



## **ВЪВЕДЕНИЕ В СИСТЕМАТА НА ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ РАБОТА (ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ) В БЪЛГАРИЯ**

**Камен Божидаров Христов**  
[editors@spisanie.to](mailto:editors@spisanie.to)

**ПГТЕ „Хенри Форд“**  
**гр.София, ул. Хайдут Сидер №8**  
**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

***Ключови думи:** Обучение чрез работа, дуална форма на обучение, средно професионално образование*

***Резюме:** Системата на дуалното професионално образование и обучение се е доказала в най-развитите икономики на Европа като ключов инструмент за осигуряване на млади квалифицирани специалисти, които от училището влизат директно на пазара на труда и допринасят за растежа на икономиката и за висока младежка заетост. В тази система водещ партньор на училищата е частният сектор, който не само инвестира в своите бъдещи кадри, но и споделя отговорността за качеството на професионалното обучение.*

*В отговор на нарастващите нужди на българската икономика и високата младежка безработица в България системата на дуалното обучение започва да се прилага от 2015 година чрез пилотни проекти, които имат за цел да апробират този тип обучение и въз основа на събрания опит да се пристъпи към по-масабно прилагане на тази система в страната.*

*Най-всеобхватният и системно значим от тези проекти е проект „Швейцарска подкрепа за въвеждане принципите на дуалното обучение в българската образователна система“ (проект ДОМИНО), който се изпълнява в рамките на Българо-швейцарската програма за сътрудничество в периода 2015-2019 г. съвместно с Министерството на образованието и науката с подкрепата на Министерството на труда и социалната политика и Министерството на икономиката. Визията на проекта включва устойчива българска система на професионално училищно образование, което е пряко свързано с нуждите на бизнеса. Създаването на възпроизвеждащ се модел и капацитет за въвеждането на системата на дуално професионално образование и обучение в България е основната цел на проекта.*

### **ЗАКОН ЗА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ**

Със Закона за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) се **въвежда терминът „обучение чрез работа (дуална система на обучение)“** като една от формите за обучение на учениците, наред с дневната и други форми на обучение (ЗПУО, чл. 106, ал. 1, т. 8). Съгласно закона, обучението чрез работа (дуалната система на обучение) е специфична форма на обучение, при която професионалната квалификация се придобива чрез:

- **практическо обучение в реална работна среда и**
- **обучение в професионална гимнази и други образователни институции,** когато осигуряват професионална подготовка въз основа на партньорство между един или няколко работодатели.

**Съществен елемент от това обучение е, че то се организира въз основа на партньорство между училището и един или няколко работодатели и се осъществява във втория гимназиален етап за ученици, навършили 16 години.**

**Законът въвежда и други основни принципи при дуалната система:**

- **Учениците в дуалната система на обучение се организират** в паралелки и групи в зависимост от броя им – за обучението в училище и при практическото обучение в реална работна среда;

- **При дуалната система на обучение общият брой часове за една учебна седмица** може да достигне до 40 учебни часа, в които се включва и времето за практика на работното място. За сравнение седмичното натоварване на учениците в дневна форма на обучение е до 35 часа.

*За всички останали въпроси, свързани с организацията на обучението чрез работа, Законът за предучилищното и училищното образование препраща към специалния Закон за професионалното образование и обучение.*

## **ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ**

Законът за професионалното образование и обучение (ЗПОО) **регламентира условията и реда за осъществяване на обучението чрез работа (дуалната система на обучение).** Според ЗПОО, това е една от формите на професионално обучение, която се организира въз основа на партньорство между един или няколко работодатели и

- институция в системата на професионалното образование и обучение (ПОО) или

- средно училище, профилирана гимназия или духовно училище, когато осигуряват професионална подготовка.

**Институции в системата на ПОО са (чл. 18 ЗПОО):**

1. професионални гимназии
2. училища по изкуствата
3. спортни училища
4. специални училища-възпитателни училища интернати и социално-педагогически интернати
5. професионални колежи
6. центрове за професионално обучение
7. центрове за информация и професионално ориентиране.

