

„Дуално образование за модерните изисквания
и нужди на обществото“



ДОМИНО

GALLUP
INTERNATIONAL

www.gallup-international.bg

Някои основни тенденции и нагласи на работодатели към дуалното образование и свързани теми

Качествен сондаж

Таргет



<i>Собственици на предприятия</i>	предоставят ценна информация като цяло за бизнеса;
<i>Изпълнителни директори и управители</i>	споделят за отговорността да създаваш и ръководиш екип;
<i>Мениджъри в отдел „Човешки ресурси“</i>	с натрупан житейски опит в сферата, както и с опит при работа със стажанти;
<i>Членове на ръководни органи</i>	с богат опит в сферата на взаимодействие между бранш и образователна система.

Обща запознатост с дуалното образование

- ✓ Регистрира се висока декларативна запознатост със същността на дуалното образование (която, разбира се, може да се дължи и на автоматизми при отговаряне или на търсене на престиж).
- ✓ Някои от основните функции на дуалното образование са по-скоро известни – дори се назовават интуитивно.
- ✓ Информираността до голяма степен се дължи на многократни опити за прилагане на дуално образование или на неформални негови варианти.

Общи нагласи към дуалното образование

- ✓ **В по-голямата си част нагласите към дуалното образование са позитивни. Някои от отговорите може да се дължат по-скоро на социална желателност, отколкото на реална положителна нагласа, но това също е индикатор за престижа на темата.**
- *„Аз лично винаги съм бил много за тези форми на обучение с ясното съзнание, че те трябва да видят истинската работа, т.е. да я покажем, а не да кажем: сядай тук и гледай, и накрая просто да разпишем документа.“*
- *„Изключително ценно, защото кадрите, които завършват с дуално обучение имат практически умения.“*



...., **НО** !

- ✓ **А защо формите на ранно профилиране да са нещо добро? (все пак училището не е само умения, а и среда)**
 - *„... ще загуби средата, защото влиза в непроменяем колектив.“*

- ✓ **Откроява се добро мнение и възприятие на такива форми на образование, което обаче не е осезаемо свързано с опити за прилагането му.**
 - *„Не съм запознат. Но е нещо много добро.“*

- ✓ **Училище срещу университет – потенциални напрежения днес и утре. Не са рядкост мнения, които критикуват прекаления акцент върху висшето образование у нас. Това се мисли и като конкретен практически проблем, и като въпрос на визията за развитие на страната ни като цяло.**
 - *„Много от най-добрите ни програмисти нямат висше образование.“*
 - *„Създава се впечатление, че без висше образование си втора категория човек.“*

Общи нагласи към дуалното образование

- ✓ **Асоциира се с повече положителни ефекти за двете участващи страни, отколкото с отрицателни. На практика, почти не се споменават възможни негативи.**
- *„Модерно като форма на обучение. Смятам, че е все по-трудно да намираме специалисти в нашата област.... С оглед на това, дуалното обучение би било в плюс и в помощ на компанията.... Един ученик, който има възможност да се обучава в реална среда, би могъл да направи своя избор за бъдещето много по-рано.“*

- ✓ **Води до полезно съчетаване на теорията с практиката. Именно това е основният мотив, който се среща във всички изказвания – намирането на сечение между научено в училище и очаквано на пазара на труда.**
- *„Може да се стигне до подходящи хора, които след това да бъдат назначени в предприятието. В крайна сметка теорията и практиката ще се съберат на едно място.“*
- *„Изключително ценно, защото кадрите, които завършват с дуално обучение, имат практически умения, а нямат само теоретична подготовка.“*



...., **НО** !

- „Това си беше готово и преди...“
- ✓ Усеща се известно раздражение от идеята, че подобни форми на образование се промотират чрез опит отвън; усеща се и носталгично съзнание.
- „Ние „откриваме топлата вода“; да дойде някой от Швейцария или от Луната да ни обяснява ... Но тъй като всичко се отрече...“
- ✓ Споделя се критика към образователната система и по-общо към политическата власт и администрацията в страната. Ясно се усеща раздражението и огорчението от страна на бизнеса по отношение на политиката за човешките ресурси като цяло. Дори това да е форма на инерционен скептицизъм, тя е достатъчно симптоматична.
- „Не е работа на бизнеса да пише учебни програми. Бизнесът прави бизнес.“
- ✓ И все пак има и положителна нагласа.
- „Сигурен съм, че ако се направи допитване до хора, които са професионалисти, какво да бъде включено в програмите, със сигурност ще има полза от това.“

