране на уменията (SFA), създадена със Закона за чиракуването, уменията, децата и обучението, има отговорност за финансиране на образованието на учащите се след 19-годишна възраст.

КАРИЕРНО ОБРАЗОВАНИЕ

Задачата на кариерното образование е да подготви младите хора да вземат решение относно своята кариера, включваща обучение, заетост, професионална реализация или някакви образователни курсове.

Стратегии за кариерно образование

През последните години образованието на учениците на 14-19-годишна възраст във Великобритания е предмет на ключови реформи, част от които включват тяхното кариерно образование.

В Англия през октомври 2009 г. Министерството за децата, училищата и семействата (DCSF) публикува нова стратегия за кариерно образование „Качество, избор и стремеж“, която има следните основни цели:

- да гарантира, че до 2015 г. всички ученици, навършили 18-годишна възраст, ще получат образование, насочено към тяхното кариерно развитие;
- да осигури на всички млади хора достъп до наставник;
- да разшири достъпа до онлайн консултации, свързани с кариерата на учениците чрез социалните мрежи;
- да преразгледа съществуващата практика и да подобри достъпа до работа за млади хора с увреждания;
- да подкрепи иновативните начини за пре-

гоставяне на кариерно образование.

В Уелс се развива услуга за кариерно развитие на младежите, наречена Careers Wales. Първият доклад за нейното функциониране е публикуван през 2009 г. В него се подчертава необходимостта от реорганизация на услугата и установяване на по-добро равновесие при нейното осигуряване например чрез по-ясна диференциация на младите хора. Следвайки изводите от доклада, правителството обявява следните мерки, които предстои да предприеме:

- сравняване на кариерните услуги в Уелс с подобни в други държави;
- установяване на всеобхватността и финансовата ефективност на разпространяването на такива услуги, което включва намерение за намаляване на броя на компаниите, предлагащи услугата за кариерно развитие Careers Wales;
- разработване на стратегия за развитие на интегрирана система за кариерно образование, кариерна информация и кариерно ориентиране, която да обхваща всички възрастови групи и всички възможности за кариерно развитие.

В Северна Ирландия през 2009 г. Министерството на образованието и Министерството по заетостта и обучението изготвят Стратегия за кариерно консултиране. Тя има за цел да подобри качеството на кариерното образование, кариерната информация, съветване и кариерно ориентиране (careers education, information, advice and guidance - **CEIAG**) на учащите се във всички възрастови групи. Основната причина да се търси подобряване на кариерното образование е въвеждането на нова рамка "Entitlement Framework", която ще предлага на 14-19-годишните ученици достъп до по-широк набор от общообразователни и професионални програми за обучение. Стратегията за кариерно консултиране съдържа пет основни теми:

- подобряване на кариерното образование, включващо кариерно планиране, кариерно информиране и свързани с работа обучение и квалификации;

- подобряване на достъпа до кариерна информация, включващ създаване на уебсайт за кариерни услуги, който изпълнява функциите на информационен център;
- подобряване на услугите за кариерно съветване и ориентиране; улесняване на достъпа до тях на младите хора и възрастните, особено на застрашените от социална изолация;
- подобряване на качеството на услугите чрез въвеждане на нова рамка за осигуряване на качеството на CEIAG;
- подобряване на квалификацията и продължаващото професионално развитие на всички, включени в CEIAG.

Услуги за обвързване на образованието с професионалното ориентиране и със заетостта

В Англия всички общообразователни училища са задължени да предлагат програми за кариерно образование на всички ученици след 11-годишна възраст (седмата година от задължителното образование). В Уелс образователната рамка „Кариера и светът на работата“ ("Careers and the World of Work") е задължителна за всички ученици след 11-годишна възраст. В Северна Ирландия са въведени нови области в учебните планове, наречени „Учене за живота и работата“ („Learning for Life and Work“), които са задължителен елемент от учебните планове на учениците след 11-годишна възраст (осмата година от задължителното образование).

Свързана услуга в Англия

Свързаната услуга в Англия е въведена със Закона за обучението и квалификацията от 2000 г. Тя обединява редица гоставчици на услуги като например кариерни услуги, услуги за младите хора и др. с цел да се създаде интегрирана форма за услуги, осигуряваща информация, съвети и ориентиране (information, advice and guidance - IAG). Свързаната услуга по същество представлява универсална услуга за всички младежи на възраст от 13 до 19 години, но с особено внимание към децата в риск и с увреждания. Пер-

сонални консултанти работят с персонала на училищата и колежите, включително с координаторите за деца със СОП, наставници и друг вид персонал.

Свързаната услуга изпълнява и функцията на консултантска услуга за кариерата на учениците. Кариерното образование има задача да подготви младите хора да вземат решение относно своята кариера, включваща обучение, заетост, професионална реализация или някакви образователни курсове.

През 2008 г. местните органи поемат отговорността за организиране и финансиране на дейностите IAG в Свързаната услуга.

Услуга за кариерно развитие Careers Wales

Услугата Careers Wales е въведена през 2001 г. с цел да обедини шест компании за

кариерни услуги. Тя работи в сътрудничество с правителството и други образователни и работодателски организации, за да подпомага отделни лица, работодатели, училища и колежи. Консултантите за кариерно развитие работят във всички средни училища и осигуряват обучение и помощ за кариерно образование, свързано с работа за персонала на училищата. Инициативата текущо се развива с цел да посрещне потребностите за образование за възрастни.

Услуга за кариерно развитие в Северна Ирландия

Услугата за кариерно развитие в Северна Ирландия осигурява за всички възрастни групи консултации и ориентиране, за да подпомогне младите хора и възрастните да направят информиран избор за своята бъдеща реализация.

Източници:

1. Organisation of the education system in the United Kingdom – England, Wales and Northern Ireland 2009/2010

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/UN_EN.pdf

2. VET IN EUROPE – COUNTRY REPORT –UK

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_UK.pdf

3. Apprenticeships in London

Boosting Skills in a City Economy with Comment on Lessons from Germany

http://www.oecd.org/cfe/leed/London_final.pdf

М. Стоянова

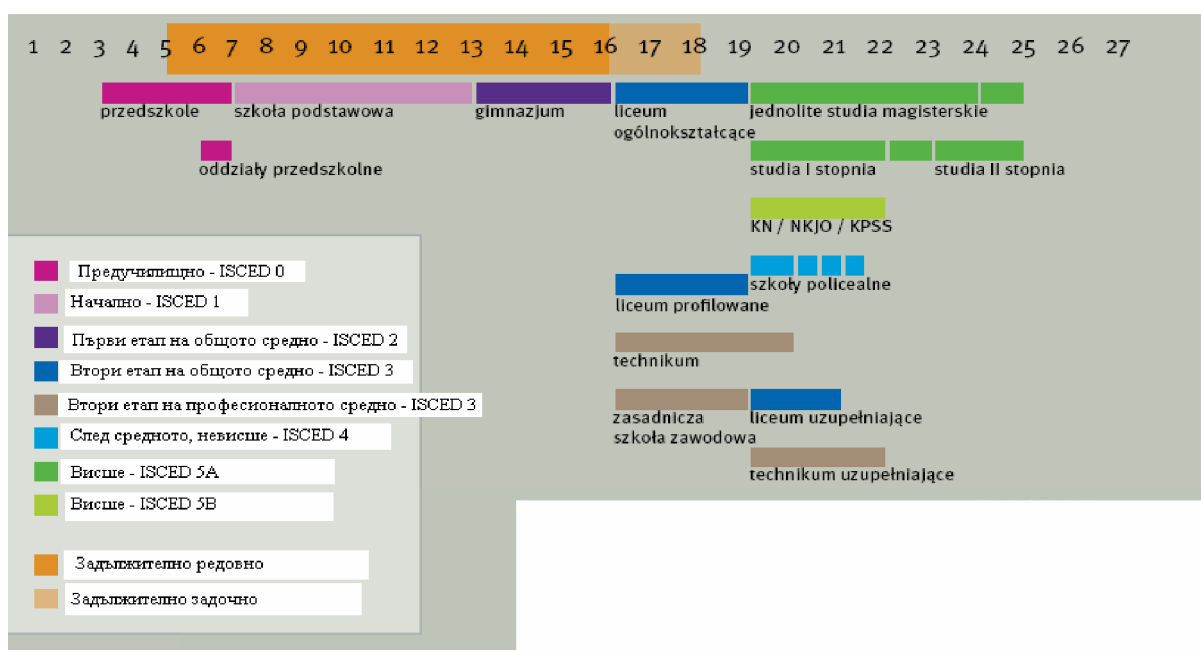
РЕФОРМА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ПОЛША

В доклада на Европейската образователна мрежа Eurymice от 2012 г. за състоянието на образованието в Полша и в документа „Професионалното образование в Полша и в някои страни на Европейския съюз“, изготвен през април 2013 г. от Бюрото за анализи към полския сейм, се прави преглед на професионалното образование и обучение (ПОО) в страната след въвеждане на реформата през септември 2012 г.

гледна точка на квалификацията, учениците могат да придобиват квалификации една след друга в целия процес на обучение (не само при завършване на училище) ;

- проектирана е и е въведена новата учебна програма за обучение по конкретни професии;
- системата на изпити, потвърждаващи квалификацията, е преструктурирана,

Фигура 1. Образователната система в Полша



Значителни промени в системата на ПОО са направени с изменението на Закона за училищното образование от 19 август 2011 г. и Регламентата на министъра на образованието от 23 декември 2011 г. относно класификацията на професиите за професионално образование.

Най-важната причина за въвеждането на реформата е необходимостта да се подобри ефективността и приложимостта на системата на ПОО и да се настрои по-добре към актуалните потребности на работодателите и пазара на труда. За постигането на тази цел са изпълнени следните мерки:

- класификацията на професиите е модифицирана - професиите са описани от

по-гъвкава и отворена за валидиране на неформалното и самостоятелното обучение, вкл. въвеждането на външни изпити;

- редица промени са направени в организацията на професионалното образование и обучение:
 - ✓ всички основни професионални училища предлагат тригодишна програма за обучение;
 - ✓ професионални училища и центрове за продължаващо образование могат да бъдат обединени, за да направят своите предложения по-разнообразни и да увеличат възможностите за сътрудничество с работодателите;

- ✓ нови извънучилищни форми на професионално обучение - професионални курсове за възрастни, правят възможно вземането на изпити, потвърждаващи квалификация.

Направените промени опростяват придобиването на професионално образование, дават възможност за завършване на избраните квалификации и правят усвояването на нова професия много по-лесно.

Новият закон дава възможност за получаване на отделни квалификации, изисквани в специфични професии, което преди това не е възможно. Изпити, потвърждаващи квалификацията, се провеждат не само при завършване на образованието в училище, но и на различни етапи на образование или след приключването на всяка квалификация. Ученикът получава сертификата след полагане на изпит за една единствена квалификация и след като премине изпитите за всички квалификации, изисквани за дадена професия, той получава диплома за професията.

