



CEDEFOP

European Centre for the Development
of Vocational Training



НАЦИОНАЛНА
АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ
И ОБУЧЕНИЕ



NATIONAL
AGENCY
FOR VOCATIONAL
EDUCATION
AND TRAINING

Европейска база данни на CEDEFOP за схеми за чиракуване: развитие на дуалното обучение за възрастни в България



Cedefop European database on apprenticeship schemes

Съдържание:

Автор: Силвия Тонева

Принос: инж. Марияна Павлова, инж. Красимира Брозиг,
Радосвета Дракева, д-р Ирина Димитрова, Люба Кръстева.

НАПОО (Cedefop ReferNet България), 2023

Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.

ReferNet е мрежа от институции в цяла Европа, в която са представени 27-те държави-членки плюс Исландия и Норвегия. Мрежата предоставя на Cedefop информация и анализи на национално ниво за професионалното образование и обучение (ПОО). ReferNet също така разпространява информация за европейските системи за ПОО и за дейностите на Cedefop към заинтересованите страни в държавите-членки на ЕС, Исландия и Норвегия.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>

ReferNet България	4
Въведение	6
CEDEFOP: Европейската база данни за чиракуване	7
Чиракуването в дневния ред на европейските политики.....	9
Дуално обучение за възрастни в България.....	14
Заключение	22
Библиография.....	25

ReferNet България

ReferNet е общеевропейска мрежа за обмен на опит и експертиза в областта на професионалното образование и обучение (ПОО). В мрежата са представени всички страни-членки на Европейския съюз, Исландия и Норвегия. За периода 2020 - 2023 година координиращата институция за дейностите на мрежата в България е Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО).

Тематичните категории, свързани с разработването на политики, които са обект на изследване в мрежата ReferNet в периода 2021-2025 г., и които попадат в обсега на настоящата статия, са както следва:

- Управление на ПОО и ученето през целия живот
 - Оптимизиране на финансирането на ПОО
 - Ангажиране на заинтересованите страни и укрепване на партньорствата в областта на ПОО
- Модернизиране на предлагането и предоставянето на ПОО
 - Модернизиране на стандартите, учебните планове, програмите и курсовете за обучение в областта на ПОО
 - Разработване и актуализиране на учебни ресурси и материали

- Укрепване на обучението на работното място, включително на стажовете
- Компетенции на учители, обучители и училищни ръководители
 - Системни подходи и възможности за първоначално и непрекъснато професионално развитие на училищните ръководители, учителите и обучителите

Въведение

Статията представя създадения от Европейския център за развитие на професионално обучение (CEDEFOP) инструмент с данни за ученето, базирано на работа, в Европейския съюз, Норвегия, Исландия и Великобритания.

В материала се фокусира вниманието върху укрепването на базирано на работа обучение в съответствие с европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване.

Разглежда се потенциала за развитие на дуално обучение на възрастни лица като възможност за придобиване на професионална квалификация и осигуряване на заетост. Предлагат се възможности за по-широкото прилагане на дуалната система в страната с цел обезпечаване на квалифицирана работна ръка за различни сектори на икономиката.

Основата на анализа е преглед на публикации в областта, както и анкетно проучване, проведено онлайн през 2023 г. сред фирми, които участват в партньорства за дуално обучение в България.

CEDEFOP: Европейската база данни за чиракуване

CEDEFOP наблюдава и анализира напредъка по постигане на целите в ПОО, които са договорени в рамките на процеса на европейско сътрудничество от 2002 г. (известен като Копенхагенския процес). Действащата политическа рамка на Европейския Съюз за ПОО е определена от Препоръката на Съвета относно професионалното образование и обучение за устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и устойчивост (2020 г.) и Декларацията от Оснабрюк относно ПОО като средство за възстановяване и преминаване към цифрови и зелени икономики.

Европейската база данни за стажовете на CEDEFOP <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes> представя структурирана информация за чиракуването на ниво държава, като форматът предоставя възможност за целево търсене и сравняване.