Трудности при дуалното образование

✓ **Несъответствие между знания, умения и очаквания е един от отговорите (който нерядко се дава и машинално).**

□ *„Сама по себе си, няма как такъв тип дейност да преодолее това несъответствие между търсене и предлагане, защото голямата част от предприятията търсят умения.“*

□ *„Понякога не поемаме определени сделки, защото с наличните хора просто не можем да рискуваме.“*



□ *„Те идват с безобразно високи изисквания.“*

□ *„Те завършват с празни глави. С едни кухи дипломи, зад които не стоят никакви умения.“*

Трудности при дуалното образование

- ✓ **Сключване на договор с лице под 18 г. – административни пречки. Бизнесът по-скоро няма достатъчно информация по този въпрос и това води до известно притеснение и страх.**
- *„Ние сме се интересували от обучаващите се в гимназии с цел привличане след завършване да работят при нас. За съжаление тази наша идея не може да се реализира поради факта, че Инспекцията по труда забранява да се наемат лица под 18 год. или, ако се наемат, се минава през една дълга процедура.“*

- ✓ **Учебните програми и образователната система като цяло.**
- *„Смятам, че образователната ни система е твърде теоретична, твърде пренатоварена, твърде много излишна информация, която не се поднася в правилната възраст.“*



Трудности при дуалното образование

- ✓ **Липса на трудова дисциплина и трудови навици е една от трудностите (която може до голяма степен да се дължи на липсата на предприятието на достатъчно работа с млади хора, които често са в началото на трудовата си кариера и предстои да ги усвояват).**
- *„В 90% от случаите, в които съм работил с млади хора се оказва, че те нямат трудови навици и нямат отношение към работата.“*
- ✓ **Неориентирани млади хора – макар и да проличава типична поколенска критичност, липсата на ясна професионална ориентация следва да бъде адресирана като проблем. Тя е особено важен проблем днес – в условията на социални медии и все по-динамично развиващи се възможности.**
- *„Основно „неориентацията“ на младите хора. Голяма част от тях не знаят какво ще правят, когато завършат.“*



Ползи от дуалното образование

- ✓ **Подготовка на кадри в по-ранна възраст. Практика, която би било добре, а и най-полезно да се разработи в подходяща форма за страната, т.е. трупане на практически опит в условията на българския пазар на труда, съобразен с българската образователна система.**
- *„В Швейцария, имат ден на отворените врати, има всяка седмица посещения на работното място на един от родителите на децата, ама от първи клас. И децата започват да получават професионална ориентация от най-ранна възраст.“*
- ✓ **Трупане на практически умения, което спестява последващо обучение. Дуалното образование дава на бизнеса възможност да подбере и подготви своите кадри, без да е необходимо да отделя време за организиране и провеждане на обучение, както би било с новонает служител, който започва на заплата и договор.**
- *„За бизнеса е много добре да обучава своите бъдещи кадри в средата, в която те биха работили, така че когато дойдат на редовния си трудов договор да не се загубят първите пет-шест месеца в обучаване.“*



Ползи от дуалното образование

- ✓ **Набиране на персонал без да се налага изготвяне на обява за работа. Една от ползите, която спестява изготвяне на обява, провеждане на интервюта, както и бъдещо наблюдение.**
 - *„Ние се нуждаем от кадри и сме готови да ги обучаваме.“*
 - *„Може да идентифицираш качествата му и какво трябва да подобри. Това е още едно предимство, за да не ги изпускате.“*

- ✓ **Екипът печели ценно време за стиковка със стажантите, което влияе положително на отношенията в бъдеще. Освен добрата теоретична подготовка и трупането на практически опит, за едно предприятие е от изключителна важност и социално-психологическият климат на колектива.**
 - *„Бизнесът печели хора, които се вливат пълнокръвно в екипа и запълват липси.“*
 - *„Необходимо е да се намери баланс. Понякога някой е много добър професионалист, но не пасва в средата. Необходимо е да се види дали той пасва в екипа.“*



...., **НО** !

