



АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД

за изпълнение на дейност 7, етап 6

Дуалното обучение в България – предимства, предизвикателства, препоръки

Януари 2026 г.



Заглавие на документа:	Аналитичен доклад „Дуалното обучение – предимства, предизвикателства, препоръки“
Дейност по проекта:	Разширяване на експертния капацитет на колективните членове на БСК с оглед включването им във всички етапи на цикъла на Европейския семестър по отношение на политиките по заетостта, свързани с професионалното образование и обучение
Срок за изпълнение:	Септември 2025 г – Януари 2026 г
Дата на представяне:	Януари 2026 година
Версия:	Първа
Ниво на разпространение:	Свободно
Изготвил:	Мария Тодорова
Ръководител на проекта:	Светлана Дончева
Ръководител на дейността:	Мария Тодорова
Партньори:	Регионални и браншови структури на БСК и предприятия

Съдържание

Раздел 1. Въведение	4
1.1. Цел на проекта	4
1.2. Цел на дейност 7 от проекта	4
1.3. Цел и обхват на изследването	5
Раздел 2. Резултати от изследването	5
Раздел 3. Заключение, обобщени изводи и препоръки	21

Въведение

1.1. Цел на проекта.

Проектът „Заедно за устойчива заетост“ е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 – 2027 съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд+ (ЕСФ+), съгласно Процедура: BG05SFPR002-1.005 СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО, ПРЧР 2021-2027. Проектът ще бъде реализиран от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес за период от четири години (2024 – 2027 г.) в партньорство с Конфедерация на независимите синдикати в България и Министерство на труда и социалната политика.

Основните цели на проекта са:

- повишаване капацитета на социалните партньори, насърчаване на социалния диалог и способността на предприятията за ефективно управление на новия дневен ред в икономическото развитие и по-специално за справяне с предизвикателствата, произтичащи от глобализацията, дигиталната революция и прехода към климатична неутралност;
- мобилизиране на трудовите ресурси и резерви на пазара на труда, удължаване на трудовия живот и превръщане на възрастовото многообразие в корпоративен актив, усъвършенстване на уменията и адаптиране на работната сила към променящите се условия, изисквания и модели на работа;
- разработване и внедряване на иновативни инструменти, модели и политики на социалните партньори за подкрепа на предприятията и заетите в постигането на плавен и устойчив преход към дигитална и климатично неутрална икономика, за утвърждаване на равни условия и възможности за преодоляване на изключването, породено от индивидуално състояние или особености на работната среда.

1.2. Цел на дейност 7 от проекта

Анализът допринася към реализиране на дейност за разширяване на експертния капацитет на колективните членове на БСК с оглед включването им във всички етапи на цикъла на Европейския семестър по отношение на политиките по заетостта, свързани с професионалното образование и обучение. За тази цел е разработена Визия за професионално образование и обучение и е създаден тематичен дискуссионен форум по основните въпроси на политиките в професионалното образование и обучение, свързани с план-приема,

разширяването на дуалната система за обучение, обучението на възрастни, обучението на работното място и др.

1.3. Цел и обхват на изследването

Изследването има за **цел** да проучи опита на фирми, ангажирани с реализирането на дуалното обучение в България в партньорство с гимназии с професионални паралелки, както и да обобщи основните изводи и препоръки.

Изследването се проведе в периода септември 2025 г. -януари 2026 г. с участието на 15 работодатели от няколко сектора на икономиката.

Използван е инструмент за качествен анализ – полу-структурирано интервю. През месеците септември-декември 2025 г. са проведени структурирани **онлайн** интервюта с 15 представители на бизнеса на основата на предварително разработен и унифициран въпросник. Посредством данните от всяко отделно интервю е получена ценна и качествена информация, която е анализирана и обобщена в периода декември 2025 г. – януари 2026 г. Анализът е представен на интервюираните, заинтересованите страни и широката публика.

Раздел 2. Резултати от изследването

2.1. Информация за интервюираните

Кратка справка-обобщение за интервюираните

Интервюирани са 15 предприятия от браншовете на туризма, машиностроенето, добивната и минната промишленост, търговията и транспортно-логистичните дейности, хранително-вкусовата индустрия и мебелното производство. Те са от градовете София, Пловдив, Варна, Велинград, Габрово, Свищов, Пирдоп, като някои от тях имат предприятия или филиали в по няколко града, включително извън посочените.

Интервюираните са най-често ръководители на обученията, вкл. дуално обучение служители или ръководители в отдел „Човешки ресурси“, управители или изпълнителни директори и наставници.

Преобладават големите фирми с над 1000 служители, като почти всички от тях са част от международни предприятия. Три са средните и две - малките фирми.

Участниците в проведените интервюта като цяло имат опит с дуалното обучение¹ в България. Някои от големите международни фирми са запознати с концепцията за дуално обучение и имат наблюдения за неговото функциониране в страни с дългогодишна традиция като Австрия, Германия и Швейцария. Няколко от тях се включват в пилотирането на дуалното обучение още от самото начало – от 2015 г., включително като инициатори за стартиране на партньорства с училищата, други имат опит от над 5-6 години, което означава, че имат и випуски и ученици, завършили средно образование с дуална форма на обучение.

2.2. Развитие на дуалното обучение – какво е постигнато и работи?

2.2.1. Нормативна уредба

От пилотирането на дуалното обучение след 2015 г. досега са приети множество нормативни разпоредби, които уреждат статута на учащите, вида на трудовия договор, задълженията на страните. Така например, чл. 230 от Кодекса на труда регламентира обучението на работното място, като в частта му „практическо обучение в реална работна среда“ договорните отношения между учащ и работодател в случая с учениците в дуална система на обучение се определят като **„трудов договор за обучение по време на работа“**, при който работодателят се задължава да обучи работника по определена професия или специалност, а работникът или служителят – да я усвои. Регламентирано е и възнаграждението: по време на обучението чрез работа учениците в дуалната система на обучение получават възнаграждение в размер: за XI клас - не по-малко от два пъти, а за XII клас - не по-малко от три пъти максималния размер на месечната стипендия, определена по реда на чл. 171, ал. 3 от Закона за предучилищното и училищното образование (ЗПУО).

Двата основни закона в училищното образование – Закон за предучилищно и училищно образование (ЗПУО) и Закон за професионално образование и обучение (ЗПОО) определят и **същността на дуалното обучение едновременно като форма на обучение (наред с дневна, вечерна, индивидуална и др.), и като система**. Обучението чрез работа (дуалната система на обучение) се състои от два компонента: практическо обучение в реална работна среда, и обучение в училище (професионална гимназия, училище

¹ В проучването се използва придобилият гражданственост по-кратък и с по-широк обхват термин „дуално обучение“, вместо термините „обучение чрез работа“ /“ дуална система на обучение“, за които е регламентирано, че се организират във втория гимназиален етап за ученици, които са навършили 16 години (ЗПУО, чл. 115, ал. 3).

