

ДУАЛНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ В ГЕРМАНИЯ

КВАЛИФИЦИРАНИ СЛУЖИТЕЛИ ЧРЕЗ ПРАКТИКА И ТЕОРИЯ

ЕВА РИНДФЛАЙШ И ФЕЛИЗ МЕНИГ-ФОРТМАН

ДУАЛНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ В ГЕРМАНИЯ

© Фондация „Конрад Аденауер“ България

Всички права запазени.

Никаква част от тази книга не може да бъде възпроизвеждана, разпространявана или предавана под каквато и да е форма или по какъвто и да е начин, включително фотокопие, запис или друг електронни или механични методи, без предварителното писмено разрешение от издателя.

Фондация „Конрад Аденауер“ България

бул. „Янко Сакъзов“ 19, 1504 София

<https://www.kas.de/bg/web/bulgarien>

Книгата е спонсорирана от Федерална република Германия.

Дизайн Студио Опус

Редактори Борислав Ванков, Мария Чакърова, Иванина Петрова

Превод от немски Надя Станчева

Издател Фондация „Конрад Аденауер“ България



Съдържание

- 6 | ОСНОВА: ДИЗАЙН И СТРУКТУРА
- 22 | РЕАЛИЗАЦИЯ: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАДАЧИТЕ И ПРАВНА РАМКА
- 28 | РАЗХОДИ И ПОЛЗИ
- 34 | ТЕНДЕНЦИИ
- 40 | ИЗТОЧНИЦИ
- 41 | ИНФОРМАЦИЯ ЗА ИЗДАТЕЛЯ

ОСНОВА

- 6 | Защо дуалното професионално обучение е част от социалната пазарна икономика?
- 7 | Как възниква дуалното професионално обучение в Германия?
- 8 | Как е структурирана германската система за обучение?
- 9 | Какво представлява професионалното образование и обучение?
- 10 | Кой професии обхваща професионално образование и обучение?
- 11 | Кой може да завърши професионално образование и обучение?
- 12 | Как завършващите училище намират място за обучение?
- 13 | Какво могат да направят младите хора, които не могат да намерят място за обучение?
- 14 | Кога се използва преходната система?
- 15 | Какво да очакват обучаващите се в предприятието?
- 16 | Кой може да бъде наставник?
- 17 | Какво се урежда в договора за обучение?
- 18 | Какво се преподава в професионалното училище?
- 19 | Какви изпити трябва да положат обучаващите се?
- 20 | Какви възможности за професионална реализация се откриват чрез дуалното професионално обучение?
- 21 | За какво служи званието майстор?

РЕАЛИЗАЦИЯ

- 22 | Какво прави държавата?
- 23 | Защо са необходими синдикати в системата на дуалното професионално обучение?
- 24 | Какво правят предприятията в системата на дуалното професионално обучение?
- 25 | Как се координират предприятията помежду си?
- 26 | Кой може да участва при въвеждането на нови професии за обучение?

РАЗХОДИ И ПОЛЗИ

- 28 | Как се финансира системата за дуално професионално обучение?
- 29 | Какви са разходите на предприятията?
- 30 | Защо си струва за предприятията да провеждат обучение?
- 31 | Колко струва на държавата дуалното професионално обучение?
- 32 | Как дуалното професионално обучение влияе върху младежката безработица?
- 33 | Защо завършващите училище избират дуалното професионално обучение?

ТЕНДЕНЦИИ

- 34 | Какво е влиянието глобализацията?
- 35 | Какво влияние оказват демографските промени?
- 36 | Как се отразява на предприятията намаляващият брой ученици?
- 37 | Как могат да се свържат дуалното професионално обучение и университетите?
- 38 | Какво представлява дуалното висше образование?
- 39 | Как се променят изискванията вследствие на дигитализацията?

Защо дуалното професионално обучение е част от социалната пазарна икономика?

Едно от основните обещания, които дава социалната пазарна икономика, е че всички ще участват в разпределянето на благосъстоянието. Свободната конкуренция в условията на пазарна икономика води до по-висока производителност на обществото и до нарастване на благосъстоянието. Индивидуалните доходи на хората, т.е. техният личен дял в нарастването на производителността, зависят от много фактори – от индивидуалните решения, положените усилия, таланта, но и от късмета. Неравенството в доходите се приема от хората, ако съществува усещането, че достъпът до възможностите е справедлив. Ключът към равни възможности е образователната система, тъй като доброто образование намалява риска от безработица и увеличава средния доход.

Дуалното професионално обучение е стълб на германската образователна система и играе важна роля в социалната пазарна икономика. Не съществуват формални ограничения за достъп до професионалното образование и обучение. Всеки ученик може да кандидатства за място за обучение, независимо от това дали и кое училище е завършил. Това подобрява достъпа до обучение и дава възможност на широк кръг от населението да придобие призната професионална квалификация и по този начин да получи добри шансове на пазара на труда. Така могат да се осигурят високи стандарти за производителност и качество на всички равнища на икономиката.

В същото време дуалният характер на системата – паралелно професионално обучение в професионално училище и

в предприятие – гарантира тясна връзка с изискванията на икономиката. Това позволява висока степен на адаптивност. Ако изискванията към служителите се променят, например в резултат на технологичния прогрес, това може бързо да бъде включено в обучението. Системата за дуално професионално обучение осигурява база от квалифицирани служители и по този начин създава основата за глобалната конкурентоспособност на германската икономика сега и за в бъдеще.

Следователно системата за дуално професионално обучение служи по два начина на това, което обещава социалната пазарна икономика: увеличава благосъстоянието на обществото чрез положителното си въздействие върху конкурентоспособността на икономиката и в същото време дава възможност на много хора да участват в разпределянето на богатата.

Как възниква дуалното професионално обучение в Германия?

Историческите корени на системата за дуално професионално обучение трябва се търсят далеч назад в Средновековието. Още през 12-и в. в търговските градове започват да се създават първите занаятчийски гилдии, които са предшественици на днешните камари (вж. също стр. 25). Те създават модела „чирак – калфа – майстор“ и регламентират обучението както на чирака, така и на майстора.

С правилника за занаятчийската дейност от 1869 г. за пръв път е въведено един вид задължително професионално образование за работниците под 18-годишна възраст. Обикновено слабо подготвените млади работници във фабриките трябвало да усвоят основни знания по четене, писане и аритметика в професионално училище. Тези знания станали необходими поради нарастващата индустриализация, особено в промишлеността, която зависела от наличието на квалифицирани работници. През втората половина на 19-и в. първите промишлени предприятия въвеждат професионално образование и създават учебни работилници.

Законът за защита на занаятчиите от 1897 г. дава нова правна рамка на занаятите. За първи път чрез закон се въвежда и регламентира дуалният принцип на професионалното образование – практическо обучение в предприятията и теоретичното обучение в професионалните училища. Освен това правото да провеждат обучение се дава само на придобилите квалификация „майстор“.

С индустриализацията в началото на 20-и век се увеличава и търсенето на търговски умения. Тъй като фирмите намират квалификацията на търговците, обучавани до този момент в професионални училища, за недостатъчна, те въвеждат курсове по търговско обучение. Терминът „Berufsschule“ (професионално училище) е въведен в Прусия през 1923 г.

Със Закона за професионалното образование от 1969 г. се уеднаквяват различните дотогава в отделните региони разпоредби. Законът държи сметка за интересите на държавата, работодателите и работниците. От този момент нататък водещата роля в областта на професионалното образование се поема от Федералното министерство на образованието и научните изследвания (тогава „Федерално министерство на изследователската дейност“). Едновременно с това законът предвижда активно включване на социалните партньори във всички въпроси, свързани с професионалното образование – принцип, успешно прилаган до днес (вж. също стр. 26).

Как е структурирана германската образователна система?

По принцип образованието е задължително за всички деца от шестгодишна възраст, като в началото всички посещават четиригодишно начално училище. В последващата „разделена училищна система“ образователните пътища се разклоняват в различни видове училища.

След завършване на училище има различни възможности за придобиване на национално призната професионална квалификация: повечето ученици избират пътя, който минава през университет или през професионално образование. Почти всеки втори млад човек в Германия придобива професионалната си квалификация чрез дуалната система. Докато за университетско образование е необходима входяща квалификация (например зрелостен изпит/матура), за професионално образование няма формални входящи критерии.