Базата данни съдържа информация за схеми за стажове, които имат правна основа и водят към придобиване на официални квалификации от системата за ПОО.

Описани са подробности за това каква е дефиницията за чиракуване в отделните страни и как се организира то в национален контекст.

Специално обособена секция с фишове за отделните държави

позволява да се направи сравнителен анализ за ученето чрез работа.

Потребителите на базата данни имат лесен достъп до информация относно специфичните характеристики на схемите за стаж, за целевите групи, продължителността и постижимите квалификации.

Висококачественото и ефективно чиракуване в подкрепа на развитието на професионални умения е част от политиките за учене през целия живот на Европейския съюз и намира място в ежегодно създаваните документи на мрежата ReferNet.

Чиракуването в дневния ред на европейските политики

Качеството на работната сила в националните държави е основен двигател за повишаване на конкурентоспособността на икономиките. Още през 2000 г. в Лисабонската стратегия се залагат цели за радикална промяна в европейската икономика чрез модернизиране на образователните системи и системите за социално осигуряване. Факторът заетост също е основен акцент в стратегията, както и целите за учене през целия живот. Извършената през 2005 г. средносрочна оценка за изпълнението на Лисабонската стратегия определя нови задачи пред Европейския съюз, сред които създаването на повече работни места и развитие на политики за обучение, насочени към растеж и заетост. Становището на Европейския икономически и социален комитет относно Лисабонската стратегия след 2010 г. отчита само частичен напредък по целите, свързани със заетостта.

В друг стратегически документ - „Европа 2020“ - отново на фокус са задачите за постигане на интелигентен растеж на Европейския съюз чрез развитие на знанията и повишаване на процента на заетост на населението между 20 и 64 години. В доклад за измерване на напредъка на България към постигане на националните цели на стратегията „Европа 2020“ коефициентът на заетост, заложен като цел, е изпълнен и дори е по-висок от средно европейския (НСИ, 2022).

В България участието на възрастни в учебни дейности е на

доста ниско ниво, под 2% през 2020 г., като целта за периода 2014-2020 г. от 5% не може да бъде достигната. Страната е на предпоследно място в региона, като с по-лоши показатели е само Румъния. Повечето възрастни участват в обученията в лицензираните центрове за професионално образование и обучение, а не в професионалните гимназии. През 2019 г. 12 881 възрастни са били обучени в центрове за ПОО, а в професионалните гимназии - 514. Както в центрове (54,2%), така и в училищата за ПОО (32,9%), най-голям е дялът на участниците в обучения за придобиване на професионална квалификация на възраст 40 и повече години. (Hristova, A. and Hoftijzer, M. 2021)

В доклад на Световната банка от 2021 г. се отправят конкретни предложения за институционални реформи в България, които да подкрепят използването на потенциала на човешкия капитал на страната. Сред тях е и реформа на образователните политики в отговор на нарастващото търсене на квалифицирана работна ръка. Препоръчват се мерки в посока целенасочени инвестиции в ПОО с цел повишаване на качеството и приложимостта на обучението, базирано на реално работно място. В Националната стратегия за развитието на България до 2030 г. като основен национален приоритет се определя развитието на умения, включително и на възрастни лица, както и превръщането на образованието и обучението в по-адекватно на нуждите на пазара на труда. (World Bank, 2023).