по изкуствата, спортно училище, специално училище - възпитателно училище интернат и социалнопедагогически интернат, или от средно училище, профилирана гимназия или духовно училище, когато осигуряват професионална подготовка), въз основа на партньорство между един или няколко работодатели. Законодателството регламентира, че обучението чрез работа (дуална система на обучение) се организира във втория гимназиален етап за ученици, които са навършили 16 години. ЗПОО урежда още и материята, свързана със задължителното социално и здравно осигуряване на учениците, като дължимите социални и здравноосигурителни вноски са изцяло за сметка на държавния бюджет.

В ЗПОО и в Наредба № 1 от 8 септември 2015 г. са регламентирани правата и отговорностите на участниците в дуалното обучение, както и условията и реда за провеждане на обучението чрез работа.

2.2.2. Провеждане на дуалното обучение; учебен процес и резултати

По-голямата част от интервюираните предприятия имат положително отношение към възможностите, които предоставя дуалното обучение. Макар и малко, част от предприятията имат успешни примери за завършили при тях ученици, които след като са били поканени на работа, са останали и са се реализирали във фирмата. Особено успешен е примерът на ученик, останал на работа, в същото време продължаващ във висше образование и получил награда за млад будител от институцията на Президента.

2.2.3. Участие и отговорности на работодателите

Всички интервюирани фирми демонстрират познаване на нормативната уредба и на отговорностите си в дуалното обучение по отношение на сключване на трудови договори, безопасност на труда, работа с непълнолетни младежи и необходими документи за Инспекцията по труда.

Всички интервюирани фирми имат подготвени наставници. Някои от тях са обучени в рамките на предходни проекти с европейско финансиране, а някои от големите работодатели имат и вътрешни програми за обучение на наставници и учители. Интервюираните работодатели съобщават за практики за допълнително стимулиране на наставниците за тази специфична дейност. Най-големи успехи според работодателите са постигнати там, където наставниците успяват да вдъхновят учениците, с което се потвърждава важността на човешкия фактор.

2.2.4. Партньорство училище-бизнес



Всички предприятия споделят, че партньорството с училищата е добро, когато става дума за планиране на дуални паралелки. В тези случаи много често инициативата е на училищата, което е разбираемо, тъй като в противен случай не би могъл да се реализира приемът. И обратното е валидно, тъй като бизнесът също подава заявки към училищата, които се реализират успешно, особено в по-малки населени места.

Преди и след приема също има добри практики на партньорството училища - компании. Благодарение на пилотните проекти и проектите с европейско финансиране все повече се засилва практиката на взаимно опознаване между образователни институции и фирми. Засилват се формати като посещение на класове в предприятията за запознаване с производството и конкретната фирма, както и посещения на работодателите в училищата.

Интересен е примерът на партньорство на големите международни фирми в Средногорието и малките инженерингови предприятия от областта, които формират клъстер/алианс на предприятията и в сътрудничество помежду си участват в заявяването на необходимите им кадри пред учебните заведения в областта.

Други големи фирми или вериги също съобщават за добро взаимодействие с училищата, при което се изтъква и тяхното предимство – имайки няколко бази в голям град или присъствие в повечето от градовете, те се оказват привлекателни като работодатели за учениците в дуално обучение и често работят с повече от едно училище.

От особено значение за успешната реализация на партньорството в дуалното обучение се оказват наличните медиатори или междинни звена, в каквато роля влизат напр. българо-швейцарската, българо-австрийската, българо-германската и други камари или други организации и програми. Те са особено полезни при информационни кампании, план-приема и осигуряването на контакти и координация между партньорите.

2.2.5. Финансиране

Освен законово регламентираното заплащане на ученици в дуалната система, постепенно се е наложила практика и за по-сериозен финансов ангажимент на фирмите-партньори, надвишаващ законово установения. Честа практика е да се дават ваучери на храна и да се осигурява работно облекло и на учениците, наравно с другия персонал на фирмата. Някои от предприятията демонстрират готовност да насърчават учениците в дуално обучение и с допълнителни стипендии.

2.2.6. Комуникационни дейности и дейности по популяризирането на дуалното обучение

В рамките на двустранни проекти и проекти с европейско финансиране се организират разнообразни форуми и дейности за популяризирането на дуалното обучение – посещения на ученици във фирми и представяне на фирми в училищата, базари на професиите, форуми за кариерно ориентиране. Това допринася за популяризирането на съответните професии, както и за запознаването на ученици и родители с условията за работа и учене във фирмите.

Много от фирмите, които вече са установили дълготрайни контакти с професионалните гимназии и други училища с професионални паралелки, организират тези дейности още в 8-ми – 10-ти клас, което подпомага избора от страна на учениците на фирма за организиране на дуалното обучение.

2.3. Дуално обучение - проблемни области, предизвикателства и причини за тяхното възникване и съществуване

2.3.1. Нормативна уредба

а. Трудово-правни взаимоотношения; Трудов договор по Кодекса на труда

- Повечето от работодателите споделят, че **не срещат големи затруднения от правно естество, свързани с нормативната уредба и по-специално с необходимостта от сключване на трудови договори с учениците в дуалната система на обучение.** Основната причина за това е вече натрупаният опит от няколкогодишното прилагане на системата. Друг основен фактор е, че големите предприятия имат съответните правни отдели и отдели „Човешки ресурси“ и не споделят за трудности при оформянето на трудовите договори и получаването на съответните разрешителни от Инспекцията по труда за назначаване на непълнолетните ученици на трудов договор. Предприятията дори са адаптирали трудовите договори за целите на дуалното обучение. Не така стои обаче въпросът с малките и средните предприятия. Специфична проблемна област се появява при макар и малкото, но съществуващи случаи на нееднозначно прилагане на нормативната уредба, когато се оказва, че при еднотипни заявления или казуси, съответните институции прилагат различен подход. Най-често става дума за забавяне на издаване на съответните разрешителни от страна на Инспекцията по труда, а в единични случаи – и отказ.

Един от работодателите е на мнение, че **по-скоро административните изисквания в Наредба № 6 от 24 юли 2006 г. (в сила от 09.11.2006 г.), за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години, са тези, които карат работодателите да бъдат особено внимателни при назначаването на непълнолетни лица.** Особено стриктни са тези разпоредби при производства с потенциално вредно въздействие и по-висок риск за безопасността на труда. Последното налага преосмисляне на предлагането на дуално обучение за непълнолетни лица в браншове и предприятия от такива производства. Подобен е и случаят, в който има противоречащи си по дух и философия разпоредби в нормативната уредба, която в едни случаи разрешава кандидатстването и включването на ученици в дуални паралелки по определени професии (заваряване напр.) още след 7-ми клас, докато в същото време други разпоредби изискват възрастните лица (16+), които ще се обучават по въпросните професии да имат по-висока възраст – а именно от 16 г. нагоре. Последното поставя въпроса дали изобщо е необходимо да се предлага прием в тези случаи още след 7-ми клас.

