

ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАГЛАСИТЕ В КОМПАНИИ ОТ ТРАНСПОРТНИЯ СЕКТОР, ПРОВЕЖДАЩИ ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ РАБОТА

Камен Христов, Даниела Тодорова
editors@spisanie.to, dtodorova@vtu.bg

*Висше транспортно училище „Тодор Каблешков“
ул. „Гео Милев“ 158, 1574, София
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ*

***Ключови думи:** обучение чрез работа, дуална форма на обучение, средно професионално образование, транспортен сектор, качество*

***Резюме:** Квалифицираният персонал е от ключово значение за ефективността на извършваната дейност във всяко едно предприятие.*

Една от възможностите за осигуряване на специалисти, които реално имат знанията и уменията да се реализират в конкретното предприятие дава дуалното обучение.

Настоящата публикация има за цел да представи част от резултатите от проучване, измерващо ефективността на обучението чрез работа (дуална форма на обучение), проведено сред 23 компании от Транспортния сектор, които извършват такова обучение на територията си.

ВЪВЕДЕНИЕ

Характерна особеност на дуалната форма на обучение е, че дава възможност още в средното образование, учениците да съчетават теоретичните знания с практически опит, натрупан в конкретни предприятия, свързани с изучаваната специалност от обучаемия.

Точно тази форма дава възможност за получаване на професионално обучение, което се извършва паралелно, както в училището, така и в съответното предприятие.

Проф. Д-р Юрг Швери в своята публикация „Защо швейцарските фирми обучават стажанти?“

Разходна ефективност в швейцарската система за ПОО и нейните обяснителни фактори” [1], юни 2018, казва следното за ролята на швейцарските компании в дуалното обучение:

„Ролята на компаниите в дуалното обучение:

- ◆ Фирмите са напълно свободни да предлагат или не места за стажуване (пазарно базирана система);
- ◆ ~70000 компании обучават стажанти (Mueller & Schweri 2012);
- ◆ Учебните компании подписват договор за стажуване с ученика и са задължени по закон да осигурят обучението;

- ◆ Около 250 програми за стажуване са определени в национални наредби за обучение
- ◆ Професионалните асоциации имат голямо влияние при разработването на наредби за обучение, особено при определянето на целите на обучението и учебните програми”.

Настоящата публикация има за цел да представи част от резултатите от **проучване, измерващо ефективността на обучението чрез работа** (дуална форма на обучение), проведено сред 23 компании от Транспортния сектор, които извършват такова обучение на територията си.

1. ЦЕЛИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Да се съберат и анализират данни за възприятията/нагласите на работодателите от Транспортния сектор, по отношение на обучението чрез работа (дуална форма на обучение).

Да се потърси отговор на въпроса: „С какви инструменти и при какви условия може да се постигне по-висока икономическа ефективност и обхват на обучението чрез работа, провеждано в компании от Транспортния сектор?”