- ✓ **Неглижиране на производството за сметка на други сектори. Това е основна нишка в интервютата – личи критична липса на кадри в производствени сектори; личи „стигма“ върху такъв тип дейности. Предлага се нов подход при категоризирането на тези професии, включително нови названия на тези специалности от страна на учебните заведения. Препоръчва се повече свобода за директорите на учебни заведения.**

- *„Най-тежко било производството и трябва да ставаме юристи, маркетинголози или икономисти. Това е модата. Не може да пусна една обява за оператор на машина и да имам нула кандидати, а за маркетингов специалист – за 4 дни да имам 700 кандидати.“*

- *„Обмисляме създаването на наш собствен център за обучение, в който чрез капацитета и професионализма на нашите служители да обучаваме наетите кадри. Така това, което им предаваме като опит ще е приложимо за нас и ние ще ги ползваме, т.е. да си отглеждаме кадри. Така или иначе и сега това правим, макар и неофициално.“*

Стимули за прилагане на дуално образование

- ✓ Един от най-често споменаваните стимули е финансовият. Все пак хората са част от бизнеса и е нормално да мислят и отговарят в числа.
- *„Преди време участвахме в една програма, в която правителството участваше по европроект и плащаше по една средна заплата на стажанти за 6-8 месеца. Плащаха и на хората, които ги обучават. Ако това продължи и има още такива програми, това са едни достатъчни стимули за хората, които обучават тези стажанти.“*
- ✓ Прави впечатление, че като стимул може да се използва популяризирането на производствените сектори в широката общественост като сектори с добра перспектива, заплащане и достойнства, иначе казано младите да разберат, че “срамна работа няма“.
- *„В цялото общество трябва да се говори, че работата в производството не е срамна, а за момента тя не е нищо престижно.“*



Стимули за прилагане на дуално образование

- ✓ **Бизнесът показва и самокритичност, наравно с критичността към образователната система. Вината се търси и в липсата на подходяща среда – която именно бизнесът да създаде.**

- *„Кръговрат, бизнесът очаква хора, които да работят и създава среда за тях. Те, от своя страна идвайки, вече ще знаят, че работодателят ще им даде истински допир до работата, а не просто един подпис.“*

- *„Начинът, по който протича преходът, начинът, по който стана приватизацията, начинът, по който се въведе пазарната икономика, начинът, по който чуждите инвеститори влязоха в България, начинът, по който се управлява държавата, всичко това ерозира изцяло съзнанието и нагласите на подрастващото поколение за реалния живот, за който трябва да бъдат подготвени от средното училище.“*



...., **НО** !

✓ **Не само парите, но и качеството на живот като цяло. Оказва се, че една от основните пречки за задържане на персонал в по-малки населени места не е толкова заплащането, колкото по-общата липса на достъп до различни услуги и забавления; липсата на статус и пр. елементи на по-общото понятие за качество на живот.**

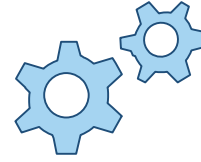
□ *„При нас парите са на европейско ниво, но всички просто отиват в София.“*

□ *„Стажантите, които остават при нас, най-често напускат, за да заминат за чужбина. Те не са се разочаровали от бранша, а от ситуацията в страната.“*

✓ **Когато става дума въобще за професионално образование, отчита се липса на реално наставничество.**

□ *„Там никой не им обръща внимание, защото липсва системата на наставника, който да ги приеме.“*

Взаимодействие между фирми и професионални гимназии



✓ **От една страна може да се говори за наличие на комуникация, от друга – по-скоро не. Когато се отговаря на базата на личен опит, впечатленията са по-скоро добри. Когато обаче се споделя принципно мнение, регистрира се и немалко скептицизъм; нередко – и по инерция. Наблюдава се желание за по-активна комуникация и взаимодействие**

- ❑ *„Получавал съм покана от директор на професионална гимназия да изнеса лекция, откликвал съм, разбира се.“*
- ❑ *„Има абсолютно скъсване на връзката бизнес – образование. Там няма такъв мост. Имаме голяма река, която тече между образованието и бизнеса, и мост няма.“*
- ❑ *„Преди 5-6 години са ни канили на срещи в университети, а в техникумите никога. Може целогодишно да има връзки, срещи и посещения. Полезно е и за бизнеса. Дори и децата да не искат да работят тук, поне виждат производствения процес, запознават се с процесите. Така че връзката е много полезна.“*



Възможни рискове за учениците

- ✓ **Трудно постигане на баланс между задачи на работно място и задачи в училище.**
- *„Проблемът е как ще бъде структурирано и как се работи с компаниите, които са се включили в тази форма на обучение. Ако едно дете учи в единия край на София, а работи в другия и това трябва да се случва ежедневно, е проблем. Трябва стиковка.“*
- ✓ **Липсата на заплата или наличието на ниска такава може да доведе до демотивация, а липсата на мотивация в началото на трудовата дейност се отразява на бъдещата реализация. В случая погрешният старт е по-лош вариант от липсата на старт.**
- *„Липсата на заплата води до демотивация в човек да работи и да върши качествено работата си.“*