- Макар и не спонтанно идентифициран, **трудовият договор по чл. 230 от Кодекса на труда се определя от участващите в проучването фирми като недостатъчно отговарящ на спецификите на статута на учениците в дуално обучение.**

Така напр. работодателите смятат, че що се отнася до принципното положение на сключване на трудови договори, основните им работници и учениците в дуално обучение не следва „да се приравняват“, т.е. – не може да се говори за „равнопоставеност“ на учениците, назначени по Кодекса на труда, и останалите заети в предприятието. В действителност се получава така, че типът „заети лица“ в дуалното обучение в основния случай „не произвежда нищо или почти нищо“, а им се плаща, наистина много по-малко отколкото на останалите работещи, но все пак – на същия принцип и със сходни, ако не и идентични социални придобивки (отпуски, ваучери за храна и др.). Това е аспект от трудовото законодателство, който се споменава като правещ дуалното обучение неатрактивно за работодателите. Работодателите споделят, че в страни с развита дуална система на обучение нещата стоят по друг начин, поради по-добрата подготовка на учениците, както и по-продължителното им обучение чрез работа – между 3 и 4 години, при които може да се говори за постигане на по-висок „коефициент на полезно действие“, особено в последните две години. Липсата на ефективност от трудовата заетост на учениците е много често споменавана като основен фактор за намаляване на интереса на фирмите.

- **Често споменавана проблемна ситуация е и необходимостта от назначаване на ученик в дуална форма на обучение като служител на определена длъжност**, докато в същото време не е налице длъжност, която да отговаря на реалния статут на обучаем служител, който едновременно с това е и ученик, а и тепърва следва да усвоява набора от умения за длъжността, която заема. Назначаването на определена длъжност води и до следваща проблемна ситуация, свързана с това, че често това работно място и заемана длъжност не могат да предложат обучение по всички единици резултати от ученето (ЕРУ), които са необходими за придобиване на професионална квалификация по цяла професия.

б. Дуалното обучение като форма на обучение и приемът в 8-ми клас

- Дуална форма на обучение

Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование в сила от 01.09.2016 г. регламентира записването на учениците в обучение чрез работа (дуална система на обучение) като една от формите на обучение по реда на държавния и допълнителния план-прием.

Първоначалното предимство на определянето на дуалното обучение като „форма“ на обучение и „резервирането“ на определен брой ученици и паралелки още при приема в 8-ми клас за „дуална система на обучение“, която се организира в 11-ти и 12-ти клас, се стопява през годините, като причините са разнообразни. Те включват основно отпадане от училище, преминаване към дневна индивидуална или друга форма на обучение, невявяване или неуспешно представяне на държавни изпити и др. В крайна сметка се оказва без особено голямо значение, че голям брой ученици и паралелки са приети в дуална „форма“ на обучение, при положение, че са единици тези, които се реализират при работодателите, при които са се обучавали.

Интервюираните работодатели насочват внимание към необходимостта от намиране на други гъвкави форми при записване и обучаване в дуалното обучение, които не са непременно свързани с общия случай и философия на формите на обучение и план-приема в 8-ми и 11-ти клас. Така например, те изтъкват, че отделните индустрии и браншове имат разнородните потребности и изисквания по отношение на началната възраст и продължителността на обучението. За едни от тях и ранната възраст след 7-ми клас би била подходяща за включване в обучение в реална работна среда, докато други, като машиностроене и като цяло – тежката индустрия – смятат, че техният бранш изисква определена степен на зрялост на учениците.

- **Въпросът за конкуренцията за привличане на гимназисти в множество гимназии по множество разнообразни профили и специалности/професии** се разглежда като едно от основните предизвикателства при организирания единен план-прием. Според интервюираните проблемни области се наблюдават и на нормативно, и на административно-организационно ниво. Често се получава така, че необходимите специалисти в т. нар. „непривлекателни специалности“ в областта на машиностроенето, минната индустрия, авто-транспортната техника и др. не могат да бъдат привлечени като ученици в 8-ми клас, за сметка на масовото приемане в „атрактивни“ профили в съседни средни училища и профилирани гимназии. Налице е и предлагане на едни и същи професии и в дневна, и в дуална форма, което се определя като контрапродуктивно от работодателите, които очакват по-голям брой ученици на обучение чрез работа при тях. Възможността учащият да придобие професионална квалификация извън училището, в център за професионално обучение, за много по-кратък срок, също е фактор, който работодателите споделят като неблагоприятен за привличането на ученици в дуални паралелки.

- Някои работодатели споделят, че **определената от законодателството продължителност на обучението в реална работна среда в 11-ти и 12-ти клас не е достатъчна за усвояване на всички умения, необходими за определена професия или длъжност.** За тези две години не може да се постигне производителност от страна на учениците, която да подкрепи икономическата обосновка на предприятията за включването им в партньорство с училищата. За сравнение се дават примери за вътрешно-фирмено обучение, което понякога отнема 3-5 години.

2.3.2. Учебен процес и резултати

а. Липса на заинтересованост и мотивация сред учениците; Недостатъчна теоретична и практическа подготовка и липса на „меки“ и бизнес-умения, като ангажираност, дисциплина и съпричастност към процеса на учене и работа.

Всички участници в интервютата споделят като основен проблем липсата на заинтересованост и мотивация сред учениците. Като цяло, според работодателите не повече от половината от стартиралите в дуално обучение ученици проявяват интерес и мотивация, които са основна предпоставка за успешно завършване на образованието. Почти всички споделят и за слаба теоретична и практическа подготовка на учениците, което компрометира

включването им в реален работен процес, където да надградят знания и умения в процеса на работа. Това се превръща в допълнителен демотивиращ фактор, тъй като в повечето случаи се стига до невъзможност да се реализира реално обучение на работното място, в което учениците да участват в производствения процес, а не да им се отрежда място на наблюдатели, които не трябва да се включват или за да не се наранят, или за да не счупят машината. Последното „обезсмисля първата година от учене чрез работа, а именно – 11 клас“ по думите на един от интервюираните работодатели. През тази година обичайно учениците предимно се запознават с процеси и дейности и наблюдават, като почти не им се дава възможност да се включват в производствените процеси поради факта, че не са подготвени за това. По този начин се реализира двойна загуба, поради непосредствено очакванията от двете страни: от една страна се изгубва предимството на естественото любопитство и мотивиране на младите хора от това да бъдат въввлечени в нови и интересни дейности, които могат да се превърнат в тяхна професия, а от друга – не се реализира една от основните цели на дуалното обучение – а именно – да подготви бъдещи работници и служители още преди да са се включили пълноценно в работна среда. Това демотивира не само учениците, но и работодателите, като най-критичните мнения са, че по този начин „само се хаят пари“, без да се постига нужният резултат. Това е една от причините за намаляване на интереса на работодателите към дуалното обучение и нередкото им оттегляне при следващия план-прием.