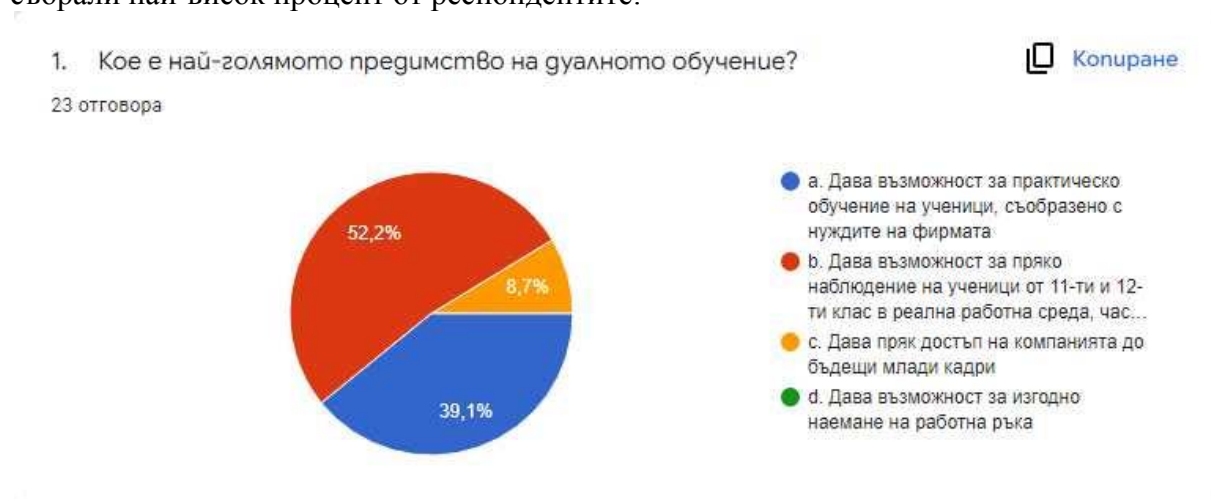
2. ТЕОРЕТИЧНА ПОСТАНОВКА И ПРОВЕЖДАНЕ

Изследването е проведено сред 23 компании от градовете София, Бургас и Монтана, работещи в Транспортния сектор и занимаващи се със сервизна дейност на транспортни средства, в които се обучават ученици в дуална форма на обучение от специалности „Автомобилна мехатроника” и „Автотранспортна техника”.

Изследването е проведено чрез анонимни онлайн анкети с 9 затворени въпроса с 4 възможности за отговор, попълнени от работодатели (собственици) или техни служители, отговарящи за обучението на територията на компанията (управители, технически директори, отдел човешки ресурси) през месеците февруари и март 2022 г.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

На база проведеното анкетиране ще представим резултатите от отговорите на компаниите, като за всеки от деветте въпроса от анкетата ще посочим тези отговори събрали най-висок процент от респондентите:



Фигура №1: Кое е най-голямото предимство на дуалното обучение?

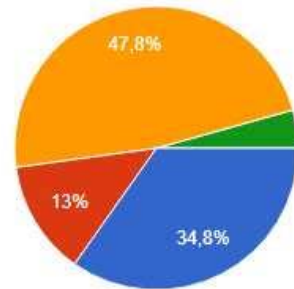
С 52,2% отговор „б. Дава възможност за пряко наблюдение на ученици от 11-ти и 12-ти клас в реална работна среда, част от които бихме наели след като завършат”, очертава основната нужда и цел на над половината компании, докато

отговор „а. Дава възможност за практическо обучение на ученици, съобразено с нуждите на фирмата” с 39,1%, показва другото предимство на обучението чрез работа, важно за работодателите – придобиването на умения, съобразени с нуждите на компанията.

2. Кой е най-големият недостатък на дуалното обучение?

Копиране

23 отговора



- а. Не мотивира достатъчно учениците да усвоят професионални умения
- б. Натоварва бюджета на компанията по отношение стипендии на учениците
- в. Натоварва допълнително техническия персонал с наставнически функции
- г. Недостатъчната подкрепа от страна на учителите методици

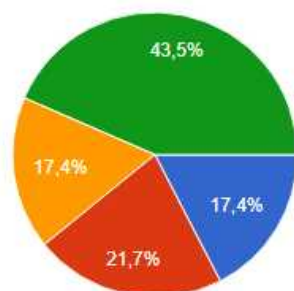
Фигура №2: Кой е най-големият недостатък на дуалното обучение?

С 47,8% отговор „в. Натоварва допълнително техническия персонал с наставнически функции”, очертава основната нужда в повечето компании от достатъчен брой наставници, които са мотивирани за работа с ученици, докато отговор „а. Не мотивира достатъчно учениците да усвоят професионални умения” с 34,8%, показва най-големия недостатък на обучението чрез работа, според работодателите – слаба мотивация за придобиване на умения, свързани с професията.

3. Кое е най-трудно при организацията на практическо обучение във вашата фирма?