Учебната програма по общообразователните предмети в техническите и общообразователните средни училища във втория гимназиален етап на средното образование е обвързана с учебната програма за първия етап на средното образование, т.е. учениците продължават да се обучават по програмата през първата година на втория етап на професионалното средно образование. Следователно те имат възможност да продължат образованието си в средните общообразователни училища за възрастни от втората година.

Изменението на закона дава възможност да се комбинират основните професионални училища и да се създават центрове за професионално и продължаващо обучение. Някои институции, т.е. специализирани училища от втория гимназиален етап и допълнителни общи и технически училища от втория гимназиален етап за възрастни постепенно ще престанат да съществуват.

Новата концепция на професионалното образование се основава на идеята за опре-

деляне на специфична квалификация в рамките на всяка професия. Професионалните училища предоставят професионално образование в конкретни професии въз основа на определени квалификации.

Новата класификация на професиите за професионално образование съдържа 200 професии, които обхващат 251 квалификации. Класификацията на професиите включва:

- 23 професии - с три специфични квалификации за професия;
- 72 професии - с две специфични квалификации за професия;
- 98 професии – с една специфична квалификация на професията;
- 7 професии в художественото образование без отделни специфични квалификации.

Институции

Основната цел на професионалното средно образование е да подготви младите хора за навлизане на пазара на труда. Следните технически и професионални училища във втория етап на средното образование са отворени за кандидати, които успешно са завършили първия гимназиален етап на средното образование:

- 4-годишно техническо училище (technikum) - вид училище за редовно техническо и професионално средно образование за ученици на възраст от 16 до 20 години. То предлага зрелостен изпит, необходим за допускане до висше образование и външен изпит за професионално образование, което води до професионална квалификация.
- 3-годишно основно професионално училище (zasadnicza szkola zawodowa) - вид училище за редовно обучение в средно професионално образование за ученици на възраст от 16 до 19 години. При полагане на външен изпит за професионално обучение или (според модеризираната система) набор от изпити, всеки даващ право за получаване на отделни квалификации, завършилите могат да упражняват занаят или професия или да продължат образованието си в училища за

възрастни.

- училище за образование след средното (szkola policealna) за лицата със завършено средно образование, с период на обучение не по-дълъг от 2,5 години, което води до получаване на диплома за професионална квалификация след полагане на изпити, потвърждаващи квалификация по дадена професия;
- тригодишно специализирано училище (szkola specjalna) за работа с ученици с умерена или тежка умствена изостаналост и за ученици с увреждания, чието завършване дава възможност на учениците да получат сертификата, потвърждаващ подготовката за работа.

В новата структура на втория етап на средното образование възпитаниците на основните професионални училища ще могат да продължат образованието си в средните общообразователни училища за възрастни, започвайки от 2 клас и/или да придобият допълнителна квалификация в избраната професия под формата на квалификационни професионални курсове, които подготвят за полагане на изпит, потвърждаващ квалификация по професия.

Структура на програмите

Обучението в училищата, които предоставят професионално образование, се извършва на основата на две насоки на програмите: за общо и за професионално обучение. Насоките определят учебните резултати, които е дължен да постигне ученикът, завършващ училище и получаващ квалификация в системата на образованието. Нивото на овладяването на знания и умения от ученика, произтичащи от насоките на програмите в училището, се оценява от учителите. Освен това насоките на програмите определят също обхвата на знанията и уменията, които ще бъдат проверени в областта на общото образование на зрелостен изпит, а по отношение на професионалното обучение на изпит, потвърждаващ квалификации в професията.

Насоки на програмите в общото обучение

От 1 септември 2012 г. в първите класове на училищата от втория гимназиален етап (общообразователен лицей, техникум и основно професионално училище) е въведена нова програма в общото образование. Тя е свързана с учебната програма в гимназиите, което означава, че общообразователното съдържание, започнато в първия гимназиален етап, може да бъде продължено във втория.

В общообразователния лицей, техникума и основното професионално училище в основния обем влизат едни и същи общообразователни предмети. Различна е само тяхната продължителност: в общообразователния лицей - една година, в техникума - две години, в професионалното училище - три години. Това позволява на завършилите професионални училища да получат средно образование и да могат да продължат образованието си в общообразователни лица за възрастни направо във втората година.

Разликата между различните видове училища от втория гимназиален етап се отнася до общообразователните предмети с разширен обем. Учениците в общообразователните лица избират от 2 до 4 предмета, включени в насоките на програмата на общото образование за разширено изучаване. Най-малко един от тези предмети трябва да бъде: история, география, биология, химия или физика. Учениците, които не реализират в разширен курс предмета история, е необходимо да изучават допълнителен предмет по история и общество. Учениците, които не реализират разширен курс по география, биология, химия и физика, е необходимо да упражняват допълнителен предмет с природен характер. Това изискване осигурява баланс между обучението по точни и хуманитарни науки.

Учениците в техникумите могат да избират между два предмета, включени в насоките на програмата на общото образование за разширено изучаване. Един от тези предмети трябва да бъде география, биология,

химия, физика или математика. Учениците в техникумите биха могли да реализират също в разширен обем предмета история. Ученик, който изучава в разширен обем предмети история и математика, се изисква да реализира допълнителен предмет с природен характер. Предметите, изучавани в разширен обем, трябва да бъдат свързани с професията, по която се обучава в училището. Основен принцип е връзката на общото и професионалното образование.

Насоки на програмата за професионално обучение

Значителната промяна в професионалното образование засяга насоките на програмата за обучение по дадена професия. Тя включва задължителния набор от учебни цели и съдържание, описани под формата на очаквани резултати от обучението: знания, умения и лични и социални компетенции, необходими за професията или избраната квалификация в определена професия, които следва да бъдат включени в учебната про-

рама. Насоките на програмите на професионалното образование определят условията за прилагане на обучението по професии, в т.ч. необходимите учебни помагала и оборудване, както и минималния брой часове за обучение.

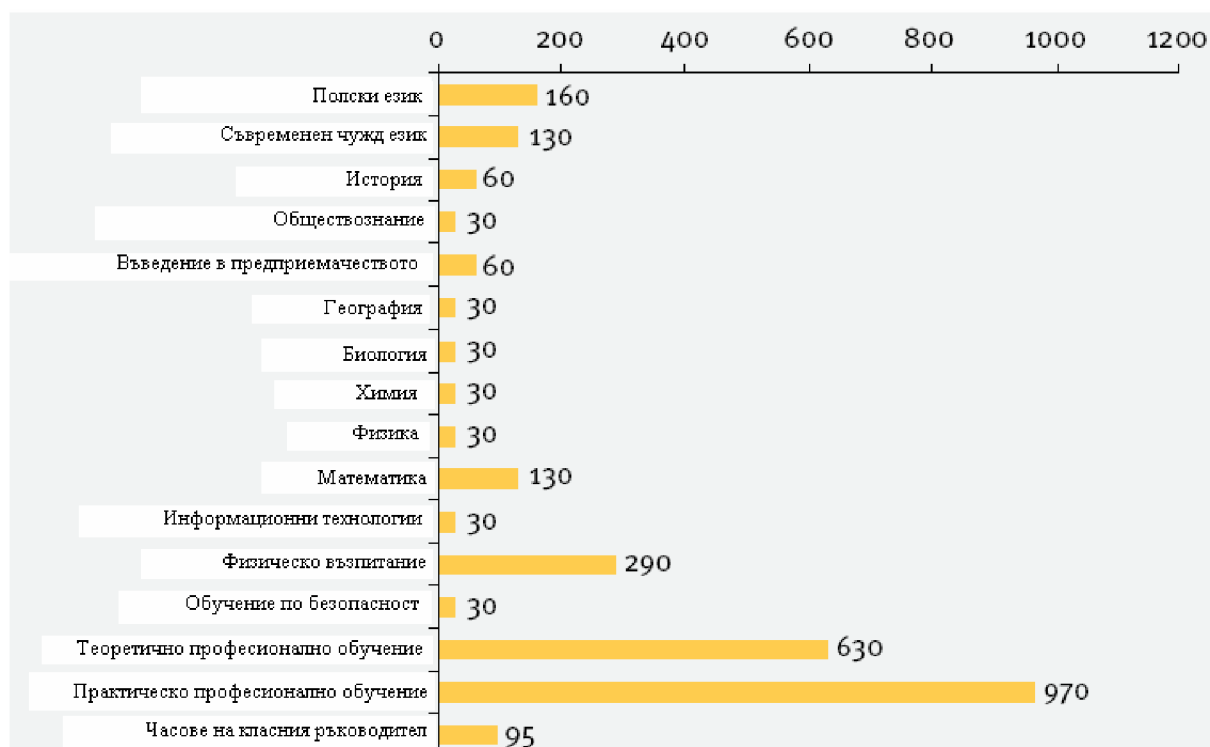
Съдържанието на обучението, описано под формата на очаквани резултати, обхваща:

- резултатите от обучението, общи за всички професии: хигиена и безопасност на работата, предприемане и осъществяване на стопански (икономически) дейности, чужд език, ориентиран професионално, лични и социални умения, както и организация на работа в малки групи;
- резултатите от обучението, общи за професиите в рамките на образованието, които са основни за обучението в съответната професия или група професии;
- резултатите от обучението, отговарящи на отделни квалификации в професиите.

Фигура 2. Минимален брой учебни часове по предмет за период от 4 години в средно техническо училище (първа-четвърта година)



Фигура 3 . Минимален брой учебни часове по предмет за период от 3 години в основно професионално училище (първа-трета година)



Оценяване

Във всички видове професионални средни училища учениците могат да положат изпит за потвърждаване на професионална квалификация, който се провежда в две форми: писмен и практически. Той се организира от съответната Регионална изпитна комисия и цели да оцени знанията на учениците и практическите умения, свързани с дадена професия; обхватът му е определен в Изпитните стандарти за професионална квалификация.

Възпитаник на професионално средно училище, т.е. техническо или основно професионално училище, който минава професионалните изпити за всички квалификации на професията, получава диплома, потвърждава професионална квалификация.

Дипломата съдържа наименование на професията, за която квалификациите са потвърдени, и резултатите от изпита за професионално образование (писмена и практическа част). Диплома за професионална квалификация се издава от Регионалната изпитна комисия. Тя може да бъде придружена, по искане на абитуриента, от приложение,

описващо квалификациите на специализанта, или от описание на професията на базата на учебната програма.

По искане на титуляра дипломата за професионална квалификация може да се издава заедно с Europass документ: приложение въз основа на описанието на квалификациите на притежателя или описание на професията, както са дадени в програмата за обучение за конкретни професии. Приложението може да бъде издадено на полски или английски език.

Новата концепция на професионалното образование дава възможност за получаване на сертификати, потвърждаващи всяка от квалификациите, включени в определението на дадена професия, или сертификати, потвърждаващи единични квалификации.

