

## Предложения за обучение на наставници в България

### Дуално обучение в Германия

#### Обучение на наставници

#### (Ausbildung der Ausbilder – (AdA))

AdA означава TtT. В Германия то е базирано на Наредбата за пригодност на обучаващите в дуалната система.

Обучението обхваща курс за придобиване на компетентност за професионално действие, състояща се от професионална пригодност в съчетание с професионално- и трудово-педагогически умения. Курсът завършва с изпит.

Целта е да се подготвят наставниците за професионален подход при съпровождането на обучаваните в процеса на усвояване на практически умения по професията, която самите те упражняват. Подходът съчетава чисто професионалните умения с методически знания и умения, организационни умения, социални умения и личностни качества на наставниците.

Съществуват две версии на обучението на наставници, които се разпространяват и в чужбина:

Базова версия	Пълна версия
покрива основни професионално- и трудово-педагогически знания и умения	надграждаща (за наставници, заети в немски фирми, работещи в чужбина, които искат или трябва да притежават сертификат AdA).
40 до 50 уч. ч.	80 до 120 уч. ч.
Изпит от 90 мин. с общо 30 въпроса и презентация/специализиран разговор от 30 мин.	Изпит от 180 мин. с общо 70 въпроса и презентация/специализиран разговор от 30 мин.

И в двата случая се изучават – в различна степен, следните четири учебни полета:

*(Учебното поле е дидактическа организационна единица в учебния план/учебната програма на дадена професия. Тези учебни полета са изведени*

*от реални производствени ситуации и обхващат няколко полета на действие.*

*От 1996 год. учебните планове/програми се пишат на принципа на учебни полета. Целта е обучаваните да бъдат ориентирани към реалности от съответната професия и да придобият компетентност за самостоятелно извършване на професионални действия.)*

1. Проверка на предпоставките за обучение и планиране на обучението.
2. Подготовка на обучението и съдействие при назначаване на обучаваните.
3. Провеждане на обучението.
4. Приключване на обучението.

Наставниците трябва да получат знания, да ги разберат и да ги прилагат.

### **Предложения за обучение на наставници в България**

С регламентирането на обучение чрез работа (дуално обучение) в чл. 17а на Закона за професионалното образование и обучение и Наредба № 1 от 08.09.2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение), актуализирана май 2018 г., обучението на наставници придобива съществено значение.

Наставникът е ключова фигура в дуалното обучение, който допринася за изграждане на по-тясна връзка между теория и практика, обучение и икономика, за мотивиране на млади хора да изучават професия, виждайки практическото приложение на придобитите знания и възможността за добра реализация на пазара на труда, да формират определена фирмена култура. Тяхната обучаваща дейност е съпътстваща към основана им функция във фирмата / в предприятието.

Освен наставници големите фирми, поддържащи свои собствени центрове за професионално обучение, разполагат и със специално назначени обучаващи, чиято основна дейност е обучението в центъра.

Изхождайки от опита на ДП БГЦПО при провеждането на обучения на наставници от 2012 година насам, **целевата група** на наставниците, дефинира в ЗНЗ и Наредбата за дуално обучение, състои от две категории персонал:

Подгрупа 1: служители, на които работодателят е възложил администрирането, организацията и контрола на обучение в предприятието –

най-често това са служители в отдел „Човешки ресурси“, началници на смени, цехови, отдели, др. – персонал с отговорни функции на различни нива, с постоянен ангажимент към обучаваните от началото до края на обучението,

Подгрупа 2: работници/служители на конкретни работни места, които съобразно темите от учебния план за практическо обучение на конкретно работно място в предприятието обучават/съпровождат/обгрижват определен брой обучавани на своето работно място.

И двете подгрупи са хора, които нямат представа от спецификата на учебния процес и още по-малко притежават умения да го провеждат / организират / оценяват. И за двете подгрупи обучението е нова дейност, съпътстваща тяхната основа професионална дейност. За да бъдат мотивирани и успешни в тази първоначално неприсъща им дейност, те трябва да получат начални знания относно рамката на новата им функция и умения какво и как да правят и как да постъпват при проблеми с обучаваните (те могат да бъдат ученици от училищата, и възрастни обучавани, тоест разнообразна група), допълнителни умения за насърчаване на ученето и мотивация на обучаваните за учене и труд, свързани с гарантиране на успеха на обучението.