Актуалният проблем с несъответствието между търсени и налични умения в работната сила намира добро решение чрез прилагането на дуално обучение. Принципът една професия за цял живот вече не важи в днешния динамично променящ се пазар на труда. Дуалната форма на обучение е съществен компонент на образователните системи в Европа, а и не само. Безспорно предимство на дуалното обучение е неговата пряка връзка със света на бизнеса и възможността за развиване на практически професионални умения за избраната професия. Обучението на реално работно място се осъществява под наблюдението и с подкрепата на наставник, завършва с полагане на изпит и получаването на документ за професионална квалификация. Капацитетът на моделите за дуално обучение в Европа да решават значими социални и икономически предизвикателства е сериозен. В дневния ред на политиките за учене през целия живот са включени редица цели за придобиването на нови умения и преквалификация на възрастни лица през цялата им трудова кариера. Прилагането на дуалната форма на обучение има пряка връзка с целите на Европейската комисия за повишаване на икономическата конкурентоспособност, както и подобряване на пригодността за заетост на европейските граждани. Редица стратегически документи посочват дуалното обучение като инструмент за справяне с високите нива на младежката безработица, но то може да се разглежда и като удачно решение за преквалификация на възрастни заети и безработни лица. Стратегията на ЮНЕСКО за техническото професионално образование и обучение в периода 2022-2029 г. поставя акцент

върху мерки и дейности за насърчаване на дуалното обучение, включително и за възрастни лица (UNESCO Strategy for TVET 2022-2029). Новата Европейска програма за уменията насърчава по-активното включване на социалните партньори в разработването, прилагането и управлението на схеми за дуално обучение (European Skills Agenda, 2020). А в резолюцията на Съвета относно европейската програма за обучение на възрастни се посочва, че включването на възрастни лица в обучение може да допринесе за активното гражданско участие и изграждането на устойчиви общности (Council Resolution on a new European agenda for adult learning 2021-2030). Пак там е дефинирано, че обучението за възрастни трябва да бъде гъвкаво от гледна точка на време, място, ресурси, форми на организация и изпълнение и трябва да включва разнообразни подходи и мерки с цел повишаване на участието и мотивацията за учене.

За да се отговори на нуждите на всички заинтересовани страни (работодатели, обучаващи институции, държавни органи, синдикати и самите обучаеми лица), е необходима добра координация и широка обществена подкрепа.

Въпреки, че са налице различия в системите за дуално обучение, общото между повечето от тях е силната насоченост към училищната система и включването на младежи в практическо обучение. В един динамично променящ се пазар на труда, с изчезващи професии и закриване на производства, дуалната форма може да бъде следваща опция за трудова реализация и за лица с предходен трудов опит. Макар че

системите за дуално са добре познати в страните членки на Европейския съюз, темата за дуалното обучение на възрастни е до голяма степен не достатъчно проучена и разработена. Настоящата статия повдига въпроси относно включването на по-голям дял възрастни в дуалната система и необходимостта от практики, които могат да направят дуалното обучение привлекателно и ефективно за по-възрастните работници. Поставя се акцент върху нуждата от мерки за по-широка популярност сред работодателите, вкл. сред малките и средни предприятия, а и сред потенциалните кандидати за обучение.

В контекста на целите от Европейската Програма за уменията, Препоръката на Съвета за професионалното образование и обучение и Декларацията от Оснабрюк, дуалното обучение за възрастни допринася съществено за първия принцип от Европейския стълб на социалните права - правото на качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот.

Дуално обучение за възрастни в България

Дуалното обучение предлага редица предимства за работодателите по отношение на справяне с предизвикателствата, свързани с осигуряване на квалифициран персонал. Предимствата за фирмите са представени на Фигура 1.

Осигуряване на квалифицирана работна сила
По-рентабилно набиране на персонал
Специализирано обучение за усвояване на актуални професионални умения
Подобрена производителност
Възможност за иновации
Съкратено време за адаптация
Подобрен имидж на компанията

Сред предизвикателствата, с които се сблъскват държавите при прилагането на дуалната форма, са престижът на професионалното образование и обучение, слабото участие на работодателите и осигуряването на устойчивост след приключване на финансовите механизми за подкрепа.

Още от 1992 г. Дания въвежда практическо обучение в компания за възрастни лица над 25 г., които искат да придобият квалификация или да се преквалифицират. По тази мярка работодателите получават субсидии за възнаграждение на обучаемите лица и на техните ментори. Ирландия е друг добър пример за базирано на работа обучение за възрастни с цел адаптирането им към променящия се пазар на труда и обезпечаване на бизнеса с нужните кадри.

