

Дуалното обучение в България

Аналитичен доклад, базиран на интервюта с работодатели

Презентатор :
Мария Тодорова

Събитие:
Конференция „Мечтайте дръзко“

Дата :
16/06/2026 г.

Дейности в рамките на проект „Заедно за устойчива заетост“



Дуално обучение:

- **Цел:** проучване на опита на фирми, ангажирани с реализирането на дуалното обучение в България в партньорство с гимназии с професионални паралелки; обобщаване на основните изводи и препоръки
- **Период на провеждане:** септември 2025 г. - януари 2026 г.
- **Метод:** Полу-структурирано интервю
- **Участващи:** 15 предприятия (10 големи, 3 средни и 2 малки) от няколко сектора на икономиката: машиностроене и минно-добивна промишленост, търговия и транспортно-логистични дейности, туризъм и производство на храни и напитки и мебелното производство. Градове: София, Пловдив, Варна, Велинград, Габрово, Свищов, Пирдоп
- **Интервюирани:** ръководители на обучения, вкл. дуално обучение, служители или ръководители в отдел „Човешки ресурси“, управители или изпълнителни директори, наставници

Развитие на дуалното обучение в България - постижения

Правна и финансова рамка	Организация на процеса; резултати	Участие и отговорности на работодателите
<ul style="list-style-type: none">• Определен правен статут на учащите и регламентиран трудов договор; регламентираните правата и отговорностите на участниците, както и условията и реда за провеждане на обучението чрез работа• Регламентирани финансови параметри – стипендии от образователната система, осигуровки от държавата, заплащане от работодателите	<ul style="list-style-type: none">• ЗПУО, ЗПОО, Наредба 10 от 1 септ. 2016, Наредба 1 от 8 септ. 2015 г)• Наличие на успешни примери за реализация	<ul style="list-style-type: none">• Познаване и прилагане на правните разпоредби• Определени и подготвени наставници• Често - отделени допълнителни средства

Партньорство училище-фирма

- Добро – при планиране на приема
- Участие в съвместни проекти (често с международно финансиране)

Информираност и комуникация

- Дълготрайните партньорства се отплащат при избора на професия
- Прилагане на разнообразни комуникационни формати



2. Дуално обучение - проблемни области и предизвикателства

01.

Трудово-правни отношения

- Случаи на нееднозначно прилагане за една и съща професия
- Проблематични ситуации, в които има изисквания за по-висока възраст за обучение по професията в спец. законодателство
- **Трудовият договор не се определя еднозначно като отговарящ на спецификата на статута на учащия и работещ в дуално обучение**
- Назначаване на учащ на определена длъжност

02.

Дуалното обучение като форма на обучение; План-прием

- Прием в 8-ми и в 11-ти клас и проходимост между различни форми – недостатъчно отговарящо на спецификата на дуалното обучение; Различните сектори изискват различна възраст
- Конкуренция между профили и професии, както и форми на обучение
- **Недостатъчна продължителност на обучението в реална работна среда**

03.

Учебен процес и резултати

- **Липса на мотивация и недостатъчна подготвеност на учениците;** други формати на заетост се явяват конкуренция
- **Остарели учебни програми**
- Неподходящ подход за разпределение на учениците - изборът на работодателят е на последно място
- Поколенчески различия
- **Слаба резултатност, що се отнася до реализация в предприятието**
- Сегрегация и концентрация на ученици със СОП в ПОО като цяло и в дуалното обучение

04.

Участие и отговорности на работодателите

- **Високи отговорности за работодателите, без възможности за адекватни мерки**
- Модерно оборудване – срещу ограничения за използването му за обучение
- Ниска мотивация на учениците – затруднения за наставниците
- Недостатъчно високи изисквания за подготовка на наставниците

2. Дуално обучение - проблемни области и предизвикателства

05.



Партньорство училище-бизнес

- Недостатъчен капацитет на училището за подготовка – грамотност, меки умения, теория...
- Висока възраст на преподавателите и непознаване на новите технологии
- Липса на достатъчно формати за подготовка на учители в предприятията и за включване на практики в учебния процес в училищата
- Липса на система за кариерно ориентиране
- Липса на единни критерии и стандарти за качество
- Дуалното обучение изисква повече усилия от училищата

06.



Финансиране

- Делегираните бюджети като фактор за практики, нарушаващи доверието между партньорите
- Допълнителни стимули от някои работодатели като фактор за създаване на конкуренция между тях
- Нееднакви условия за партньорства, финансирани по проекти и такива, които не са

07.



