

А Н А Л И З

на системата за осигуряване на качество
на професионалното образование и обучение в България

гр. София, февруари 2011

Резюме

Анализът на системата за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение (ПОО) в България е извършен въз основа на техническо задание, предоставено от Министерството на образованието, младежта и науката (МОН). Той има за цел да изследва и анализира системата за осигуряване на качеството на ПОО в България в съответствие с Препоръката на Европейския парламент и съвет от 2009 г. за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в ПОО, да идентифицира положителните страни и пропуските в системата за осигуряване на качество на ПОО, свързани с ключовите „градивни единици“ на системата за качество.

Анализът е систематизиран в 13 взаимно свързани части: Европейски контекст на системата за осигуряване на качество, национална нормативна рамка, институции за ПОО на системно ниво, доставчици на ПОО, достигната степен на приложимост в България на цикъла за осигуряване на качество в ПОО, на дескрипторите и на показателите за качество на ПОО, градивни единици на системата за осигуряване на качеството на ПОО, SWOT – анализ на системата за осигуряване на качество на ПОО, проучване на функциите, задачите и капацитета на Национални референтни точки (НРТ) по проблемите на качеството на ПОО в три страни-членки на Европейския съюз (ЕС), проучване на добри практики относно осигуряване на качество на ПОО в страни-членки на ЕС.

В заключение се представя националният подход за качество на ПОО. Той следва:

- да е насочен към **осигуряване** на качество на ПОО;
- да се реализира поетапно – подготовка, въвеждане, развитие;
- да реши въпроси от концептуален и нормативен характер;
- да конкретизира и персонифицира ролята на институциите на системно ниво, включително на НРТ за осигуряване на качество на ПОО;
- да осигури методически прилагането на цикъла за качество на ПОО на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО;
- да адаптира критериите и показателите за осигуряване на качество на ПОО от Препоръката на ЕП;
- да изгради инструментариум за вътрешна и външна оценка на качеството на ПОО;
- да разработи речник на термините за осигуряване на качеството на ПОО;
- да включва програми за обучение на експерти за приложение на отделните елементи на системата за осигуряване на качество на ПОО;
- да стимулира и интегрира усилията на всички социални партньори, включително представители на доставчиците на ПОО;
- да формира култура за осигуряване на качество на ПОО.

Изграждането на Българския модел за осигуряване на качество на ПОО може да бъде консолидирано в национален проект в рамките на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

Съдържание

Използвани съкращения:	4
Въведение	5
1. Методология	5
2. Европейски контекст	6
3. Национална нормативна рамка.	19
3.1 Законова основа.	19
3.2 Правилници и наредби.	34
3.3 Списък на професиите за професионално образование и обучение и държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии.	36
3.4 Рамкови програми.	39
3.5 Учебни планове и програми.	40
3.6 Национални изпитни програми.....	42
4. Институции за ПОО на системно ниво.....	44
4.1 Държавни институции.	44
4.2. Организации на работодателите и на работниците и служителите.....	48
4.3. Регионални институции.	48
4.4. Трипартитни органи.	49
5. Доставчици на ПОО	53
6. Цикъл за осигуряване на качество в ПОО, приложимост на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО	58
6.1. Приложимост на цикъла за осигуряване на качество на системно ниво.....	58
6.2. Приложимост на цикъл за качество на ниво доставчици на ПОО.	59
7. Дескриптори за качество, приложимост на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО.....	60
8. Показатели за качество, приложимост на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО.....	63
9. Градивни единици на системата за осигуряване на качеството на ПОО	66
10. SWOT – анализ на системата за осигуряване качество на ПОО	95
11. Проучване на функциите, задачите и капацитета на НРТ по проблемите на качеството на ПОО в три страни-членки на ЕС.....	97
12. Проучване на добри практики относно осигуряване на качество на ПОО в страни-членки на ЕС	100
12.1. Германия.....	100
12.2. Австрия	107
12.3. Холандия.....	111
12.4. Англия	120
12.5. Франция.....	123
12.6. Испания	126
13. Национален подход за качество на ПОО.	129
Заклучение	131
Приложения	132

Използвани съкращения:

АЗ	Агенция по заетостта
ДОИ	Държавни образователни изисквания
ЕКР	Европейска квалификационна рамка
ЕС	Европейски съюз
ЕСФ	Европейски социален фонд
ЕРРОК	Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в ПОО
ЕП	Европейски парламент
ЗЗ	Закон за занаятите
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ЗНП	Закон за народната просвета
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
ЗСОМУП	Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план
МОМН	Министерство на образованието, младежта и науката
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
МС	Министерски съвет
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
НКР	Национална квалификационна рамка
НПДЗ	Национален план за действие по заетостта
НРТ	Национална референтна точка по осигуряване на качеството
ОП РЧР	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
ПОО	Професионално образование и обучение
РИО	Регионален инспекторат по образование
СППОО	Списък на професиите за професионално образование и обучение
УЦЖ	Учене през целия живот
ЦПО	Център за професионално обучение

Въведение

Развитието на професионалното образование и обучение в България има основополагащо значение за формирането на квалифицирана работна сила и конкурентноспособна икономика, основана на знанието. Поради това анализът се стреми да влезе в дълбочина на системата на ПОО, както на национално ниво, така и на ниво доставчици на ПОО. На този фон се анализират въпросите с качеството на ПОО, разбирани в контекста на Препоръката на ЕП и съвета от 2009 г.

Настоящият анализ на системата за осигуряване на качество на ПОО в България си поставя за задача да представи възможно най-обективната картина на състоянието на ПОО в България от гледна точка на европейското разбиране за цикъл, критерии и показатели за осигуряване на качество на ПОО.

1. Методология

Анализът е извършен въз основа на техническо задание, предоставено с писмо №9107-175 от 13.12.2010 г. на МОМН.

Анализът има за цел да изследва системата за осигуряване на качеството на ПОО на основата на цикъла за осигуряване на качество в съответствие с Препоръката на ЕП, да идентифицира положителните страни и пропуските в системата за осигуряване на качество на ПОО на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО, свързани с ключовите „градивни единици“ на системата за качество.

Анализът се фокусира върху нормативната уредба за ПОО, мястото и ролята на институциите за управление и предоставяне на ПОО. В сравнителен аспект се анализира степента на приложимост в България на формулираните с Препоръката на ЕП цикъл, критерии и показатели за осигуряване на качество на ПОО. Отделно място се отделя на добрите практики в осигуряването на качеството и функционирането на НРТ за осигуряване на качество на ПОО в развити държави-членки на ЕС.

В анализа са приложени различни методи на изследване. Основно място заема проучването на документи от различни източници (включително Интернет), които съдържат информация за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение. Анализът обхваща съществуващи закони, стратегии, концепции, планове, програми, доклади, анализи, проучвания и други документи, както и съществуваща практика в страната. Специално внимание е обърнато на разкритите несъответствия и противоречия в законодателството от гледна точка на Препоръката на ЕС. Чрез анализа на документите е направен първоначален опит за установяване на причините за тези пропуски, а така също и за групиране на възможните решения в концептуален, методически и практически аспект. Друг фокус на анализа е идентифицирането на българската система за качество на ПОО.

Наред с проучването на документи, са проведени три фокус групи с 20 най-добри професионални училища, 20 най-активни центрове за професионално обучение и с на представители на министерства и изпълнителни агенции. В допълнение към посочените методи е проведено и пряко проучване чрез

анкета „лице в лице“ и чрез електронно допитване. Резултатите от проучванията са представени в приложения.

Резултатите от анализа се финализират с провеждането на SWOT анализ, който предоставя обективна оценка на настоящата ситуация в областта на системата за осигуряване на качеството на ПОО - силните и слабите му страни, възможностите и заплахите. SWOT анализът е основа за формиране на българския подход за качество на ПОО.

2. Европейски контекст

Европейският съвет в Лисабон, 2000 г. в отговор на бързите промени в икономиката и обществото установи, че преходът към икономика, основана на знанието изисква модернизация и постоянно подобряване на системите за професионално образование и обучение (ПОО), така че тези системи да допринесат за увеличаване на заетостта и социалната интеграция и да улеснят достъпа до учене през целия живот за всички, включително за хората в неравностойно положение.

Европейският съвет в Барселона от 2002 г. определи целта - европейските системи за образование и обучение да бъдат превърнати в световен еталон за качество.

С интегрираните насоки от Лисабон за растеж и заетост 2005—2008 г. държавите-членки се призовават да развият достъпна система за учене през целия живот на достъпни цени. Адаптирането и изграждането на капацитет на системите за образование и обучение са необходими, за да може се подобри тяхната степен на съответствие с пазара на труда.

В изпълнение на резолюцията на Съвета от 19 декември 2002 г. относно насърчаване на засиленото европейско сътрудничество в областта на професионално образование и обучение, т.нар. Копенхагенски процес, бе разработена обща рамка за осигуряване на качество (ОРОК) въз основа на наличния опит и „добри практики“ в различните участващи страни. Създава се основата за изграждане на Европейската мрежа за осигуряване на качество на ПОО.

В съответствие с представения на Европейския съвет съвместен междинен доклад на Съвета и Комисията за 2004 г. основни приоритети за Европа следва да бъдат ОРОК за ПОО (като част от последващите действия след Декларацията от Копенхаген) и развитието на „одобрен набор от стандарти, процедури и насоки за осигуряване на качество“ (във връзка с Болонския процес).

Съветът по образованието през май 2004 г. подкрепя подхода на ОРОК и приканва държавите-членки и Комисията, в рамките на съответните им правомощия, да насърчават прилагането на доброволен принцип, заедно със съответните заинтересовани страни.

Европейската мрежа за осигуряване на качество на ПОО предоставя европейска платформа, която позволява подходящо изпълнение на Заключенията на Съвета от 2004 г. и Комюникето от Хелзинки и улеснява трайното сътрудничество между държавите.

През 2006 г. Комюникето от Хелзинки подчертава необходимостта от по-нататъшно развитие и прилагане на общи европейски инструменти като се базира на принципите, които са в основата на ОРОК, с цел насърчаване на културата на подобряване на качеството и по-широкото участие в Европейската мрежа за осигуряване на качество на ПОО.