Германия използва потенциала на дуалното обучение за интегриране на голям брой лица от мигрантските потоци през 2016 г. (Tangermann J., Grote J., 2018). Специална мярка, насочена към усвояване на езикова грамотност, професионална ориентация и придобиване на професионална квалификация позволява 24 785 лица от трети страни да получат достъп до заетост през 2017 г, а през 2018 г. техният брой вече е над 95 000.

По данни на министерство на образованието и науката в професионалните гимназии у нас дуална форма са завършили както следва - през учебната 2021/2022 - 611 ученици, а през учебната 2022/2023 – 1566. За сравнение интересът към дуално обучение при възрастните лица в лицензираните центрове за професионално обучение е далеч по-малък (Фигура 1).

Година	Брой завършили дуално обучение в лицензираните центрове за професионално обучение на лица над 16 г.
2018	190
2019	145
2020	31
2021	107
2022	130

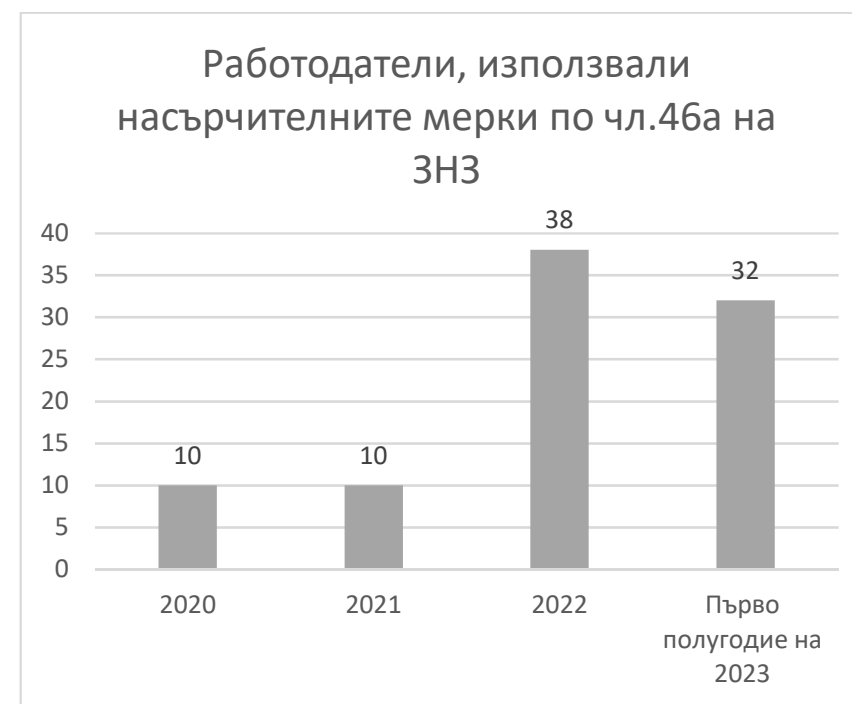
Фигура 1: Данни за броя завършили дуално обучение възрастни лица над 16 г. в лицензираните ЦПО

Източник: НАПОО

Различия се наблюдават и по отношение на избраните професии – възрастните лица избират най-често професии с втора (55%) и първа степен на професионална квалификация (14%), докато в училищната система усвояваните професии са от трета степен.

Нормативната уредба за регулиране на начина на организиране на дуална форма на обучение е факт още от 2015 година, включително и реда за провеждане на дуално обучение за възрастни лица над 16 г. В Закона за насърчаване на заетостта е предвидена и специална насърчителна мярка за работодатели, които включват в практическо обучение

безработни лица (чл. 46 а). Предвидена е възможност за получаване на субсидии за всяко разкрито работно място за обучение чрез работа (дуална система на обучение), на което е назначено безработно лице. Данните за компаниите, използвали насърчителните мерки сочат, че малък брой работодатели се възползват от възможността да наемат безработни лица за практическо обучение.