Поради това в дуалната система може отново отчасти се съберат различните образователни пътища след началното училище.

ГЕРМАНСКАТА ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА НАКРАТКО						
Възраст	Повишаване на квалификацията					Трета степен
19	Повишаване на професионалната квалификация			Висши учебни заведения		Втора степен II
18	Дуална система	Професионални училища		Горна гимназиална степен		
17						
16						
15	Училища за деца със специални образователни потребности	Hauptschule (Основно училище)	Realschule (Средно училище)	Единно общообразователно училище	Гимназия	Втора степен III
14						
13						
12						
11						
10						
9						
8	Начално училище					Първа степен
7						
6						
5						
4	Ясла / Детска градина					Пред-училищна степен
3						
2						
1						

Какво представлява дуалното професионално обучение?

В системата на дуалното професионално обучение завършващите училище се подготвят за професионалния живот. В зависимост от професията и предходното образование обучението продължава от две до три години и половина и се провежда – дуално – на две места: теорията се изучава в професионалните училища, а практиката – в учебното предприятие. Обучаващите се прекарват около три или четири дни седмично в предприятието. Те са част от редовните работници и служители и се запознават с различните работни процеси на професията под ръководството на техния обучаващ.

Обучението в професионалното училище се допълва от обучение в предприятието. То се провежда един или два дни в седмицата в така наречените специализирани класове.

Учебното съдържание е тясно съгласувано с практическото обучение в предприятието. Всяко успешно завършено обучение включва държавен изпит и призната в цяла Германия диплома за професионално образование.

СЪДЪРЖАНИЕ НА ОБУЧЕНИЕТО В ПРЕДПРИЯТИЕТО И В ПРОФЕСИОНАЛНОТО УЧИЛИЩЕ

Обща образователна задача:
Професионална дееспособност



Източник: въз основа на информация от BMBF [Федерално министерство на образованието и научните изследвания] (2003 г.)

Кои професии обхваща дуалното професионално обучение?

Днес дуалното професионално обучение, известно преди като „чиракуване“, дава възможност за обучение по около 330 професии в различни отрасли – от сектора на услугите и занаемите до високотехнологичната индустрия. Освен високо специализирани професии като шивач на облекло по поръчка, има и професии като офис администратор, които могат да се упражняват в множество сектори.

Въпреки че изборът от професии е голям, около 20% от обучаващите се избират една от петте най-популярни професии. Изборът на професия, в която да се обучават младите хора, в голяма степен зависи не само от пола, но и от вида на училището, което са посещавали преди това. Общо около 60% от обучаващите се обучават в секторите промишленост и търговия.

Най-популярната професия е **офис мениджър** за жени и **автомеханик** за мъже.

ДЕСЕТТЕ НАЙ-РАЗПРОСТРАНЕНИ ПРОФЕСИИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ

Брой новосключени договори за обучение

Жени	
Офис мениджър	16.089
Медицински асистент	15.591
Стоматологичен асистент	12.276
Продавач-консултант в търговия на дребно <i>*учил 3 години, дейността му освен продажбите включва и търговски задачи като счетоводство, управление на стоки и бизнес изчисления</i>	9.951
Продавач-консултант <i>*учил 2 години, занимаващ се с директна продажба на стоки и услуги</i>	9.936
Технически сътрудник в индустрията	8.436
Администратор	4.734
Рецепционист в хотелиерството	4.518
Фризьор	4.155
Мъже	
Автотехник	21.033
Специалист по информатика	16.92
Специалист по електроника	14.295
Техник за санитарна, отоплителна и климатична техника	14.244
Продавач-консултант в търговия на дребно <i>*учил 3 години, дейността му освен продажбите включва и търговски задачи като счетоводство, управление на стоки и бизнес изчисления</i>	11.175
Технически сътрудник в индустрията	10.257
Продавач-консултант <i>*учил 2 години, занимаващ се с директна продажба на стоки и услуги</i>	9.945
Специалист по складова логистика	8.4
Механик	8.112
Технически сътрудник в индустрията	7.713
Източник: Статистика на професионалното образование 2023 раздел 21211-10: Обучаващи се с нов договор за обучение 2023	

Кой може да завърши обучение по дуалната система?

По закон дуалното обучение е достъпно за всеки млад човек. Независимо от това дали и е завършил училище и какво училище е завършил, той може да кандидатства в предприятията за място за обучение. Предприятията провеждат интервюта и самостоятелно избират своите обучаващи се. Специално млади хора с по-скоро практическа и занаятчийска дарба могат да придобият квалификация и да изучат професия по този начин. Така например около 3% от обучаващите се нямат формално завършено училищно образование.

Никой обаче няма гарантирано право на място за обучение.

Предприятията сами решават колко места за обучение да предложат и кои кандидати да изберат. Особено в тежки икономически времена, учениците с по-ниски оценки често се случва да не могат да намерят място за обучение. За тях е създадена т.нар. преходна система (вж. също стр. 13 и 14).

Около 28% от обучаващите са завършили училище със зрелостно свидетелство.

Завършено училище на обучаващите се
Дял на новосключените договори за обучение, в %



Източник: Договори за обучение: Германия, години, пол, училищно образование ©
Федерална статистическа служба (Destatis), 2025

Как завършващите училище намират място за обучение?

Завършващите училище трябва сами да си намерят място за обучение. Преди да се пристъпи към търсене на подходящо предприятие, първо трябва да се избере професия: предлагат се обучение по около 330 различни професии (вж. също стр. 10). Информация за всички професии по отношение на съдържанието, структурата и перспективите се предоставя на интернет портал. Освен това се предлагат кариерно консултиране, студентски практики, интернет тестове за кариерно ориентирани и различни събития от и с участието на специалисти от практиката, които помагат при вземането на решение.

Когато завършващите училище изберат професия, те трябва да кандидатстват в предприятията за съответното място за обучение. Борсите за места за обучение на Федералната агенция по труда и камарите (вж. също стр. 25) предоставят информация за предприятията, които търсят обучаващи се за съответната професия. Когато завършващите училище изберат предприятие, подават писмено заявление, оформено като при обичайно кандидатстване за работа.

Предприятията разглеждат постъпилите заявления и се опитват да намерят най-подходящия кандидат за съответното място. За целта канят кандидатите на интервюта, в центрове за оценка или на пробни работни дни. Интервютата за подбор помагат и на завършващите училище да намерят подходящото за тях предприятие, в което да се обучават. Фазата на подбор е особено важна за предприятията. Те влагат време и средства в обучението на своите обучаващи се и се надяват

след това да ги назначат на работа (вж. също стр. 30). Поради тази причина обучаващите се обикновено се подбират много внимателно.

Ако и двете страни – обучаващото предприятие и кандидатът – се одобряват взаимно, се сключва договор за обучение (вж. също стр. 17). По време на пробния период всяка страна има възможност още веднъж да провери дали се събдват очакванията ѝ. В противен случай договорът може да бъде прекратен. След пробния период обаче за цялата продължителност на обучението има пълна защита при уволнение.

Какво могат да направят младите хора, които не могат да намерят място за обучение?

Какво могат да направят младите хора, които не могат да намерят място за обучение?

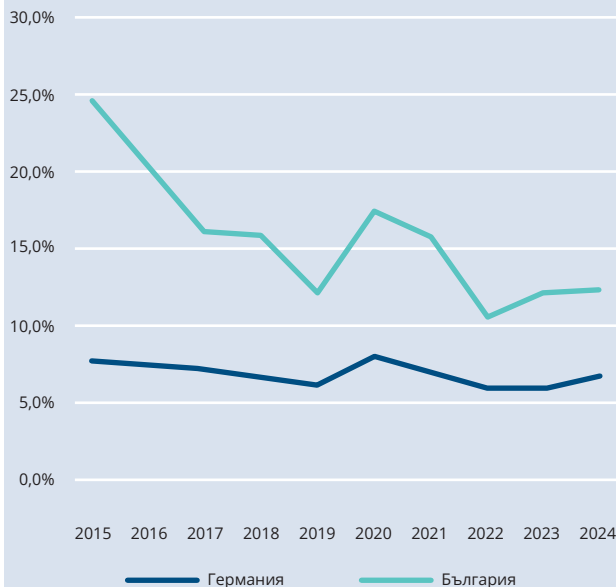
Младежите, които не са намерили място за обучение и все още не са завършили задължителното си училищно образование от девет или десет години, са длъжни да участват в образователни мероприятия, организирани от държавата (вж. също стр. 14). Те не водят до придобиване на професионална квалификация, но имат за цел да насърчават готовността за обучение. Самите мерки са изключително разнообразни: така например може да се придобие свидетелство за завършване на училищно образование посредством курсове в професионалните училища или да се завърши основно професионално образование, което впоследствие да бъде признато.