Възможни рискове за предприятията

- ✓ **Инвестиране на финансов, времеви и човешки ресурс за обучение без сигурност за бъдеща реализация на потенциала в конкретна компания.**

- *„Дори и да подпишем някакъв договор, в който те ще имат някакви неустойки, не действа. Имахме такива случаи – обучихме шофьори, дадохме им висока квалификация – щом завършиха курса, те веднага напуснаха и отидоха в София.“*

- ✓ **При наемане на млади кадри съществува опасност от известно изоставане на работния процес, възможни щети - от една страна поради неопитност, от друга - от нехайство.**

- *„А пък, когато идват при мен на практика от техникума, те идват, за да правят бели, а учителите са демотивирани.“*





✓ Демографска криза

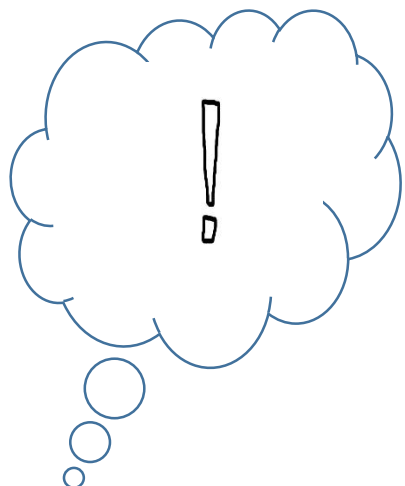
- „...не че липсва персонал, в България липсват физически хората.“
- „При нас в момента такива неща като препоръки не играят. Няма нужда от тях, защото ние вземаме всякакви хора, нямаме избор.“

✓ Престиж

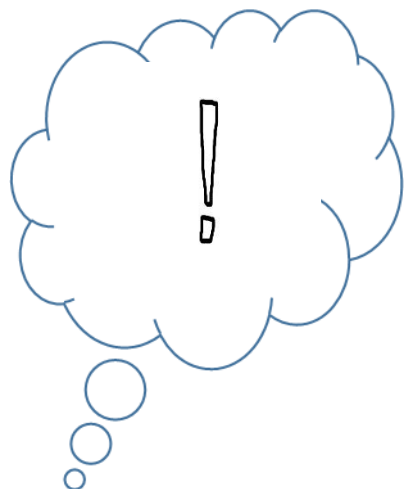
- „Престижно е да се записват гимназии, които не са професионални, които са хуманитарни и които фактически не обещават никаква техническа грамотност на ученик, който завършва 12 клас, а им обещават да знаят английски език, да речем.“

✓ Заплата

- „...новите кадри, които наемаме за пръв път на постоянна позиция имат безобразно високи очаквания, различни и от пазара и от реалността.“
- „Те нямат никаква представа с какви умения, с каква производителност биха могли да заработят 2000 лв. ...те знаят само, че искат 2000 лв.“



- ✓ Дуалното образование е добре известно. Регистрират се случаи на опити за прилагане на негови практически форми.
- ✓ Нагласите към дуалното образование са по-скоро с положителен знак, което до голяма степен се дължи на положително отношение към образованието от една страна, а и на автоматичните отговори.
- ✓ Регистрира се липса на кадри в производството и заради демографски процеси, и заради приписван престиж на едни професии за сметка на други.
- ✓ Усеща се липса на добра връзка между бизнеса и образователната система, както и обмен на информация какви кадри се обучават и от какви кадри има нужда бизнесът.
- ✓ Не са рядкост и предпочитания не за дуално образование заедно с гимназии, а за самостоятелно обучение в самата компания.



- ✓ **Една от основните трудности, според изказванията на бизнеса, е известната липса на достатъчни законодателни механизми, особено при сключване на трудов договор с лица под 18 години.**
- ✓ **Когато става дума за бизнес, едни от основните стимули си остават паричните възнаграждения като основен двигател, който да подпомага работата да се извършва качествено и в срок. Наред с това, обаче, като потенциален стимул изпъква и по-общата среда на живот.**
- ✓ **Учениците по-скоро имат нужда от повече практика и по-малко теория си остава донякъде спорен въпрос, когато двете би следвало да вървят заедно, като в комплект.**
- ✓ **Бюрата по труда и социалните мрежи се разглеждат като едни от основните източници, по които може да се разпространява повече информация за дуалното образование и свързаните практики, така че повече хора да се включат в прилагането му у нас.**