Причините за ниската мотивация и незаинтересоваността сред учениците според работодателите се коренят в недостатъчната зрялост на седмоласниците, ранния избор на тесни специалности и конкурентните профили, предлагани в другите училища. Някои от работодателите споделят и, че за младите хора не всички специалности са атрактивни. Когато последното се съчетае със случаен или не достатъчно осъзнат избор на специалност/професия, както и попадането на ученици с нисък бал в професионалното образование, имащи затруднение с усвояването на професията, демотивацията много често е налице. Споменати са и ниската зрялост и разбиране у учениците за това, че става дума за сключване на трудов договор, срещу което се очаква да се положи труд и да се изпълнят определени задачи. Не на последно място, от гледна точка на работодателите липсата на зрялост може да се окаже проблематична при осигуряване на безопасност на работното място. От друга страна, някои от работодателите изказват предположение, че ако учениците имат възможност да се запознаят с предприятието и работния процес по-рано и по-интензивно, още от 8-9-ти клас, то тогава в 11-ти клас те ще са по-подготвени за това, което ги очаква на работното място.

Работодателите наблюдават опити от страна на учениците да пренесат порочни практики, свързани с нередовно ходене на училище и лоша дисциплина в час, и на работното място. Това води до непълноценен учебен процес на работното място и ниски образователни резултати в края на обучението. На практика много ученици са изгубени за каузата на „ученето“ още в училище, което почти не е възможно да се компенсира в предприятието. Има случаи, в които при сключени договори не се стига до реализиране на обучение на работното място в 11-ти и 12-ти клас, тъй като учениците не се явяват в предприятията. Има споменати случаи и на отклоняване на учениците от учебни дейности, поради ангажирането им с работа в семейството или семейния бизнес. Има и случаи на „полулегални практики“, при които отсъствията на учениците се водят като „неприсъствени дни“. Не са малко случаите, в които работодателите съобщават, че се стига до освобождаване на учениците от тяхна страна, които съответно или преминават в индивидуална форма на обучение или изобщо не завършват.

б. Остарели и неадекватни на потребностите на бизнеса учебни програми

Част от работодателите обръщат внимание, че учебните програми, по които се преподава в училище, са остарели и не отговарят на потребностите и изискванията на бизнеса за съответната професия. Една от причините за това е слабото включване на предприятията в тяхното актуализиране. Липсва и установена практика за актуализиране на знанията и квалификацията на преподавателите по професионална квалификация в съответствие с динамичните промени на професиите в света на технологиите.

в. Друг проблемен аспект на дуалното обучение, споделян от предприятията, е подходът на **разпределяне на учениците от дуални паралелки за учене на работното място в 11-ти и 12-ти клас между работодателите**. Водещо се оказва решението на училището, често съобразено с предпочитанията на учениците (с отчитане на фактори като близост, наличие на транспорт и др.). Споменават се и други практики, като разпределяне на ученици чрез жребий между няколко предприятия, особено в случаите, в които е оформен тип „алианс“/споразумение между работодатели в един или сродни браншове в населеното място или областта.

г. **Като предизвикателство се определят и поколенческите разлики между учители/наставници и ученици**. Почти всички работодатели посочват специфики по отношение на различния начин на учене на новото поколение („това поколение учи различно“). Някои от работодателите споделят наблюдения, че учениците с удоволствие биха учили „чрез правене“, но не идват

подготвени за тази фаза от училищата и това затруднява работодателите да ги поставят директно в производствения процес.

д. Що се отнася до **результатността**, чести са случаите на отпадане и неявяване във фирмата, отсъствия поради преместване за по-кратък или по-дълъг период на семейството в чужбина по време на обучението и др. Работодателите споделят за ученици, за които се полагат огромни усилия както от училището, така и от предприятието, за да се задържат в учебния процес и да завършат успешно средното си образование. Други представители на компании споделят за поставяне на фиктивни или нереалистични оценки, които поставят на учениците, за да не им попречат да завършат образованието си. В същото време единици от учениците, преминали през дуална форма на обучение, остават на постоянна работа в компаниите, които са ги обучили. Слабата резултатност и реализация на ученици от дуалното обучение, които остават след това на работа във фирмите, е един от факторите, който на-много демотивира работодателите. Много от работодателите споделят страховете си за това, че поради липсата на кадри намаляват предприятията в даден бранш (напр. – в мебелното производство).

Като основен положителен резултат работодателите отбелязват случаите, в които ученици завършват средно образование в дуална форма и след това продължават образованието си във висше училище. Повечето от работодателите изтъкват и че дори да не остават при тях на работа техните ученици, а да отиват в съседни фирми или в семейни фирми, това все пак е от полза за бранша като цяло.

е. Интересен аспект се явяват **алтернативите на дуалното обучение като възможност за заетост на младите хора**. Най-често става дума за заетост в семейния бизнес, в сивия сектор, както и в чужбина. В случая, най-често от страна на младите хора, се игнорира фактът, че всъщност при дуалното обучение не става дума просто за заетост, а за придобиване на професионална квалификация чрез обучение и работа на реално работно място.

ж. Не на последно място, част от работодателите повдигат въпроса за елементите на **сегрегация, която се наблюдава в част от професионалните гимназии**. В по-малките градове, където намалява броят на учениците, обикновено в професионалните гимназии се записват ученици с по-нисък успех и от ромската общност. Примерите, които дават работодателите за проблемни ситуации, свързани с това, са най-често отпадане по време на гимназиалната степен поради нередовно посещаване на учебния процес, помагане в поминъка на семейството, заминаване за чужбина.

Към това се прибавят и въпросите с учениците със специални образователни потребности (СОП), които също са непропорционално много в професионалното образование, а интервюираните работодатели съобщават, че имат такива ученици на работа при тях. Поставя се въпросът за това кои са подходящите професии и форми за тези ученици, предвид на затрудненията на работодателите, когато се налага да ги обучават на машини или в дейности, за които те имат някакви ограничения, свързани със спецификата на заболяването им.

2.3.3. Участие и отговорности на работодателите

а. Повечето от работодателите смятат, че **отговорностите за тях са високи**, имайки предвид, че младежите са непълнолетни. Това изисква създаване на специфични условия за тях, които не са необходими за останалите служители на предприятието. В същото време, предприятията нямат адекватни мерки за налагане на наказания, например ако ученик нарушава трудовата дисциплина, тръгва си от работа по-рано или не се справя с поставените задачи.

б. За много от работодателите, особено тези в областта на машиностроенето, **проблематична се явява подготовката на учениците за работа с машини от висок клас**, които са скъпи и изискват изключителна отговорност и внимание от страна на работника. В повечето случаи такива машини са на работни места, които са заети от основните служители на предприятието, следователно – не могат да се назначат ученици на тях.

в. **Ниската мотивация и подготовка на учениците се отразява и на ангажираността на наставниците.** Представителите на фирмите споделят, че ако учителите са склонни да толерират слабата дисциплина и резултати, най-често това не е подходът на наставниците. Дават се примери за задържане на ученика в работна среда, като му се създава каквато и да е ангажираност. Последното обаче се разглежда като недостатъчно полезно нито за фирмата, нито за самия ученик, който по този начин не може пълноценно да усвои уменията, необходими за придобиване на професионална квалификация.