Фигура 2: Брой работодатели, използвали възможностите за субсидии съгласно чл. 46а на ЗНЗ в периода 2020-2023г.

Източник: Министерство на труда и социалната политика

Възможно е сред причините за слабото участие да са липсата на информация за тази възможност, липса на досег с Бюрата по труда при процедурите по подбор на персонал, или нежелание да се наемат безработни лица. От друга страна, съпоставени спрямо общия брой възрастни, включени в дуално обучение, тези данни показват, че през 2020 г. 32% от обучените са по мярката на МТСП, през 2021 г. – 9% от лицата, а през 2022 г. – 29%.

Ежегодно се залагат дейности и в Националния план за насърчаване на заетостта, свързани с прилагане на дуална система на обучение на безработни лица. През 2022 г. планът включва конкретни мерки за подготовка на кадри за сектор туризъм.

Онлайн анкетно проучване, проведено сред 104 фирми, които участват като партньори в дуалната система, показва редица притеснения на работодателите да наемат ученици. От една страна, те са свързани с особеностите на сектора и типа дейност, а от друга – с мотивацията за заетост на младите хора и след края на дуалното обучение.

На въпроса *Имате ли конкретни предложения как да бъде подобрена организацията на дуалното обучение?* са посочени отговори за добавяне на дуално обучение за възрастни, които подсказват непознаването на факта, че тази опция съществува и към момента на провеждане на анкетното проучване сред фирмите. Дуалната система на обучение се организира в съответствие с разпоредбите на Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), който регламентира

условията и реда за осъществяване на обучението чрез работа. Вече 8 години е в сила *Наредба № 1 от 08.09.2015 г. от 08.09.2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение)*, която регламентира специфичните дейности по организиране на дуалната форма. В наредбата ясно са дефинирани ролите и отговорностите на всяка от страните, ангажирани в процеса, както и мониторинга и контрола върху качеството на осигуряваното обучение. Кодексът на труда пък урежда условията за сключване на трудов договор при дуална система на обучение (чл. 230). Специална наредба на министъра на икономиката - Наредба № РД-04-4 от 8 ноември 2019 г. за условията и реда за създаване и поддържане на информационна база данни на работодателите, които отговарят на изискванията за участие в партньорства за осъществяване на обучение чрез работа, определя изискванията към работодателите, които имат интерес към участие като партньори в дуална форма на обучение, както и редът за вписването им в специална база данни.

Необходимостта от по-широка обществена информираност относно дуалната система у нас се откроява като извод и в предходно изследване (Тонева, 2022). Използването на цифровите технологии може да се приложи за постигане на широка информираност в обществото относно възможността и възрастни лица да се включват в дуална форма на обучение. В Ръководство за качествени стажове, изготвено от Международната организация на труда (МОТ) се посочва, че

цифровите технологии следва да се използват за повишаване на осведомеността и насърчаване на обученията, базирани на реално работно място (ILO Toolkit for Quality Apprenticeships).

Важно е да се отбележи, че в Националната стратегия за малките и средните предприятия 2021-2027 г. е заложена конкретна мярка, свързана с развитие на дуалното обучение и в частност със стимулирането на повече малки и средни предприятия да участват в него. Укрепването на ролята на бизнес сектора в планирането и организирането на дуалното обучение е от изключително значение.