**От дуалната система, обаче, са изключени центрите за информация и професионално ориентиране (чл. 17а, ал. 1 ЗПОО).** *Тази слабост на закона води до недостатъчна осведоменост на потенциалните потребители на образователната услуга.*

**Законът дава основание на министъра на образованието и науката,** съгласувано с министъра на труда и социалната политика, да издаде **наредба, с която да определи условията и реда за провеждане на обучението чрез работа (дуалната система на обучение)**(чл. 17а, ал. 7 ЗПОО).

*Обучението чрез работа (дуалната система на обучение) се организира и осъществява в съответствие с разпоредбите на ЗПОО, Кодекса на труда и наредбата по чл. 17а, ал. 7 ЗПОО. **Практическото обучение в реална работна среда***

при дуалната система се организира в XI и XII клас за учениците, които са навършили 16 години.

Измененията от 2018 г. в ЗПОО въвеждат задължение учебните програми за училищното професионално образование, включително и при дуалната система, да се актуализират най-малко веднъж на всеки пет години (чл. 13д, ал. 5 ЗПОО). *Това се явява като добра стъпка в посока повишаване на качеството на професионалното образование, но организацията от страна на МОН на екипи, които да извършват тази дейност е слаба.*

**Законът въвежда фигурата на наставника** (чл. 17а1 ЗПОО). Това е определен от работодателя работник или служител в предприятието, под чието ръководство се провежда практическото обучение в реална работна среда. **Наставникът трябва да отговаря едновременно на следните изисквания:**

- да притежава професионална квалификация по професията, по която се извършва обучението;
- да има най-малко три години доказан професионален опит по същата професия;
- да е преминал обучение за наставници.

Министърът на образованието и науката следва да утвърди програма, по която да се извършва обучението на наставниците. Обучението следва да осигури на наставниците основни педагогически и психологически знания и умения при работа с учениците. *Честа практика е това обучение да бъде negliжирано от страна на работодателите, бъдещите наставници и учителите, което неминуемо води до влошаване на качеството на практическото обучение в реална работна среда, което от своя страна затруднява адаптацията в компанията и понижава мотивацията на учениците да усвояват компетенции.*

Право да извършват обучение на наставници по утвърдената от министъра на образованието и науката програма имат:

- висшите училища;
- училищата, които осъществяват професионално образование и обучение;
- центровете за професионално обучение;
- професионалните колежи.

*Много от центровете за професионално обучение (почти 1000 към 2020 по данни на НАПОО) не разполагат с достатъчен капацитет за обучение на наставници, поради занижените стандарти за лицензиране и текущ контрол на учебната им дейност.*

След проведеното обучение на наставниците се издава документ по образец.

Финансирането на обучението на наставници може да става от самия наставник, от работодателя, от работодателя и училището като партньори в дуалното обучение или със средства от национални проекти и програми, от европейските фондове и от други източници. *Конкретизирането на сума за обучения на наставници от бюджета на МОН, която да се заделя и харчи целево на годишна база, би повишило броя и качеството на наставниците, което от своя страна ще спомогне за успешното налагане на дуалната система на обучение като водеща в професионалното образование в средносрочен план.*

Освен фигурата на наставника, **ЗПОО въвежда и фигурата на учителя-методик** (Чл. 17а2 ЗПОО). Учителят-методик в дуалната система **осъществява връзката между работодателя, наставника и училището**. Учителят-методик се определя от директора на училището и трябва да **отговаря на следните изисквания:**

- да притежава образование и квалификация, определени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професията, и

- да притежава най-малко три години доказан професионален опит за обучение по професията, по която се провежда обучението чрез работа (дуалната система на обучение).