Що се отнася до определянето и подготовката на наставниците, картината е разнообразна. В повечето от фирмите за наставници се определят най-опитните колеги. Често фирмите им плащат допълнително за заетостта им като наставници. Според повечето от работодателите, нормативно определените часове за тяхната подготовка не е достатъчна. Така някои от фирмите предлагат допълнително обучение на наставниците като част от някой от курсовете за вътрешно-фирмено обучение. Обръща се внимание и на

разликата в поколенията, което е необходимо на наставниците, за да могат да достигнат до начина на възприемане и учене на новото поколение.

д. Общо е обаче виждането, че често се стига до отказване или най-малкото **демотивиране на наставниците**, поради факта, че те отделят голяма част от производственото си работно време на учениците, но са рядкост случаите, в които „се получава“ нещо в замяна – било като видим напредък или поемане на някаква част от техните дейности от вече обучените ученици. Работодателите споделят очакванията на наставниците, че учениците в дуално обучение не само ще се обучават, но и ще поемат някаква част от производствените дейности. Тъй като това не се случва често, някои фирми се разколебават в желанието си за осигуряването на работни места на ученици в дуално обучение. Почти всички работодатели споделят, че в такъв случай основната мотивация остава приносът за частични постижения и желание все пак да се допринесе за дипломирането на учениците, за да може да им се даде шанс да останат ако не в самата фирма, то поне в бранша.

2.3.4. Партньорство училище-бизнес

В повечето случаи предприятията споделят, че е изграден дух на разбирателство и сътрудничество с професионалните гимназии.

В същото време някои работодатели споделят за следните ситуации:

- Заявили са, че могат да вземат половин паралелка или голяма група ученици, но в крайна сметка в 11-ти клас при тях се появяват по двама-трима ученици;
- Налага се да откажат заявки за прием в дуални паралелки, тъй като е необходимо да се съобразяват с капацитета си в текущия момент;
- При планирането на приема училищата не са се запознали с потребностите от специалисти в предприятията.

В мнозинството от случаите е изградено негласно партньорство за съвместно подпомагане на учениците да завършат средно образование и да придобият професионална квалификация. Работодателите също така споделят и че участват в комисиите за провеждане на изпитите за придобиване на професионална квалификация, както и в подготовката за тях – като напр. при разработването на дипломни проекти и задания.

В същото време работодателите споделят, че като цяло в училищата са налице **съществени проблемни области, които създават структурни проблеми, пречателни за ефективното партньорство и като цяло - успешното реализиране на целите на дуалното обучение:**



а. Капацитет на училището и очаквания от работодателите

- Най-често споменаваните дефицити на училищно ниво са свързани с недостатъчния капацитет за качествена професионална подготовка - по-рядко като материална база, а по-скоро като модерни знания, умения и методи на преподаване от страна на учителите. Дават се и примери, според които от гледна точка на работодателите на тях им се прехвърлят повече отговорности, отколкото е реалистично да се поемат, що се отнася до подготовката на учениците. Така, например слабата теоретична подготовка, по-ниските от необходимите знания по математика, както и нагласи по отношение на дисциплина се очаква да се компенсират на работното място. Това, според някои от работодателите е възможно, но само при положение, че обучението на работното място започне много преди 11-ти клас – напр. още от 8-9-ти клас (разбира се – там, където това е възможно и подходящо според вида професия и бранш).

- Според работодателите това, че в професионалните гимназии преподавателите са на по-висока възраст и не са достатъчно запознати с най-новите технологии на производство има значение за недостатъчната подготовка на учениците в училище, преди да навлязат в работна среда.

- Липсата на преподаватели-практици, идващи от бизнеса е споменато като основна пречка за това, че учениците излизат неподготвени от училище за включване в реална работна среда.

- Не на последно място, е необходима допълнителна подготовка във фирмите и работа на методиците с учениците, за да са подготвени те по-добре, преди да отидат на реално работно място.

б. Кариерно ориентиране

Според работодателите, липсата на ранно кариерно ориентиране е основна пречка пред подходящия професионален избор. Спорадичните посещения на работодатели в училища или на групи или класове от ученици в предприятия не може да компенсира липсата на системното въздействие на **цялостния подход за кариерно ориентиране**.

в. Почти всички предприятия споделят, че те не са в позиция да избират учениците, които да отидат на обучение на работното място при тях.

Това се отнася и за приема в 8-ми клас и за разпределянето или подбора на учениците за работните места във фирмите в 11-ти и 12-ти клас. И в двата случая инициативата, изборът и разпределянето най-често се прави от училищата, както и от самите ученици, като това се възприема като проблематично от страна на

фирмите, тъй като често разпределението или изборът се повлияват от вторични предимства на фирмите, като удобна логистика или местоположение и др., а не от това доколко качествено е работното място от гледна точка на обучението на учениците.

г. Почти всички работодатели изтъкват различния подход на различните директори на едно и също училище, при което партньорството между училището и фирмата може да се окаже заложник на отношението на директора и екипа на училището. При мотивация и сериозно отношение от тяхна страна, успеваемостта и мотивацията и на учениците е по-висока. Последното поставя въпроса за **прилагането на единни критерии и стандарти за качествено провеждане на дуалното обучение – и в училище, и на работното място.**

д. Някои работодатели обръщат внимание на факта, че **дуалното обучение е по-сложно за изпълнение за училищата, отколкото другите форми на обучение.** Това, както и недостатъчното познаване на материята и трудното намиране на фирми-партньори в по-малките градове затруднява училищата. По-критично настроените работодатели включително изразяват мнение, че в училищата (с които те са имали взаимоотношения) не се проявява достатъчно заинтересованост („учителите са там заради заплатите, а учениците - за да вземат шофьорска книжка след завършване на 10-ти клас“) и дори с времето се намалява броят на паралелките в дуално обучение. Понякога се оказва и че в самите училища царят негативно отношение към дуалното обучение, а и като цяло към професиите в производството („ние работници не произвеждаме“).

е. От интервюираните предприятия няколко изразяват **несигурност по отношение на намеренията си да продължат партньорствата си с училищата и да работят с ученици в дуално обучение.**

2.3.5. Финансиране

- **Делегираните бюджети** се споменават в интервютата като фактор, който не подпомага качествено обучение в училищата. За да запазят броя на учениците си, на базата на който се получава и основна част от финансирането на училището, се допускат практики, които толерират формално присъствие и учебен процес, ниска дисциплина и допускане на преминаване в по-горен клас или завършване, независимо от резултатите. Това компрометира доверието между училището и партньорите от бизнеса, като последните в повечето случаи не са готови да толерират такова отношение към работния процес и ученето.

- **Разпределянето на ученици от един клас при различни работодатели**, които предлагат различно по размер заплащане и социални придобивки, макар и предлагащо гъвкавост, се определя от някои работодатели като контрапродуктивно, тъй като създава елемент на конкуренция между работодателите за привличане на ученици.