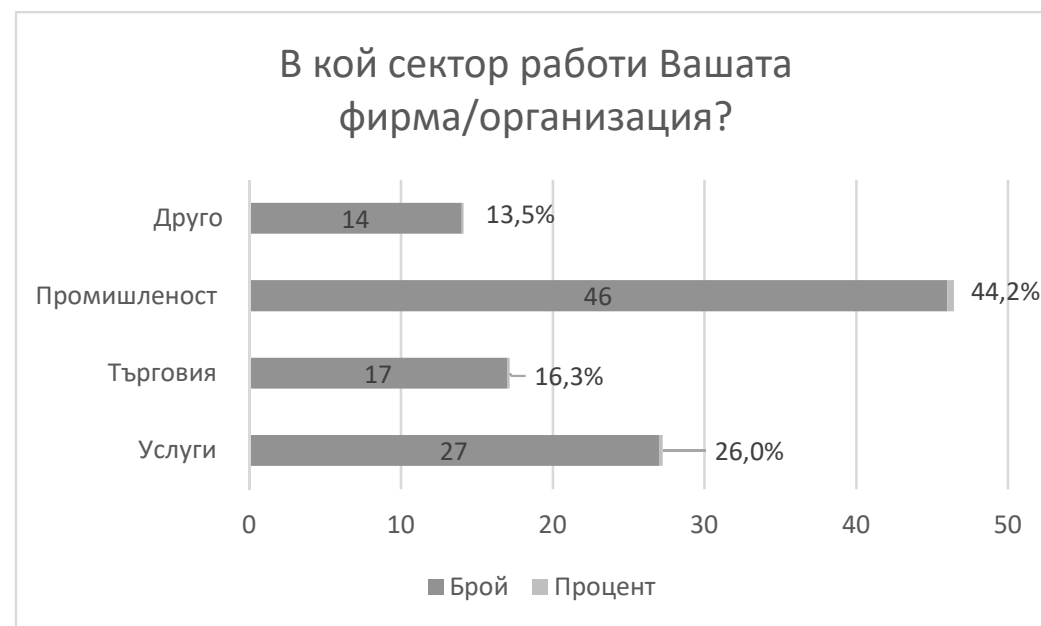
Приоритет 4 на Националната стратегия за демографско развитие на населението на Република България (2012 – 2030 г.) определя работата в реална работна среда като инструмент за повишаване на качеството на труда за неквалифицираните възрастни и безработните, но без конкретни мерки за подкрепа.

Отговорите на 1,9% от респондентите на въпроса *Посочете основните пречки за реализирането на качествено дуално обучение според Вас* съдържат предложения за по-голяма зрялост, респективно по-висока възраст на включените в практическо обучение лица.

На въпроса *Според Вас кои са основните недостатъци на наемането на младежи в дуална форма на обучение* 54,8% от респондентите са посочили липсата на трудови навици и дисциплина, а в опцията за посочване на *Друго* - ниската възраст е посочена от 7,7% от запитаните работодатели.

Трудовите навици и дисциплината са съществен елемент за изпълнението на всяка длъжност, а за някои индустрии са с критична важност що се касае до опазването на живота и здравето на персонала и спазването на технологичните процеси. Изграждането на трудови навици и дисциплина изисква освен време и определена степен на осъзнатост, която неизбежно е свързана и с възрастта на обучаемите лица.

На Фигура 3 са показани данни за сектора, в които оперират компаниите на анкетираните лица, от които е видно, че именно промишлените предприятия са преобладаващата част от ангажираните партньори в дуалната система.



Фигура 3: Данни за сектора на компанията, в която са заети респондентите

Източник: Собствено проучване

Данните от въпроса *Какви предизвикателства срещате с наставниците на младежи в дуално обучение?* сочат, че 40,4% от анкетираните са избрали отговорът *Необходимост от обучение на наставниците за работа с новите поколения*, а в опцията *Друго* отново са предложени предпочитания за работа с по-зрели на възраст обучаеми.

Според Л. Ланкастър и Д. Стилман два са основните фактора, които влияят върху формирането на т.нар. поколенчески личности (Ланкастър, Л., Стилман, Д, 2004). На първо място това са иконите - хора, събития, постижения, които са еталон за даденото поколение. На второ място се поставят условията на средата, в която конкретно поколение навършва пълнолетие. Иконите и условията помагат за създаване на специфични поколенчески ценности, нагласи и убеждения. Към факторите на въздействие се добавят родителите, икономическата ситуация и развитието на технологиите. Разминаванията във възгледите и предпочитаният модел на поведение между различните поколения на работното място могат да доведат до възникване на междуличностни конфликти, а и до проблеми с организационната ефективност. Действащата в момента *Програма за обучение на наставници за придобиване на основни педагогически и психологически знания и умения при работа с обучаваните за осъществяване обучение чрез работа (дуална система на обучение), утвърдена със Заповед на министъра на образованието и науката № РД 09-997/02.04.2019 г.*, предвижда общо 32 учебни часа. Те са разпределени между модули за развитие на