*Застаряването на преподавателския състав, обучаващ по професията и липсата на приемственост в сферата на професионалното образование ще очертае следния проблем в средносрочен план по отношение на учителите-методици: липса на достатъчно квалифицирани професионалисти, които да изпълняват възловата задача на методика да координира действията на работодател, наставници и училище.*

С промените от 2018 година **Законът за професионалното образование и обучение въвежда изисквания към работодателите за участие в партньорство за осъществяване на обучение чрез работа** (дуалната система на обучение) (Чл. 17аЗ ЗПОО). Работодател, който желае да участва в такова партньорство трябва да отговаря на следните **изисквания**:

1. да е регистриран като едноличен търговец или юридическо лице по Търговския закон, Закона за кооперациите или Закона за юридическите лица с нестопанска цел или да е лице, регистрирано по законодателството на държава - членка на Европейския съюз...;

2. да не е обявен в несъстоятелност... или да не е в процедура по ликвидация;

3. да няма задължения за публични държавни вземания с изключение на задължения по невлезли в сила актове, както и разсрочени, отсрочени или обезпечени задължения;

4. да не е осъждан за умишлено престъпление от общ характер – отнася се за работодателя, за лицето, което го представлява, както и за членовете на управителни и надзорни органи...;

5. да разполага с необходимата материална база за осъществяване на обучението по практика на професията в съответствие с държавния образователен стандарт...;

6. да разполага с работници или служители, които отговарят на изискванията за наставници по чл. 17а1, ал. 2;

*Контролът по отношение на точка 5 и 6 от изискванията към работодателите би следвало да се осъществява от училищата партньори, преди сключване на партньорско споразумение, полагащо началото на обучение в реална работна среда на територията на работодателя. На практика, този контрол е занижен или отсъства поради липсата на достатъчно компании, в които да се обезпечи практическото обучение на учениците приети в дуална форма.*

7. да няма установено с влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение нарушение, свързано с работа без писмен трудов договор...;

8. да няма установено с влязло в сила наказателно постановление нарушение на Закона за здравословни и безопасни условия на труд в предходния тригодишен период.

ЗПОО въвежда още една особеност при дуалната система на обучение - при комисиите за провеждане на изпита за придобиване на професионална квалификация. В тях, освен представители на училището, на работодателите и на работниците, задължително се включва и представител на работодателя-партньор в дуалната система (чл. 35, ал. 1 ЗПОО).

*Това правило все още не се прилага. Практиката е представители на работодателите и работниците да не бъдат изпращани за участие в тези комисии, въпреки че училищата задължително ги канят.*

Законът създава и задължение на организациите на работодателите, свързано с дуалната система – те са длъжни да осигуряват условия за реализиране на партньорство между работодатели и училища за провеждане на дуално обучение (чл. 56, ал. 7 ЗПОО).

## **КОДЕКС НА ТРУДА**

Кодексът на труда урежда условията за сключване на трудов договор при дуалната система на обучение (чл. 230 КТ). Това е договор за обучение, с който работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работа по определена специалност, а работникът или служителят – да я усвои. За разлика от други видове договори за обучение, при договорите за обучение в дуалната система такъв договор може да се сключва повече от веднъж с един работодател.

**Договорът за обучение при дуалната система определя** формата, мястото и времетраенето на обучението, както и други въпроси, свързани с осъществяване на обучението. При дуалната система времетраенето на обучението се определя съгласно учебните планове, по които се обучава ученикът.

**Трудовият договор с условие за обучение на учениците в дуалната система се сключва при спазване на условията за специална закрила на непълнолетните,** уредена в Глава Петнадесета на Трудовия кодекс. Съгласно тази закрила, се забранява приемането на работа на лица, ненавършили 16 години. Учениците, навършили 16 години се приемат на работа след обстоен предварителен медицински преглед и медицинско заключение, че са годни да извършват съответната работа. **За тези ученици трябва да има и разрешение от инспекцията на труда за всеки отделен случай.**

Друго ограничение е свързано с **работното време на непълнолетните** – за тях то е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица (чл. 305 от КТ).