- По същия начин се **споменава включването на част от фирмите и наставниците в проекти**, предимно с международно и европейско финансиране, при което на техните наставници се заплаща, докато на невключените в проектите – най-често не. Това е споменато като фактор, с който фирмите и училищата, които не са включени в подобни проекти, следва да се съобразят, вкл. да предложат финансови компенсации, за да предотвратят евентуална неравнопоставеност и недоволство.

2.3.6. Комуникация и привлекателност

Някои от работодателите споменават за проблеми с родителите, и във връзка с недостатъчно мотивиращата среда за учене, която те осигуряват на своите деца, и по отношение на недостатъчната им информираност за същността на дуалното обучение.

Раздел 3. Изводи, препоръки и заключение

3.1. Училищно образование/Професионално образование и обучение

Много от изводите и препоръките на работодателите надхвърлят рамките на дуалното обучение и се отнасят за цялото училищно образование или поне – за неговата гимназиална степен и по-специално – за професионалното образование и обучение.

а. Общи са вижданията на интервюираните работодатели за **необходимостта от системно провеждане и насочващо ранно кариерно ориентиране.**

Има предложения за провеждане на диагностични тестове в ранните класове на прогимназиалния етап за насочване към природо-математическо или хуманитарно направление/профил. В това отношение работата с кариерен консултант и психолог е задължителна. Други формати са вид демонстрационни посещения в предприятията за по няколко дни, с цел запознаване с производство, технологии и фирма, така че да се създадат нагласи и интерес, както и да се придобие представа за трудовата дисциплина и реалната работна среда. Непродуктивно от гледна точка на работодателите е да се приемат в професионални паралелки ученици, които нямат нагласите, както и не са направили съзнателния избор за съответната професия. Това е основен проблем пред последващата реализация, независимо дали в крайна сметка се стига до завършване на образование и придобиване на квалификация.

б. **Обединяване на гимназии, включително преосмисляне на модела на делегираните бюджети**

По този начин се очаква да се премахне нездравословната конкуренция на множество малки и предлагачи не достатъчно качествено образование институции, както и да се направи по-информиран и не толкова предопределящ избора за професия още на 14 години.

в. **Обединяване/„уедряване“ на профили и професионални направления**

Раздробеността на множество тесни специалности/професии редом с единния прием в 8-ми клас за цялата кохорта ученици се разглежда като неработещо за професионалното образование и в частност – за дуалното обучение. Най-често се стига до прием на неинформирани, неориентирани и слабо-подготвени

младежи в професионални паралелки, което пречатства и привличането на техния интерес към изучаваната професия. Някои от предприятията споделят, че вероятно по-широки пътеки и краткосрочни специализации непосредствено преди реализацията на пазара на труда на конкретно работно място и при конкретен работодател ще са по-подходящи от тяхното, но за сметка на това продължително 5-годишно специализиране в дадена конкретна специалност/професия.

г. Гъвкав прием на различна възраст според спецификата на индустрията

Интервюираните работодатели не са на едно мнение по отношение на възрастта за избор на професия. Част от работодателите смятат, че като цяло в 8-ми клас е рано за избор на професии и профили, както и за насочване към дуално обучение. Други повдигат въпроса за това дали е реалистично и работещо да се очаква, че може да се започне и реализира успешна подготовка на ученици на възраст 14 – 16 години в тежки и неатраaktivни за младите хора специалности например в тежкото машиностроене и металургията. Обратно, опитът от предприятия от тези браншове показва, че на по-зряла възраст при тях се явяват кандидати за тези специалности, които обаче са без професионална квалификация. В този случай се получава парадокс. Ученици в професионални паралелки не са мотивирани да учат специалности, които „са избрали“, или поне по които са приети в гимназиален етап, докато млади хора, които са няколко години по-възрастни и нямат нужната специалност (някои от които дори и с висше образование!), вече намират реализацията по такава специалност привлекателна от гледна точка на заетост и заплащане.

По тази причина не липсват предложения за обмисляне на варианти на гъвкав прием. Така например, за даден набор от професии е подходящо да се реализира прием след завършване на основно образование, докато за други е добре да се обмисли реализирането на прием едва след завършване на задължителното образование или на 10-ти клас. Това води до идеята за създаване на различни по начален момент, времетраене и микс теория-практика пътеки на обучение.

д. Свързано с предлагането на прием по различни професии на различна възраст е и следващото предложение на част от работодателите, а именно: **Необходимо е преразглеждане на трудовото законодателство в частта му за определяне на възрастта, в която може да започва обучение по различни професии**, независимо от това дали става дума за дуално обучение или за професионално образование и обучение като цяло.

е. Има добри практики от други страни, в които се прави известно **разграничение между професиите, които са подходящи за изучаване в училище и други, които се предлагат по-скоро на възрастни учащи.** Някои от работодателите предлагат да се проучи този опит и да се прецени дали не е целесъобразно да се приложи и в България.

ж. В професионалното образование като цяло е добре да се **обнови преподавателският състав, както и да се регламентира преподаването на гост-лектори от индустрията. За учителите се предлага възможност за усъвършенстване на практическите умения във фирмите.**

3.2. Дуално обучение

3.2.1. Нормативна уредба

а. Разработване и приемане на самостоятелни разпоредби по Кодекса на труда, свързани със статута на ученика в дуално обучение, вида на договора и отговорностите на работодателя

Някои от работодателите предлагат да се регламентира **специфичен вид (трудов) договор** за учениците в дуално обучение, както и да се регламентира това, че учениците нямат право на втори трудов договор - с цел да се минимизира възможността за алтернативна заетост. Според работодателите учениците в дуално обучение са „друга категория работници“ и по тази причина е редно техният трудов договор да се уреди със специфични разпоредби, а не по общия ред на Кодекса на труда.

б. Форма/организация на обучение, план-прием

- Част от предприятията предлагат **регламентиране на приоритизирането на приема в стратегически за икономиката отрасли и предприятия.** Това се отнася особено за приема в дуално обучение на училищно ниво. Последното ще отговаря и на по-дългосрочния хоризонт на подготовка в професионалното образование – следващите 3-5 години. В същото време, текущо необходимите за функционирането на всяка икономика специалисти следва да се подготвят приоритетно в рамките на професионалното обучение за възрастни и краткосрочни фирмени и други курсове за обучение.

В тази връзка, някои от големите предприятия предлагат, стратегическият профил на общината да предопределя план-приема. Във връзка с това се предлага и увеличаване на ролята на общините при план-приема, още повече, че голяма част от училищата са общински.

Също така, според работодателите не всички предприятия са подходящи да приемат ученици за дуално обучение, като например тези със серийно производство са по-подходящи от други.

- Определяне на дуалното обучение 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, подготовка на кадри за индустриите и предприятията, които са се включили в този формат на обучение). За предпочитане е тези разпоредби да бъдат уредени в специалния Закон за професионалното образование и обучение, а не в общия ЗПУО, който се отнася до училищното образование, доколкото дуалното обучение по своята същност излиза извън тясното разбиране на това понятие.