В трудни за икономиката времена фирмите са принудени да правят икономии и предлагат по-малко места за обучение.

Тогава младите хора по-трудно намират места за обучение и съответно броят на хората, които трябва да участват в мероприятия на преходната система, е съответно по-голям. Затова съществува ясна връзка между броя на младите хора в преходната система и икономическата ситуация.

В последните години младежката безработица в България отбелязва спад, докато в Германия няма съществени изменения.

Младежка безработица
Дял на работещите в %



Източник: Евростат – Данни за безработицата според пол и възраст – годишни данни

Кога се прилага преходната система?

Важна цел на образователната политика и политиката за пазара на труда е да се даде възможност на младите хора възможно най-безпроблемно да преминат от училище към професионално образование и след това към трудова кариера. Макар че в повечето случаи това да става успешно, не всички ученици успяват да намерят веднага място за обучение. Преходната система представлява задължителна и незабавна алтернатива за тях.

Мерките, обикновено с продължителност една година, не водят до придобиване на професионална квалификация, а имат за цел да създадат условия за успешно професионално образование и да въведат учениците в света на труда. Конкретната им структура и съдържание са насочени към специфичните изисквания: подготвителните професионални курсове включват обучение за придобиване на умения в областта на информационните технологии и медиите, както и езиково обучение и обучение за кандидатстване за работа. Освен това може да се придобие и (по-висока) диплома за завършено средно образование или да се завърши признато основно професионално образование.

Мероприятията от преходната система са насочени специално към завършващите училище, които поради недостатъчна образователна степен често срещат трудности при намирането на място за обучение. Ефективността им обаче – бързата интеграция на пазара на професионално образование – е спорна. Но особено в периоди с висока безработица систе-

мата поема втора функция: тя предпазва младите хора от изпитанието на ранна безработица (вж. стр. 32). Тази защита е особено ценна в икономически трудни времена. Въпреки това броят на участниците в преходната система трябва да се следи критично: целта трябва да бъде завършващите училище да се включат в професионалното образование възможно най-скоро.

Поради демографските промени (вж. стр. 35) и особено поради доброто икономическо положение на Германия броят на младежите, които попадат в преходната система, от години намалява. Но все още има много какво да се желае: въпреки преходната система близо почти всеки осми младеж на възраст между 20 и 29 години е без професионална квалификация (2012 г.).

Какво да очаква обучаващият се в предприятието?

Основната част от обучението се провежда в предприятието, с което обучаващият има сключен договор за обучение (вж. също стр. 17). В предприятието обучаващите се преминават през различни места на обучение, следващи определен план. Въпреки че отделните места се определят индивидуално, съдържанието на обучението, времевата последователност и изпитите са регламентирани на национално ниво в т.нар. наредби за обучение (вж. също стр. 22).

В рамките на практическата част на обучението обучаващите се запознават с предприятието, с работните процеси и трудовото ежедневие. Под ръководството на наставника те извършват същите дейности като него.

Съотношението между наставници и обучавани в различни отрасли силно варира.

По този начин се придобива не само специфично за фирмата и сектора знание, но обучаващите се придобиват и важен професионален опит за по-нататъшната си трудова кариера.

Съотношение между наставници и обучаващи се в различни отрасли

Съотношение между обучаващи и обучавани

Отрасъл	Обучаващи	Обучавани	Обучавани на обучаващ
Общо	626.106	1.216.560	1,9
Промисленост и търговия	297.066	685.251	2,3
Занаяти	197.988	341.484	1,7
Свободни професии	86.136	113.733	1,3
Държавни служители	19.041	40.206	2,1
Земеделие	23.733	32.322	1,4
Счетоводство	2.139	3.567	1,7

Източник: Германия, дата на отчитането, националност, пол, област © Федерална статистическа служба (Destatis), 2025

Кой може да бъде наставник?

За да могат да получат разрешение да провеждат обучение, предприятията трябва да отговарят на определени държавни критерии. Нормативните актове правят разлика между това дали дадено предприятие е подходящо да провежда обучение и личностната и професионална компетентност на наставника да обучава. По принцип предприятието трябва да може да предаде уменията и знанията, посочени в Наредбата за обучение (вж. също стр. 22). За целта то трябва да осигури на обучаваните работно място с подходящо за целта оборудване, на което могат да се усвоят и упражняват съответните работни стъпки, важни за съответната професия. Необходимите за целта технически уреди и оборудването (като инструменти, машини, оборудване за поддръжка и обслужване) трябва да отговарят на съвременното технологично равнище. Ако дадено предприятие не може да осигури усвояването на дадено умение, посочено в Наредбата за обучението, например поради това, че не използва определена машина в производството си, е възможно да се създаде асоциация за обучение. В този случай обучаваният усвоява съответното умение в друго предприятие.

В предприятието уменията се преподават от наставник. Той отговаря за обучението на младежите и често освен професионалното ръководство поема и функцията на възпитател. Поради това той трябва да отговаря на определени професионални и личностни изисквания, например да не е криминално проявен. Наставникът трябва да е на възраст най-малко 24

години, сам да е завършил съответното образование и да е придобил професионална квалификация за дадената професия или пък да може да преподава необходимите умения въз основа на дългогодишен професионален опит. Освен това той трябва да може самостоятелно да планира, провежда и проверява съдържанието на обучението и да е доказал тези свои умения чрез положени писмени и практически изпити. Полагането на тези изпити, както и окончателното одобрение на фирмата като фирма, която има право да провежда за обучение, се извършва от съответните камари (вж. също стр. 25).

Около 21% от всички германски предприятия провеждат професионално обучение.

Какво се урежда в договора за обучение?

Договорът за обучение се сключва между предприятията и обучаващите се. Основната част от съдържанието на договора обикновено се договаря от социалните партньори в съответния отрасъл. Освен описанието на длъжността и квалификацията, която трябва да бъде постигната, той например съдържа размера на възнаграждението на обучаващия се, дните отпуск и продължителността на пробния период. Обикновено възнаграждението се увеличава поетапно в зависимост от напредъка на обучението. С напредването на обучението обучаващият може да продължи да се интегрира все повече в производствените процеси и да получава по-високо възнаграждение.

Точният размер на възнаграждението по правило се определя от договорените тарифи и е различен в различните отрасли. Средно обучаващите се получават около € 800 на месец. През първата година възнаграждението варира между € 374 (фризьорство) и € 879 (за някои професии в промишлеността, металообработването и технологиите). През третата година от обучението възнаграждението се повишава до суми между € 511 (вътрешен дизайнер) и около € 1300 (различни занаятчийски професии).

Освен това в договора се определят точната продължителност на обучението и планът за обучение с различните учебни етапи. Особено внимание заслужава пълната защита от уволнение. Тя влиза в сила веднага след като обучаващият се завърши пробния период, който може да бъде между

един и четири месеца. Докато по време на пробния период е възможно незабавно уволнение без формалности, след това предприятието може да уволни обучаващия се само по важни причини. От своя страна обучаващият се може и след това да

прекрати договора за обучение с четири-седмично предизвестие. Тази широка защита от уволнение не позволява на предприятията да уволняват своите обучаващи се, преди те да завършат професионалното си обучение в трудни за икономиката времена.

Размерът на възнаграждението на обучаващия се е важен елемент от договора за обучение.

Какво се преподава в професионалното училище?