Копиране

23 отговора



- а. Разпределянето на учениците по работни места, така че да бъдат покрити изискванията на учебната п...
- б. Осигуряването на достатъчен брой квалифицирани наставници
- в. Подсигуряването на дисциплината и безопасността при работата с ученици
- г. Комбинирането на производствен с учебен процес

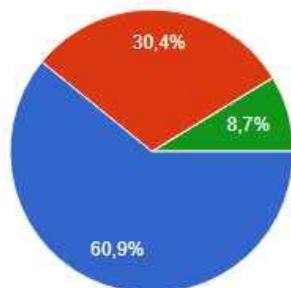
Фигура №3: Кое е най-трудно при организацията на практическо обучение във вашата фирма?

С 43,5% отговор „г. Комбинирането на производствен с учебен процес”, очертава този организационен проблем, докато отговор „б. Осигуряването на достатъчен брой квалифицирани наставници” с 21,7%, потвърждава нуждата проличала при Въпрос №2 – капацитет от достатъчен брой наставници, които са мотивирани за работа с ученици.

4. Смятате ли да предложите работни места на успешно завършилите ученици в дуална форма на обучение?

 Копиране

23 отговора



- а. Да, при положение, че са доказали, че желаят да работят усърдно и продължат да учат висше техническо образование
- б. Да, при положение, че се съгласят на заплащане кореспондиращо с уменията им
- в. Не, защото не откривам достатъчно мотивирани и квалифицирани кадри
- г. Не, защото евентуалните им планове да запишат висше образование

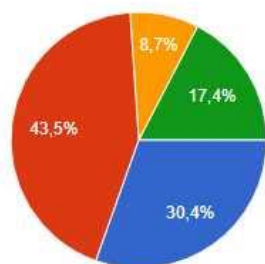
Фигура №4: Смятате ли да предложите работни места на успешно завършилите ученици в дуална форма на обучение?

С 60,9% отговор „а. Да, при положение, че са доказали, че желаят да работят усърдно и продължат да учат висше техническо образование”, очертава острата нужда от кадри, които не само са усърдни на работното място, но и желаят да се развиват в областта на техниката, докато отговор „б. Да, при положение, че се съгласят на заплащане кореспондиращо с уменията им” с 30,4%, показва нуждата от квалифицирани кадри, които основно да хвърлят усилията си в производството, получавайки съответното заплащане, формирано от работодателя.

5. Бихте ли подписали договор за разпределение на работно място с ученик в 11-ти клас (за 2 годишно обучение + 3 годишно разпределение), ако законодателството го позволява?

 Копиране

23 отговора



- а. Да, ако законодателството гарантира моята инвестиция, при положение, че ученикът не успее да завърши успешно
- б. Да, ако законодателството гарантира моята инвестиция, при положение, че завършилият успешно ученик не желае да отработи разпределението
- в. Не, бизнес средата не ми позволява да правя дългосрочни инвестиции
- г. Не, защото все още нямам достатъчно преки наблюдения по отношение на работното място

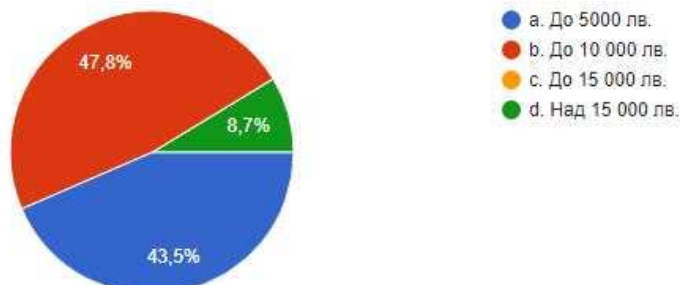
Фигура №5: Бихте ли подписали договор за разпределение на работно място с ученик в 11-ти клас (за 2 годишно обучение + 3 годишно разпределение), ако законодателството го позволява?

С 43,5% отговор „б. Да, ако законодателството гарантира моята инвестиция, при положение, че завършилият успешно ученик не желае да отработи разпределението”, очертава необходимост, да се гарантират интересите на работодателите, ако държавата желае да разшири обхвата на дуалното обучение, докато отговор „а. Да, ако законодателството гарантира моята инвестиция, при положение, че ученикът не успее да завърши успешно” с 30,4%, потвърждава нуждата от гаранции за компаниите в случай, че в края на учебния процес не получат очакваните резултати.