Практическо обучение и сътрудничество с работодатели

Практическото професионално обучение може да се осъществи в институции за продължаващо обучение, центрове за практическо обучение, учебни лаборатории, учебни работилници, при работодатели, както

и в отделни земеделски стопанства. То може да бъде под формата на практически дейности (основно професионално училище) или професионална практика (техникум). Практическите занятия се организират с цел младите хора да овладеят професионални умения, необходими за работа в дадена професия, а професионалната практика с цел усвояване и задълбочаване на техните знания и професионални умения в реални работни условия.

В основните професионални училища специално внимание е отделено на практическата подготовка. Поради това в рамките на тригодишното обучение то обхваща повече от 60% от общото време.

Професионалната практика се осъществява от работодателите въз основа на споразумение (договор), сключено между училището и работодателя. Споразумението определя, наред с други неща, начина на поемане на разходите за практическото обучение. В допълнение към споразумението важна част от договора за сътрудничество на училището с предприятието е да се включат работодателите в процеса на разработването на програми за обучение по професията, по-специално в тази част, която се занимава с практическото професионално обучение. Сътрудничеството на работодателите с училищата обхваща такива форми като участие в училищния живот или подкрепа на техническата и дидактичната база на училището. Училището може да използва и лице, което не е учител, но притежава професионална подготовка, призната от директора на училището като подходяща за преподаване в областта на професионалното образование. Училището само установява професиите, в които то възнамерява да обучава учениците, но това е в съгласие с управляващ орган (например община) и след консултация с областните и провинциалните съвети по заетостта предвид потребностите на пазара на труда.

Центрове за професионално и продължаващо обучение

Промените в системата за професио-

нално образование улесняват създаването на нови организационни единици като центрове за професионално и продължаващо обучение. Те представляват комбинация от техникуми, основни професионални училища и училища за обучение на възрастни след средното образование. Съвременният център за професионално и продължаващо обучение дава възможност за бърза и ефективна подготовка за зрелостен изпит и придобиване на професионална квалификация, като например чрез провеждане на професионални квалификационни курсове. Задачите на центъра са да създава и поддържа сътрудничество с работодатели и работодателски организации, както и да консултира и предоставя професионална информация.

Обучение по занаят

В Полша важно допълнение към обучението, извършвано в рамките на образователната система, е професионалното обучение по занаят. Занаятчийската дейност е регламентирана с отделен закон.

Занаятчиите подготвят учениците си както в професии, посочени в професионалната класификация на професионалното образование, така и в такива, които принадлежат изключително към класификацията на професиите и специалностите за нуждите на пазара на труда. Правомощия за провеждане на практически занятия имат занаятчиите с определена в закона квалификация, обикновено майстори, педагогическа подготовка и които членуват в една от самоуправляващите се стопански организации. Надзор над хода на професионалното обучение на младите работници в занаята упражнява камарата на занаятите. Професионалното обучение се провежда в две паралелни части: практическа, организирана от работодателя (в занаятчийско предприятие) и теоретична, провеждаща се в професионално училище. Теоретичното обучение може да се провежда на смени от центрове за усъвършенстване и повишаване на професионалната квалификация, а също и от работодателя.

След професионалното обучение учени-

към може да се яви на изпит за калфа, който се провежда чрез камарата на занаятите.

В допълнение към сертификата на кал-

фа, в занаята се присъжда диплома за майстор, която няма аналог в училищната система.

Източници:

1. Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej

[http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/9BAF4B83D07F5123C1257B5F002E884F/\\$file/Analiza_BAS_2013_95.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/9BAF4B83D07F5123C1257B5F002E884F/$file/Analiza_BAS_2013_95.pdf)

2. The system of education in Poland

<http://www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/system2012.pdf>

Н. Колева

СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ХОЛАНДИЯ

През 2012 г. мрежата ReferNet, създадена от Европейския център за развитие на професионалното обучение, изготвя серия от доклади за най-добре развитите системи за професионално образование и обучение (ПОО) в страните членки на ЕС, сред които се нарежда и холандската.

Структура на образователната система

Системата за образование и обучение в Холандия е структурирана в две главни направления – общообразователно и професионално и включва шест елемента:

- а) начално образование;
- б) специално образование;
- в) средно общо образование;
- г) средно професионално образование и общо образование за възрастни;
- д) професионални курсове и обучение за възрастни (CVET);
- е) висше образование.

Задължителното образование обхваща деца от 5 до 16-годишна възраст, както и ученици на възраст 16-17 години, които все още не са приети в общообразователно или професионално средно образование, наричани „квалификационно заети“ (мярка, въведена

през 2008 г. за намаляване на броя на отпадналите от училище).

Начално образование (PO - primair onderwijs) – отговаря на ISCED² 1 и обхваща деца на възраст 4-12 години с продължителност осем последователни години.

Специално образование в началното и средното образователно ниво (SO/VSO – speciaal onderwijs/voortgezet speciaal onderwijs) - обхваща ученици на възраст 3-20 години с обучителни или поведенчески затруднения и/или психични, емоционални или физически смущения.

Средно общо образование (AVO – algemeen voortgezet onderwijs) - отговаря на ISCED 2 и 3 и включва три типа образование:

- **предуниверситетско образование (VWO** - voorbereidend wetenschappelijk onderwijs) - обхваща ученици на възраст 12-18 години и отговаря на ISCED 2 за първите три години обучение и на ниво ISCED 3 следващите три години. Продължителността на обучение е шест години и подготвя учениците за последващо обучение във висше образование – университети и висши професионални училища;
- **втори етап на средното общо образо-**

² Международната стандартна класификация на образованието

вание (**HAVO** - *hoger algemeen voortgezet onderwijs*) - обхваща ученици на възраст 12-17 години. Продължителността на обучение е пет години и подготвя учениците за последващо обучение във висше професионално образование;

- първи етап на средното общо и средното предпрофесионално образование (**VMBO** - *voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs*) - отговаря на ISCED 2 и обхваща ученици на възраст 12-16 години. Продължителността на обучение е четири години и подготвя учениците за последващо обучение във втория етап на средното професионално образование (и отчасти за втория етап на средното общо образование).

Тази форма на образование е свързана с отделна практическа, пазарно ориентирана програма за ученици (PRO - *praktijkonderwijs*), които не са в състояние да достигнат това ниво.

Втори етап на средно професионално образование (ISCED 2, 3 и 4) и общо образование за възрастни (ISCED 1-3) (BVE – beroepsonderwijs en volwasseneneducatie). Той включва:

- втори етап на средно професионално образование (**MBO** - *middelbaar beroepsonderwijs*) с няколко програми в четири пазарни сектора.

Професионалното обучение се предлага на четири нива с различна продължителност. Обхваща ученици на възраст от 16 години;

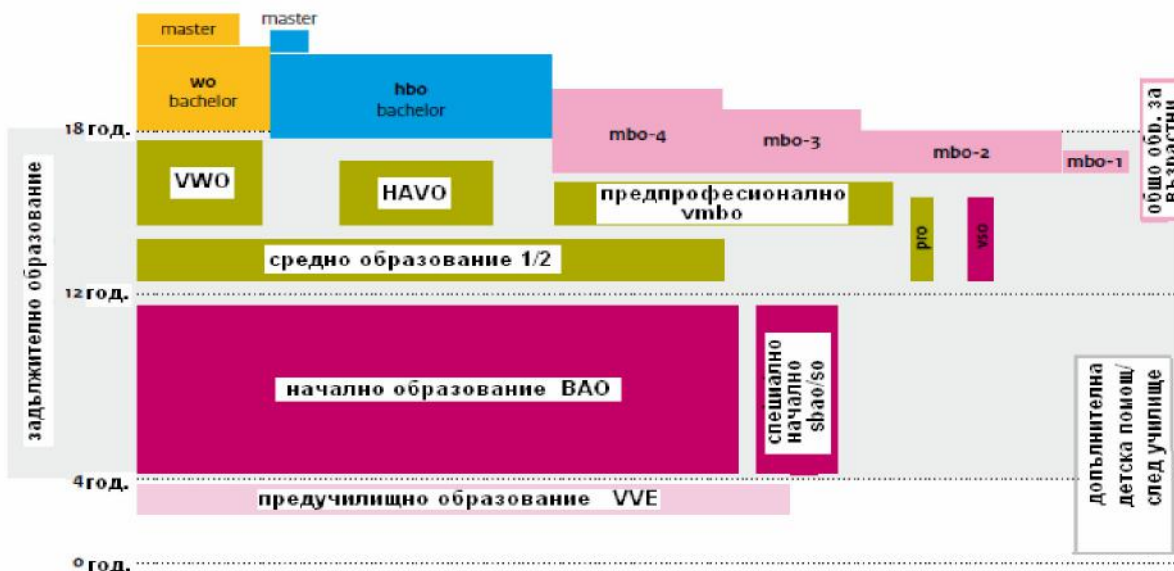
- общо образование за възрастни – базово образование (*basiseducatie*), отговарящо на ISCED 1 и общо средно образование за възрастни (VAVO – *voortgezet algemeen volwassenenonderwijs*), отговарящо на ISCED 2 и 3. Обхваща ученици на възраст от 18 години (при някои условия и ученици на 16-17 години).

Продължаващото професионално образование и обучение (CVET) включва редица общообразователни и професионални курсове за търсещи работа, безработни, заети, самонаети лица, както и за работодатели. Програмите за първоначално професионално образование и обучение (IVET) могат да функционират и като CVET.

Системата за висше образование е двучина и включва два компонента:

- Висше професионално образование (HBO – *hoger beroepsonderwijs*) - продължава четири години и се предлага от т.нар. университети за приложни науки; започва от 17-18-годишна възраст;
- Академично/университетско образование (WO – *wetenschappelijk onderwijs*) – отговаря на ISCED 5 и 6; продължава четири години, а програмите в областта на технологиите – 5 години; започва от 18-годишна възраст.

Фигура 1. Холанската образователна система



Възможности за преход в системата

Образователната система включва две направления (пътеки):

- Пътеката на общото образование започва в средното общо образование с възможности за пряк преход към висше образование.
- Пътеката на професионалното образование започва в първия етап на средното предпрофесионално образование (третата учебна година) с възможности за преход към втория етап на средното професионално образование (МВО), който е в основата на второто направление. На този етап завършва първоначалното професионално образование с придобиване на квалификация. Завършилите МВО ниво 4 могат да продължат своето обучение във висше професионално образование.

Приоритет на образователната политика в страната е двете направления да получат еднакъв престиж в обществото.

ПОО в първия етап на средното образование

Средното предпрофесионално образование (VMBO) продължава четири години. Първите две години включват само общообразователни предмети, а третата и четвъртата година се характеризират с три системни елемента:

1. Учениците могат да получат допълнителна подкрепа в различните програми.
2. Учениците избират **„учебна пътека“** (курс на обучение), която се характеризира чрез „степен на диференциране“, програмно ориентиране и различни възможности за преход в образователната система.