Практическата част от обучението в предприятието се допълва от обучение в професионално училище. То е задължително за всички обучавани и се провежда през цялата продължителност на обучението. В зависимост от професията и учебната година обучавашите се имат между 8 и 12 учебни часа един или два дни седмично. Особено при професии с малко на брой обучавани се може да се случи така, че професионалното училище да се намира далеч от обучавашата фирма. Тогава ежедневно придвижване става трудно за учениците и затова в тези случаи обучението често се провежда на блокове. Обучаващите се посещават училището целодневно в продължение на не повече от осем седмици.

Съдържанието на обучението е структурирано в две части: първо, основи и теория на професията, съгласувани с изискванията на съответната професия (две трети от учебния план), и второ, общообразователни предмети като немски език, математика, политика, икономика и социални науки, чужди езици, религия и спорт (една трета от учебния план). По немски език например учениците в професионалните училища се упражняват в ефективно общуване в устна и писмена форма – важно условие за работата им на по-късен етап. Съдържанието на обучението в професионалното училище се определя в Рамковия учебен план за съответната професия (вж. също стр. 22).

Преподаването е организирано в така наречените „учебни полета“: професионалното съдържание и компетентности

не се изучават в тематични блокове, а се разработват като казуси с реални ситуации в професионалния живот. Тази дидактическа структура помага на професионалните училища да държат по-добре сметка за индивидуалните потребности на отделните ученици. Това е предимство, тъй като целевата група е много широка – тя обхваща бивши ученици от всички видове училища в Германия.

Усвояването на съдържанието се проверява редовно с помощта на изпити и се отразява в удостоверения. Преминаването към следващата учебна година става независимо от оценките. Удължаването на обучението и повтарянето на учебната година е възможно само след консултация с обучаващото предприятие.

Какви изпити трябва да положат обучаващите се?

В края всяко обучение се провеждат всеобхватни заключителни изпити, на които се проверява усвояването на учебното съдържание от цялото обучение. В зависимост от професията изпитите са както писмени, така и практически. Изпитите са единни за цялата страна и се провеждат по едно и също време и с еднакви задачи. Организиран се и се провеждат от така наречените „камари“, например от занаятчийските камари или промишлено-търговските камари (вж. също стр. 25).

Процентът на неуспешните заключителни изпити е много нисък – около 10%. Ако обучаващият се не успее да издържи заключителния изпит, може да се яви повторно не повече от два пъти; след това изпитът се счита за окончателно неиздържан.

При успешно завършване на дуалното обучение завършващият получава три свидетелства: едно от професионалното училище, едно от обучаващото предприятие и едно заключително свидетелство от държавата.

Свидетелството от професионалното училище документира резултатите от теоретичната част на обучението. То предполага достатъчно добри постижения в училище. По принцип това свидетелство не е задължително условие за придобиване на професионална квалификация, но само с него завършващият има възможност да продължи образованието си в по-висше училище.

Свидетелството от обучаващото предприятие описва и оценява представянето на обучаващия по време на обучението в предприятието. То е сравнимо с препоръка от работодател и удостоверява придобития практически опит.

Приблизително 9 от всеки 10 обучаващи се издържат заключителния изпит от първия опит.

Заключителното свидетелство се издава от съответната камара. То е държавно признато и дава възможност на завършилия да кандидатства за работа във фирми в цяла Германия. Немските професионални дипломи се ползват с много добра репутация и в чужбина

Какви възможности за професионална реализация се откриват чрез дуалното професионалното обучение?

Системата за дуално професионално обучение предлага на младите хора различни възможности за развитие след завършване на образованието. Тя е тясно свързана с цялостната образователна система. Така след придобиване на професионална квалификация и няколко години опит в професията може да се придобие по-висока квалификация: в зависимост от професията напр. майстор-занаятчия, техник, специалист – икономист или специалист – търговец. Тази квалификационна степен позволява на завършилите да управляват собствен бизнес и от своя страна да обучават чираци. Сравнима е с бакалавърска степен в университета. Приблизително всеки пети обучаващ се в Германия получава този вид квалификация и така пред него се отварят професионални възможности, каквито в други страни имат само висшите.

След завършване на дуално професионално обучение желаещите могат да придобият право да кандидатстват във висше учебно заведение (ако вече не са завършили училище със зрелостно свидетелство). За тази цел се изисква или званието майстор и поне три години професионален опит, или посещение на специализирано училище. Преди да започнат следването си, много студенти в Германия завършват професионално образование – през 2011 г. 17% от студентите първи семестър са завършили професионално образование. В специали-

зираните висши училища (Fachhochschulen) този процент е още по-висок – там почти всеки втори студент е завършил професионално образование.

Дуалното професионалното обучение е алтернатива на висшето образование и в същото време предлага достъп до него. По тази причина то е и важна гаранция за пропускливостта на германската образователна система.

Всеки пети обучаващ се впоследствие преминава допълнително обучение за майстор.

За какво служи званието майстор?

Завършилите дуално професионално обучение имат възможност след допълнително обучение да получат титлата майстор, респ. в зависимост от професионалната квалификация, техник, специалист-икономист или специалист-търговец. За да получат тази титла, участниците трябва да положат няколко изпита, за които могат да се подготвят в майсторски курсове. Освен задълбочените специализирани познания в съответната област, на изпитите се проверяват познанията по микроикономика, право и педагогика на професионалното образование.

Тази нелека квалификационна степен е държавно призната и защитена и се присъжда от камарите. Това гарантира еднакви и високи стандарти за качество в цялата страна. Освен това тя често се изисква, за да се управлява собствена фирма и да се обучават чираци (вж. стр. 16). Поради тази причина е неразделна част от дуалното професионалното обучение, тъй като по този начин се осигурява предаването на знания и опит: бившите чираци стават майстори, които от своя страна обучават нови чираци. Същевременно допълнителното обучение в областта на икономиката и правото насърчава започването на самостоятелен бизнес. Много от малките и средни предприятия, които съставляват по-голямата част от германската икономика, са основани от майстори.

В зависимост от професията, подготвителните майсторски курсове струват между € 4000 (месар и фризьор) и € 10 000 (електротехник). Разходите за изпитите в камарите са допъл-

нително около € 750. Следователно надграждащото обучение за майстор е сравнително скъпо и отнема немалко време,

но от друга страна дава възможност за поемане на по-голяма отговорност и следователно за значително

по-високи доходи. Така че инвестицията си заслужава. Държавата насърчава надграждащото обучение за майстор например чрез предоставяне на заеми при изключително изгодни условия.

След придобиването на званието майстор, един механик печели около два пъти повече, отколкото след завършване на основното професионално образование.

Какво прави държавата?

Държавата задава правната рамка на дуалното професионалното обучение чрез три основни елемента: Закона за професионалното образование, Наредбата за обучението и Рамковия план за обучение.

Законът за професионалното образование урежда рамковите условия за провеждане на професионалното обучение в цялата страна. Наред с всичко друго, той урежда задълженията на обучаващите се и наставниците, общите условия за предприятията, които имат право да обучават, признаването на обучението на обучаващите се, възнаграждението на обучаващите се и изпитната система. Той гарантира стандартите за качество и по този начин подпомага националното (и международно) признаване на квалификацията.

Наредбата за обучението е правната рамка на обучението в предприятието. Тя се разработва индивидуално за всяка професия и съдържа наименованието на професията, признаването от държавата, продължителността на обучението, уменията и знанията, които трябва да бъдат придобити, както и изискванията за изпитите. Освен това Наредбата определя Рамков план за обучение и следователно осигурява времева и професионална структура на начина, по който трябва да се преподава съдържанието по време на обучението.

Рамковият учебен план определя задължителните учебни цели и учебното съдържание за професионалното обучение. За всяка професия има отделен Рамков план. Поради различ-

ния опит и различното образователно равнище на обучаващите, Рамковият учебен план е общ и гъвкав. Затова съдържанието може да се бъде различно в различните федерални провинции.

За да могат двете части на обучението в предприятието и в професионалното училище да се съчетаят подобаващо по съдържание и време, всички заинтересовани страни трябва да се координират тясно. При това е важно в разработването на рамката да бъдат включени и предприятията, и синдикатите с техния опит. Те най-добре могат да преценят кое учебно съдържание е необходимо, кои части трябва да бъдат реформирани и кои професии трябва да бъдат добавени или премахнати от списъка (вж. също стр. 26).