Основният акцент в Комюникето от Бордо през ноември 2008 г., прието от европейските министри на професионалното образование и обучение, на европейските социални партньори и Комисията - е подобряване на връзките на ПОО с пазара на труда. Официалното съобщение определя приоритетите и стратегиите за европейско сътрудничество в професионалното образование и обучение за следващите две години:

- прилагане на Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET) и на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение;
- засилване на връзките между ПОО и пазара на труда чрез по-добро съответствие на програмите, предлагани в началното и продължаващото професионално обучение и потребностите от квалификации;
- съсредоточаване върху осигуряване на качеството като средство за модернизация на системите за ПОО и подобряване на взаимното доверие. В тази връзка е поставен и въпроса за подкрепата за повишаване и разширяването на компетенциите на учителите и преподавателите, както и повишаване привлекателността на тези професии.

Стратегия Европа 2020 - стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж обогатява визията за ПОО като концентрира вниманието върху:

- превръщане на началното ПОО в привлекателна възможност за учене със същата тежест както общото образование - качество на учителите/обучаващите, придобиване на съответни професионални и ключови компетентности, умения за управление на кариерата, съвременно оборудване, учене в работна среда, мониторинг и преход към работа;
- насърчаване на качеството и отличните постижения - прилагане на EQAVET (европейско осигуряване на качество в ПОО), национални рамки за осигуряване на качество в ПОО, съвместими с EQAVET, качество на специалистите в ПОО (учители, обучаващи и т.н.);
- партньорство със социалните партньори, образователни и обучаващи институции, други заинтересовани страни;
- засилена връзка с пазара на труда - по-добро съответствие на учебните планове за ПОО с потребностите на пазара на труда, учене в работна среда/практики, стажове;
- развитие и преход между началното и продължаващото ПОО към висше образование.

В ЕС има няколко инициативи, свързани с ПОО и насочени към по-добра оценка и по-бърза признаване на квалификациите, опита и уменията в целия ЕС. Целта е да се даде по-голям достъп до обучение или работа в различни страни и насърчаване на по-голяма мобилност - за отделни лица, фирми и други организации. Други инициативи са свързани с научноизследователската дейност, сътрудничеството и предоставянето на експертен опит в областта на ПОО.

Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР) има за цел да обвърже по-добре различните национални квалификационни системи, които действат като трансформиращ механизъм между работодатели и физически лица.

Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET) е създадена с цел подпомагане на трансфера и признаването на ученето през целия живот в Европа, включително и това обучение извън официалните системи за обучение.

От своя страна, "Европас" помага на хората техните квалификации и умения да бъдат признати в цяла Европа и да се повиши тяхната перспектива за заетост. Уеб портала на "Европас" включва интерактивни инструменти, които, например, позволяват на потребителите да създават CV в общ европейски формат.

Европейската мрежа за ориентиране през целия живот политика (ELGPN) има за цел да подпомага държавите членки на ЕС чрез пътя на европейското сътрудничество по ориентиране през целия живот в областта на образованието и сектора на заетостта.

Европейската харта за качество на мобилността на качеството представлява референтен документ за образование и обучение в чужбина. Тя допълва, от гледна точка на качеството, препоръката относно мобилността на студенти, лица, преминаващи обучение, доброволци, учители и преподаватели.

Европейският център за изследвания (ERO) насърчава и развива проучванията на ПОО. Cedefop също провежда изследвания за връзката между пазара на труда и уменията.

EfVET - Европейски форум на техническото и професионалното образование и обучение е уникална професионална асоциация, която е създадена от и за доставчици на техническо и професионално образование и обучение (ТПОО) във всички европейски страни.

ЕАЕА-Европейската асоциация за обучение на възрастни е европейска неправителствена организация със 130 организации-членки от 41 страни, които работят в областта на обучението за възрастни.

За обучение на обучители функционира мрежата - TTnet, създадена от Cedefop през 1998 г. като пан-европейски форум за развитие на учителите и преподавателите.

Нов импулс за европейското сътрудничество в ПОО дава съобщението на ЕК от юли 2010 г. С него се подкрепя стратегия "Европа 2020" и се посочва, че основните действия за подобряване на качеството и ефективността на началното и продължаващото ПОО, следва да бъдат насочени към:

- създаване на системи за осигуряване на качество на национално равнище, както се препоръчва в рамките на EQAVET;
- разработване на рамка от ключови умения за учителите и обучаващите в началното и продължаващото професионално образование и обучение;

- предлагане на работещите на висококачествени, отговарящи на пазара на труда професионални умения чрез засилено използване на различни форми на обучение в процес на работа;
- засилване на развитието на уменията от ключово значение, с цел да се осигури приспособимостта и гъвкавостта на учащите се и на работниците;
- въз основа на инструментите за изпреварващо планиране в сътрудничество със социалните партньори и обществените служби по заетостта предлаганото ПОО трябва в по-голяма степен да взема предвид развитието на потребностите на пазара на труда.

През м. декември 2010 г. в Брюж на разширено заседание на министрите на образованието от 33 европейски страни е прието комюнике за засилено европейско сътрудничество в професионалното образование и обучение за периода 2011-2020 г. Комюникето съдържа пакет от цели и действия за повишаване качеството на ПОО в Европа за по-голяма адекватност на потребностите на пазара на труда. С него се представя визията на модерна и атрактивна система за професионално обучение, която осигурява:

- максимален достъп до учене през целия живот, така че хората да имат възможност да учат във всеки един етап от живота си;
- повече възможности за обмяна на опит и обучение в чужбина за повишаване на езиковите умения, самочувствие и адаптивност;
- осигуряване на необходимите умения за конкретни работни места;
- подобряване достъпа до ПОО на хората в неравностойно положение;
- развитие на творческо, иновативно и предприемаческо мислене.

По своето съдържание, Комюникето от Брюж е най-новата ревизия на Копенхагенския процес за европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение.

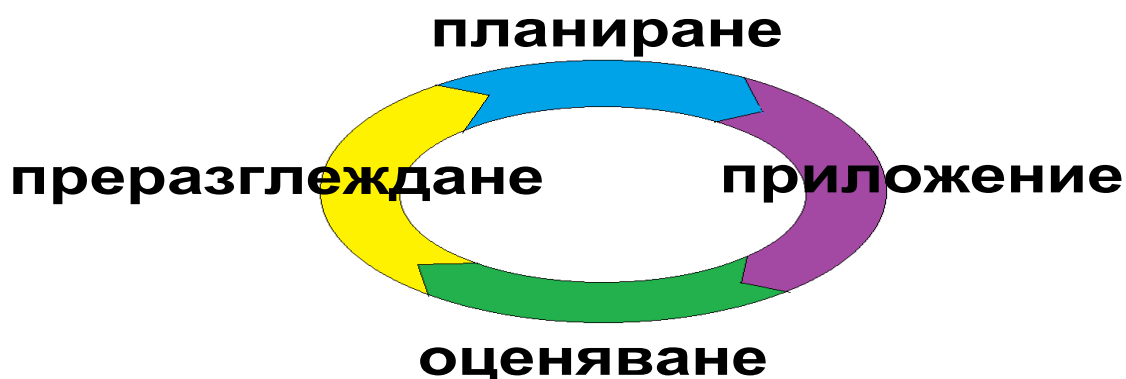
Комюникето от Брюж включва средносрочен план за действие 2011-14 г., насочен към насърчаване на конкретни мерки на национално равнище и за подпомагане на европейско равнище. Това налага страните да:

- направят преглед на използването на стимули, права и задължения за да насърчи повече хора да започнат обучение;
- прилагат препоръката от 2009 г. за осигуряване на качество в ПОО;
- насърчават развитието на професионалните училища, с подкрепата на местните и регионални власти;
- въвеждат стратегии за насърчаване на интернационализацията на международната мобилност на ПОО;
- подобряват сътрудничеството на ПОО с бизнеса в обучението, например, създаване на възможности за практическо обучение в предприятия;
- стартират комуникационни стратегии за изтъкване предимствата на професионалното обучение.

С цел усъвършенстване на дейностите по осигуряване на качеството на ПОО и увеличаване на прозрачността и последователността на политиките за развитието на ПОО между страните-членки, Европейският парламент и Съвета приеха (18 юни 2009 г.) Препоръка за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в ПОО. Препоръката на ЕП от 2009 г. установява Европейска референтна рамка за осигуряване на качество (ЕРРОК) като референтен инструмент, чиято цел е да помогне на държавите-членки да развият и наблюдават постоянно подобряването на

техните системи за ПОО въз основа на общи европейски референции, които изграждат и доразвиват ОРОК. ЕРРОК следва да допринесе за подобряване на качеството на ПОО като насърчава взаимно доверие, мобилност на работниците и учащите и учене през целия живот.

Методологически ЕРРОК включва цикъл на осигуряване и подобряване на качеството, включващ планиране, прилагане, оценяване/оценка и преразглеждане/ревизия на ПОО, подкрепен от общи критерии за качество, примерни дескриптори и показатели.



В смисъла на Препоръката на ЕП от 2009 г. цикълът за осигуряване на качество в ПОО преминава през четири взаимно свързани етапа:

- Планиране – поставяне на ясни, измерими и подходящи цели по отношение на политики, процедури, задачи, човешки ресурси;
- Прилагане – установяване на процедури за постигане на поставените цели, създаване на партньорства, разпределяне на ресурси;
- Оценяване – оценяване на резултатите и процесите, подкрепено от конкретни числа;
- Преразглеждане или обратна връзка - периодично преразглеждане на постиженията, определяне на действия за осъществяване на промени, корекции на цели, планове, процедури.

Процесът на наблюдение включва комбинация от механизми за вътрешно и външно оценяване и се определя по целесъобразност от държавите-членки. ЕРРОК използва измервателни инструменти с цел предоставяне на доказателства за ефективност.

ЕРРОК се прилага на равнище системи за ПОО и на равнище доставчици на ПОО. Тя осигурява системен подход по отношение на качеството, като включва и свързва помежду им съответните равнища и действащи фактори.

Рамката поставя акцент върху наблюдението и подобряването на качеството чрез съчетаване на вътрешно и външно оценяване, преглед и процес на подобрене, подкрепени от конкретни цифри и качествен анализ. Тя следва да се превърне в основа за по-нататъшно развитие чрез сътрудничество на европейско, национално, регионално и местно равнище.

ЕРРОК предоставя конкретни мерки в подкрепа на културата на оценяването и подобряването на качеството на всички равнища и допринася за използването на основани на факти политика и практика, като основа за по-ефикасни и справедливи политики.