Възможни са следните четири учебни пътеки:

- a. теоретична (**VMBO-TL** – *theoretische leerweg*) - завършилите тази учебна

пътека могат да направят преход към втория етап на средното професионално образование (и по-специално към дългите курсове на най-високите нива 3 и 4 на МВО) или да продължат образованието си в четвъртата година на втория етап на средното общо образование;

- b. комбинирана (**VMBO-GL** – *gemengde leerweg*) – подобна е на теоретичната учебна пътека, но със засилена предпрофесионална ориентация за около 10-15% от учебното време. Възможностите за преход към втория етап на средното професионално образование са същите, както и на завършилите теоретичната пътека;

- c. предпрофесионална - по-високо ниво (**VMBO-KL** – *kaderberoepsgerichte leerweg*) - тази учебна пътека е подготовка на учениците за дългите курсове на най-високите нива на втория етап на средното професионално образование (МВО 3 и 4);

- d. предпрофесионална - по-ниско ниво (**VMBO-BL** – *basisberoepsgerichte leerweg*) – подготвя учениците за кратките курсове на втория етап на средното професионално образование (МВО ниво 2). В рамките на тази учебна пътека някои ученици могат да участват в системата на дуално образование, където обучението и работата се комбинират. През 2008 г. са направени редица експерименти за цялостното интегриране на програмите на дуалната система с програмите на МВО ниво 2.

3. Учениците избират сектор в предпрофесионалната учебна пътека (земеделие, технологии, икономика и бизнес, здравеопазване и грижи) и последващи специалности в рамките на сектора. Изпити се провеждат за всички ученици по два задължителни предмета (холанд-

ски и немски), два специфични за сектора предмета (с ограничен избор) и два други предмета (различни варианти). Професионалните предмети могат да са по-широки или пък тясно ориентирани. Програмите водят до национално признати квалификации/дипломи. Някои от изпитите се организират на национално равнище, а други – от училищата.

Освен това съществуват специфични практически учебни пътеки (**PRO** - *praktijkonderwijs*) за ученици с по-слаби резултати, които ги подготвят за пазара на труда.

ПОО във втория етап на средното образование (вкл. след средно, но не висше)

В Холандия през 2012 г. от всички учащи се, включени във втория гимназиален етап на средното образование, 67% участват в професионални програми, а 33% - в общообразователни. Броят на участващите в ПОО е висок, тъй като включва както младежи, така и възрастни. Това означава, че техният брой не изразява разделянето на възрастови групи.

Възрастта за участие във втория етап на средното професионално образование варира от 16 до над 35 години. В страната средната възраст на участващите във втория етап на ПОО е малко по-висока от средната възраст на участниците във висшето образование.

Субсидирани програми за ПОО във втория гимназиален етап се предлагат от 43 регионални междуотраслови центъра за подготовка (ROCs – *regionale opleidingscentra*), 12 търговски колежа (*vakscholen*), специализирани в отделните индустриални браншове, 12 селскостопански центъра за подготовка (AOCs – *agrarische opleidingscentra*) и четири други училища. Селскостопанските центрове се финансират отделно от Министерството на икономиката, земеделието и иновациите. В страната могат да функционират и частни, несубсидирани доставчици на ПОО

програми, при условие че те са акредитирани от министерството. Субсидираните образователни институции могат също да предлагат договорни образователни дейности, финансирани от работодатели/работещи. Това означава, че вторият етап на средното професионално образование се развива като отворена система.

Елементи на системата

1. Две учебни пътеки:

- базирани в училището редовни или заочни програми с периоди на практика в предприятията (BOL – *beroepsopleidende leerweg*); периодите на практика във фирмите заемат поне 20% от учебното време, но не повече от 59%.
- дуални учебни пътеки за подготовка на чираци (BBL – *beroepsbegeleidende leerweg*), където обучението и работата се комбинират; практиката във фирмите заема поне 60% от учебното време.

Двете учебни пътеки функционират на пазара като скачени съдове. Завършилите получават еднакви квалификации/дипломи. Разликата е, че в училищните програми участват предимно младежи, докато почти 50% от участващите в дуалните учебни пътеки са на възраст над 24 години.

2. Програми на четири нива с различни критерии за достъп и възможности за продължаване на обучението.

- **МВО ниво 1 „обучение за помощник“** (*assistentenopleiding*) – отговаря на ISCED 2C; продължителността на курсовете е от шест месеца до една година и подготвя учениците за извършване на проста работа; няма ограничения по отношение на достъпа; възможност за продължаване на обучението по програми на МВО ниво 2. Функционират и няколко секторно ориентирани или по-широкообхватни програми за уязвими групи (помощник с квалификация за пазара на труда - *arbeidsmarktgekwalificeerde assistent*). Програмите на това ниво са

предназначени за младежи, които вероятно не са в състояние да достигнат до определената начална квалификация за МВО ниво 2 и представлява входна квалификация за пазара на труда.

- **МВО ниво 2 „базово професионално обучение“** (basisberoepsopleiding) – отговаря на ISCED 3C (кратък курс); продължителността на курса е 2-3 години и подготвя учениците за извършване на по-сложна работа. Това ниво осигурява официалната минимална квалификация, необходима за пазара на труда. (Понятието “официална” в този контекст означава, че то има отношение към преждевременното напускане на училище и в политически аспект се счита за желателен минимум за всеки гражданин.) Изискванията за достъп са: поне диплома за завършено базово предпрофесионално образование; завършено обучение за помощник (МВО ниво 1). Дава възможност за продължаване на обучението по програми на МВО ниво 3 (в някои случаи и ниво 4).

- **МВО ниво 3 „професионално обучение“** (vakopleiding) - отговаря на ISCED 3C (дълъг курс); продължителността е 3-4 години (две години след завършване на програма за МВО ниво 2); подготвя учениците за самостоятелна работа. Изискванията за достъп са: сертификат/диплома за завършено предпрофесионално средно образование (включващо базовото предпрофесионално образование) или доказване, че първите три години от втория гимназиален етап на средното общо образование или на предуниверситетското образование са успешно завършени. Дава възможност за продължаване на обучението по програми на МВО ниво 4, по програми за средно управленско ниво или за специалисти.

- **МВО ниво 4 „ПОО за средни ръководни дейности“** (middenkaderopleiding) - отговаря на ISCED 3A; продължителността е 3 или 4 години; подготвя учениците да

извършват независими дейности с повече отговорности. Изискванията за достъп са както за МВО ниво 3. Дава възможност за продължаване на обучението във висше професионално образование.

- **МВО ниво 4 „подготовка на специалисти“** (specialistenopleiding) - отговаря на ISCED 4 (след средно, но не висше); продължителността е 1 до 2 години. Изискванията за достъп са завършено обучение по програми на МВО ниво 3 (или 4). Дава възможност за продължаване на обучението или преход към висше професионално образование, особено към дуална или заочна учебна пътека.

3. Квалификационната структура е обвързана с различните индустриални/бизнес сектори. Програмите се предлагат в четири различни сектора: биоземеделие/зеমেделие, технологии и инженерство, икономика/услуги и здравеопазване/грижи. Всеки сектор включва различни клонове на индустрията/бизнеса.

Квалификационната структура включва 237 квалификации с 612 изходящи дипломи. Всяка квалификация описва измеримите резултати на програмите, които са обвързани със специфични професии или групи занимания, с правата на гражданите и последващото образование.

Продължаващо професионално обучение

В Холандия няма институционална рамка за продължаващото професионално обучение (CVT). Предлагането му се ръководи от пазара и има много гоставчици. Социалните партньори могат да стимулират CVT чрез подпомагане на браншовите Фондове за професионална подготовка и развитие (Opleidings- en ontwikkelingsfondsen).

CVT се подразделя на:

- регулирано и публично финансирано дуално първоначално ПОО (IVET), функцио-

ниращо като продължаващо ПОО (CVET) за отделни лица;

- разширено прилагане на специфично обучение на безработните и търсещите работа;
- частно, нефинансирано от гържавата обучение на заети, самонаети и работодатели.

ОЦЕНЯВАНЕ НА ПОО

В страната се прилагат различни механизми за оценяване на финансираното от гържавата професионално образование и обучение. Те са следните:

- В първия етап на средното професионално образование се провеждат национални и училищни изпити, от които зависи придобиването на съответната диплома. Инспекторатът по образование наблюдава качеството на провежданите изпити.
- Във втория етап на средното професионално образование оценяването на учебните резултати е отговорност на училищата. Законът предвижда в процеса на тестване да се включват фирми в областта на образованието. Квалификационните стандарти служат като бенчмарк за оценяването. Инспекторатът по образование наблюдава качеството на провежданите изпити.
- Във висшето ПОО оценяването се извършва от съответния доставчик в съответствие с регламентите за оценяване, които са част от изискванията за акредитация.

ФИНАНСИРАНЕ НА ПОО

Министерството на образованието, културата и науката администрира почти всички разходи за гържавно регулираното ПОО чрез Института за образователни услуги (Dienst Uitvoering Onderwijs - DUO).

Средствата постъпват или пряко в учи-

лицата, или непряко чрез общините (за основното и средното ПОО и за общото образование за възрастни).

Друг източник на финансови средства са задължителният курс и учебните такси, заплащани на институциите от самите учащи се. Образователните институции могат да генерират доходи и от други източници като договорни дейности, допълнително финансиране от общинските власти за специални проекти, например за намаляване на отпадащите от училище.

Финансиране в първия етап на средното професионално образование

Финансирането се извършва на принципа на пакетните субсидии. Той дава на компетентните власти значителна свобода на вземане на решение за изразходване на наличните ресурси. Училищата получават фиксирана сума, полагаща се на един ученик плюс фиксирана сума за училището. Прилагат се и извънредни разходи за ученици в риск.

Финансиране във втория етап на средното професионално образование

Съществуват няколко източника на финансиране:

- гържавно финансиране:
 - за ПОО - пакетни субсидии на училищата в рамките на гържавния бюджет. Сумата се базира отчасти на броя на учениците в курса/образователната пътека и отчасти – на броя на придобитите сертификати в институцията;
 - за общото образование за възрастни – средствата се разпределят на общините на базата на броя на жителите над 18-годишна възраст, броя на етническите малцинства и броя на възрастните с обучителни затруднения.
- други източници - договорни дейности с компании и лица;
 - такси – учениците в училищните програми на ПОО заплащат гържавни такси и отговарят на изискванията за студентски стипендии от 18-годишна възраст;
 - компании – данъчният инструмент на

фирмите за всяко открито място за дуалните учебни пътеки е 2500 евро. Компаниите изразходват средно 8400 евро за образователните дейности на всеки участник в дуална-

та система (вкл. втори етап на средно ПОО и висше ПОО) и 1750 евро за периодите на практикуване на редовното училищно ПОО.