Защо са необходими синдикатите в системата на дуалното професионално обучение?

В Закона за професионалното образование се посочва, че работодателите, работниците и служителите и държавата заедно определят рамковите условия за дуалното професионално обучение. Тук синдикатите изпълняват няколко важни функции.

При колективното договаряне те определят заедно с работодателските организации насоки за договорите за обучение. Наред с останалото договарят размера на възнаграждението при обучение, броя на дните отпуск и продължителността на пробния период. Назначаването на обучаващите се след приключване на обучението също може да бъде част от колективния трудов договор (вж. също стр. 17).

Освен това синдикатите, както и предприятията, могат да подават предложения за доразвиване на професиите или за включване на нови професии в списъка, и след това да бъдат включени в процеса на самата разработка (вж. също стр. 26).

Синдикатите също така имат важен принос към практическото изпълнение и гарантирането на качеството на обучението в предприятието, като консултират работническите съвети. Те наблюдават практическата част на обучението, поддържат контакт с младите хора, разрешават конфликти и обръщат внимание на недостатъци.

Всеки обучаващ се може да членува в синдикат. Членството дава на обучаващите се автоматична правна защита в облас-

тта на трудовото, учебното и социалното право, както и право да бъдат консултирани от своя синдикат. Месечният членски внос е в размер на 1% от brutното възнаграждение.

Най-големите германски синдикати са IG Metall с 2,3 милиона членове и Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di с 2,2 милиона членове. Общо около 20% от германците са организирани в синдикати.

Какво правят предприятията в системата на дуалното професионалното обучение?

Предприятията имат централна роля в системата на дуалното професионално обучение. В съответствие със своите нужди те осигуряват места за обучение, заплащат възнаграждение на обучаващите се и отговарят за съдържанието на практическото обучение в предприятията. Те поемат отговорността за това техните обучаващи се да усвоят квалификациите, определени в Наредбата за обучението, и да положат заключителния изпит накрая.

Около една четвърт от обучаващите се в началото на обучението са на възраст под 17 години. Поради това наставникът в предприятието често поема и функцията на възпитател. Така например той изисква от своите обучаващи се да посещават професионалното училище.

Предоставянето на места за обучение е доброволно, но обучаващите се могат да бъдат обучавани само в подходящи за обучение условия. Освен достатъчно оборудване се изискват и наставници, които да притежават необходимата личностна и професионална квалификация (вж. също стр. 16).

Следователно поне един специалист в предприятието трябва да има придобита допълнителна квалификация за наставник. Знанията и уменията, необходими за това, се определят от държавата. Предприятията са мотивирани да предлагат места за обучение

не на последно място от това, че по този начин си осигуряват висококвалифицирани млади специалисти след завършване на обучението (вж. също стр. 30).

Средно всяка пета фирма в Германия провежда професионалното обучение. Около две трети от обучаващите се биват обучавани в големи и средни предприятия. Участието на малките и микро предприятия в дуалното професионално обучение обаче от години намалява.

След завършване на обучението двама от трима обучаващи се започват работа направо в тяхното предприятие.

Как се съгласуват предприятията помежду си?

Всички предприятия са организирани в т.нар. камари според отрасъла или групата професии. Членството в тях е задължително за всяко дружество и за всеки работещ на свободна практика. Камарите лобират от името на своите членове пред държавата. Те играят важна роля в дуалното професионално обучение. Те консултират, обслужват и наблюдават обучението в предприятията, регистрират договорите за обучение и провеждат изпитите. Освен това определят и контролират пригодността за провеждане на обучение на предприятията и наставниците. Заедно с камарите предприятията самостоятелно гарантират качеството на провежданото обучение. По този начин се осигурява и по-голяма близост на дуалното професионално обучение до практиката.



Кой може да участва при въвеждането на нови специалности?

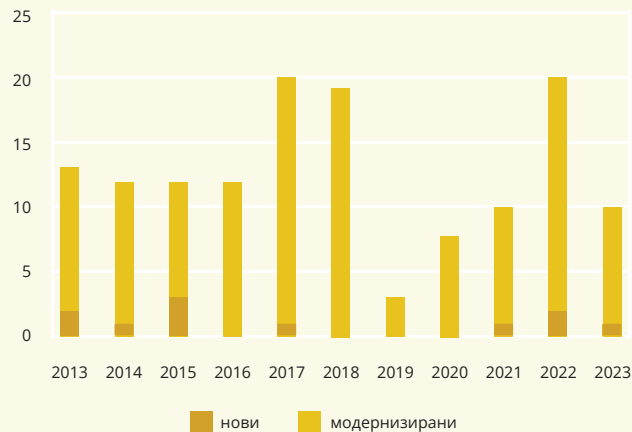
За всяка професия/специалност има индивидуална правна рамка под формата на Наредба и Рамков план за обучение (вж. също стр. 22). Те се изготвят чрез фиксирана процедура, която осигурява участието на заинтересованите страни (предприятия, синдикати и професионални училища). Чрез тази процедура могат да бъдат изменяни или премахвани професии за обучение, ако вече не отговарят на изискванията на пазара на труда. Същевременно чрез процедурата могат да бъдат създавани нови професии.

Инициативата за промени обикновено идва от синдикатите, професионалните асоциации или фирмите. Координационен комитет, в който участват представители на федералните

провинциите и федералното правителство, решава дали да бъде задействана процедурата. След това представители на държавата, синдикатите и работодателските организации разработват Наредбата и Рамковия план за обучение. По правило решението се вземат с консенсус.

Вече съществуващи специалности постоянно се модернизират, като същевременно се добавят нови специалности.

Развитие на броя на специалностите
Нови и модернизирани специалности



Източник: BMWK | Нова уредба и модернизация на наредбите за обучение в контекст

Процедури за координиране на условията на правната рамка



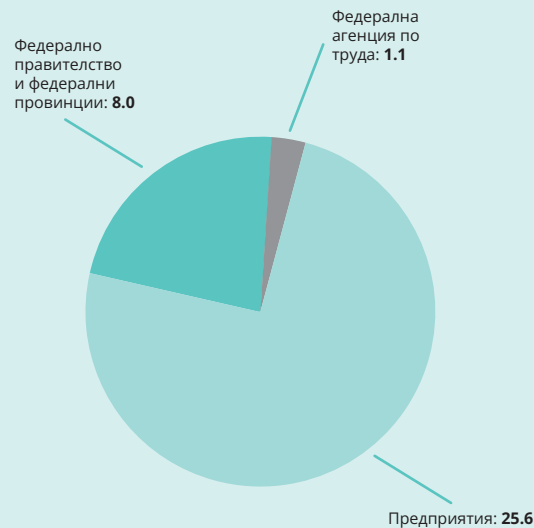
Как се финансира системата за дуално професионално обучение?

Подобно на отговорностите по отношение на организацията и изпълнението, разходите за дуалното професионално обучение също се разпределят между съответните участници (федералното правителство, провинциите и бизнеса). Около две трети се поемат от бизнеса, една четвърт – от федералното правителство и провинциите, а останалите – от Федералната агенция по труда.

Предприятията поемат основния дял от разходите за дуално обучение.

Федералната агенция по труда провежда активната и пасивната политика на пазара на труда в Германия. Тя се финансира основно от социалноосигурителните вноски на работниците и служителите. Освен това получава допълнително финансиране от държавния бюджет.

Разпределение на разходите за професионално обучение
Абсолютни разходи, в милиарди евро



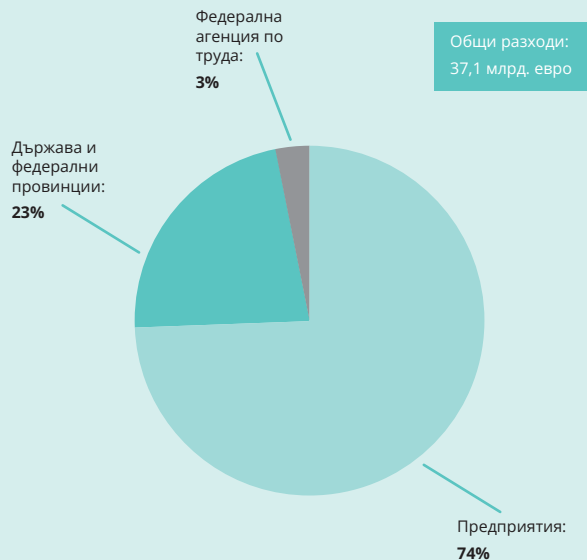
Източник: Федерален институт за професионално образование

Какви са разходите на предприятията?