6. На каква стойност оценявате общите разходи за обучението на един ученик в 11-ти и 12-ти клас (стипендия, работно облекло, доп. заплащане на наставника, инструменти, материали и др.)?

 Копиране

23 отговора



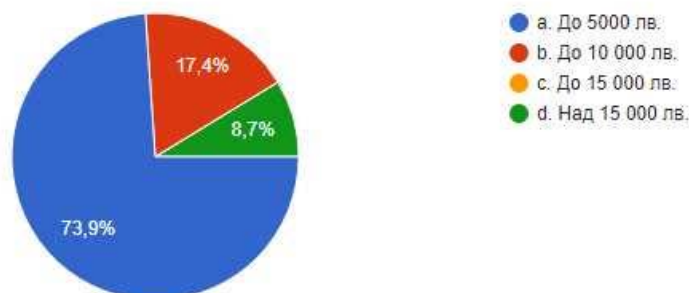
Фигура №6: На каква стойност оценявате общите разходи за обучението на един ученик в 11-ти и 12-ти клас (стипендия, работно облекло, доп. заплащане на наставника, инструменти, материали и др.)?

С 47,8% отговор „*б. До 10 000 лв.*”, и отговор „*а. До 5000 лв.*” с 43,5%, са показателни, тъй-като се отнасят за специалности, чиято издръжка е висока – „Автомобилна мехатроника” и „Автотранспортна техника”.

7. На каква стойност оценявате общите приходи от обучението на един ученик в 11-ти и 12-ти клас (сума от неквалифициран и квалифициран труд, който е извършил)?

 Копиране

23 отговора



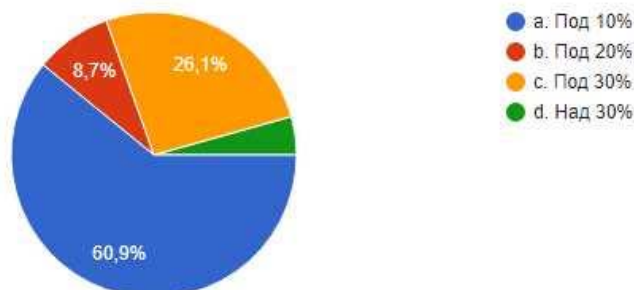
Фигура №7: На каква стойност оценявате общите приходи от обучението на един ученик в 11-ти и 12-ти клас (сума от неквалифициран и квалифициран труд, който е извършил)?

С 73,9% отговор „*а. До 5000 лв.*” преобладава, и отговор „*б. До 10 000 лв.*” с 17,4%, са показателни, тъй-като съотношението неквалифициран/квалифициран труд се променя едва около третата година за скъпи и сложни специалности като „Автомобилна мехатроника” и „Автотранспортна техника”.

8. Какъв е процентът на учениците останали на работа във вашата компания след завършване на средно образование, спрямо общият брой на учениците обучавани в компанията? (Въпросът се отнася само за ученици в дуална форма на обучение!)

 [Копиране](#)

23 отговора



Фигура №8: Какъв е процентът на учениците останали на работа във вашата компания след завършване на средно образование, спрямо общият брой на учениците обучавани в компанията? (Въпросът се отнася само за ученици в дуална форма на обучение!)

С 60,9% отговор „a. Под 10%” преобладава, и отговор „c. Под 30%” с 26,1%, са показателни за това, че процентът успешно завършили и реализирали се кадри, като резултат от обучението чрез работа не е достатъчно висок.

9. Как оценявате общия ефект от дуалната форма на обучение, като микс от приходи и разходи; положени усилия от страна на компанията за провеждане на обучението; брой наети млади специалисти, обучавани в компанията и др.?

 [Копиране](#)

23 отговора



Фигура №9: Как оценявате общия ефект от дуалната форма на обучение, като микс от приходи и разходи; положени усилия от страна на компанията за провеждане на обучението; брой наети млади специалисти, обучавани в компанията и др.?