Фигура 2. Финансови потоци във втория етап на средното професионално образование и общото образование за възрастни през 2010 година (в млн. евро)



Източник:

Netherlands

VET in Europe – Country report, 2012

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2012/2012_CR_NL.pdf

М. Стоянова

ДУАЛНАТА СИСТЕМА В ГЕРМАНИЯ - МОДЕЛ ЗА ТРАНСФЕР В ЧУЖБИНА?

През 2013 г. е публикувано изследване, направено по поръчка на фондация „Бертелсман“, на тема може ли дуалната система за професионално обучение в Германия да е модел за трансфер в чужбина. Определят се изходните точки, описани са структурните елементи на дуалната система и се правят необходимите изводи и препоръки.

Процес на подбор и напасване

Дуалната система за професионално обучение има широко обществено одобрение, но е трудна за трансфер. Това е така, защото подобно прехвърляне не е в смисъл на копиране, а се разглежда от потенциалния получател като процес на подбор и напасване. Една държава няма да започне реформи в

собствената си образователна система с намерение да внесе модел на обучение, а трябва да определи проектите, с които контекстуално да се постигнат конкретни цели или целеви групи. Съответно се избират селективно тези компоненти от системата, които са ѝ от полза, и се настройват така, че да могат да се интегрират в съществуващите структури и култури. От това следва, че компонентите на системата за професионално обучение не могат да се определят сами по себе си като важни или маловажни, а зависят винаги от условията. Те по принцип са годни за трансфериране, ако могат да се интегрират в опита и организацията на страната получател.

Диференциация в страната получател

Ако към трансферирането се подходи от гледна точка на страната получател, тогава има нужда от значителна диференциация. Като за начало все още е необходимо да се прави разлика дали тази страна е с развиваща се, или с развита икономика. На по-детайлно ниво трябва да се анализират кои от съществуващите структури и култури осигуряват добри отправни точки, за да се открият нови форми на обучение, да се тестват и да се утвърдят.

Теория и практика на прехвърлянето

Как тези теоретични трансферни корелации може да се приложат в конкретната ситуация? Например в страна, в която професионалното обучение не е приоритет нито за правителството и индустрията, нито за населението, всеки който успее и семейството му може да си го позволи, се стреми към висше образование. Самите висши училища също предпочитат завършващите гимназии пред тези от различните професионални училища. Това е отправната точка за евентуална инициатива за преобразуване на професионалното обучение. Но едва ли в такъв контекст може да се пренесе дуалната система на Германия с всичките ѝ правни, институционални, финансови и образователни компоненти.

Прехвърляне на елементи

Една страна, която иска да преобразува професионалното си обучение, разглежда кои елементи могат да се интегрират в съществуващите структури, като се адаптират и модифицират. В Швейцария например за проверка на проектите за професионално обучение и сертифицирането им няма нужда от комплексна система от браншови камари, а от решение на място. Накратко: въпросът за прехвърлянето е на ниво елементи, като се сравнява опитът на различни страни, и ако е необходимо, всеки един елемент се добавя и регулира така, че да хармонизира най-добре със собствените цели, структури и култури.

Еволюция на дуалната система

Системата за професионално обучение

в сегашния ѝ вид е резултат от дълъг исторически и културен процес. Дуалната система в Германия например днес е конфигурация от правни норми и обосновани от традициите условия, от дидактически принципи и институционални структури, т.е. развивала се е постепенно „в резултат на националната социална и културна история“.

От позицията на времето историческото ядро на дуалната система за професионално обучение в Германия може да се види в занаятите, като постепенно се допълва на работно и училищно ниво. Допълнителното развитие е силно повлияно от техническите и икономическите условия, които вече не могат да се интегрират подходящо в рамките на учебно работно място и затова се допълват от други образователни обекти.

Тази принципно историческа и културна обусловеност на системите за ПОО води до две основни последиствия:

➤ Инструментален характер

Една национална система за професионално образование има собствен инструментариум за постигане на специфичните цели, които могат да се различават в отделните държави. Например някои страни виждат професионалното образование предимно като средство за икономическа политика, докато в Германия то е свързано и със социални и образователни цели. Тази широка ориентация има корени от преди повече от 100 години, когато професионалното обучение е средство за интегриране на уязвимите (от мъжки пол) млади хора в гражданското общество и избягване на опасността от политическа радикализация.

➤ Контекста на социалните подсистеми

Националната система за професионално обучение винаги е в контекста на останалите обществени подсистеми, като по този начин прехвърлянето на цяла система за професионално обучение или на отделни елементи е възможно (ако изобщо е мислимо) само при сравними контекстови условия. Така че не е изненадващо, ако например сис-

темата на образованието е по-скоро в недовъзпито състояние, но затова пък обучените поема необходимите функции за (професионални) квалификации и по този начин е относително разработено (например в Ирландия и САЩ). По-конкретно, при сравнението или възможността за прехвърляне на институционална почва трябва да се имат предвид координатите на образователната система и системата на заетост, както и културните норми.

Примери

Франция

Поради централизираната структура на обществото, във френската система за ПОО липсва корпоративният елемент в лицето на самоуправляваща се организация или стопанска камара, което е доминиращо за германската система. Следователно тази отличителна особеност не може механично да се прехвърли във Франция. На това липсващо звено съответстват професионални организации, които осигуряват по-висока степен на разделение на труда и по-голямо отделяне на административната от оперативната работа. Този механизъм в системата на заетостта се основава същевременно и на структурите в системата на образованието, които чрез общообразователните училища осигуряват повече управленски, отколкото средни кадри. Набирането на квалифицирани работници е съобразено с функционалните области на образователната система.

Англия

С оглед на различните културни норми Англия може да се даде за пример за силно корпоративно влияние върху образованието. Следователно възприетият в Германия подход към професията и силният акцент върху социалното партньорство се считат за несъвместими с английските бизнес отношения. Въпреки че от дълго време целта на правителствената политика е създаване на „модел за стаж“, въобще не се поставя под въпрос независимостта на предприятията в господстващата пазарна икономика. Местата за дуалното професионално обучение са почти изцяло финансирани от правителството,

а от 2014 г. се предвижда евентуално обучаемите да заплащат такса за обучение, подобна на таксите за висше образование.

Южна Корея

Друг пример за важността на културния контекст е различната репутация на свидетелството за завършване от общообразователни училища (включително висшите училища) в сравнение с тези за професионално образование. Така например в Южна Корея се придържат към догмата, че професионално образование избират само тези, които не са приети в други училища с по-висока репутация.

Трансферът отнема време

Няма лесни и бързи форми на прехвърляне на системите за професионално обучение или на отделни компоненти към потенциалните страни получателки. Концепции и стратегии на трансфери може да се разработят само в рамките на конкретните социални, културни и икономически условия. Доказан опит в дадена страна може да осигури в най-добрия случай само изходна точка за разработването на подходящи мерки в други страни, ориентирани към търсенето.

Системите за професионално обучение са смесени системи

Друг аспект засилва, от една страна, посочените по-горе трудности за прехвърляне на системи за професионално обучение, а от друга, дава отправни точки за конструктивна работа по въпроса за трансфера. Един диференциран поглед върху националните системи за професионално обучение показва, че в почти всички страни не съществува една (единствена) система за обучение, а в зависимост от бранша, професионалното поле, големината на предприятието и т.н. има различни видове форми на обучение, комбинации от учебни центрове, учебни и дидактични реализации. Това важи и за германската система за професионално обучение: в допълнение към дуалните съществуват и училищни обучителни програми, а структурата на обучителните модели се отличава с голямо разнообразие. Разликите продължа-

ват, когато се сравняват две предполагаемо еднакви системи за обучение, например немската и швейцарската. В дуалните системи на двете страни съществено се различават правните основания, компетенциите за обучението и за изпита, задачите и отговорностите на професионалното училище, структурата на разходите.

На този фон, от гледна точка на трансфера, е полезно обучителните системи да не се разглеждат като едно цяло, а да се анализират по отношение на съставните им елементи. В този смисъл има два ключови въпроса за по-нататъшните изследвания:

Съставните елементи на дуалната система в Германия, които образуват основа за прехвърляне към други държави:

- широкообхватна цел - професионалното обучение като средство за постигане на икономически, социални и индивидуални цели;
- целеви фокус на професионалния профил - гъвкави и мобилни квалифицирани специалисти;
- алтернативно обучение в рамките на дуалната система;
- професионалното обучение като партньорство между държавата и икономиката;
- съвместно финансиране на професионалното обучение;
- допълнителни форми за професионално обучение - извън училището и предприятието;
- кодификация на стандартите за качество;
- квалификация на преподавателите и обучителите;
- баланс между стандартизация и гъвкавост;
- развитие на изследванията за вземането на решения и принципите на проектиране в дуалната система;

- възприемане на професионалното обучение от обществото.

Компоненти на процеса на прехвърляне на съставните елементи така, че да се приспособят по-добре към условията на други страни:

- анализ на условията в страната получател (включително целеви приоритети - институционални, културни, учебни програми, дигитически предпоставки);
- определяне на стратегическите цели;
- участие на заинтересованите страни в държавата получател;
- споразумението за форми на сътрудничество между държавата подател и държавата получател (например консултиране, институционално изграждане, обучение);
- план за прилагане и план за действие.

Основни изводи

Изследването показва, че прехвърляне „едно към едно“ на германската дуална система за професионално обучение към други страни е невъзможно по много и различни причини. От една страна, в Германия системата не представлява хомогенна, единна концепция, а се осъществява по различни начини в зависимост от областта на приложението ѝ. От друга страна, трансферните процеси по правило следват своя логика, т.е. приемащата страна избира селективно тези компоненти на една система, които са ѝ от полза, и ги напасва така, че да се интегрират в съществуващите структури и култури, като ги адаптира и модифицира. Накратко, въпросът за прехвърлянето рефлектира на нивото на отделните елементи. Сравнява се опитът на различни страни и се приемат и адаптират тези елементи, които хармонизират най-добре със собствените цели, структури и култури.

Източник:

Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland?

http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_37640_37641_2.pdf

Л. Дърмонова



ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ

КОМЮНИКЕ ОТ БРЮЖ ОТНОСНО ЗАСИЛВАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ЗА ПЕРИОДА 2011—2020 ГОДИНА

В края на 2010 г. на конференцията в Брюж се подчертава значението на професионалното образование и обучение и необходимостта от засилване на връзката между системите за ПОО и висше образование.

Приетото комюнике ясно поставя ПОО на челно място сред усилията на държавите членки да се справят с предизвикателствата, които европейските общества срещат във времето на дълбока икономическа криза. Посочва се, че основните цели на ПОО трябва, от една страна, да „допринесат за възможности за трудова заетост и икономически растеж, а от друга страна, да отговорят на все по-големите предизвикателства пред обществото, по-конкретно по отношение на социалната кохезия“. Комюникето от Брюж представя нова визия за ПОО и набор от стратегически цели, придружени от конкретни резултати, които ще очертават политиката в сферата на ПОО за следващите 10 години.