Предприятията финансират практическата част от обучението. Това включва например разходи за персонал на обучаващия се и обучаващите, разходите за работното място, учебната работилница и вътрешното обучение в предприятието. Към тях трябва да се добавят и непреките разходи каквито са например таксите за камарата.

Един обучаващ се струва на германското предприятие средно € 17.933 на година. Най-голям дял с 62% се пада на възнагражденията на обучаващите се. Тъй като обучаващите се работят във фирмата на пълен работен ден от три до четири дни седмично, те генерират, разбира се, и приходи, които компенсират част от тези разходи. Един обучаващ се генерира приходи в размер на средно € 12.535 годишно. Следователно нетните разходи са значително по-ниски и са в размер на € 5398 годишно (2012/2013 г.).

Разпределение на разходите за професионално обучение
Дял от общите разходи



Източник: Федерален институт за професионално обучение | Данни 2022 | Глава А.9

Защо си струва за предприятията да провеждат обучение?

Въпреки разходите (вж. също стр. 29) предприятията имат основателни причини да инвестират в системата за дуално професионално обучение и да предоставят места за обучение. Едно от основните предимства е това, че имат глас при определяне съдържанието на обучението. Тъй като могат да участват във вземането на решения относно знанията и уменията, които ще се преподават, обучените кадри отговарят на техните изисквания и нужди. Тъй като за предприятията става все по-трудно да намират на външния пазар на труда квалифицирани кадри с желания профил, осигуряването на квалифицирани служители е основна причина фирмите да предлагат места за обучение.

Освен това чрез дуалното професионално обучение фирмите могат да подбират по-добре своя персонал. В хода на 2-3-годишното обучение те много добре опознават своите обучаващи се и могат по-добре да преценят дали те ще бъдат подходящи за фирмата и екипа. По този начин се намалява рискът от неподходящи назначения. Същевременно, ако след обучението предприятието назначи на работа своите обучаващи се, може да спести разходи за търсене на персонал (за обяви, интервюта за подбор, центрове за оценка и т.н.) и времеемкото въвеждане в работата, ако приемат в своя персонал обучаващите се след обучението.

Доброто обучение от страна на предприятието има и доста голяма привързваща сила. Младите хора се чувстват част от предприятието и най-често биха искали да останат да работят

в него. Това не само оказва положително въздействие върху мотивацията им за работа като бъдещи служители, но и увеличава лоялността им към предприятието. Често те остават на работа в предприятието по-дълго и така се намалява текучеството. Това има положително въздействие върху производителността.

Демографското развитие в Германия създава риск от все по-голям недостиг на квалифицирани служители (вж. също стр. 35). Системата за дуално професионално обучение увеличава ползите за предприятията, а оттам и тяхната готовност да осигуряват достатъчно места за обучение.

Колко струва на държавата дуалното професионално обучение?

Федералното правителство и провинциите покриват разходите на професионалните училища, които освен разходи за персонал, помещения и учебни материали включват и разходи за инвестиции. Освен това в тежки за икономиката времена федералното правителство и провинциите финансират и специални програми за обучение (вж. също стр. 13 и 14).

Дуалното професионално обучение струва на държавата сравнително евтино в сравнение с други системи за редовно обучение, като например системата за висше образование. За един ученик в системата за професионално обучение държавата харчи около € 2700 годишно. В сравнение с това годишните разходи за един студент в университет са значително по-високи и възлизат на около € 8200 (2011 г.).

Държавата инвестира в системата на дуалното професионално обучение 10,3 милиарда евро годишно или около 7% от общия бюджет за образование.

*Структура на германската образователна система:

Начално училище: от 1-ви до 4-ти клас. Впоследствие в зависимост от успеха и бъдещите планове и интереси, учениците постъпват в Hauptschule (основно училище (в Германия от 5-ти до 9/10-ти клас), Realschule (средно училище от 5-ти до 10-ти клас) или Gymnasium (гимназия от 5-ти до 12/13-ти клас).

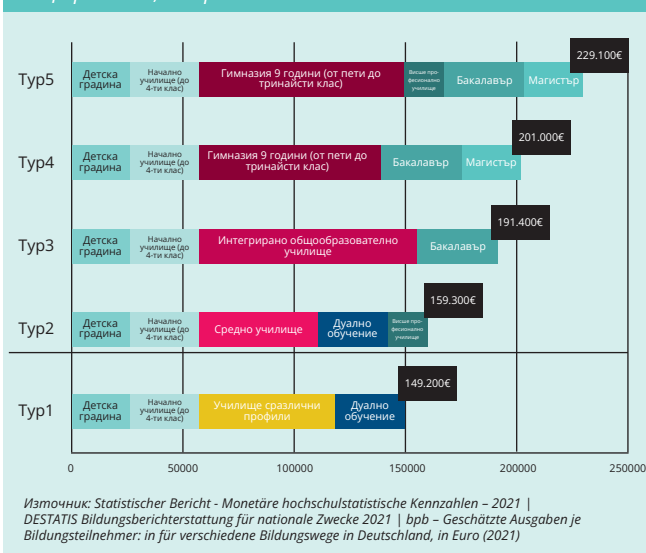
Основно училище: дава квалификация, ориентирана към практиката.

Средно училище: предлага по-широко образование. Отново е ориентирано към практиката.

Гимназия: води до придобиване на общообразователна квалификация и полагане

Разходи за избрани специалности

Общи разходи, в евро



на държавни зрелостни изпити. Дава възможност за продължаване на образованието във ВУЗ.

Integrierte Gesamtschule: в интегрираното общообразователното училище гимназията и средното училище са обединени под един покрив. В интегрираното общообразователно училище (IGS) учениците се обучават заедно възможно най-дълго време. Едва в 9-ти и 10-ти клас се взема решение кой с каква квалификация ще завърши.

Как дуалното професионално обучение влияе върху младежката безработица?

Системата за дуално професионално обучение улеснява безпрепятствения преход на младите хора от училище към трудовата кариера. Тъй като обучението е съобразено с изискванията на предприятията, се гарантира, че квалификацията на завършилия ще бъде търсена и на пазара на труда.

Училищните свидетелства съдържат информация за теоретичните познания на завършилите. Младите хора обикновено все още не могат да докажат способността си да се интегрират в йерархията на дадена фирма, да работят в екип и да прилагат теоретичните знания на практика. Поради тази причина фирмите често предпочитат кандидати с професионален опит, чиято пригодност може да бъде оценена по-добре въз основа на препоръки от работодателя.

Дуалното професионално обучение може да премахне или поне да намали пречките при първото търсене на работа. По време на обучението завършващите трупат практически опит, който може да бъде включен в препоръките на работодателя. Освен това чрез онази част на обучението, която се провежда в предприятието, се създава близък контакт между учениците и бизнеса. По този начин се улеснява преходът на младите хора между образованието и началото на трудовата кариера. Около две трети от тях дори започват работа директно в обучаващата ги фирма.

В условията на икономическа криза за младите хора е особено трудно на пазара на труда. Ако се налагат съкращения,

предприятията първо освобождават служителите с малък трудов стаж, като в същото време не назначават нови. Дуалното професионално обучение може да намали този риск. Цялостната защита от уволнение (вж. също стр. 17) на обучаващите се след пробния период предотвратява незабавното увеличаване на младежката безработица в условията на икономическа криза и появата на „поколение без професионална квалификация“. През 2014 г. нивото на младежка безработица в Германия е най-ниското в Европа – 7,1% – далеч под средното за ЕС от 21,2%.

Безработицата оказва особено силно влияние върху по-натъшното развитие на трудовата кариера и поради това обикновено води до високи последващи разходи. Тези последващи разходи могат да бъдат намалени чрез системата за дуално професионално обучение, така че тя е полезна за цялото общество.

Защо завършващите училище избират дуалното професионално обучение?