Кодексът на труда определя и **минималното възнаграждение на учениците** в дуалната система на обучение. Учениците в XI клас получават възнаграждение не по-малко от два пъти, а в 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 (чл. 230, ал. 6 от КТ). *Възнагражденията на учениците (между 100 и 150 лева месечно) са важен фактор за привличането им в дуалната система на обучение и като цяло в сферата на професионалното образование. От друга страна, слабост на системата е, че не предвижда санкции, свързани с възстановяване на суми при виновно неизпълнение от страна на учениците. Подобна мярка ще повиши дисциплината и мотивацията на учениците при усвояване на професията.*

## **НАРЕДБА ЗА УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ РАБОТА (ДУАЛНА СИСТЕМА НА ОБУЧЕНИЕ)**

**Наредба № 1 от 8.09.2015 г. за условията и реда за провеждане на обучението чрез работа (дуална система на обучение)** е издадена от министъра на образованието и науката на основание чл. 17а, ал. 5 от Закона за професионалното образование и обучение.

**Раздел II на Наредбата описва всички етапи от процедурата по организиране и провеждане на обучението чрез работа.** Описан е редът за заявяване на прием в дуална форма от страна на работодателите пред директора на училището (чл. 9, ал. 2 от Наредбата). Регламентиран е начинът на подбор и разпределение на учениците при работодателите-партньори на училището.

*На практика работодателите не заявяват конкретна бройка прием в дуална форма на обучение по определени специалности. Това вероятно се дължи на факта, че им е трудно да прогнозират нуждите си от работна сила за три до пет години напред (докато учениците са в Първи гимназиален етап – 8, 9 и 10 клас и Втори гимназиален етап – 11 и 12 клас). Приемът се структурира от Професионалните*

гимназии и РУО по други критерии: интерес към специалността; географско разпределение; възможност за обезпечаване на обучението по отношение на преподавателски състав и материална база; стандарт за издръжка на ученик от определена специалност и др. Този начин на структуриране на приема е в разрез с начина, по който е структуриран в европейски страни с традиции в дуалното обучение, а именно – главно по реална заявка от работодател, който се ангажира с финансирането и обучението на учениците за целия период на усвояване на професията и с наемането им на работа след успешно завършване на обучението.

Наредбата регламентира воденето на **дневник за практическото обучение в реална работна среда**, в който ученикът следва да вписва изучаваните теми, използваните материали, инструменти и машини, усвоените компетентности, както и възникналите проблеми. **Наставникът на ученика вписва в дневника оценки** за изпълнението на поставените на ученика задачи, както и информация за постигнатия напредък (чл. 17 от Наредбата).

**Връзката между работодателя, наставника и училището се осъществява от учител методик**, определен от директора. Наредбата въвежда минимални изисквания към учителя методик и към наставника във фирмата, както и техните основни задължения (чл. 19 и чл. 21 от Наредбата).

Освен това, въведено е изискване **максималният брой на учениците, за които отговаря един наставник да бъде 5**. Член 22 определя задълженията на ученика в дуална форма. *В компаниите, често се наблюдава negliжиране на работата с учениците от страна на наставниците. Възможни причини за ниската мотивация на наставниците са: принудителното им назначаване за такива; липсата на опит при работата с ученици; незачитане на допълнителното натоварване на наставника при работа с учениците от страна на работодателя; липса на допълнителни материални придобивки за положения труд като наставник (заплащане, допълнителен отпуск) и др.*

**В Раздел III на Наредбата е регламентирано оценяването, завършването и удостоверяването** на обучението чрез работа (дуалната система на обучение). Оценяването на резултатите от практическото обучение е текущо и годишно. **Текущото оценяване се прави от наставника**, който вписва оценките в дневника за практическото обучение (чл. 23, ал. 3).

Въз основа на текущите оценки **наставникът и учителят методик определят годишната оценка**. Годишната оценка се вписва с количествен и качествен показател от учителя методик в документацията на училището, а от наставника – в дневника за практическо обучение. Завършването на професионалното обучение чрез работа се извършва в съответствие с чл. 33-37 от Закона за професионално образование и обучение, а удостоверяването на завършеното професионално образование чрез работа става с документите по чл. 38, ал. 2, т. 2 и 3 от Закона за професионалното образование и обучение. Съдържанието на тези документи се определя с Наредба № 8 от 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование (ДВ, бр. 66 от 2016 г.).