В комюникето са определени следните цели:

НОВ ИМПУЛС ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА

НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Образование и обучение за бъдеща Европа

Развитие на пазара на труда

Понастоящем в Европа около 76 млн. души на възраст между 25 и 64 години са или нискоквалифицирани, или нямат никаква квалификация. Твърде голям брой хора на възраст между 18 и 24 години продължават да напускат системата на образование и обучение, без да са получили квалификация. Има спешна необходимост от мерки за предотвратяване на преждевременното напускане на училище или за справяне с този проблем. Прогнозите на Cedefop за необходимите умения за следващото десетилетие сочат, че вследствие на технологичните промени ще нарасне търсенето на хора с висока и средна квалификация за сметка на нискоквалифицирания персонал. Това означава, че в бъдеще за хората с нисък (или без) образователен ценз ще е все по-трудно да си намират работа.

Правилни умения

Трябва да се подобри капацитетът на ПОО, което да отговоря на променящите се изисквания на пазара на труда. Това изисква по-добро познаване на нововъзникващите отрасли и умения и на перспективите пред съществуващите професии. Заедно със съответните за-

интересовани страни трябва редовно да се преразглеждат стандартите за предоставяне на образование/обучение, които определят какви знания и умения трябва да се очакват от притежателя на дадена диплома или сертификат. Това означава тясно сътрудничество между заинтересованите страни при прогнозиране на нужните умения.

Застаряващо население

Бъдещият европейски пазар на труда ще трябва да се справя едновременно със застаряващото население и оредяващите редици на младите хора. В резултат на това все повече се налага хората в зряла възраст, и по-специално по-възрастните работници, да актуализират и разширяват уменията и компетентностите си посредством продължаващо ПОО.

Двойна цел на ПОО

Първоначалното и продължаващото ПОО имат обща двойна цел - да допринесат за пригодността за заетост и за икономическия растеж, както и да се изправят пред широк спектър от обществени предизвикателства, по-специално да насърчават социалното сближаване. Те следва да предлагат както на младите хора, така и на хората в зряла възраст атрактивни и стимулиращи възможности за професионално развитие и да са еднакво привлекателни както за жените, така и за мъжете, за хората с висок потенциал и за тези, които по някаква причина са изложени на риск от изключване от пазара на труда.

Качество и отлични постижения

Предвид ролята на ПОО в европейските общества и икономики, от решаващо значение е да се осигури устойчивост и отлични постижения на образованието и обучението. Ако Европа иска да запази водещото си място като износител на промишлени стоки в световен мащаб, тя трябва да разполага с ПОО на световно ниво. В обществото на знанието професионалните и академичните умения и компетентности са еднакво важни.

Предоставяне на възможности на хората

Не само пазарите на труда, но и обществата като цяло търпят динамични промени. Трябва да им се предоставят възможности да се адаптират към новостите и да се справят с промените. Това означава да придобият знания, умения и компетентности, които не са изцяло свързани с професията им. Тези по-широки компетентности (ключови компетентности) са важни за успеха в живота и тяхното придобиване следва да бъде възможно както чрез ПОО, така и чрез всякакви други форми на образование.

Интернационален характер на ПОО

Като действащи лица на световния пазар на образователни услуги националните системи за ПОО трябва да поддържат връзка с останалия свят, за да могат да бъдат актуални и конкурентоспособни. Те трябва да подобряват възможностите си за привличане на учащи от други европейски държави и от трети страни, предоставяйки образование и обучение, както и по-лесно признаване на уменията им. На фона на демографските промени и международната миграция тези въпроси придобиват още по-голяма важност.

Инвестициите в ПОО – споделена отговорност

Разработването на ПОО е отговорност, поделена между националните правителства, социалните партньори, предоставящите ПОО, учителите, обучителите и учещите се: всички те имат взаимен интерес от по-тясно сътрудничество.

ГЛОБАЛНА ПЕРСПЕКТИВА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПРЕЗ 2020 г.

До 2020 г. европейските системи за ПОО следва да станат по-привлекателни, приложими, насочени в по-голяма степен към професионалното развитие, по-иновативни, достъпни и гъвкави, отколкото са през 2010 г., и да допринасят за отлични постижения и равнопоставеност в ученето през целия живот, като осигуряват:

- привлекателно и приобщаващо ПОО;
- леснодостъпно и насочено към професионалното развитие продължаващо ПОО;
- гъвкави системи за ПОО и подход, съсредоточен върху постигнатите резултати от ученето, осигуряващ валидност на самостоятелното и неформалното учене, в т.ч. на компетентностите, придобити чрез трудов стаж;
- европейско пространство за образование и обучение с прозрачни квалификационни системи;
- значително подобрени възможности за транснационална мобилност на ученици и специалисти в рамките на ПОО;
- леснодостъпни и висококачествени услуги за информация, ориентиране и консултиране през целия живот.

СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ ЗА ПЕРИОДА 2011 - 2020 г., ПОСЛЕДВАНИ ОТ КРАТКОСРОЧНИ ЦЕЛИ ЗА 2011 - 2014 г.

ПОДОБРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО И РЕЗУЛТАТНОСТТА НА ПОО И УВЕЛИЧАВАНЕ НА НЕГОВАТА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТ И ПРИЛОЖИМОСТ

ЦЕЛ 1. Преобръщане на първоначалното ПОО в привлекателна възможност за учене

- а) повишаване на качеството на първоначалното ПОО;
- б) насърчаване на практическата дейност и осигуряване на висококачествена информация и ориентиране;
- в) включване на ключовите компетентности в учебните планове на първоначалното ПОО и разработване на подходящи средства за оценяване;
- г) организиране на преподавателската и учебната дейност;
- д) предоставяне на учащите се в рамките на първоначалното ПОО на достъп до подходящо съвременно оборудване, материали за обучение и инфраструктура;
- е) наблюдение на прехода на завършилите ПОО към пазара на труда или към по-нататъшно образование и обучение чрез използване на националните системи за наблюдение.

ЦЕЛ 2. Насърчаване на отличните постижения, качеството и приложимостта на първоначалното и продължаващото ПОО

- а) осигуряване на качество
- б) приложимост на пазара на труда

КРАТКОСРОЧНИ ЦЕЛИ ЗА ПЕРИОДА 2011—2014 г. ОТНОСНО СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ 1 И 2
<p>Действия на национално равнище:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организиране на дейности, които да способстват за привлекателността на ПОО и за отличните постижения и които може да включват кампании и конкурси за умения. 2. Подкрепа на дейности, които дават възможност на малките ученици в системата

на задължителното образование, да се запознаят със специалности и възможности за професионално развитие.

3. Предприемане на подходящи мерки за прилагане на препоръката относно EQAVET и осъществяване на напредък към създаването на национални рамки за осигуряване на качество в областта на ПОО.

4. Когато е целесъобразно, гарантиране, че ключовите компетентности и уменията за управление на професионалното развитие са включени по подходящ начин в учебните планове на първоначалното ПОО и че те могат да бъдат придобити чрез възможностите за обучение, предлагани от продължаващото ПОО.

5. Правителствата, социалните партньори и предоставящите ПОО следва да направят необходимото за:

- използване в максимална степен на ученето в процеса на работа, в т.ч. стажовете като принос към увеличаване на броя на стажантите в Европа до 2012 г.;
- създаване на възможности за засилено сътрудничество между институциите за ПОО и предприятията (със стопанска и с идеална цел) например чрез стажове за учители в предприятията;
- осигуряване на обратна връзка с институциите за ПОО относно пригодността на завършилите ПОО за заетост.

6. Продължаване на дейността по създаване на системи за наблюдение на прехода от учене към работа.

ПРИЛАГАНЕ НА ПРАКТИКА НА УЧЕНЕТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ И МОБИЛНОСТТА

ЦЕЛ 3. Осигуряване на гъвкав достъп до обучение и придобиване на квалификация

ЦЕЛ 4. Разработване на стратегически подход към интернационализирането на първоначалното и продължаващото ПОО и насърчаването на международната мобилност

**КРАТКОСРОЧНИ ЦЕЛИ ЗА ПЕРИОДА 2011—2014 г.
ОТНОСНО СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ 3 И 4**

Действия на национално равнище:

7. За да се увеличи максимално приносът на ПОО към заложената в „Образование и обучение 2020 г.“ цел за постигане на 15% участие на възрастните във формите на ученето през целия живот — преглед на използването на стимули, права и задължения за всички участващи заинтересовани страни и да се предприемат подходящи действия за насърчаване на участието в продължаващото ПОО.

8. Прилагане на препоръката относно Европейската квалификационна рамка:

- разработване на всеобхватни национални квалификационни рамки, основани на подход, съсредоточен върху постигнатите резултати от ученето. Използване на националните квалификационни рамки за стимулиране на по-добри възможности за преминаване между ПОО и висшето образование, за разработване или поддържане на ПОО във втория етап на средното образование или във висшето образование съгласно нивата на Европейската квалификационна рамка и за реализирането на гъвкави програми за учене;
- приравняване на нивата по националните квалификационни рамки към нивата по Европейската квалификационна рамка до 2012 г.

9. Разработване и насърчаване на използването на процедури за валидиране на неформалното и самостоятелното учене с подкрепата на Европейската квалификационна рам-

ка/националните квалификационни рамки, както и осигуряване на професионално ориентиране.

10. Осигуряване на интегрирани услуги за професионално ориентиране (образование, обучение, заетост), тясно свързани с нуждите на пазара на труда.

11. Напредък по прилагането на ECVET в съответствие с препоръката и участие в изпитването на мобилността на ECVET.

12. Предприемане на подходящи мерки за увеличаване на мобилността в рамките на ПОО, вкл:

- насърчаване на по-голям брой ученици в първоначалното ПОО и специалисти в областта на ПОО да участват в транснационална мобилност;
- насърчаване на местните и регионалните органи, както и на предоставящите ПОО, да разработят култура на интернационализиране и съответни свързани с нея стратегии, в т.ч. трансгранична мобилност;
- преодоляване на правните и административните пречки пред транснационалната мобилност на стажантите;
- насърчаване на професионалните камари, стопанските организации и други заинтересовани организации да оказват подкрепа на приемащите и изпращащите предприятия при осигуряването на подходящи условия за стажантите в рамките на транснационалната мобилност;
- гарантиране, че в учебните планове на ПОО присъстват изучаването на езици и межкултурните компетентности;
- оптимално използване на други инструменти на ЕС (напр. Европейската квалификационна рамка, EQAVET, Европас) с цел увеличаване на взаимното признаване на квалификациите и компетентностите.