социални, организационни, методически и ръководни умения на наставниците. Сред социалните умения е посочено и „разпознаване на възрастови и индивидуални особености на обучаваните“. Освен да бъде отчетена възрастта и индивидуалните характеристики, за наставниците е важно да бъдат подготвени как да взаимодействат с представителите на различни поколения. В доклад на Българска стопанска камара относно изследване на поколенческите характеристики на работната сила в България се посочва, че хората от различни поколения се отличават със специфични преживявания, нагласи и идеи, тъй като живеят в една общност, в конкретен социален контекст и в маркиран от определени гранични събития времеви период (БСК, 2020). Ето защо дейността, характерна за дадена професия и организация, се разбира и интерпретира по различен начин от представителите на различните поколения. Познаването на специфичните особености и използването на силните страни на всички поколения може да спомогне за подобряване на взаимното разбирателство и подкрепа, трансфера на знания и приемствеността между отделните поколения на работното място.

С оглед на новите модели на учене и работа е важно моделът за дуално обучение да се позиционира като съществена част от политиките за учене през целия живот. По този начин ще се подпомогне повишаването на уменията и преквалификацията на възрастните, с което ще се отговори на нуждата от подготвени кадри за определени икономически сектори с

остър недостиг на кадри.

В ръководството на МОТ относно качеството на стажовете се изведени конкретни примери от различни държави за посъкратени пътеки за стажуване и признаването на професионална квалификация за възрастни лица. В Швейцария например се изисква минимален трудов стаж от 5 години, 3 от които да са в сферата на желаната професия, за да може лице да се включи в процедура за оценяване и признаване на квалификация.

Заключение

Демографската картина в европейските страни очертава необходимостта работниците от всяка възраст редовно да надграждат уменията си през целия трудов живот, за да поддържат своята работоспособност (Sanz de Miguel P., 2022).

Отчитайки предходния опит на възрастните и стъпвайки на примери от посочените държави, следва да се обмисли възможността за постигане на по-голяма гъвкавост по отношение на организирането на дуално обучение за възрастни. Като основа може да се използва както международният опит в страни с традиции в прилагането на дуално обучение за възрастни, така и действащият модел за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез информално и самостоятелно учене.

Необходимо е също така да се предвиди широка информационна кампания за ползите и предимствата на дуалната форма на обучение, която да насърчи повече потенциални кандидати да се включват в нея. Със средствата на модерните информационни и комуникационни технологии такава кампания би могла да обхване голям брой заинтересовани страни и да спомогне за привличането на повече възрастни, вкл. и безработни лица.

Други въпроси, които са обект на изследователски интерес за бъдещи проучвания, са насочени към следните области:

- Еднаква ли следва да бъде учебната програма за дуално обучение на ученици и възрастни по една и съща професия?
- Еднакво ли следва да бъде съдържанието на обучението за наставници, които ще обучават младежи и възрастни лица?
- Кой следва да поеме разходите за обучението на наставниците на възрастни лица, включени в дуална форма на обучение?
- Какво би мотивирало повече работодатели да се включват като партньори в дуалната система на обучение, и в частност на обучението за възрастни лица?

Темповете, с които се променят длъжностите, както и

цифровизацията на икономическите сектори, трудно се наваксват в образователните програми. Несъответствието между усвояваните знания по време на образованието и изискванията на бизнеса води до по-труден достъп до заетост. Обучението на работно място дава възможност да се усвоят умения за изпълнението на конкретни трудови задачи. Дуалното обучение на възрастни лица предоставя редица предимства, сред които са мотивацията за по-нататъшна професионална реализация и по-ефективна адаптация към конкретното работно място.