Препоръката предвижда рамка за определяне, подкрепа и обмен на най-добри практики не само на национално, но и на местно и регионално равнище във всички релевантни мрежи, включително Мрежата на европейската референтна рамка за осигуряване на качество.

ЕРРОК подкрепя прилагането на ЕКР и по-специално качеството на удостоверяването на резултатите от ученето, както и Европейската кредитна система в ПОО и общите европейски принципи за определяне и оценка на неформално и самостоятелно учене.

Препоръката подкрепя и допълва действията на държавите-членки чрез улесняване на по-нататъшното сътрудничество между тях, за да се увеличи прозрачността на ПОО и насърчи мобилността и ученето през целия живот. Тя има незадължителен характер и се прилага в съответствие с националното законодателство и практика.

Препоръката не определя конкретна система или подход за осигуряване на качество, а предвижда общи принципи, критерии за качество, примерни дескриптори и показатели, които помагат за оценката и подобряването на съществуващите системи и предоставяне на ПОО.

Референтните показатели, предложени в Препоръката, имат за цел да подкрепят оценяването и подобряването на качеството на системите и/или институтите, предоставящи ПОО в съответствие с националното законодателство и практики, и да служат като „набор от инструменти“, от който различните ползватели може да избират показателите, които считат, че в най-голяма степен съответстват на изискванията на тяхната конкретна система за осигуряване на качество.

ЕРРОК подпомага държавите-членки за по-нататъшно подобряване и развиване на техните системи за ПОО, за подкрепа на стратегиите за учене през целия живот, по-нататъшна интеграция на европейския пазар на труда, прилагане на ЕКР и насърчаване на културата на подобряване на качеството на всички равнища, като се зачита богатото разнообразие от национални образователни системи.

Общата цел на препоръката е да допринесе за модернизирание на системите за образование и обучение, подобряване на ефективността на обучението посредством стремежа да се гарантира, че обучаващите се няма да напуснат системите без квалификации, подобряване на взаимната обвързаност между образование, професионално обучение и трудова заетост, изграждане на мостове между формалното, неформалното и самостоятелното учене и разширяване на предоставянето на квалификации на основата на придобития опит.

С Препоръката държавите-членки се насърчават:

- да използват и развиват допълнително ЕРРОК, критериите за качество, примерните дескриптори и референтните показатели. Да подобряват и развиват своите системи за ПОО, да подкрепят стратегиите за учене през целия живот и прилагането на ЕКР и на Европейската харта за качество на мобилността и да насърчават културата на подобряване на качеството и

нововъведенията в качеството на всички равнища. Специално внимание следва да се отдели на прехода от ПОО към висше образование;

- да участват активно в мрежата на ЕРРОК като основа за по-нататъшно разработване на общи принципи, референтни критерии и показатели, насоки и инструменти за подобряване на качеството на ПОО на национално, регионално и местно равнище;

- да установят там, където липсва, национална референтна точка за осигуряване на качество (НРТОК) за ПОО, която да е свързана със съответните структури и изисквания на всяка държава-членка, да обединява съобразно националните традиции съществуващите органи, действащи в тази област и да включва социалните партньори и другите заинтересовани страни на национално и регионално равнище, така че да гарантира доразвиването на инициативи. НРТОК осигурява на широк кръг заинтересовани страни информация относно дейностите на ЕРРОК, предоставя активна подкрепа за прилагането на работната програма на мрежата на ЕРРОК, предприема конкретни инициативи за насърчаване на по-нататъшното развитие на ЕРРОК в национален контекст, подкрепя самооценяването като допълнително и ефективно средство за осигуряване на качество, което позволява измерване на успеха и установяване на областите, които се нуждаят от усъвършенстване предвид прилагането на работната програма на мрежата на ЕРРОК, гарантира, че информацията се разпространява по ефективен начин сред заинтересованите страни.

Съгласно Препоръката, ЕРРОК следва да се разглежда като „набор от инструменти“, от който различните ползватели могат да избират дескрипторите и показателите, които те считат, че в най-голяма степен съответстват на изискванията на тяхната конкретна система за осигуряване на качество. Приложените дескриптори и показатели се предоставят само като указание, а се избират и прилагат от ползвателите на ЕРРОК в зависимост от съвкупността или част от техните изисквания и съществуващите условия. Те могат да бъдат прилагани при първоначално и/или продължително професионално обучение в зависимост от съответните индивидуални характеристики на системите за ПОО в отделните държави-членки и вида на институтите, предоставящи ПОО. Важно е да се отбележи, че дескрипторите и показателите не следва да се разглеждат нито като база за сравнение, нито като средство за докладване за или съставяне на сравнения между качеството и ефективността на различните национални системи.

Препоръката, в отделно приложение, дава следните дескриптори по етапи от цикъла за качество на ПОО:

Критерии за качество	Примерни дескриптори на равнище система за ПОО	Примерни дескриптори на равнище институти, предоставящи ПОО
Планирането отразява стратегическа позиция, споделяна от заинтересованите страни и включва изрични цели, действия и показатели	Целите на ПОО са описани в средносрочен и дългосрочен план и са обвързани с европейските цели	Европейските, националните и регионалните цели на политиката в областта на ПОО са отразени в местните планове,

	<p>Съответните заинтересовани страни участват в определянето на целите на ПОО на различни равнища</p> <p>Плановете се установяват и наблюдават чрез специфични показатели (критерии за успех)</p> <p>Установени са механизми и процедури за определяне на нуждите на обучението</p> <p>Създадена е информационна политика, която да гарантира най-добро разпространение на качествени резултати, при спазване на националните/регионални изисквания за защита на данните</p> <p>Определени са стандарти и насоки за разпознаване, утвърждаване и удостоверяване на индивидуалните способности</p>	<p>установени от институтите, предоставящи ПОО</p> <p>Определени са и се наблюдават ясно определени цели</p> <p>Текуща консултацията със съответните заинтересовани страни с цел да се установят специфичните местни/индивидуални потребности</p> <p>Ясно са разпределени отговорностите по управлението на качеството и развитието</p> <p>Налице е ранно участие на екипа в планирането, включително по отношение на развитието на качеството</p> <p>Предоставящите институти организират съвместни инициативи с други институти, предоставящи ПОО Съответните заинтересовани страни участват в процеса на анализиране на местните потребности</p> <p>Институтите, предоставящи ПОО разполагат с ясна и прозрачна система за осигуряване на качество</p>
<p>Плановете за прилагане са създадени след консултации със заинтересованите страни и включват изрични принципи</p>	<p>Плановете за прилагане са установени в сътрудничество със социалните партньори, институтите, предоставящи ПОО и други заинтересовани страни на различните равнища</p> <p>Плановете за прилагане включват разглеждане на необходимите ресурси, на възможностите на потребителите и инструментите, както и</p>	<p>Ресурсите са подходящо съобразени/ определени във вътрешен план с оглед постигането на целите, определени в плановете за прилагане</p> <p>Изрично се подкрепят уместни и всеобхватни партньорства с цел прилагане на планираните действия</p> <p>Стратегическият план за развитието на уменията на</p>

	<p>необходимите насоки за подкрепа</p> <p>Насоките и стандартите са създадени с цел прилагането им на различни равнища. Плановете за прилагане включват специфична подкрепа за обучение на учители и обучаващи</p> <p>Отговорностите на институтите, предоставящи ПОО в процеса на прилагане са изрично описани и прозрачни</p> <p>Създава се национална и/или регионална рамка за осигуряване на качество, която включва насоки и стандарти за качество на равнище институт, предоставящ ПОО, чиято цел е да насърчат постоянното подобряване и саморегулирането</p>	<p>екипа определя потребностите от обучение за учители и обучаващи</p> <p>Екипът осъществява редовни обучения и развива сътрудничество със съответните външни заинтересовани страни, за да подкрепи изграждането на капацитет и подобряването на качеството и за да постигне по-добри резултати</p>
<p>Оценяване на резултатите и процесите, подкрепено от конкретни цифри, се извършва редовно</p>	<p>Създава се методологията за оценяване, която включва вътрешно и външно оценяване</p> <p>Участието на заинтересованите лица в процеса на наблюдение и оценяване е съгласуван и ясно описан</p> <p>Националните/регионалните стандарти и процеси за подобряване и осигуряване на качеството съответстват и са пропорционални на потребностите на отрасъла</p> <p>Системите подлежат на самооценка, вътрешен и външен преглед, по целесъобразност</p> <p>Прилагат се системи за ранно пре- дупреждение</p> <p>Прилагат се показатели за изпълнение</p>	<p>Периодично се извършва самооценка в съответствие с националните и регионалните нормативни уредби/рамки или по инициатива на институтите, предоставящи ПОО</p> <p>Оценяването и прегледът включват процеси и резултати от обучението включително оценка на удовлетворението на учащите, както и на постиженията и удовлетворението на екипа</p> <p>Оценяването и прегледът включват подходящи и ефективни механизми за включването на вътрешни и външни заинтересовани страни</p> <p>Прилагат се системи за ранно предупреждение</p>

	<p>Събират се съотносими, редовни и съгласувани данни, за да се измери успеха и да се определят областите за подобрене.</p> <p>Създадени са подходящи методологии за събиране на данни, например въпросници и показатели/измервателни единици</p>	
Преразглеждане	<p>На всички равнища се определят процедури, механизми и инструменти за извършване на преразглеждането</p> <p>Процесите подлежат на периодично преразглеждане и се създават планове за действие за осъществяване на промени.</p> <p>Системите се коригират съответно.</p> <p>Информация относно резултатите от оценяването се прави обществено достъпна</p>	<p>Събират се отзиви на обучаващите се относно техния собствен учебен опит и средата на учене и преподаване.</p> <p>Наред с отзивите от преподавателите, те се използват за информация при следващи действия</p> <p>Информация относно резултатите от преразглеждането е широко обществено достъпна</p> <p>Процедурите относно отзивите и преразглеждането са част от процеса за стратегическо обучение в организацията</p> <p>Резултатите от процеса на оценяване се обсъждат със съответните заинтересовани страни и се изготвят съответни планове за действие</p>

С Препоръката се предлага всеобхватен набор от избрани показатели за качеството, които могат да бъдат използвани в подкрепа на оценяването и подобряването на качеството на равнище системи за ПОО и/или институтите, предоставящи ПОО. Наборът от показатели включва:

Показател	Вид на показателя	Цел на политиката
Общи показатели за осигуряване на качество		
№ 1 Значение на системите за осигуряване на качество за институтите, предоставящи	Контекст/Входен показател	Насърчаване на културата на подобряване на качеството на равнище институти, предоставящи

<p>ПОО: а) дял на институтите, предоставящи ПОО, използващи вътрешните системи за осигуряване на качеството, определени от закон/ по собствена инициатива; б) дял на акредитираните институти, предоставящи ПОО.</p>		<p>ПОО Повишаване на прозрачността на качеството на обучение Подобряване на взаимното доверие в предоставянето на обучение</p>
<p>№ 2 Инвестиции в обучението на учители и обучаващи: а) дял на учителите и обучаващите, участващи в допълнително обучение; б) размер на инвестираните средства.</p>	<p>Входен показател/Показател за процеса</p>	<p>Насърчаване съпричастността на учители и обучаващи в процеса на развиване на качеството на ПОО Подобряване на способността на ПОО да отговори на променящите се потребности на пазара на труда Повишаване на индивидуалните способности за изграждане на капацитет за обучение Подобряване на постиженията на учащите се</p>
<p>Показатели в подкрепа на целите за постигане на качество на политиките в областта на ПОО</p>		
<p>№ 3 Процент на участие в програмите за ПОО: Брой на участниците в програмите за ПОО (1), според вида на програмата и индивидуалните критерии (2).</p>	<p>Входен показател/Показател за процеса/Показател за резултата</p>	<p>Получаване на основна информация на равнище система за ПОО и институти, предоставящи ПОО относно привлекателността на ПОО Целева подкрепа за увеличаване на достъпа до ПОО, включително на групите в неравностойно положение</p>
<p>№ 4 Процент на завършване на програмите за ПОО: Брой лица, успешно завършили/изоставили програми за ПОО според вида на програмата и индивидуалните критерии.</p>	<p>Показател за процеса/Показател за резултата</p>	<p>Получаване на основна информация относно постигнатите резултати и качеството на процеса на обучение Изчисляване на процента на отпадащите от обучението в сравнение с процента на участие Подкрепа за успешно завършване като една от основните цели за постигане на качество на ПОО Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост, включително за групите в неравностойно положение</p>
<p>№ 5 Процент на намиране</p>	<p>Показател за резултата</p>	<p>Подкрепа на</p>

<p>на работа по програмите за ПОО: а) ориентирани на обучаващите се по ПОО в определен момент след завършване на обучението според вида на програмата и индивидуалните критерии (3); б) дял на обучаващите се по ПОО, намерили работа в определен момент след завършване на обучението, според вида на програмата и индивидуалните критерии.</p>		<p>професионалната пригодност Подобряване на способността на ПОО да отговори на променящите се потребности на пазара на труда Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост, включително за групите в неравностойно положение</p>
<p>№ 6 Използване на придобитите умения на работното място: а) информацията относно работното място, получено от отделните лица след завършване на обучението според вида на обучението и индивидуалните критерии; б) процент на удовлетворение на отделните лица и на работодателите от придобитите умения/способности.</p>	<p>Показател за резултата (комбинация от качествени и количествени данни)</p>	<p>Увеличаване на професионалната пригодност Подобряване на способността на ПОО да отговори на променящите се потребности на пазара на труда Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост, включително за групите в неравностойно положение</p>
<p>Допълнителна информация</p>		
<p>№ 7 Процент на безработицата (4) според индивидуалните критерии</p>	<p>Показател за контекста</p>	<p>Основна информация за политиката за вземане на решения на равнище система за ПОО</p>
<p>№ 8 Превес на уязвими групи: а) процент на участници в ПОО, класифицирани като групи в неравностойно положение (в определени райони или области, привличащи работна ръка) според възрастта и пола; б) процент на успеваемост на групите в неравностойно положение според възрастта и пола.</p>	<p>Показател за контекста</p>	<p>Основна информация за политиката за вземане на решения на равнище система за ПОО Подкрепа за достъпа до ПОО на групите в неравностойно положение Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост за групите в неравностойно положение</p>
<p>№ 9 Механизми за определяне на потребностите от обучение на пазара на труда: а) информацията относно механизмите, създадени с цел да определят променящите се изисквания на различни</p>	<p>Контекст/Входен показател (информация относно качеството)</p>	<p>Подобряване на способността на ПОО да отговори на променящите се потребности на пазара на труда Подкрепа на професионалната пригодност</p>

равнища; б) доказателства за тяхната ефективност.		
№ 10 Схеми, използвани за насърчаване на полесен достъп до ПОО: а) информация относно съществуващите на различни равнища схеми; б) доказателства за тяхната ефективност.	Показател за процеса (информация относно качеството)	Подпомагане на достъпа до ПОО, включително на групите в неравностойно положение Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост

Забележка:

(1) За интерактивното дистанционно обучение: нужен е период от шест седмици обучение преди обучаваният да може да се счита за участник. За учене през целия живот: процент от населението, одобрен за официалните програми за ПОО.

(2) Освен основни критерии като пол и възраст, могат да бъдат прилагани и други социални критерии, като например лица, напуснали рано училище, най-високо ниво на образование, мигранти, лица с увреждания, продължителност на периода на безработица и т.н.

(3) За интерактивното дистанционно обучение: включително информация относно посоката, поета от отпадащите от ПОО.

(4) Определение според МОТ и ОИСР: лица на възраст между 15 и 74 години без работа, активно търсещи работа и готови да започнат работа.

Извод: ЕРРОК предоставя общоевропейска система, за да помогне държавите-членки и заинтересованите страни да документират, развиват, наблюдават, оценяват и подобряват ефективността на предоставянето на ПОО и качеството на управленски практики. Тя допълва работата по осигуряване на качеството на ПОО чрез Европейската квалификационна рамка (ЕКР) и Европейската кредитна система за ПОО (ECVET).

ЕРРОК включва:

- необходимостта от редовно наблюдение (включително вътрешни и външни механизми за оценка) и отчитане на напредъка;
- използване на общи критерии за качество и примерни дескриптори в подкрепа на мониторинг и отчитане;
- и подчертава значението на общите показатели за подкрепа на мониторинг и оценка на качеството на ПОО системи и доставчици на ПОО, както и формирането на култура за осигуряване на качество.

Прилагането на Препоръката следва да се извърши на два етапа:

- етап на адаптиране, като не по-късно от 18 юни 2011 година, всяка от държавите-членки следва да разработи подход, насочен към подобряване на системите за осигуряване на качество на национално равнище като включи социалните партньори, регионалните и местните органи и всички релевантни заинтересовани страни в съответствие с националното законодателство и практика;
- етап на докладване, като на всеки четири години се осъществява преглед на процеса на прилагане. Такъв преглед следва да бъде включен във всеки втори национален доклад за напредъка, изготвян в контекста на бъдещата стратегическа рамка за европейско сътрудничество в образованието и обучението въз основа на референтни критерии, които да бъдат дефинирани в рамките на мрежата на ЕРРОК, в сътрудничество с Комисията и държавите-членки

През 2013 г. ЕК ще докладва на ЕП и на Съвета относно резултатите от прилагането на Препоръката и действията, предприети на ниво държави-членки. Това може да доведе до преразглеждане и адаптиране на Препоръката.

3. Национална нормативна рамка.

За да се направи обстоен и задълбочен анализ на системата за осигуряване на качество е необходимо преди всичко да се изследва нормативната среда, закони и подзаконови нормативни актове, в която функционира ПОО в България. Нормативната среда е оценена с цел, от една страна, да бъдат идентифицирани дефицитите, свързани с осигуряването на качество, а от друга – да бъдат установени съществуващите публични инструменти за въздействие върху ПОО, засягащи качеството.

В страната ни е изградена многоаспектна правна рамка в областта на ПОО. Тя включва разнообразни и многобройни нормативни актове – закони, правилници, наредби, държавни образователни изисквания, рамкови програми, учебни планове и програми, национални изпитни програми, инструкции, ръководства, заповеди, методики и т.н.

Съгласно Конституцията на Р България - държавата създава условия за професионално обучение и преквалификация. Тя упражнява контрол върху всички видове и степени училища.

3.1 Законова основа.

Отправно значение за развитието на системата за ПОО има **Закон за народната просвета (ЗНП)**, приет през 1991 г. Този закон урежда устройството, функциите и управлението на системата на народната просвета. ЗНП регламентира, че системата на народната просвета осигурява образование според държавни образователни изисквания. Съгласно закона, гражданите имат право на образование и могат да повишават непрекъснато своето образование и квалификация. Законът декларира, че не се допускат ограничения или привилегии, основани на раса, народност, пол, етнически и социален произход, вероизповедание и обществено положение. ЗНП определя, че правото на образование се осъществява при спазване на принципите за прозрачност на управлението и предвидимост на развитието на системата на народната просвета. Според ЗНП, образованието е светско и в държавните и общинските училища е безплатно, а училищното обучение до 16-годишна възраст е задължително.

С този закон се урежда статута на Държавните образователни изисквания (ДОИ). ДОИ се отнасят за: 1. предучилищното възпитание и подготовка; 2. степента на образование, общообразователния минимум и учебния план; 3. учебното съдържание; 4. усвояването на книжовния български език; 5. системата за оценяване; 6. професионалното образование и обучение; 7. придобиването на квалификация по професии; 8. обучението на деца и ученици със специални образователни потребности и/или с хронични

заболявания; 9. учебниците и учебните помагала; 10. документите за системата на народната просвета; 11. извънкласната и извънучилищната дейност; 12. учителската правоспособност и квалификация; 13. материално-техническата база; 14. здравното обслужване; 15. безопасните условия на възпитание, обучение и труд; 16. научното, информационното и библиотечното обслужване; 17. едногодишната издръжка на деца и ученици в държавните и общинските детски градини, училища и обслужващи звена; 18. нормирането и заплащането на труда в системата на народната просвета, и 19. инспектиране на системата на народната просвета.