- 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. Според работодатели от тежката индустрия има огромна разлика в параметрите на дуалното обучение в зависимост от това дали се отнася до строителството и машиностроенето, в които не е препоръчително да се започва обучението на прекалено ранна възраст, докато ранната възраст в други отрасли и професии като напр. готварство и сервитьорство, както и ИКТ например най-вероятно няма да е пречка за включване на ученици в дуално обучение. Привържениците на по-късното започване на дуалното обучение смятат, че ако учениците в дуално обучение са на и около 18 г., то те ще могат да бъдат и третата активна страна в него, наред с училището и работодателите. Някои работодатели предлагат една от пътеките в дуалното обучение да бъде насочена към обучаеми от типа NEETs – младежи, които нито учат, нито работят, като при тях може да се предложи само дуалното обучение, с минимална общообразователната подготовка и без да е необходимо да се завършва средно образование с матура по български език и литература.

- По-голяма продължителност на дуалното обучение, тъй като две години не са достатъчни за икономическа обосновка на инвестициите на работодателите. По тази причина някои от работодателите предлагат да се консултира практиката, както и законодателството в други страни, с по-голяма продължителност на дуалното обучение и да се обсъди приложимостта на този

подход в България. Като минимум може да се предвиди пробно стажуване още в 10-ти клас (при запазване на съществуващата образователна структура).

- Регламентирането и прилагането на единни критерии и стандарти за качество са необходими, за да се осигури качествен процес на обучение на работното място.

3.2.2. Учебен процес и резултати

а. Предвид на реалното партниране между определена фирма и училище, работодателите предлагат в **училищните учебни планове и програми за дуално обучение да се включват модули за развиване на умения, конкретно необходими за работа в даденото предприятие.**

б. **Новото поколение учащи изисква нов подход за събуждане на интерес и мотивация.** Очевидна е необходимостта от засилване на интереса на учениците с начини, които „им говорят“, в противен случай „ги губим“. Могат да бъдат приложени нови педагогически практики, съчетаващи откривателство, възможност за изява и съпричастност към дейности и каузи от интерес за младите хора и всичко това, организирано в насърчаваща и модерна среда в сътрудничество с практическия принос на представители на работодателите и по възможност – ролеви модел за подражание. Връзката и на учители, и на наставници с учениците трябва да е близка, да се проверяват редовно техните знания и да се следи напредъкът на всеки ученик, за да се избягват ситуации, в които не се стига до надграждане, поради липса на предходни знания. Не на последно място, трябва да се насочи в продуктивна посока желанието на много млади хора за работа и самостоятелно печелене на средства със собствен труд, а у други – „да се запали“.

в. **Предприятията очакват по-добре подготвени ученици и служители.** В противен случай те са принудени да се подготвят за алтернативни решения – внос на специалисти или автоматизация.

Очакванията, че на работното място ще се компенсират знания и умения от общообразователната или теоретичната подготовка, не могат да бъдат обосновани според мнозинството от работодателите. Повечето от тях са на мнение, че много малко са професиите и браншовете, в които може да се наемат работници с ниски нива на грамотност. Това повдига въпроса за това как могат да се подготвят учениците в училищата още преди да са стигнали до предприятията, така че да се проведе пълноценно дуално обучение. Добре е да се осигури адекватна на стандартите за обучение подготовка, като може да се

помисли в няколко посоки – гъвкавост, минимум базови меки и технически умения, включително – тип пред-професионална подготовка, която да подготви учениците за същинското професионално обучение. Училището е призвано според някои от работодателите да подготви учениците и за учене през целия живот. По отношение на гъвкавостта, предложението е за обучение за постигане на различни нива на владеене на ключови компетентности или общообразователна подготовка, в зависимост от тяхната приложимост за различните професии и браншове (напр. – базово до средно ниво на математическа грамотност, където не е необходимо по-високо такова, и напреднало ниво за тези специалности/професии, където такова е необходимо). Това насочва, според работодатели и към реалното прилагане на компетентностния подход.

Алтернативата на всичко това е силно намаляване на очакванията за резултатност на дуалното обучение, както на професионалното образование и обучение като цяло, и пренасочване на вниманието на фирмите към внос на чуждестранни работници или засилена автоматизация на процесите, които да компенсират недостатъчно наличната или недостатъчно квалифицираната работна сила.

3.2.3. Участие и отговорности на работодателите

а. Някои от представителите на фирмите предлагат да се сформират **екипи от техни служители, които да поемат часове по практика в училищата**. Повече отговорности могат да се поемат и от регионалните и браншови организации – и в обучителния процес, и при координацията - както и от кметовете и общините. За целта обаче следва да се развие и повиши и техният капацитет.

б. Предвид на скъпите машини и слабата подготвеност на учениците да работят на тях, като потенциална възможност следва да се разгледа **създаването на отделни обучителни центрове с демонстрационни уреди и машини**. Добри примери са и междуфирмените обучителни центрове, познати от страни с развита система на дуално обучение.

в. Има предложение за **поемане на (част от) заплащането на наставниците от национална програма или европейско финансиране**, тъй като обратното е непряк разход на фирмата. Това е и една от основните причини, наставниците да нямат желание и готовност да поемат нормативно определения брой ученици, а да се ограничават до 1-3.

г. Освен това следва да се помисли как **да се намали административната тежест, с която са натоварени наставниците, що се отнася до**

необходимостта от поддържане на разнообразна документация. В същото време трябва да се засили ежедневната комуникация и съдържателна работа на наставниците с училищата, и то на ежеседмична база, така че да са в течение на цялостния образователен процес.

д. Предлагането на качествени работни места, в престижни международни фирми привлича учениците и те с удоволствие остават на работа там. Няколко от работодателите стигат до извода, че и подобряването на условията на труд в неатрактивни, но необходими специалности може да подобри тяхната привлекателност.

На пръв поглед маловажен аспект като локацията на предприятията, както и близостта до спирка на градски транспорт, се оказват важни за редовното идване на ученици на работа. По тази причина, някои от работодателите предлагат да се обмисли осигуряване на транспортни възможности за учениците, така че липсата на такива да не се оказва препятствие пред достъпа до обучение на работното място.

3.2.4. Партньорство училище-бизнес

а. Със съвместни усилия следва да се подготвят учениците в дуални паралелки още в класовете 8-ми – 10-ти за това какво е трудов договор, какви са техните права и отговорности и какво означава учене в процеса на работа.

б. Необходима е координация или междинни звена, подпомагащи партньорството на място. Някои от работодателите смятат, че потенциалните медиатори следва да имат и педагогически функции, така че да подпомагат адаптацията на учениците на работното място или пък избора на теми за дипломен проект например.