РАЗГРЪЩАНЕ НА ТВОРЧЕСТВОТО, ИНОВАЦИИТЕ И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО

ЦЕЛ 5. Разгръщане на иновациите, творчеството и предприемачеството и използване на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) (в първоначалното и прогължаващото ПОО)

КРАТКОСРОЧНИ ЦЕЛИ ЗА ПЕРИОДА 2011—2014 г. ОТНОСНО СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ 5

Действия на национално равнище:

13. Насърчаване на партньорства за творчество и иновации (предоставящи ПОО, институции за висше образование и центрове за разработка на програми, изкуство, научни изследвания и иновации).

14. Насърчаване на ефективно и иновативно използване на технологии от всички предоставящи ПОО при осигурено качество (включително публично-частни мрежи и партньорства) с помощта на необходимото оборудване, инфраструктура и мрежи и при непрекъснато усъвършенстване, което отразява развитието на технологиите и педагогическите концепции.

15. Предприемане на мерки за насърчаване на предприемачеството, в т.ч. чрез поощряване на придобиването на ключови компетентности, осигуряване на възможност за практически опит в предприятията и включване на експерти от стопанския сектор.

УТВЪРЖДАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА, СОЦИАЛНОТО СБЛИЖАВАНЕ И АКТИВНОТО ГРАЖДАНСКО УЧАСТИЕ

ЦЕЛ 6. Осъществяване на приобщаващо първоначално и прогължаващо ПОО

КРАТКОСРОЧНИ ЦЕЛИ ЗА ПЕРИОДА 2011—2014 г. ОТНОСНО СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ 6
<p>Действия на национално равнище:</p> <p>16. Прегриемане на превантивни и коригиращи мерки за максимално увеличаване на приноса на ПОО в борбата срещу преждевременното напускане на образователната система.</p> <p>17. Обмисляне на конкретни мерки, насочени към увеличаване на участието на групи от лица с ниска квалификация и други „изложени на риск“ групи в образованието и обучението, в т.ч. чрез разработване на гълвави програми за учене в рамките на прогължаващото ПОО и използването на подходящи услуги за професионално ориентиране и подкрепа.</p> <p>18. Използване на ИКТ, за да се постигне максимален достъп до обучение и да се насърчи активното учене, както и за да се разработят нови методи в областта на ПОО в процеса на работа и в училище, така че да се подпомогне участието на „изложени на риск“ групи.</p> <p>19. Използване на съществуващите системи за наблюдение за подкрепа на участието на „изложени на риск“ групи в ПОО.</p>

ХОРИЗОНТАЛНИ ЦЕЛИ

ЦЕЛ 7. По-активно участие на заинтересованите от ПОО страни и по-голяма осведоменост за постиженията в резултат на европейското сътрудничество в областта на ПОО

ЦЕЛ 8. Координирано управление на европейските и националните инструменти в областта на прозрачността, признаването, осигуряването на качество и мобилността

ЦЕЛ 9. Загълбочаване на сътрудничеството между политиката в областта на ПОО и други свързани с него области

ЦЕЛ 10. Подогряване на качеството и сравнимостта на данните за разработването на политиката на ЕС в областта на ПОО

ЦЕЛ 11. Оползотворяване на подкрепата от страна на ЕС

КРАТКОСРОЧНИ ЦЕЛИ ЗА ПЕРИОДА 2011—2014 г. ОТНОСНО ХОРИЗОНТАЛНИ ЦЕЛИ 7 - 11
<p>Действия на национално равнище:</p> <p>20. Създаване на стратегии за комуникация за различните заинтересовани групи, които наблягат върху прилагането и добавената стойност на инструментите (ECVET, ECTS, приравняване на националните квалификационни рамки и Европейската квалификационна рамка, системи за осигуряване на качество в съответствие с EQAVET).</p> <p>21. Създаване на механизми за структурно сътрудничество между сектора на ПОО и</p>

службите за заетост на всички равнища (политика и прилагане), в т.ч. социалните партньори.

22. Принос към подобряването на данните на равнище ЕС относно учениците в първоначалното ПОО, включително относно мобилността и пригодността за заетост.

Източник:

Комюнике от Брюж относно засилването на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020 г.

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_bg.pdf

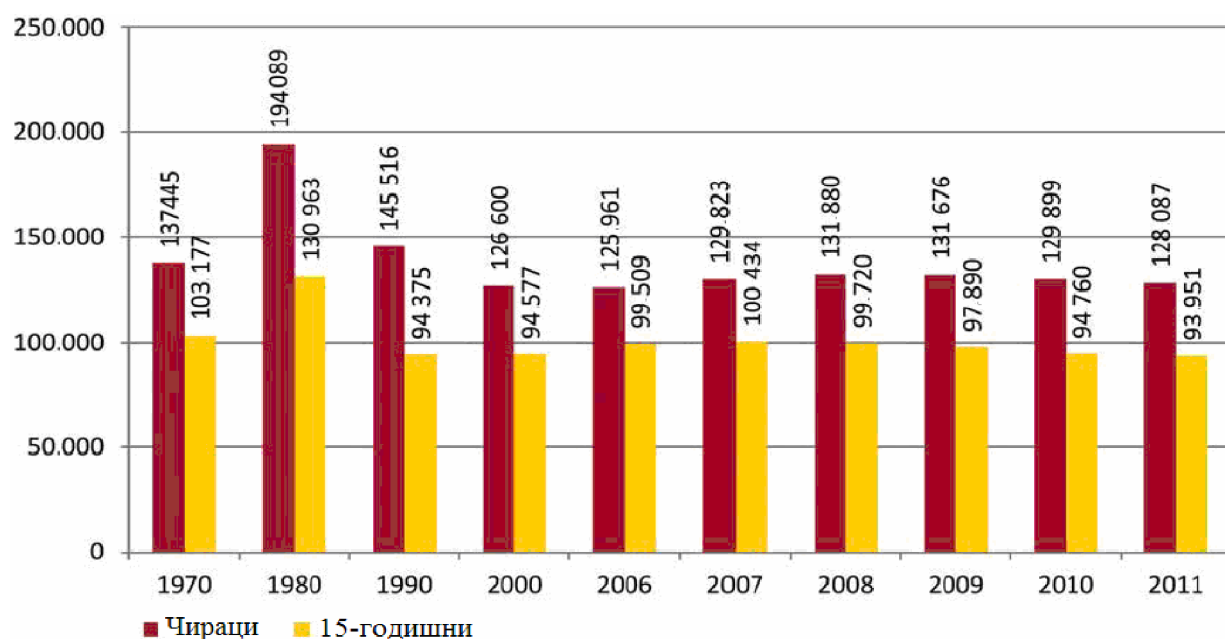
М. Стоянова



ЦИФРИ И ФАКТИ

ДУАЛНАТА СИСТЕМА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ В АВСТРИЯ ПРЕЗ 2010-2011 ГОДИНА

Понастоящем в Австрия се обучават 128 087 ученици. Продължава лекият спад на броя им въз основа на намаляване на броя на младите хора като цяло.



Повечето ученици се обучават в занаяти. Вторият по големина сектор за обучение е търговията, следван от индустрията и туризма и развлекателната индустрия.

Сектор	Обучаващи предприятия в брой	Обучаващи предприятия в процент	Чираци в брой	Чираци в процент
Занаяти	20193	57,6	56077	43,8
Индустрия	1420	4,0	16273	12,7
Търговия	5580	15,9	18914	14,8
Банково и застрахователно дело	292	0,8	1307	1,0
Транспорт	476	1,4	2791	2,2
Туризм и свободно време	4200	12,0	11840	9,2
Информация и консултация	1581	4,5	2809	2,2
Извънбраншова камара	2778	7,9	8579	6,7
Междуфирмено чиракуване	120	0,3	9488	7,4
Общо	36 640	100,0	128 078	100,0

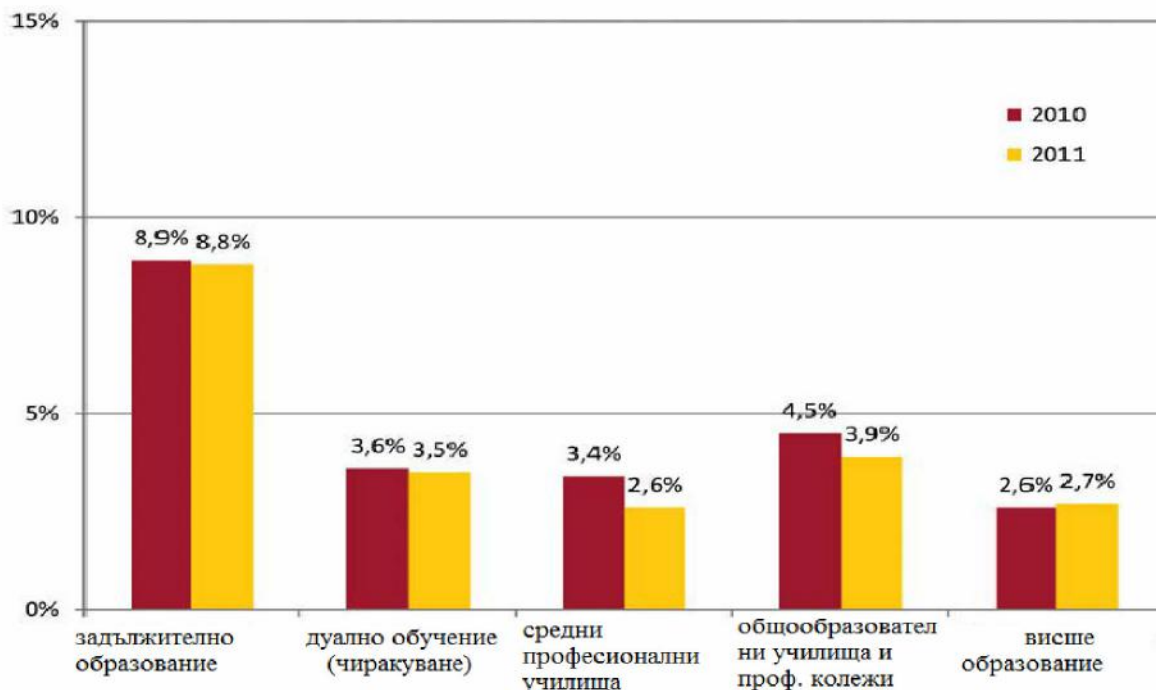
Професионалният статут на завършилите показва, че те са квалифицираната работна ръка на австрийската икономика.

Около 88,5% от заетите, завършили обучението си през 2010 г., заемат подходяща за квалификацията си позиция. Като неквалифицирани работници са наети 11,5%.