По отношение на **контрола на организацията и провеждането на практическото обучение в предприятието** – наредбата възлага този контрол на работодателя или на определени от него лица (чл. 27 от Наредбата). *Очевидна е нуждата от по-сериозен вътрешен и външен контрол в компанията, извършваща обучение чрез работа, с цел гарантиране на качеството му. Липсата на реален контрол води до ниско ниво на обучението и в крайна сметка до недоволство от резултатите на изхода на системата от страна на работодатели и ученици.*

Програма за обучение на наставници

Министърът на образованието и науката утвърждава програма, по която да се извършва обучението на наставниците. **Обучението следва да осигури на наставниците основни педагогически и психологически знания и умения** необходими при провеждане на дуалното обучение с учениците.

**Обучението се провежда като курс в рамките на 32 часа.** Темите, които следва да покрива обучението на наставници са свързани с нормативната уредба на обучението чрез работа (дуалната система на обучение), педагогика и психология, методи за обучение на работното място, комуникация, планиране и оценяване на обучението чрез работа и др. *Често реалната продължителност, съдържанието на курсовете за наставници и усвояването на компетенциите не отговарят на критериите заложи в учебната програма. Това неминуемо води до слабата им подготовка и последващи проблеми при работата с учениците. Необходимо е образователната система и работодателите да контролират по един или друг начин дали наставниците придобиват и поддържат необходимото ниво, за да се осигури достатъчно качествено обучение в реална работна среда.*

#### **ЛИТЕРАТУРА:**

- [1] КОДЕКС на труда Обн., ДВ, бр. 26 от 1.04.1986 г. и бр. 27 от 4.04.1986 г.
- [2] ЗАКОН за предучилищното и училищното образование Обн., ДВ, бр. 79 от 13.10.2015 г., в сила от 1.08.2016 г.
- [3] ЗАКОН за професионалното образование и обучение Обн., ДВ/бр.68 от 30.07.1999 г.
- [4] НАРЕДБА № 1 от 8.09.2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение) Издадена от министъра на образованието и науката, обн., ДВ, бр. 70 от 11.09.2015 г., в сила от 11.09.2015 г.
- [5] НАРЕДБА № 8 от 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование Издадена от министъра на образованието и науката, обн., ДВ, бр. 66 от 2016 г.
- [6] Интернет страница на Проект „Домино”, секция Документи - <https://dominoproject.bg/dokumenti>

## **INTRODUCTION TO THE WORK TRAINING SYSTEM (DUAL TRAINING) IN BULGARIA**

**Kamen Bozhidarov Hristov**  
editors@spisanie.to

***PGTE "Henry Ford"***  
***Sofia, 8 Haydut Sider Street***  
**THE REPUBLIC OF BULGARIA**

***Key words:*** *On-the-job training, secondary vocational education*

***Abstract:*** *The system of dual vocational education and training has proven to be a key tool in Europe's most developed economies to provide young qualified professionals who enter the labor market directly from school and contribute to economic growth and high youth employment. In this system, the leading partner of the schools is the private sector, which not only invests in its future staff, but also shares the responsibility for the quality of vocational training.*

*In response to the growing needs of the Bulgarian economy and high youth unemployment in Bulgaria, the dual training system has been implemented since 2015 through pilot projects aimed at testing this type of training and based on the experience gained to proceed to more large-scale application of this system in the country.*

*The most comprehensive and systemically significant of these projects is the project "Swiss support for the introduction of the principles of dual education in the Bulgarian educational system" (DOMINO project), which is implemented under the Bulgarian-Swiss Cooperation Program in the period 2015-2019 jointly with the Ministry of Education and Science with the support of the Ministry of Labor and Social Policy and the Ministry of Economy. The vision of the project includes a sustainable Bulgarian system of vocational school education, which is directly related to the needs of business. The creation of a reproducible model and capacity for the introduction of the system of dual vocational education and training in Bulgaria is the main goal of the project.*