**Главната цел** на обучението на наставници е:

- Запознаване на наставниците с общия регламент на професионалното обучение в България: кратка информация за Закона за професионалното обучение, Наредбата за дуално обучение, ДОС на професиите, учебната документация, други важни регламенти,
- Запознаване с дуалното обучение: същност, прилагане, роля на предприятието, отговорности на наставника, на обучаваните, пр.
- Развитие на умения за успешно планиране, провеждане, контролиране и оценяване на обучение на работното място,
- Придобиване на общи знания и практически умения в областта на професионалната и трудова педагогика и андрагогия, в частност придобиване на методически, дидактически, организационни и социални (комуникация, екипност, справяне с конфликти) компетентности, задължителни за обучаващи лица,
- Развитие на личността: придобиване на личностни качества, важни за обучаващия – отговорност, търпение, гъвкавост, нагласа за учене, издръжливост, пр.

От тези цели произтича **съдържанието на учебната програма** - тематичните блокове в програмата за обучение на наставниците, която трябва да бъде утвърдена като **единна, но рамкова програма**, за да може от една страна да има ред и задължителност при съдържанието и хорариума, и от друга страна да се даде възможност за гъвкав подход в различни учебни и учебно-трудови ситуации и при различия в браншовете и обучаваните. Рамковата програма трябва да бъде надпрофесионална и надбраншова – валидна за обучение на наставници по всички професии.

**Продължителността на обучението** зависи от подгрупата наставници:

Предложение:

За подгрупа 1: **първоначално** обучение от 32 учебни часа (на един път, за да не се губи ефекта) и **надграждащо** обучение от 8 учебни часа след определен период на практикуване на новата дейност. Целта е при надграждащото обучение да споделят опит, зададат въпроси, получат нови знания и умения. Второ **надграждащо** обучение от 16 уч.ч. във втората година.

Предвид факта на заетост в работата и на база опита от провеждани обучения е препоръчително провеждането на обучението да става в съчетание с почивни дни.

За подгрупа 2: **първоначално** обучение по същите теми в съкратен вид – дори под формата на инструктаж, в рамките на поне 8 или 16 учебни часа. Тези хора трябва да са информирани за това, което им предстои да правят, да знаят рамката, в която се намира новата им дейност, нейното значение за предприятието, обучаваните, самите тях, да са запознати с правилата, правата и задълженията си, работата с учебна документация – дневник на практиката, учебен план, пр. На тези обучения трябва да присъстват и наставниците от подгрупа 1. Важно е по време на това обучение да се прецизират правилата за обучение в предприятието, начина на комуникация по веригата, документацията, МТБ за обучението, материалите и пр. вътрешни въпроси, които са важни за успеха на обучението. **Надграждащо** обучение от 8 - 12 уч. ч. след определен период от време / по тяхно искане / при установена при наблюдение на наставник от подгрупа 1 потребност от обучение.

В началото обучаващата организация трябва да изработи учебната документация в тясно сътрудничество с предприятието, постепенно да се върви към

придобиване на умения от наставниците за самостоятелно разработване на учебни програми и материали.

За тази цел, а и защото настъпват промени в регламента, може да се предвиди обучение от поне 16 уч.ч. пред всяка следваща година. Сериозните наставници сами ще го поискат, особено когато изникне потребността от самостоятелно разработване на учебна документация, когато има проблеми, срещнат трудности, не се справят успешно с новата задача.

**Обучаващи организации:** Обучението на наставници е ключов фактор за успеха на дуалното обучение и не може да се повери на всички. Още повече при рамкова учебна програма, позволяваща гъвкавост, която не всички ще разберат правилно. Трябва да се регламентира процедура за подбор по критерии, например:

- Опит в обучение на наставници,
- Наличие на обучение обучаващи на наставници с доказани компетентности, които не правят само презентации, а предават практически умения и формират нагласи в наставниците и ги улесняват,
- Наличие на условия за обучение,
- Наличие на възможности за подобряване и актуализиране на дейността: проекти с международни партньори, възможности за трансфер на положителен опит и добри практики, пр.
- Мотивация на организацията.

По-правилно е обучаващи организации да са ЦПО - става дума за обучение на възрастни. Но не ВУ, защото те са далеч от практиката, за която тук става дума.

**Финансиране:** няколко възможности, които ще съществуват паралелно:

- Традиционно – от работодателите по договаряне с обучащата организация.
- Смесено 1: през ОП РЧР, НПДЗ или други източници – подпомагане на работодателите чрез поемане частично на определени разходи по схема на АЗ по НПДЗ, с цел мотивиране на работодателите за участие в дуалното обучение. Поне в началния период при организиране на пилотни курсове.
- Смесено 2: през ОП на МОН, която обаче да важи и за ЦПО.
- Възможно: от наставниците, само при положение, че получават добро допълнително заплащане на дейността си като наставници, и че предприятието има дългосрочна перспектива за провеждане на дуално обучение. Но не първоначалното обучение, а последващи обучения.