Дял на завършилите по професии:



На пазара на труда
Процент на безработицата



Източник:

Die Lehre - Duale Berufsausbildung in Österreich
Moderne Ausbildung mit Zukunft“

http://www.bic.at/downloads/at/broschueren/die_lehre_2012.pdf

Л. Дърмонова

УСПЕШНИЯТ МОДЕЛ НА ДУАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ В ГЕРМАНИЯ

Мнозинството ученици избира дуалната система на професионално обучение

- В сферата на средното професионално образование над 66% от учениците избират дуалното обучение
- Понастоящем около 1,6 млн. се обучават за **348 професии**

Отворено е за всички завършващи

- Без завършено училищно образование – 4%
- Завършили основно училище – 33%
- Завършили реално училище – 43%
- Завършили гимназия – 20%

Финансирането е основно чрез предприятията

Предприятията (2007 г.):
Брутни разходи – 15,3 млрд. евро
Нетни разходи – 3,6 млрд. евро
Провинции
През 2007 г. – 2,9 млрд. евро
През 2010 г. – 3,1 млрд. евро

ИСТОРИЯ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ В ГЕРМАНИЯ

➤ Индустрия и търговия

От 1869 г. - задължително професионално образование

През 1869 г. Търговският кодекс на Северната германска федерация регламентира задължителната професионална подготовка на работници под 18-годишна възраст.

товка на работници под 18-годишна възраст.

През 19 век - индустриални работилници за чираци

През втората половина на 19 век големите предприятия в машиностроенето започват системно промишлено обучение в собствените си цехове.

От 1920 г. - развитие на професионалното обучение в търговията

Следвайки модела на индустриално-техническото професионално обучение, се развива и дуално обучение за търговски професии.

От 1969 г. – Закон за професионалното обучение

Германският Бундестаг приема Закон за професионално обучение и по този начин включва всички разпоредби за дуалното обучение в единни правила.

➤ Занаяти

През Средновековието в германските търговски градове се сформират гилдии, които регулират наред с другото и обучението.

Занаятчийски камари от 1897 г.

Законът за опазване на занаятите регламентира чрез занаятчийските камари контрола над обучението за чирак и калфа.

През 1969 г. правилата в Наредбата за занаятите се синхронизират с приетия Закон за професионално обучение.

Източник:

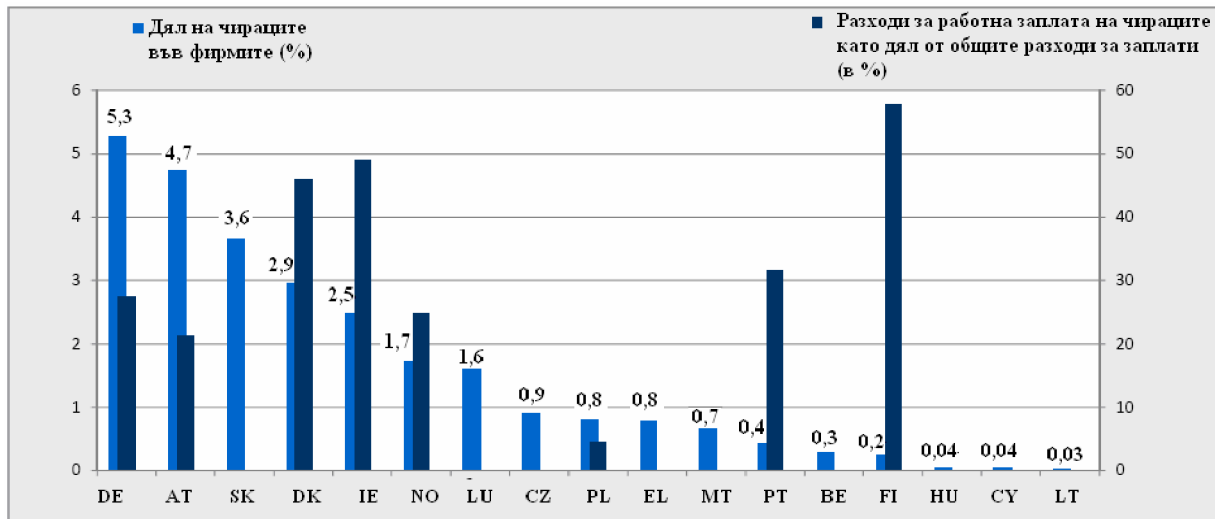
“Duale Ausbildung sichtbar gemacht“

http://www.helsinki.diplo.de/contentblob/1775198/Daten/131103/pdf_dualebildung.pdf

Л. Дърмонова

ЧИРАКУВАНЕТО - ИЗГРАЖДАНЕ НА МОСТ МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕТО И РАБОТНОТО МЯСТО

Според публикуваните през февруари 2011 г. статистически анализи на CEDEFOP, изготвени по данни на европейската статистическа служба Eurostat, в Германия и Австрия един на 20 души персонал се учи на занаят, докато в много други страни от ЕС се пада по-малко от един чирак на всеки сто души.



Основни изводи:

- В страни с дуални системи като Германия и Австрия не по-малко от един на всеки 20 души персонал е чирак. В тези страни има и относително най-ниски разходи за работни заплати на чираците.
- В повечето европейски страни броят на чираците е значително по-нисък, изразяващ се в под един на всеки 100 души персонал.
- Разходите за работни заплати на чираците се различават значително в отделните страни. В Австрия те са само 20% от еквивалентните разходи за работната сила. Чиракуването в страната е силно развито в сектора на търговията и занаятите.
- Въпреки че много фактори оказват влияние върху обхвата на чиракуването в отделните страни, относителните разходи за работна сила, заета с чиракуване, са най-високи в страни с по-малък брой чираци. Във Финландия разходите за заплати на чираците са 60% от общия размер на разходите за работната сила.

Източник:

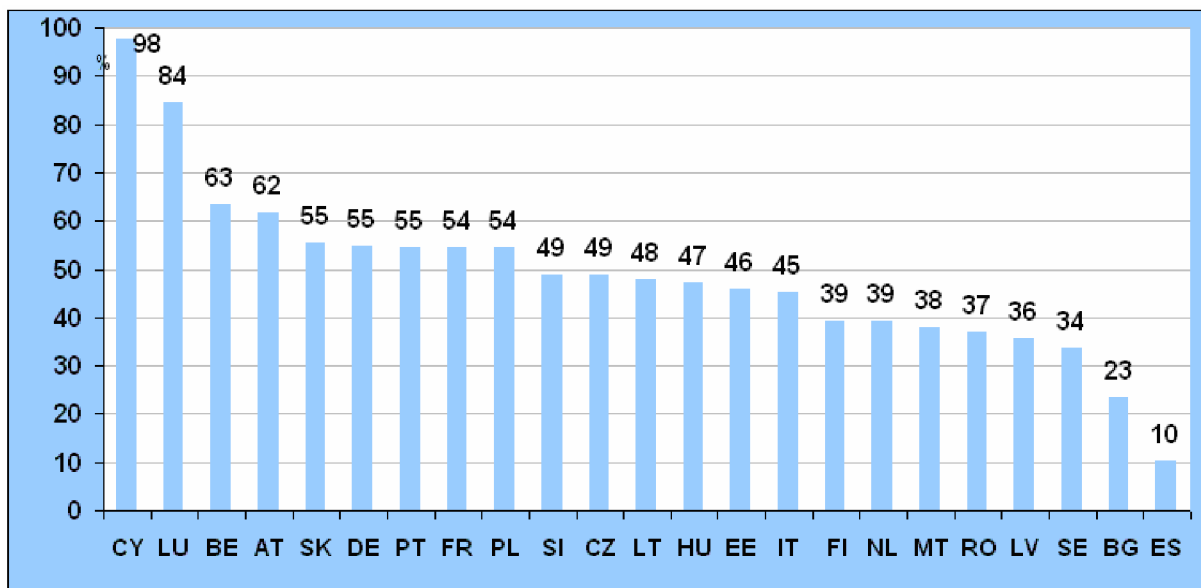
Bridging learning and work: apprenticeships

<http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/articles/17822.aspx>

М. Стоянова

ПРЕДПРИЯТИЯ, ПРЕДЛАГАЩИ ОБУЧЕНИЕ В ПОДКРЕПА НА ТЕХНОЛОГИЧНИТЕ ИНОВАЦИИ ПРЕЗ 2008 ГОДИНА (като процент от предприятията с технологични иновации)

В повечето страни членки на ЕС поне едно от две предприятия използват обучението на персонала в подкрепа на технологичните иновации.



Основни изводи:

- Най-високи нива на участие на предприятията в технологични иновации има в Германия и Португалия, а най-ниски – в България, Литва, Словакия, Унгария, Латвия, Полша и Румъния;
- В 15 от 23 европейски страни над 40% от предприятията с технологични иновации използват обучението за тяхното подпомагане;
- Предприятията в Кипър и Люксембург използват широко обучението в подкрепа на своите технологични иновации (респективно 98% и 85%), а най-малко се прилага (пог 25%) в България и Испания.

Източник:

Do enterprises use training to support their technological innovations?

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/17999.aspx>

М. Стоянова

КОД НА СТРАНИТЕ

Код	Страна	Код	Страна
AT	Австрия	LU	Люксембург
UK-ENG	Англия	MT	Малта
BE	Белгия	UK	Великобритания
BE de	Белгия - германска общност	PL	Полша
BE nl	Белгия - фламандска общност	PT	Португалия
BE fr	Белгия - френска общност	RO	Румъния
BG	България	UK-NIR	Северна Ирландия
DE	Германия	SK	Словакия
EL	Гърция	SI	Словения
DK	Дания	UK-WLS	Уелс
EE	Естония	HU	Унгария
IE	Ирландия	FI	Финландия
ES	Испания	FR	Франция
IT	Италия	NL	Холандия
CY	Кипър	CZ	Чехия
LV	Латвия	SE	Швеция
LT	Литва	UK-SCT	Шотландия
EFTA/EEA countries	трите държави от Европейска зона за свободна търговия (ЕФТА), част от Европейското икономическо пространство		
IS	Исландия		
LI	Лихтенщайн		
NO	Норвегия		



НОВИ ИНФОРМАЦИОННИ ПРОДУКТИ НА НАЦИД

ТЕМАТИЧНИ ПОДБОРИ

МЛАДЖКАТА БЕЗРАБОТИЦА В ЕС (ПРИЧИНИ И МЕРКИ ЗА СПРАВЯНЕ С ПРОБЛЕМА.

тематичен подбор, 54 стр., 15 изд.

Представени са както европейски и международни политически документи и анализ относно младежката безработица, така и документи за измеренията на проблема и мерките за неговото преодоляване в България.

ТЕМАТИЧНИ БИБЛИОГРАФСКИ СПРАВКИ

ДУАЛНА СИСТЕМА НА ОБУЧЕНИЕ

Книги, дисертации, статии, 2005-2013. Бълг., англ. ез.

33 заглавия

Разкрива същността на дуалната система на обучение (обучение чрез работа) в Германия и Австрия и осъществяването на тази форма на професионално обучение в България чрез подкрепата и сътрудничеството с бизнеса и социалните партньори.