Системата за дуално професионално обучение предлага много добри перспективи за обучаващите се на пазара на труда благодарение на държавно признатата висококачествена квалификация.

Средно двама от всеки трима обучавани се наемат на работа в обучаващата ги фирма веднага след приключване на обучението. Поведението на фирмата при наемане на работа варира в зависимост от размера ѝ. Колкото по-голяма е фирмата, толкова по-голяма е и необходимостта от нови квалифицирани служители. Това се отразява положително върху вероятността за наемане на служители.

Възнаграждението за обучение е средно около € 800 на месец и дава на младите хора ранна и значителна финансова независимост. Затова в сравнение с висшето образование, където студентите първоначално имат само разходи, дуалното професионално обучение е привлекателна алтернатива.

Възможности за развитие след завършване на дуално професионално обучение откриват път към кариера, при която заплащането е понякога по-високо от това на завършилите университет. Средната годишна заплата на майстор или техник € 42.000 и е с около € 8000 по-висока от тази на журналист с висше образование и две години професионален опит. Равнището на безработица при майсторите/техниците и при висшистите е почти еднакво – 2,9 и 3,0% за мъжете и 3,7 и 4,0% за жените.

В същото време добрите възможности за високи доходи намаляват риска за завършилите да работят ниско платена работа (с възнаграждение с две трети по-ниско от медианното). Докато 40,7% от работещите без професионално образование работят ниско платена работа, при завършилите дуално професионално обучение процентът е само 17,6%. За учениците, които продължават професионалното си образование за придобиване на званието майстор, рискът спада до 4,8% и е приблизително на нивото за завършилите висше образование.

Какво е влиянието на глобализацията?

В глобалните икономически отношения владението на чужди езици и познаването на различни култури са важни конкурентни фактори за много предприятия; опитът, придобит в чужбина, все по-често е изискване за заемане на дадена длъжност. За да остане привлекателна за младите хора и в бъдеще, системата за дуално професионално обучение трябва да придобие по-международен характер.

Законът за професионалното образование (вж. също стр. 22) позволява близо една четвърт от обучението да се проведе в чужбина. Резултатите от обучението в чужбина могат да бъдат зачетени в Германия. Към момента обаче само 4% от обучаващите се използват тази възможност. За сравнение: от германските студенти една трета отиват в чужбина в рамките на своето следване.

Пречка са различното съдържание на обучението и изпитите, както и свързаните с това трудности при взаимното признаване на професионалната квалификация. Освен това обучаващите се често не владеят достатъчно добре чужди езици. Понастоящем Наредбата за обучението отрежда на чуждите езици в Рамковите учебни планове едва второстепенна роля.

С цел по-нататъшно насърчаване на интернационализацията на дуалното професионално обучение федералното правителство на Германия и Европейският съюз са разработили различни програми. Така например програмата „Еразъм +“ подпомага престойта в чужбина под формата на трудови

стажове, периоди на обучение и мерки за допълнителна квалификация.

В същото време все повече предприятия признават на своите обучаващи се резултатите от обучението в чужбина чрез собствени програми. Успоредно с това се въвеждат цели курсове за професионално обучение с международна насоченост (например обучение за европейски секретар, европейски кореспондент с чужд език или за европейски търговец).

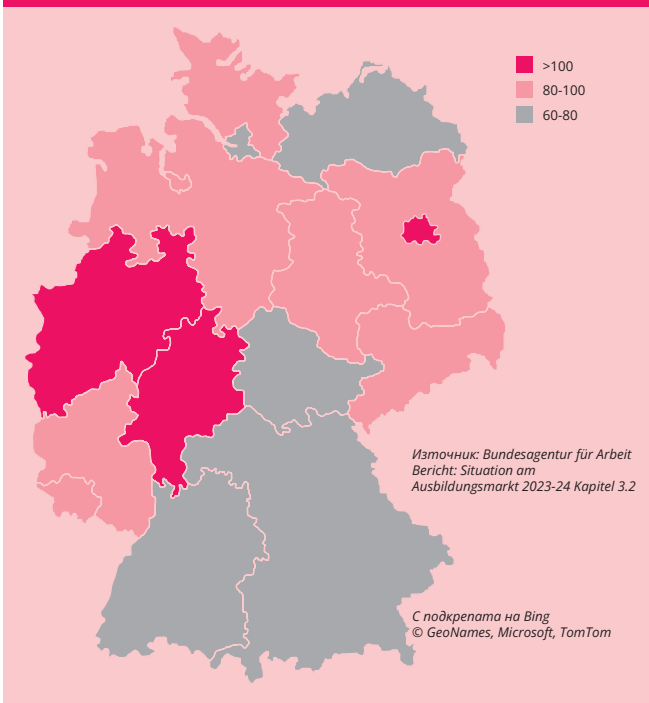
Какво е влиянието на демографските промени?

Устойчиво ниската раждаемост при увеличаваща се средна продължителност на живота води до намаляване и застаряване на населението. Тези т.нар. демографски промени се забелязват и в броя на завършващите училище – прогнозите са, че до 2025 г. той ще намалее с почти 20%. Следователно намалява и броят на потенциалните обучаващи се в първи курс. Но броят на предлаганите места за обучение също непрекъснато намалява след обединението на Германия.

В същото време се увеличават както броят на незаетите места за обучение, така и броят на неприетите кандидати. Причината за това е, че има голяма разлика в търсенето и предлагането на места за обучение както между регионите, така и между различните професии. Ето защо успешното намиране на място за обучение ще зависи за в бъдеще и от мобилността на младите хора.

Средно през 2024 год. на 100 предлагани места се падат средно 86 кандидати.

Кандидати за обучение и предлагани места Брой кандидати за 100 места за обучение



Как се отразява на фирмите намаляващият брой ученици?

Намаляването на броя на завършващите оказва силно влияние върху пазара на места за обучение: в миналото предприятия обикновено можеха да изберат най-подходящия от множество кандидати. В днешно време местата за обучение често остават незаети, защото не могат да бъдат намерени подходящи кандидати.

За да се преборят с този „недостиг“ на кандидати за обучение, федералното правителство и предприятията започнаха систематично да увеличават кръга от потенциални кандидати за обучение: от една страна, чрез по-добро интегриране и насърчаване на млади хора в неравностойно положение, например по-слаби ученици или младежи-имигранти. От друга страна се отправят по-настоятелни предложения към хора, които не са започнали обучение веднага след училище. Делът на обучаващите се, които в началото на обучението са на възраст над 24 години, непрекъснато се увеличава – днес те представляват близо 10% от всички обучаващи се в първи курс. Като нова целева група все по-голямо значение придобиват младите родители. През 2001 г. почти половината от младите майки на възраст под 24 години и една трета от младите бащи са били без професионална квалификация и не са били в процес на обучение. За тях трябва да бъде улеснено съчетаването на семейните задължения и обучението чрез предлагане на обучение на непълно работно време.

Това разширяване на целевите групи води до все по-голяма хетерогенност на обучаващите се, което създава нови

предизвикателства пред предприятията и професионалните училища. Те трябва да поема по-изявена възпитателска функция, отколкото досега. Тази задача се усложнява от нарастващата средна възраст на обучаващите се. За да се подпомогнат предприятията в това отношение, в момента се изпробва моделът на „асистирано обучение“. Предприятията, обучаващи младежи, които се нуждаят от допълнителна помощ, получават професионална педагогическа подготовка и подкрепа от външен доставчик.

В същото време, въпреки по-голямата хетерогенност на обучаващите се, предприятията трябва да продължат да осигуряват високо качество на дуалното професионално обучение. Само по този начин то ще остане и за в бъдеще привлекателно за силните ученици, които завършват училище.

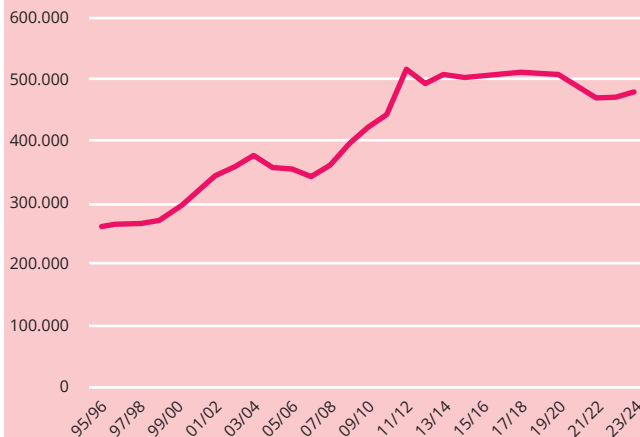
Как могат да се свържат дуалното професионално обучение и университетите?