С оглед на новите модели на учене и работа е важно чиракуването за възрастни да се позиционира трайно в рамките на ученето през целия живот, така че да се подпомогне преквалификацията и повишаването на уменията на хора от всички възрасти.

Библиография:

1. Българска стопанска камара, Заключителен аналитичен доклад по Проект BG05M9OP001-1.051- 0006 „Съвместни действия на социалните партньори за адаптиране на работната среда към специфичните възрастови потребности на различните генерации, с цел насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа“, 2020, https://activeageing.bia.bg.com/media/docs/AA_Generations.pdf
2. Ланкастър, Л., Стилман, Д., Сблъсъкът на поколенията, Изд. „Класика и стил“, С, 2004.
3. Лисабонска стратегия, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:184E:0030:0038:BG:PDF>
4. Наредба № 2 от 13 ноември 2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, https://www.navet.government.bg/bg/media/N2_Validirane_21_11_14.pdf
5. Национален статистически институт, Доклад за измерване на напредъка към постигане на националните цели на стратегията „Европа 2020“, https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Europe2020_2022-12_7OKZTQS.pdf

6. Национална стратегия за малките и средните предприятия (2021-2027 г.)
<https://www.mi.government.bg/public-discussion/natsionalna-strategiya-za-malkite-i-srednite-predpriyatiya-za-2021-2027-g/>
7. Национална стратегия за демографско развитие на населението на Република България (2012 – 2030 г.)
<https://www.mlsp.government.bg/eng/otcheti-i-planove>
8. Стратегия „Европа 2020“, посетено на 03.10.2023 г.
https://publications.europa.eu/resource/cellar/8d8026dc-d7d7-4d04-8896-e13ef636ae6b.0016.02/DOC_2
9. Тонева С., (2022) Дуалното обучение - едно добро решение на актуални социално-икономически проблеми, сп. „Професионално образование“, бр. 3, 2022 г. <https://doi.org/10.53656/voc22-303dual>
10. Sanz de Miguel P., (2022) Social partners' involvement in dual vocational education and training (VET): a comparison of Greece, Spain, Poland and Portugal,
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6669891>
11. UNESCO Strategy for TVET 2022-2029: Transforming Technical and Vocational Education and Training for Successful and Just Transitions,
<https://www.unesco.org/en/articles/unesco-launches-new-strategy-tvet-2022-2029-international-conference>
12. Aggarwal A., (2021) New Directions for Apprenticeships,
https://www.academia.edu/89600252/New_Directions_for_Apprenticeships
13. European Skills Agenda, 2020,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&furtherNews=yes#navItem-1>
14. Council Resolution on a new European agenda for adult learning 2021–2030, 2021,
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14485-2021-INIT/en/pdf>
15. Hristova, A. and Hoftijzer, M. (2021). Vocational Education and Training in Bulgaria: Key findings and possible next steps towards an evidence based conceptual framework and investments for 2021-2030. Snapshot Report. In Vocational Education and Lifelong Learning in Bulgaria: Situation Analysis and Policy Direction Recommendations. World Bank,
https://www.eufunds.bg/sites/default/files/uploads/opseig/docs/2021-08/EN_VET_LLL_June_22.pdf
16. ILO Toolkit for Quality Apprenticeships. Volume 2: Guide for Practitioners For developing, implementing, monitoring and evaluating apprenticeship programmes. Overview, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_748751.pdf

17. Tangermann J., Grote J., (2018) Labour Market Integration of Third-Country Nationals in Germany, Federal Office for Migration and Refugees
18. World Bank (2023). Bulgaria Country Economic Memorandum: A Path to High Income (English). Washington, D.C.: World Bank Group, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099050001172322623/pdf/P17633801baaa90c60b01e02c6d23fe30db.pdf?fbclid=IwAR3SvwQft96ccmXX4>