Със ЗНП се създава правната основа за неравнопоставеност на държавните образователни изисквания като се формират четири вида или четири степени на значимост на държавните образователни изисквания: първа, приемани със закон като ДОИ за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план и за професионалното образование и обучение; втора, приемани с наредби на Министерския съвет като ДОИ за учебниците и учебните помагала, за учителската правоспособност и квалификация, за материално-техническата база, за здравното обслужване, за безопасните условия на възпитание, обучение и труд, за едногодишната издръжка на деца и ученици в държавните и общинските детски градини, училища и обслужващи звена, и за нормирането и заплащането на труда в системата на народната просвета;

трета, приемани с се приемат с наредби на министъра на образованието, младежта и науката, съгласувано със съответните министерства и ведомства като ДОИ за придобиването на квалификация по професии, за обучението на деца и ученици със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания, и за документите за системата на народната просвета;

четвърта, приемани с наредби на министъра на образованието, младежта и науката като ДОИ за предучилищното възпитание и подготовка, за учебното съдържание, за усвояването на книжовния български език, за системата за оценяване, за извънкласната и извънучилищната дейност, за научното, информационното и библиотечното обслужване, и за инспектиране на системата на народната просвета.

Съгласно ЗНП, училищното образование според степента е основно и средно, а според съдържанието на подготовката е общо и професионално. Общото образование осигурява усвояването на общообразователния минимум и, при възможност, профилирана подготовка съгласно държавните образователни изисквания. Професионалното образование осигурява усвояването на общообразователния минимум и придобиване на квалификация по професия съгласно държавните образователни изисквания. От своя страна, професионалното обучение осигурява придобиване на квалификация по професия съгласно държавните образователни изисквания. Съгласно ЗНП формите на обучение са дневна, вечерна, задочна, кореспондентска, индивидуална, самостоятелна и дистанционна.

ЗНП регламентира структурата на училищата, които могат да бъдат държавни, общински и частни, а за средно образование те са: средни общообразователни - от I до XII клас включително; професионални гимназии - от VIII или IX клас до XII клас включително; професионални - от VII или VIII клас с продължителност на обучението до три години, от IX клас - с продължителност на обучението до четири години, и професионални колежи

след завършено средно образование-с продължителност на обучението до две години; спортни; по изкуствата; специални и по културата.

ЗНП регламентира удостоверяването на придобиването на професионално образование и обучение. Завършено професионално образование се удостоверява със: 1. диплома след успешно завършен XII клас и успешно положени държавни зрелостни изпити по учебни предмети или цикъл от учебни предмети, изучавани в гимназиалния етап; 2. свидетелство за професионална квалификация, което се получава след завършена професионална подготовка; 3. свидетелство за правоспособност, издавано за професии, упражняването на които изисква правоспособност. Завършено професионално обучение се удостоверява със: 1. свидетелство за основно образование, което се получава след завършен VIII клас; 2. свидетелство за професионална квалификация; 3. свидетелство за правоспособност, издавано за професии, упражняването на които изисква правоспособност; 4. удостоверение за професионално обучение. Съгласно ЗНП, професиите и специалностите, които се придобиват в училищата, се определят по списък, утвърден от министъра на образованието, младежта и науката, съгласувано със съответните министри и ръководители на ведомства.

Със ЗНП се определят и основните принципи на финансиране на образованието. Издръжката за всяка година на ученик в държавните и общинските училища се определя от Министерството на образованието, младежта и науката, съгласувано с Министерството на финансите, в съответствие с държавното образователно изискване. Въвеждат се т.нар. делегирани бюджети на училищата, които са функция от норматива за издръжката на един ученик и броя на учениците. Средствата за издръжка и развитие на материално-техническата база на училищата се осигуряват от държавния бюджет, от бюджетите на общините, от други източници, а от 2002 г. и от собствени приходи, които се набират от: наем от имоти-държавна или общинска собственост; наем от учебна и спортна база, машини и съоръжения-собственост на училището; земеделски земи и гори; реализация на поименни компенсационни бонове и компенсаторни записи; реализация на продукция и услуги от практическо обучение; квалификационна и творческа дейност, образователни и други услуги, определени с наредба на министъра на образованието, младежта и науката; дарения, завещания, такси и други източници.

За професионалното обучение след завършено средно образование се заплащат такси при условия и по ред, определени със заповед на министъра на образованието, младежта и науката.

През периода 1991 – 2011 г. са извършени многобройни промени в закона и произтичащите от това промени в съответните подзаконови нормативни актове.

Положителни страни:

- урежда текстове от Конституцията на Република България относно: правото на образование; задължителното училищно обучение до 16-годишна възраст; безплатното образование в държавните и общинските училища; създаването на училища от граждани и организации; упражняването на контрол от държавата върху училищата;

- определя някои принципи на системата на училищното образование, в т.ч. професионалното образование: право на образование; безплатно образование в държавните и общинските училища, задължително училищно обучение до 16-годишна възраст и др.;
- регламентира: организационната структура: видовете училища - държавни, общински и частни; ДООИ като документи за установяване на равнищата на необходимата общообразователна и професионална подготовка; видовете училищно образование – основно и средно, общо и професионално; образователната структура; формите на обучение; приемането на учениците в някои класове; завършването на етапите и степените на образованието; удостоверяването на придобита професионална квалификация и правоспособност; движението на ученици; професиите и специалностите, които се придобиват в училищата; управлението на системата на училищното образование – министър, РИО, началници на РИО, директори на училища; ресурсното осигуряване на средното образование и други.

Пропуски и нерешени въпроси:

- липсва ДООИ за професионално ориентиране и кариерно развитие;
- налице са многобройни промени, които трудно се усвояват в практиката;
- въвежда се списък на професиите за ПОО, а не класификация с определени изисквания за поддържане и актуализиране;
- финансирането само с делегирани бюджети не води до качество на образованието, необходими са бонуси за качество.

След приемането на ЗНП за продължителен период липсва нормативна уредба за професионалното образование и обучение, тъй като през 1992 г. са отменени всички нормативни актове в тази област. Първият нормативен документ регламентиращ отношенията в областта на професионалното обучение е Наредба №6 на Министерството на труда и социалните грижи от 14.08.1995 г. за реда, условията и изискванията за организиране провеждането на квалификационно и мотивационно обучение. През 1997 г. е приет Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта. С него се създават условия за осъществяване на обучение за професионална квалификация на безработни лица и заети в трудоспособна възраст от гледна точка на пазара на труда. Този закон постановява, че гражданите имат право на обучение за професионална квалификация и могат да повишават непрекъснато своята квалификация. С този закон се въвеждат държавни изисквания за обучението за професионална квалификация и се утвърждава принципа на трипартитното партньорство при тяхното разработване и утвърждаване. Разпоредбите на този закон не се прилагат на практика, тъй като те са отменени още през 1999 г.

Осем години след приемането на ЗНП, през 1999 г., почти едновременно се приемат **Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план (ЗСОМУП)** и **Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО)**.

Със **ЗСОМУП** се урежда държавното образователно изискване за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план в системата на народната просвета. С него се определят условията и реда за завършване

на една степен на образование и преминаване в следващата степен, както и характеристиките на общообразователния минимум и на учебния план.

Степените на образование осигуряват необходимото равнище на образование, както и последователност и непрекъснатост на образованието. Степените на образование са основно образование и средно образование.

Съгласно ЗСОМУП, завършването на съответната степен на образование гарантира усвояването на общообразователния минимум, както и на знания и умения, съответстващи на интересите и индивидуалните възможности на учениците.

Средно образование се придобива след успешно завършен XII клас и успешно положени два държавни зрелостни изпита по учебни предмети или цикъл от учебни предмети, които се изучават в гимназиалния етап. За придобиване на професионално образование освен държавните зрелостни изпити се полагат и два държавни изпита за професионална квалификация в съответствие с държавните образователни изисквания за придобиването на квалификация по професии. Организацията и съдържанието на държавните зрелостни изпити за придобиване на професионална квалификация се определят със ЗПОО.

Според ЗСОМУП, общообразователната подготовка в българското училище се осъществява чрез изучаването на учебни предмети, групирани в 8 културно-образователни области - български език и литература; чужди езици; математика, информатика и информационни технологии; обществени науки, гражданско образование и религия; природни науки и екология; изкуства; бит и технологии, и физическа култура и спорт. Общообразователният минимум е основата на общообразователната подготовка. Той включва задължителни знания и умения, необходими за успешната реализация на учениците в следващата степен на образование.

ЗСОМУП регламентира, че разпределението на учебното време по учебните предмети за достигане на общообразователния минимум по класове, етапи и степени се определя с наредба на министъра на образованието, младежта и науката. Съдържанието на общообразователния минимум може да се актуализира на всеки 4 години.

ЗСОМУП задава основните параметри на учебния план. Структурата на учебния план обхваща три вида подготовка: задължителна, задължителноизбираема и свободноизбираема. Задължителната подготовка осигурява постигането на общообразователния минимум. Учебният план съдържа: наименованията на учебните предмети, включени в задължителната, задължителноизбираемата и свободноизбираемата подготовка; разпределението на учебните предмети по класове; годишния и седмичния брой часове за изучаването на учебните предмети; график на учебната година и описание на организацията на обучението в съответното училище.

Училищните учебни планове на профилираните гимназии, профилираните паралелки в средните общообразователни училища, професионалните гимназии, на училищата по изкуствата и културата и на спортните училища

се разработват въз основа на учебни планове, утвърдени от министъра на образованието, младежта и науката. Училищните учебни планове не може да определят условия и ред за завършване на етапи и степени на образованието.

Училищните учебни планове се приемат с решение на педагогическия съвет на училището и се одобряват от началника на инспектората по образование - за общинските училища и за държавните училища, които се финансират чрез бюджета на Министерството на образованието, младежта и науката, от съответния министър или ръководител на ведомство съгласувано с министъра на образованието, младежта и науката - за държавните училища, които се финансират чрез бюджета на друго министерство или ведомство.

ЗПОО има решаващо значение за развитието на системата на ПОО и осигуряването на качество на ПОО. Този закон регулира обществените отношения, свързани с осигуряване на правото на професионално образование и обучение на гражданите, съобразно личните им интереси и възможности; задоволяване на потребностите от квалифицирана работна сила, конкурентоспособна на пазара на труда; осигуряване на условия за функциониране и развитие на системата на професионалното образование и обучение, основаващи се на сътрудничество между нейните институции и органите на изпълнителната власт и на местното самоуправление и социалните партньори. Законът регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата на професионалното образование и обучение.

Според ЗПОО основните задачи на системата на професионалното образование и обучение са:

- придобиване на професионална квалификация;
- придобиване на правоспособност за професии, упражняването на които изисква такава, включително и за упражняване на регулирани професии;
- непрекъснато усъвършенстване на професионалната квалификация; формиране на мотивационна система за реализация в гражданското общество;
- формиране на обща култура на основата на националните и общочовешките ценности.