В Германия от доста време се наблюдава тенденция в посока към висшето образование: въпреки намаляващия брой на завършващите училище, броят на студентите в първи курс продължава да се увеличава. Системата за дуално професионално обучение все повече се конкурира за завършващите училище с университетите.

Ето защо, за да се увеличи пропускливостта между двете системи, през последните години беше направен опит за по-добро свързване на системата за дуално професионално обучение със системата на висшето образование. От една страна, федералното правителство на Германия поде инициативи, които имат за цел да направят започването на дуално професионално обучение по-лесно за завършващите училище. От друга страна, с въвеждането на т.нар. „дуални програми за висше образование“ (вж. стр. 38), факторът за успеха на практически насоченото дуално професионално обучение, а именно тясното сътрудничество между предприятията и учебните заведения, все повече се пренася и в системата за висше образование.

Между 1999 год. и 2014 год. броят на постъпващите в германски университети студенти се е увеличил почти двойно.

Младежка безработица
Дял на работещите в %



Източник: Федерална статистическа служба 2024 студенти първи семестър по федерални провинции

Какво представляват дуалното висше образование?

Дуалното висше образование представлява следване с твърдо интегрирана практика в някое предприятие. Обучението се провежда на две места по същия начин, както дуалното професионалното обучение: теорията се преподава в университета, а практиката – в предприятието. Следователно учебното съдържание на двете места е много тясно съгласувано. Макар че няма официални критерии за достъп до дуалното висше образование, студентите по такива програми трябва да имат зрелостно свидетелство – общообразователно или в определена област. Освен това трябва да си намерят учебно предприятие, в което да преминат практическото обучение. Те подписват с предприятието договор за обучение (вж. също стр. 17), в който наред с останалото се урежда и възнаграждението.

По принцип дуалното висше образование предлага два модела за първоначално професионално обучение. Дуалното висше образование с интегрирано образование съчетава обучение по дадена призната професия с обучение във висше учебно заведение. Обучението във висше учебно заведение замества професионалното училище и студентът за около четири – четири и половина години може да получи както диплома за висше образование, така и диплома за професионална квалификация. Дуалното висше образование с интегрирана практика се състои от по-дълги фази на обучение във висшето учебно заведение и практически блокове по време на семестриалните ваканции. Тази форма на дуално

висше образование с интегрирана практика продължава около три – три и половина години и завършва с придобиване на диплома за висше образование, но не и на диплома за професионална квалификация. Освен това завършилите професионално образование и желаещите да завършат висше образование с няколко годишен професионален опит имат възможност да изберат дуално висше образование с интегрирана професия, което е възможно да се завърши и без зрелостно свидетелство.

Дуалното висше образование съчетава силна ориентация към практиката с теоретично висше образование и по този начин дава отговор на постоянно увеличаващия се брой на завършващите със зрелостен изпит. То е алтернатива на обичайното следване във висше учебно заведение и все повече се търси от студентите. Дуалното висше образование се избира особено често от абитуриентите с родители без висше образование.

Как се променят изискванията вследствие на дигитализацията?

Голяма част от живота ни все повече се записва и съхранява в цифров вид. Данните се превръщат в ресурс на бъдещето. Появяват се нови бизнес сфери, старите се реформират и стават по-ефективни. Иновациите стават все по-бързи, а продуктите все повече се персонализират, за да отговарят на изискванията на клиентите. Това налага напълно нови изисквания към производствения процес. Все по-важни стават гъвкавостта и способността за бързо адаптиране.

Цифровата трансформация в икономиката променя сферите на дейност на много професии и създава нови професионални профили. Така например професиите на ИТ специалиста, медийния дизайнер, мехатроника и специалиста по системна електроника стават все по-важни. Други професии все повече отстъпват на заден план. За да се гарантира, че дуалното професионално обучение и за в бъдеще ще продължава да полага основите на една стабилна кариера, трябва да се пре-разгледат и реформират уменията, на кои-

то то обучава. Все по-голямо значение придобиват ученето през целия живот, интердисциплинарното мислене и действие, уменията в областта на информационните технологии и медиите, както и умението да се работи с машини и мрежови системи. Смята се, че в бъдеще те ще бъдат необходими в почти всички

професии, така че трябва повече да залегнат в обучението. За тази цел трябва да се реформират нормативната уредба и Рамковите учебни планове (вж. също стр. 22).

Адаптирането на дуалното професионално обучение към цифровата ера тепърва започва. От решаващо значение за бъдещата жизнеспособност на системата ще бъде този процес да продължи.

Експертите очакват, че дигитализацията ще промени приблизително 89% от досегашната дейности на администраторите.

Источници

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014, Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Ausbildung in Deutschland – Geh' deinen Weg, BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit Statistik (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarktstatistik, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert, Ergebnisse der BIBB-KostenNutzen-Erhebung, BIBB Report, 1/2015, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung Plus, Duales Studium in Zahlen 2014, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berufsausbildung sichtbar gemacht, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Duale Ausbildung sichtbar gemacht, Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Ausbildung und Beruf, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Bildung und Forschung in Zahlen 2014, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (verschiedene Jahrgänge): Berufsbildungsbericht, Berlin/Bonn.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2012): Fachkräfte sichern – Duale Berufsausbildung, Berlin.
- Krone, Sirikit (2015): Dual Studieren im Blick, Entstehungsbedingungen, Interessenslagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2013): Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014): Bildungsausgaben, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014): Bildungsfinanzbericht 2014, Wiesbaden.
- Eurostat Unemployment by sex and age – monthly data: https://doi.org/10.2908/UNE_RT_M
- Bundesinstitut für Berufsbildung Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 S.287: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf#p age=288
- Bundesinstitut für Berufsbildung Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024 in Ost- und Westdeutschland: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2024_Dav_Gesamt%3bc3%bcbersicht_Ausbildungsgsverg%3%bctungen_Ost_West.pdf
- Prüfungsstatistik der Industrie- und Handelskammer: <https://pes.ihk.de/Berufsauswahl.cfm>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung Bildung in Deutschland 2024 S.17, S.214, S. 231: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-da-teien-2024/bildungsbericht-2024.pdf>
- Deutsche Handwerkszeitung: Neue Studie: So viel verdient man mit Meistertitel <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/neue-studie-so-viel-verdient-11man-mit-meistertitel-mehr-93927/>
- IG Metall: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/291605/umfrage/mitgliederentwicklung-g-der-ig-metall/>
- Ver.di: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74814/umfrage/mitglieder-der-gewerkschaft-verdi-seit-2001/>
- Institut der Deutschen Wirtschaft IW-Kurzbericht 83/2022: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Gewerkschaften.pdf
- Bundesinstitut für Berufsbildung Datenreport, 2019 – A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung – A5 Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik: <https://www.bibb.de/datenreport/de/2019/101256.php#module104763>
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Kennzahlen zur betrieblichen Ausbildung in Deutschland 2023: <https://iab.de/daten/kennzahlen-zur-betrieblichen-ausbildung-in-deutschland-2023/>
- Bundesinstitut für Berufsbildung Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, S. 202: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf>
- UNESCO UNEVOC TVET Country Profiles Germany: https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=DEU_12
- Bundesinstitut für Berufsbildung Datenreport 2021 – A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung – A9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung – A9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in verschiedenen Ausbildungsberufen – Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018: <https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/140433.php>
- <https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=DEU>
- Statistisches Bundesamt Gehaltsvergleich 2022 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/05/PD23_200_62.html Statistisches Bundesamt Niedriglohnquote: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html>
- Bundesinstitut für Berufsbildung Datenreport 2019 A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung A5 Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik Tabelle A5.8-1: <https://www.bibb.de/datenreport/de/2019/101256.php#module104763> Bundesinstitut für Berufsbildung Assistierte Ausbildung (AsA flex): <https://www.bibb.de/de/1301.php>