С 56,5% отговор „c. Задоволителен (дотогава, че имам планове да приемам същия брой ученици в дуална форма на обучение)” преобладава, и отговор „a. Незадоволителен (дотогава, че имам планове въобще да не приемам ученици в дуална форма на обучение)” с 26,1%, са показателни за това, че обхватът на системата

на дуалното обучение няма да се разшири, без държавата и отговорните институции да убедят работодателите в ползите от нея.

4. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

На база резултатите от анкетирването се очертават няколко извода от изследването:

1. Като положителен се оценява контактът с бъдещите кадри, докато организационното и кадрово обезпечаване на учебния/производствения процес затруднява компаниите.
2. Над 60% от анкетираните работодатели търсят кадри, които желаят да работят в компанията и да се развиват в техническите науки успоредно с това.
3. Работодателите имат нужда от повече гаранции от страна на държавата, които да подсилят инвестираното време и средства в обучението в реална работна среда на ученици в 11-ти и 12-ти клас.
4. По отношение на преките приходи и разходи от работата на ученик по време на обучението му в компанията, според работодателите разходите превишават приходите (което е обяснимо за специалности като „Автомобилна мехатроника” и „Автотранспортна техника”, защото издръжката на обучението е висока, а отнема повече време, докато се развият умения, придаващи по-високата стойност на квалифицирания труд).
5. Обхватът на системата на дуалното обучение няма да се разшири, без държавата и отговорните институции да гарантират на работодателите ползите от нея.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведеното анкетно проучване даде възможност да се оцени каква е нагласата на фирми от транспортния сектор да провеждат обучението и да разширяват знанията и опита на учениците чрез работа.

„Дори ако швейцарската система за ПОО е призната за високопроизводителна и международно ценена, от съществено значение за поддържането и по-нататъшното развитие на това качество е да се проучи как чираците (учениците, стажантите, б.а.), учителите (методиците б.а.) в професионалните училища и обучителите във фирмата (наставниците б.а.) определят и възприемат качеството на ПОО.” [3]

Изследването е подкрепено от ФНИ по Проект ФНИ №КП-06-Н55/10 - 16.11.2021 г. „Модел за измерване и оценка на качеството на образование във висшите училища в Р България“.

ЛИТЕРАТУРА:

- [1] Защо швейцарските фирми обучават стажанти? Разходна ефективност в швейцарската система за ПОО и нейните обяснителни фактори, Проф. Д-р Юрг Швери, юни 2018,
- [2] Въведение в системата на обучение чрез работа (дуално обучение) в България, инж.К. Христов, Октомври 2021, <https://mtc-aj.com/article.2163.htm>

[3] Какво значение има възприеманото качество на обучението във фирмата: проучване с чираци в технически и търговски професии, Berger, J.-L., Wenger, M. & Sauli, F. (2019). How the perceived quality of in-company training matters: A study with apprentices in technical and retail occupations. In F. Marhuenda & M.J. Chisvert-Tarazona (Eds.), Pedagogical concerns and market demands in VET. Proceedings of the 3rd Crossing Boundaries in VET conference, Vocational Education and Training Network (VETNET) (pp.187-194) <https://doi.org/10.5281/zenodo.2641022>

TRANSPORT SECTOR COMPANIES SURVEY, REGARDING TRAINING STUDENTS THROUGH WORK

Kamen Hristov, Daniela Todorova
editors@spisanie.to, dtodorova@vtu.bg

*Todor Kableshkov University of Transport,
1574 Sofia, 158 Geo Milev Str.
THE REPUBLIC OF BULGARIA*

***Key words:** work - based learning, dual form of education, secondary vocational education, transport sector, quality*

***Abstract:** Qualified staff is crucial for the efficiency of the activity carried out in each enterprise. An opportunity to provide specialists who actually have the knowledge and skills to be realized in a particular company gives dual training.*

This publication aims to show the effectiveness of on-the-job training (dual form of training) conducted among 23 companies in the transport sector that provide such on-site training.