Съгласно ЗПОО, системата на професионалното образование и обучение включва:

- професионално ориентиране, което осигурява информирането, консултирането и съветването на ученици и на други лица относно избора на професия и кариерно развитие;
- професионално обучение, което осигурява придобиването на квалификация по професия или по част от професия, както и усъвършенстването ѝ. При условия, определени със ЗПОО, със ЗНП и ЗСОМУП то осигурява и завършването на основно образование или на класове от средното образование. Професионалното обучение включва начално професионално обучение за придобиване на първоначална квалификация по професия или по част от професия и непрекъснато професионално обучение за усъвършенстване на придобитата квалификация по професия или по част от професия;

- професионално образование, което осигурява усвояването на общообразователния минимум за средно образование и придобиването на квалификация по професия.

Професионалното ориентиране, професионалното обучение и професионалното образование се осъществяват по професии и специалности, включени в Списък на професиите за професионално образование и обучение, които се утвърждава от министъра на образованието, младежта и науката след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, както и със съответните отраслови министри и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище.

Съгласно ЗПОО, професиите и специалностите се класифицират в професионални направления и по степен на образование и степен на професионална квалификация.

Степените на професионална квалификация са първа, втора, трета и четвърта, като за съответните степени на професионална квалификация се изисква:

1. за първа степен - придобити професионални компетенции за упражняване на професии, включващи рутинни дейности, извършвани при неизменящи се условия;
2. за втора степен - придобити професионални компетенции за упражняване на професии, включващи дейности с комплексен характер, извършвани при изменящи се условия;
3. за трета степен - придобити професионални компетенции за упражняване на професии, включващи дейности с комплексен характер, извършвани при изменящи се условия, както и поемане на отговорности за работата на други лица;
4. за четвърта степен - придобити професионални компетенции за упражняване на професии, включващи широк кръг дейности с комплексен характер, извършвани при изменящи се условия, както и поемане на управленски отговорности за работата на други лица и за разпределяне на ресурси.

ЗПОО определя входящото минимално образователно равнище за придобиване на съответните степени на професионална квалификация е:

- за първа степен: завършен VI клас - за ученици или завършен начален етап на основното образование или успешно завършен курс за оgramотяване по реда на Закона за насърчаване на заетостта - за лица, навършили 16 г.;
- за втора и трета степен - завършени VII клас или основно образование;
- за четвърта степен - завършено средно образование.

Съгласно ЗПОО, изходящото образователно равнище за придобиване на съответните степени на професионална квалификация е:

- за първа степен: основно образование - за ученици или начален етап на основното образование или успешно завършен курс за оgramотяване по реда на Закона за насърчаване на заетостта - за лица, навършили 16 години;
- за втора степен - завършени X или XI клас, придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование или завършено средно образование;

- за трета степен - средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование и се определя с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии.

ЗПОО определя институциите, които имат право да осъществяват обучение за придобиване на професионална квалификация: професионални училища, професионални гимназии, професионални колежи, училища по изкуствата и центрове за професионално обучение; от учебната 2011 - 2012 г. спортни училища, като и прогимназиални, основни, средни общообразователни, специални училища, гимназии и профилирани гимназии в отделни паралелки в тях - въз основа на заповед на министъра на образованието, младежта и науката, ако отговарят на условията, определени с държавните образователни изисквания; министерства, общини, висши училища, организации на работодатели, организации на работници и служители и отделни работодатели. Обучение за придобиване на професионална квалификация може да се осъществява и чрез индивидуална подготовка.

Придобиването на професионална квалификация в системата на професионалното образование и обучение се регламентира с рамкови програми, утвърдени от министъра на образованието, младежта и науката.

Със закона се определят и други входящи изискванията към кандидатите за професионално образование и обучение, които се отнасят за минимална възраст, здравословно състояние и входящо квалификационно равнище.

Със ЗПОО се уреждат и институциите в ПОО, които ще бъдат разгледани подробно по-нататък в анализа.

ЗПОО конкретизира съдържанието на ДОО за професионално образование и обучение, регламентирано със Закона за народната просвета. С държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професии се определят организацията на приема на кандидатите и на професионалното образование и обучение, структурата и съдържанието на рамковите програми за професионално образование и обучение и организацията на практическото обучение за училищното професионално образование и обучение.

Законът позволява до приемането на ДОО за придобиване на квалификация по професии да се прилагат утвърдените от министъра на образованието, младежта и науката учебни планове и програми по съответните професии и специалности.

Съгласно ЗПОО приемът на кандидатите за професионално образование се осъществява като държавен план-прием за държавните и общинските училища и самостоятелно организиран прием за частните, българските с чуждестранно участие и чуждестранните училища.

Процедурата за разработване на държавния план-прием стартира от държавните и общинските училища, с изключение на училищата по изкуствата и спортните училища, които в съответствие със стратегиите, прогнозите, програмите и плановете за развитие на съответната община,

правят предложение за държавен план-прием по професии до регионалните инспекторати по образованието.

Създаденият със ЗНП инспекторат по образованието съгласува направените предложения от държавните и общинските училища със съответните финансиращи органи, с комисията по заетостта към областния съвет за регионално развитие и с регионалните структури на работодателите. Държавният план-прием за държавните и общинските училища се утвърждава от министъра на образованието, младежта и науката по предложение на началниците на регионалните инспекторати по образованието след съгласуване с министъра на труда и социалната политика и министъра на регионалното развитие и благоустройството.

Държавният план-прием за училищата по изкуствата се утвърждава от министъра на културата, а за спортните училища се утвърждава от министъра на физическото възпитание и спорта.

От 2002 г. държавните и общинските училища могат да осъществяват и професионално обучение на лица, навършили 16 години, което е финансово осигурено от юридически или физически лица.

ЗПОО регламентира структурата на програмите за професионално образование.

За осигуряване на достъп до професионално образование и обучение ЗПОО конкретно регламентира отношенията свързани с професионално образование и професионално обучение за ученици със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания, за ученици от домовете за отглеждане и възпитание на деца, лишени от родителска грижа, и за лица с девиантно поведение.

Според ЗПОО професионалното образование се завършва с полагане на:

- държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование съгласно Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план и
- държавни изпити за придобиване на професионална квалификация - теория на професията и практика на професията.

Професионалното обучение се завършва с полагане на държавни изпити за придобиване на професионална квалификация - теория на професията и практика на професията, когато се придобива степен на професионална квалификация или с полагане на изпити за придобиване на професионална квалификация.

При завършване на програми, когато се придобива степен на професионална квалификация, организацията на изпитите се определя съгласно държавното образователно изискване за системата на оценяване, а съдържанието им - съгласно държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии. Когато се придобива професионална квалификация организацията и съдържанието на изпитите се определят от обучаващата институция след съгласуване с представителите на работодателите и на работниците.

Изпитите за придобиване на професионална квалификация се провеждат от комисии. В състава на комисииите за провеждане на изпитите се включват представители на обучаващата институция, на работодателите и на работниците и служителите, за училищата по изкуствата - и на представители на съответните висши училища по изкуствата с равни квоти, а за спортните училища - и на представители на Националната спортна академия и на лицензираните спортни организации.

Представителите на обучаващата институция са учители или други лица, извършващи професионална подготовка. Представителите на работодателите са с квалификация от съответната професионална област, а на работниците и служителите - с квалификация и трудов стаж не по-малко от четири години по съответната професия.

Комисиите за провеждане на изпит се назначават от ръководителя на обучаващата институция. Законът допуска в случай, че организациите на работодателите или на работниците и служителите, както и висшите училища по изкуствата не предложат свои представители за включване в състава на изпитните комисии, ръководителят на обучаващата институция допълва състава на комисията с определени от него членове.

За придобиване на степен на професионална квалификация се провеждат държавни изпити по теория на професията и по практика на професията. Държавните изпити се провеждат по национални изпитни програми в съответствие с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии. Националните изпитни програми се утвърждават от министъра на образованието, младежта и науката, като от 2010 г. за училищата по изкуствата - от министъра на културата, а за спортните училища - от министъра на физическото възпитание и спорта.

Според ЗПОО, за придобиване на квалификация по част от професията, както и за актуализиране или за разширяване на професионалната квалификация, изпитите се провеждат по задания, определени от обучаващата институция след съгласуване с представителите на работодателите и на работниците.

ЗПОО регламентира, че завършено професионално образование се удостоверява със:

- диплома за завършено средно образование;
- свидетелство за професионална квалификация;
- свидетелство за правоспособност, издавано за професии, упражняването на които изисква правоспособност, включително и за упражняване на регулирани професии.

Завършено професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация, съгласно ЗПОО, се удостоверява със:

- свидетелство за основно образование или документ за завършен клас от основното или средното образование;
- свидетелство за професионална квалификация;

- свидетелство за правоспособност, издавано за професии, упражняването на които изисква правоспособност, включително и за упражняване на регулирани професии.

И в двата случая съдържанието на документите се определя съгласно ДООИ за документите за системата на народната просвета и за придобиване на квалификация по професии.

За завършено професионално обучение за придобиване на квалификация по част от професията, за актуализиране или за разширяване на професионалната квалификация се издава удостоверение за професионално обучение. Съдържанието на документите се определя с ДООИ за документите за системата на народната просвета и конкретната документация на обучението – учебните планове и програми.

ЗПОО определя институциите, които имат право да издават документи за професионална квалификация. За издаване на свидетелство за правоспособност условията и редът се определят с наредби на министъра на образованието, младежта и науката или с друг закон.

ЗПОО дава правната рамка и за удостоверяване на професионална квалификация на лица, обучавани извън системата на професионалното образование и обучение. Те трябва да имат не по-малко от шест месеца трудов стаж по професията или проведено практическо обучение с продължителност, определена от обучаваща институция, както и завършено образование или завършен клас, необходими за придобиване на съответната степен на професионална квалификация. Тези лицата сключват с обучаваща институция договор за полагане на изпитите, а при необходимост - и за провеждане на практическо обучение.