Комуникация

- Недостатъчно добра комуникация – напр. с родителите

3. Изводи и препоръки – образование/ПОО

Отнасящи се до цялата образователна система/ПОО

- ✓ Необходимост от системно провеждано и насочващо **ранно кариерно ориентиране**
- ✓ Обединяване на гимназии; преосмисляне на модела на делегираните бюджети
- ✓ **Окрупняване на профили и професии/професионални направления**
- ✓ **Гъвкав прием на различна възраст според спецификата на професията**, вкл. преразглеждане на законодателството по отношение на регламентиране на началната възраст за стартиране на обучение по различни професии
- ✓ Изследване на практики в други страни, в които се разграничават професии, които могат да се предлагат за изучаване от ученици, и такива, които са подходящи за изучаване само от възрастни или поне – след приключване на задължителното образование

4. Изводи и препоръки – дуално обучение (1)

4.1. Нормативни разпоредби

- ✓ **Самостоятелни разпоредби по Кодекса на труда**, свързани със статута на учащ в дуално обучение, вида на договора и отговорностите на работодателя
- ✓ **Приоритизирането на приема** в стратегически за икономиката отрасли и предприятия
- ✓ Регламентиране на дуалното обучение в **ЗПОО като специфична организация на обучение**, в която приемът, преминаването към нея, вкл. видът на изпитите, продължителността на обучение и начина на завършване да се определят по специални разпоредби, които отговарят на целите (учене чрез работа и директна реализация на пазара на труда), спецификите на участниците (възраст, образователно ниво на учащите и др.) и потребностите на партньорите (вид на индустрията и др.)
- ✓ **Гъвкавост в предлагането на дуално обучение** от гледна точка на стартиране и продължителност в зависимост от целите за реализация на ученика, както и на съответния бранш и професионално направление.
- ✓ Като цяло - **по-голяма продължителност**
- ✓ Регламентирането и прилагането на **единни критерии и стандарти за качество**

3. Изводи и препоръки – дуално обучение (2)

4.2. Учебен процес

- ✓ Включване в училищните учебни планове и програми на **модули (ЕРУ) за развиване на умения, конкретно необходими за работа в даденото предприятие**
- ✓ **Ново поколение – нов подход в преподаването**
- ✓ **Адекватна подготовка и високи знания, предхождащи включването в дуално обучение**

4.3. Участие и отговорности на работодателите

- ✓ Сформиране на **екипи от служители, които да поемат часове по практика в училищата. Повече отговорности за регионалните и браншовите организации**
- ✓ Създаването на отделни **обучителни центрове с демонстрационни уреди и машини**
- ✓ Поемане на (част от) **заплащането на наставниците (непряк разход на фирмата) от национална програма или европейско финансиране; Намаляване на административната тежест**
- ✓ Предлагане на **качествени работни места**

3. Изводи и препоръки – дуално обучение (3)

4.4. Партньорство училище-бизнес

- ✓ По-добра **предварителна подготовка** за трудовия процес
- ✓ По-интензивна **съвместна работа на всички нива**; Необходимост от **междинни звена на място**
- ✓ **Водеща роля на работодателите** при избора на ученици
- ✓ **Съвременна подготовка на учителите**, особено във фирмите
- ✓ **Механизми за «съхраняване на училища»**, които имат съществен принос за подготовката на специалисти

4.5. Финансиране: по-високо заплащане; допълнително стимулиране за високи резултати

4.6. Целенасочена многогодишна **национална комуникационна стратегия** (отделните проектно-базирани комуникационни дейности не са достатъчни) ; **информационен портал**

- ❖ В настоящия си вид **дуалното обучение не отговаря в достатъчна степен на своето предназначение** – да подготвя кадри за непосредствена реализация на пазара на труда
- ❖ Необходимо е **преосмисляне на цялостната концепция за дуално обучение в контекста на структурни промени в образователната система**
- ❖ Традиционна система на обучение като дуалната система има своето място в динамичния технологичен и дигитален свят само ако се **адаптира** към неговите изисквания
- ❖ **Учащите трябва да са третото звено в партньорството** – тяхната мотивация е ключова

За целта:

- На национално ниво** - да се сформира **постоянно действащ оперативен формат** с участието на работодателите, на който да се предложат „работещи, модерни, гъвкави“ нормативни разпоредби и последващи организационни и административни процедури, а не да се прилагат „морално остарели неща“.
- На местно ниво** е необходим «много по-голям ангажимент на всички участници» - **училище, но и родители и ученици, тъй като не «може да се очаква предприятието да компенсира** недостатъчните на места родителски грижи, неангажираност на училището или остарели и неадекватни учебни програми».
- Не на последно място, като дългосрочна цел следва да **се работи системно и целенасочено за промяна на нагласите в обществото**, тъй като става дума за не само за обучение или за развитие на икономиката, а за «**национална сигурност**».

Благодаря за вниманието!

Мария Тодорова

Email: m.todorova@bia-bg.com



Съфинансирано от
Европейския съюз

Проект „Заедно за устойчива заетост“, ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс



БЪЛГАРСКА
СТОПАНСКА
КАМАРА



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