в. Работодателите трябва да имат водеща роля при избора на ученици за учене на работното място. За работодателите се оказва много важен подборът и в 8-ми, и в 10-ти клас. Всички изброени по-горе проблемни аспекти, свързани с ранния, неинформиран избор за професия, често водят до неизползване на неговите предимства. Поради тази причина работодателите предлагат да се обмислят възможности те да могат да избират бъдещите си служители от дуално обучение, така както се подбира персоналът на фирмата – напр. след получаването на списък с кандидати да има тип входящо интервю, както и тестови период. Такъв вид „съгласувателен режим“ вероятно ще е по-труден за гимназиите, но от друга страна се очаква да даде по-добри резултати.

г. Общ е призивът на работодателите за **по-интензивна работа между образователни институции и бизнес на всички нива** – национално, с водещата роля на МОН; регионално и местно, с определяне на по-значима роля на РУО, местните власти, регионалните и браншовите камари; и институционално – предприятие-училище. Работодателските организации в сътрудничество със синдикалните могат успешно да играят ролята на медиатори. Също така например, може да се работи повече заедно що се отнася до училищните учебни планове, както и да се осигурява по-голяма самостоятелност на училищата в това отношение. Училищата имат нужда и от организационна и административна помощ.

д. Решаващо е значението на **съвременната подготовка на учителите**, която да отчита технологичните промени и да включва базовата грамотност, меките умения и уменията на бъдещето, които учителите да формират у своите ученици. Намирането на правилните подходи и обучителни методи като проектни дейности, игрови подходи, включване в състезания и други могат също да бъдат тествани. Почти всички фирми предлагат, учителите, особено тези по професионална подготовка, да преминават периодични курсове в предприятията, а някои даже ги включват безплатно в своите фирмени обучения.

е. В различните градове и отрасли, в зависимост от ситуацията и потребността от кадри, следва да се разработят **механизми за „спасяване на училища“** със съвместни дейности на работодателите от региона, РУО и др. Предложенията в тази посока са най-често свързани с избор на мотивиран директор, млади и квалифицирани учители, модерно оборудване и подпомагане от страна на предприятия в областта/града. Има предложения и за „помощни екипи“ от други училища, които имат успехи и могат да предложат своя опит в повишаване на резултатите.

3.2.5. Финансиране

а. Някои от работодателите смятат, че **заплащането на учениците в дуално обучение трябва да се увеличи**, още повече, че има алтернативни формати на стажуване – напр. през летните месеци - които са по-високо заплатени. Предлага се идея за диференцирано заплащане на учениците в дуално обучение според успеваемостта и резултатите на училището и мотивацията и успеха на учениците. Някои от работодателите предлагат да се включат и в определянето на размера на стипендиите на учениците.

б. Необходимо е да се обмислят варианти за определяне на **по-високи субсидии/стипендии или друг вид стимулиране за учениците**,

спечелили състезания и особено – международни такива. Срещу това обаче може да се заложи вариант на заетост в България.

3.2.6. Комуникация и привлекателност

Интересни са наблюденията на работодателите, че въпреки повишаването на броя на професионалните паралелки и учениците в тях, професионалното обучение като цяло остава непопулярно. Всички работодатели отделят внимание на необходимостта от по-добра и ефективна комуникация за предимствата на дуалното обучение, насочена и към родители, и към ученици. Акцент са подходящите дейности за запознаване със съвременното производство, технологии и машини, за да се преодолее виждането за тежък и непривлекателен труд, ако се избере обучение по професия. Всички работодатели споделят виждането за необходимост от такива дейности още от началото на прогимназиалния етап, а не преимуществено едва в 7-ми клас, каквато според тях е общата практика към момента.

Всички други дейности от една целенасочена комуникационна стратегия или информационна кампания с подходящи комуникационни канали за отделните целеви групи се считат за необходими от страна на работодателите – изложения, трудови борси, срещи училища - фирми, състезания, летни академии на работодатели и др. Представянето на успешни практики и ролеви модели е особено подходящо за тийнейджърската възраст.

Повечето от интервюираните са на мнение, че наличието на медиатори или посреднически организации между фирми и училища ще подпомогне процеса на по-добра информираност относно целите и предимствата на дуалното обучение.

Въпреки многогодишния опит с дуалното обучение все още е необходима специална и целенасочена работа с ученици, родители и учители по изясняване естеството на дуалното обучение и по-специално, че става дума за сключване на трудов договор и получаване на заплащане и съответно срещу това – извършване на определени трудови дейности.

За работодателите ще е от полза да има и информационен портал, на който могат да намерят цялата приложима информация за дуалното обучение, която да е в тяхна помощ.

Общи изводи и предложения

Общо е виждането на работодателите, че в настоящия си вид дуалното обучение не постига целите си да подготви учениците за придобиване на професионална квалификация и реализация на пазара на труда. Това, което според тях се постига в общия случай е, че при част от учениците се получават добри резултати

и се натрупва опит, който може да бъде полезен при следващата им реализация във фирмата, бранша или при продължаване във висше образование.

Мнозинството от работодателите смятат, че дуалното обучение се е развило по-скоро в посока на проява на социалната отговорност на предприятията, като един от тях смята, че то „няма практически смисъл“, докато друг особено критичен глас определя провеждането на дуалното обучение като „голяма лъжа, в която заедно живеем“. Работодателите също така поставят въпроса за недостатъчно успешното реализиране на дуалното обучение в контекста на цялостното осигуряване на икономиката на България с работна сила. Все пак, основната цел и очакване от дуалното обучение според интервюираните е, чрез него в дългосрочен план да се осигури приток на работна сила, докато реалността е, че всъщност единици остават на работа в самото предприятие или в някоя от фирмите в населеното място или областта със сходен профил. Последното те разглеждат не просто като въпрос за развитието на икономиката, а като въпрос на националната сигурност, още повече, че вече става дума не само за липса на висококвалифицирани кадри, но и за служители на стартови позиции.

Голямата част от интервюираните представители на бизнеса предлагат преосмисляне на цялостната концепция за дуалното обучение на базата на научените уроци и заявените потребности на бизнеса. Често се изказват становища, че почти цялото професионално образование в училище следва да се ориентира към дуален формат. Не липсват обаче и мнения, че макар и дуалното обучение да е исторически успешна практика, особено в държавите, в които тя има традиции като Германия, Австрия и Швейцария, за да продължи да се предлага, тя следва да се осъвремени, така че да бъде адекватна на времето.

Важен извод, който се налага от интервютата е, че е необходимо да се получи обратната връзка и от учениците за това какво би ги мотивирало да се включат в дуално обучение. От инцидентно получаваната информация се вижда, че това не е непременно заплащането, но и климатът на работното място, опитните наставници, чувството за принадлежност към успешен бизнес и др.

За да се реализират горепосочените идеи и предложения, работодателите предлагат създаването на работна група или подобен формат на централно ниво, в който техните идеи да се чуят от институциите и по този начин 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 – особено от страна на училището, но и на родителите и учениците, 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 може да се постави промяната на нагласите в цялото общество и в частност и сред родителите, тъй като към момента работата в предприятие и особено в производството се разглежда като непрестижна.