Съгласно ЗПОО, физическите и юридическите лица за да извършват дейностите професионално обучение, и информирани и професионално ориентиране, следва да притежават лицензия като център за професионално обучение или център за информирани и професионално ориентиране, издадена от Националната Агенция за професионално образование и обучение (НАПОО). Това изискване не се прилага за министерствата, ведомствата и общините. ЗПОО определя конкретните изисквания за издаване на лицензията относно идентификация на кандидата, свидетелство за съдимост на лицето, което ще представлява и управлява центъра; правилник за устройството и дейността на центъра; документация за професионално обучение - учебни планове и учебни програми за обучение по професиите; документи за собственост или други документи, доказващи наличието на материално-техническа база, в която ще се извършва професионално обучение или дейността по професионално ориентиране; документи, издадени от компетентните органи, за съответствието на материалната база със здравните изисквания и с изискванията за пожарна и аварийна безопасност; справка за преподавателския състав, към която се прилагат и копия от документите за завършено образование и професионална квалификация и декларации за съгласие и документ за платена такса.

Издадената лицензия е безсрочна, а отказът за издаване на лицензия може да се обжалва при условията и по реда на Административнопроцесуалния кодекс. Правата по лицензията се прекратяват със смъртта на физическото лице - едноличен търговец, или с прекратяването на юридическото лице, и при отнемането на лицензията.

ЗПОО позволява лицензията да се отнема временно за срок от три до 12 месеца, когато съответният център допусне нарушение на изискванията на ЗПОО; извършва професионално обучение или професионално ориентиране в нарушение на условията на получената лицензия; не представя в НАПОО годишната информация за дейността си; откаже достъп или съдействие за извършване на проверка на длъжностните лица. След изтичане на срока на отнемането отнетата лицензия се връща, ако съответният център е отстранил нарушението.

Лицензията се отнема окончателно, когато съответният център:

- не е започнал да осъществява разрешената дейност не по-късно от 12 месеца от издаването на лицензията;
- преустанови извършването на разрешената дейност за повече от 12 месеца;
- извършва съществени нарушения на изискванията на този закон;
- извършва професионално обучение или професионално ориентиране при съществено нарушение на условията на получената лицензия;
- не отстрани констатираните нарушения в определения срок;
- допусне повторно нарушение;
- е представил неверни данни, въз основа на които е издадена лицензията.

Окончателното отнемане на лицензията се извършва със заповед, с която се определя и срок, в който лицето не може да се кандидатира за нова лицензия и който не може да бъде по-малък от една година. Заповедта за отнемане на лицензията също може да се обжалва при условията и по реда на Административнопроцесуалния кодекс.

От 2009 г. в ЗПОО е регламентирано, че НАПОО осъществява и последващ контрол относно изпълнението на изискванията за лицензиране и представянето на годишната информация от центровете за професионално обучение и от центровете за информиране и професионално ориентиране. Контролът по спазване на изискванията на този закон и за извършване на дейностите по професионално обучение или професионално ориентиране в съответствие с условията на получената лицензия се осъществява от длъжностни лица на НАПОО.

В изпълнение на ЗПОО, НАПОО поддържа публичен регистър за центровете за професионално обучение, за центровете за информиране и професионално ориентиране и за издадените и отнетите лицензии. Заедно с това НАПОО издава бюлетин, в който се публикуват: критерии, процедури и документация за лицензиране на центрове за професионално обучение и на центрове за информация и професионално ориентиране; списък на професиите за професионално образование и обучение; лицензираните от НАПОО институции. До 31 януари на всяка календарна година центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране са длъжни да представят в НАПОО информация за извършената

дейност през предходната календарна година. НАПОО определя индикатори за предоставяне на годишната информация.

Пропуски и нерешени въпроси в ЗПОО:

- липсва регламент за осигуряване на качество на ПОО;
- включването на общообразователни училища в процеса на професионално образование и обучение, при наличие на възможност от тяхна страна, води до удовлетворяване на училищни потребности в условията на делегирани бюджети, но и до ниско качество на професионално обучение;
- допуска министерства, общини и други да извършват професионално обучение, извън общоприетия ред на лицензиране;
- липсва външна оценка;
- регламентираните степени за професионално обучение не кореспондират с потребностите на пазара на труда;
- липсва система за валидиране на професионалната подготовка в неформалното професионално обучение;
- не предотвратява конфликта на интереси на учителите при провеждането на професионално обучение от тяхна страна сруще заплащане за центрове за професионално обучение с учебни програми и учебни зали за теория и практика на професионални училища, в които те преподават;
- лицензирането на центрoвете за информиране и професионално ориентиране е изключителна слабост – професионалното ориентиране не е търговска дейност, а на държавна политика и изисква много вложения; ограничава се и дейността им – професионално ориентиране на ученици и други лица – вероятно децата в предучилищна възраст, неучещите деца, възрастните;
- липсва регламент за непрекъснатото професионално ориентиране и кариерно развитие като основа на качеството на ПОО;
- процедурата за формиране на държавния план-прием е в конфликт с държавните интереси за качество на ПОО - не се базира на проучване на потребностите от професионално образование и обучение по държавни приоритети икономически и обществени сфери, тя обслужва регионалните намерения и по-конкретно на професионалните училища за запълване на техния капацитет; не са включени в изпълнение на държавния план-прием частни училища и колежи;
- липсват определения за качество на ПОО, стажуване, ученичество и други форми на практическо обучение;
- липсва изискване за учебни бази за практическо обучение в съответствие с ДООИ и към лицензираните ЦПО;
- отворена е възможността при практическо обучение училищата да сключват договори с физически и юридически лица, но не са уредени въпросите за финансиране на тези договори;
- не е уреден въпроса с продължаващото професионално обучение на хората със специални потребности;
- процедурата по разработване, одобряване и утвърждаване на ДООИ по професии е изключително тромава. Следва УС на НАПОО, в който са представени правителството, национално признатите за представителни организации на работодателите и на работниците и служителите да утвърждава ДООИ; ДООИ от своя страна следва да се

преобразуват в два вида стандарти – професионални стандарти и квалификационни и образователни стандарти;

- изисква се държавните изпити да се провеждат съгласно национални изпитни програми, но за редица професии такива липсват;
- липсва система за повишаване на квалификацията на учители и преподаватели от професионалното образование и обучение;
- допуска се университети да лицензират центрове за професионално обучение, което е насочено към търсенето основно на финансова изгода;
- списъкът на професиите за професионално образование и обучение се актуализира съгласно процедура на НАПОО все повече се отклонява от класификацията на икономическите дейности и Националната класификация на професиите и длъжностите; положително би било да се превърне в класификация, подчинена на по стриктни правила за актуализиране;
- липсва каквато и да е научно-изследователска дейност, организирана от НАПОО в областта на професионалното образование и обучение.

Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), приет през 2001 г. също има отношение към качеството на професионалното образование и обучение от гледна точка потребностите на пазара на труда. ЗНЗ урежда обществени отношения при професионалното ориентиране и обучението на възрастни. Съгласно ЗНЗ, министърът на труда и социалната политика съвместно с министъра на образованието, младежта и науката разработва и координира държавната политика за обучение на възрастни; създава условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на възрастни, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене; проучва, анализира и прогнозира състоянието, развитието и потребностите от обучение на възрастни.

Според ЗНЗ, обучението на възрастни включва: обучение за ограмотяване; обучение за придобиване на професионална квалификация; обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности; мотивационно обучение. Обучение за придобиване на професионална квалификация на възрастни се осъществява в институциите, регламентирани от ЗПОО и във висшите училища.

Създадената със ЗНЗ, Агенция по заетостта (АЗ) като изпълнителна агенция на министъра на труда и социалната политика може да организира обучение на възрастни в съответствие с потребностите на пазара на труда и изискванията на работодателите за: безработни; лица, започващи самостоятелна стопанска дейност; работници и служители в микро- и малки предприятия; работници и служители, за които се изменят изискванията към квалификацията им или притежаваните от тях компетентности поради променени изисквания за заемане на работно място при същия работодател; лица, придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, които не работят и лица, изтърпяващи наказание лишаване от свобода.

В ЗНЗ е отделено незначително внимание на професионалното ориентиране като се посочва, че включването на безработните лица в обучение за придобиване на професионална квалификация, организирано от АЗ, може да се предхожда от професионално ориентиране. Професионалното

ориентиране се осъществява от АЗ и от лицензирани институции по реда на ЗПОО.

Със ЗНЗ се насърчаване участието в обучение като на безработните, участващи в обучение за ограмотяване, обучение за придобиване на професионална квалификация и за придобиване на ключови компетентности, се изплаща стипендия, а при определени условия и средства за транспорт и квартира.

Според ЗНЗ основен инструмент на държавната политика по заетостта е Националният план за действие по заетостта, който включва и редица мерки и програми за професионално обучение. Той се приема ежегодно от Министерския съвет, по предложение на министерството на труда и социалната политика след консултации със съответните министерства и социалните партньори – признатите на национално равнище организациите на работодателите и на работниците и служителите.

Пропуски и нерешени въпроси:

- липсва нормативна уредба за изграждането и функционирането на система за проучване, идентифициране, анализ и прогнозиране на потребностите от ПОО;
- липсва регламентация на професионални стандарти за изпълнение на длъжността;
- липсва задълбочена нормативна уредба за професионалното ориентиране;
- не са регламентирани базисни отношения за професионално ориентиране и обучение за професионална квалификация с професионални стандарти;
- законът няма принос в създаването на условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на възрастни, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене;
- включени са широк кръг от възможности за професионално обучение на отделни целеви групи безработни, които трудно подлежат на изпълнение.

Отношение към професионалното обучение има и **Законът за занаятите**, който урежда въпросите, свързани със занаятчийското обучение.

Занаятчийско обучение е преподаване на професионалните, организационните, творческите и другите познания и умения, необходими за упражняването на занаят. Обучението се извършва в съответствие с изискванията на правилник за обучение, изготвен и приет от Националната занаятчийска камара след съгласуване с Националната агенция за професионално образование и обучение. Занаятчийското обучение включва обучение на чираци, което завършва с калфенски изпит.

За чирак може да бъде прието лице, навършило 16 години, което не се обучава в дневна форма в училище от системата на народната просвета или в редовна форма във висше училище. В правилника за обучение се определят: срокът на обучение, който не може да бъде, по-кратък от 3 години и по-дълъг от 4 години; уменията и знанията, предмет на занаятчийското обучение; занаятите, по които може да се организира

обучение; изискванията към условията за обучение; изпитните изисквания за завършване на обучението; управлението и контролът на обучението; документите за завършено обучение.

Участие в занаятчийското обучение имат: Националната занаятчийска камара (НЗК), която утвърждава правилника за занаятчийско обучение, правилниците за калфенски и майсторски изпит, учебните планове и програми, провеждането на майсторски изпит и т.н.; Регионалните занаятчийски камари (РЗК), които организират занаятчийското обучение; майсторите, регистрирани в НЗК, които провеждат обучението; занаятчийските предприятия, в които се провежда обучението.

Извод: Законът за занаятите цели включване в развитието на занаятите само на лица, които са извън образователната система. От друга страна, липсва достатъчно синхрон със системата за професионално образование и за професионално обучение.

Законът за признаване на професионални квалификации е приет в отговор на изискванията на Европейския съюз за пълно уреждане в българското законодателство на материята, свързана с признаване на професионални квалификации на гражданите на държави – членки на Европейския съюз, и на гражданите на трети държави. С приетия закон в българското законодателство се въвежда Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 07.09.2005 г. Този закон урежда признаването на професионални квалификации за упражняване на регулирани професии и насърчава професионално-териториалната мобилност в рамките на Европейския съюз.

3.2 Правилници и наредби.

Налице е многообразие от правилници и наредби които регламентират отделни елементи, процеси или структурни звена на системата за професионално образование и обучение.

Водещо място имат правилниците за прилагане на закона за народната просвета, на закона за насърчаване на заетостта, устройствените правилници на МОМН, МТСП и АЗ, правилника за дейността на НАПОО.

В практиката се прилагат повече от 140 наредби, от които 126 наредби за придобиване на квалификации по професии за ПОО.

От наредбите основно значение има **Наредба № 3** от 15.04.2003 г. за системата за оценяване, издадена от министъра на образованието, младежта и науката. С тази наредба се определя държавното образователно изискване за системата за оценяване. С това държавно образователно изискване се определя организацията на оценяването в училищното обучение, както и организацията на изпитите за придобиване на професионална квалификация в центровете за професионално обучение.

Според наредбата, оценяването е процес за установяване на постигнатите резултати и поставяне на оценка. Установяването на постигнатите резултати и поставянето на оценка е индивидуално за всеки оценяван.

Оценяване се извършва в процеса на училищното обучение, при завършване на средно образование, при завършване на професионално образование и при завършване на професионално обучение.

От 2009 г. се регламентира, че оценяването е вътрешно и външно. При вътрешното оценяване оценяващ е учителят, докато при външното оценяване оценяващи може да са:

- училищна комисия, определена от директора на училището;
- длъжностни лица или комисии, определени от министъра на образованието и науката, от началника на регионалния инспекторат по образованието или от директорите на обслужващите системата на народната просвета звена за контрол и оценяване.

В края на етап или степен на образование външното оценяване се провежда като национално.

Наредбата подробно регламентира въпросите, свързани с организацията на оценяването в процеса на училищното обучение.

Отделно място е отделено на организацията и оценяването на изпитите за придобиване на професионална квалификация при завършване на професионално образование и обучение като се допълват разпоредбите на ЗПОО и се конкретизират с разпоредби за подготовката, организирането и провеждането на държавните изпити, съдържанието на държавния изпит по теория и на държавния изпит по практика.

Друга наредба, с която се определя държавно образователно изискване е **Наредба № 4** от 16.04.2003 г. за документите в системата на народната просвета. С ДООИ за документите за системата на народната просвета се определят:

- предназначението, съдържанието, воденето и съхраняването на всеки документ;
- условията и редът за приемане, отчитане и унищожаване на документи с фабрична номерация;
- условията и редът за създаване, утвърждаване, актуализиране и издаване на документи.

Документите, издавани или водени от институциите в системата на народната просвета, следва да се попълват на български език.

Държавните, общинските и частните училища издават или водят 68 документи, като за всеки от тях в Наредбата подробно е описано съдържанието, начина на водене, издаване и съхранение.

Завършено професионално обучение, съгласно наредбата, се удостоверява с документите: удостоверение за професионално обучение, свидетелство за професионална квалификация, приложение към свидетелство за професионална квалификация (за обучение по модули), дубликат на

свидетелство за професионална квалификация, свидетелство за правоспособност и свидетелство за правоспособност по заваряване.

С наредбата се определят и условията и реда за унищожаване на документи с фабрична номерация, както и за създаване, утвърждаване, актуализиране и издаване на документи в системата на народната просвета.

Важно място в нормативната уредба имат Наредбата за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България и Наредба № 7 от 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност по заваряване

С наредби на министър на образованието, младежта и науката са определени държавните образователни изисквания за предучилищното възпитание и за учебното съдържание.

Но все още липсват ДОИ например за учителската правоспособност и квалификация, за материално техническата база за образование и обучение, за безопасните условия на възпитание, обучение и труд и други, определени със ЗНП, които са заменени под една или друга форма с инструкции, указания или други документи

3.3 Списък на професиите за професионално образование и обучение и държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии.

Професионалното ориентиране, професионалното обучение и професионалното образование се осъществяват по професии и специалности, включени в Списък на професиите за професионално образование и обучение, който се утвърждава от министъра на образованието, младежта и науката след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, както и със съответните отраслови министри и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. В изпълнение на ЗПОО НАПОО разработва и предлага на министъра на образованието, младежта и науката списък на професиите за професионално образование и обучение.

В ЗПОО не са регламентирани конкретни изисквания за структура и съдържание, условия за поддържане, критерии за актуализиране на СППОО. Първият СППОО е утвърден със Заповед на министъра на образованието и науката № РД 09-413/12.05.2003 г., Концепцията за списъка е разработена от работна група към НАПОО, включваща представители, номинирани от Министерството на образованието и науката, Министерството на труда и социалната политика, Националния статистически институт, Националната служба по заетостта, на работодателските и синдикалните организации, представени на национално равнище. Систематизирането на професиите в професионални направления по Международната стандартна класификация на образованието ISCED-97 и на Международната стандартна класификация на длъжностите – ISCO-88 създават условия за изпълнение на директива 99/42/ЕС за признаване на професионалните квалификации в държавите – членки на ЕС. Концепцията на работната група за работата по списъка е приета на заседание на Управителния съвет на НАПОО на 15.11.2000 г.

Структурните елементи на СППОО са професии и специалности. В съответствие със ЗПОО професиите и специалностите са класифицирани в професионални направления, по степен на образование и по степен на професионална квалификация. Към настоящия момент СППОО включва 46 професионални направления и 226 професии. Списъкът е отворена система и актуализацията му се извършва по реда и начина на неговото формиране. За поддържане и актуализиране на СППОО през 2006 г. от УС на НАПОО е приета и конкретна процедура. Предложения за промени в СППОО могат да правят министерства, агенции, организации на работодатели и на работниците и служителите и други юридически и физически лица. Техните предложения се разглеждат от съответните експертни комисии на НАПОО и одобряват от Управителния съвет. Периодично всяка година НАПОО инициира актуализация на списъка. От утвърждаването си през 2003 г. досега са извършени 11 актуализации на списъка като през последните две години са извършвани по две актуализации годишно, включително в структурните елементи професии и специалности. За сравнение една от класификациите, с които СППОО има много тясна взаимовръзка, а чрез нея и с потребностите на пазара на труда, НКПД от приемането си през 2005 г. само е допълвана с нови длъжностни наименования без да са променяни нейните структурни елементи.

Със ЗНП е регламентирано, че придобиването на квалификация по професии се уреждат с държавни образователни изисквания, които се приемат с наредби на министъра на образованието, младежта и науката, съгласувано със съответните министерства и ведомства. Съгласно ЗПОО държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии се предлагат от НАПОО за утвърждаване от министъра на образованието, младежта и науката. Няма законови изисквания за структурата, съдържанието, поддържането и актуализирането на ДОИ за придобиването на квалификация по професии.

ДОИ за придобиването на квалификация по професии се разработват въз основа на методически указания за разработване на Държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, приети от УС на НАПОО с протокол 08/19.09.2007 г., Правила за условията и реда за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии, Списък на професиите за професионално образование и обучение, Рамкови изисквания за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии (приет от УС на НАПОО актуализиран вариант, 2007г.), Рамкови програми за придобиване на професионална квалификация; Закони и подзаконови нормативни актове, отнасящи се за съответното професионално направление; Доклади, анализи и насоки за състоянието и перспективите за развитие на съответния отрасъл; Одобрени проекти на ДОИ за придобиване на квалификация по професии от съответното професионално направление; Национална класификация на професиите и длъжностите.

Съгласно Рамковите изисквания за разработване на ДОИ основните функции на ДОИ за придобиване на квалификация по професия са да:

- определят компетенциите, необходими за упражняване на професията;
- осигурят качеството на обучението;
- гарантират прозрачност на професионалните квалификации;

- създадат възможности за установяване на формално и неформално придобитите знания и умения;
- осигурят равностойност на документите за професионална квалификация, издавани от различни обучаващи институции;
- осигурят връзка с изискванията на пазара на труда;
- информират кандидатите за обучение, работодателите и обучаващите за резултатите от обучението по конкретна професия.

Основните структурни елементи на ДОИ за придобиване на квалификация по професии са:

- описание на професията, което съдържа информация за съдържа информация за трудовите дейности; отговорностите при изпълнение на трудовите дейности; личностните качества, необходими за изпълнение на трудовите дейности; особеностите на условията на труд; оборудването и инструментите - машини, съоръжения, документация и др., използвани за изпълнение на трудовите дейности; изисквания за упражняване на професията, определени в законови и подзаконови актове (здравословно състояние, правоспособност и др.); възможности за продължаване на професионалното обучение и възможности за професионална реализация съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД);
- цели на обучението, които са насочени към усвояване на компетенции, необходими за упражняване на професията. Формулират цели на обучение по общата задължителна професионална подготовка, единна за всички професионални направления; по отрасловата задължителна професионална подготовка, единна за всички професии от професионалното направление и по специфичната за всяка професия, задължителна професионална подготовка;
- резултати от ученето. Те представляват знания, умения и личностни качества, които са придобити в професионалното образование, професионалното обучение или чрез професионален опит и могат да бъдат демонстрирани. Резултатите от ученето трябва да бъдат ясни, конкретни и измерими. Резултатите от ученето се представят по компетенции, като една компетенция може да има повече от един резултат от ученето. Компетенцията показва способността на лицето да изпълнява определена трудова дейност. Компетенциите и съответните резултати от ученето може да се групират в единици или модули като основа за разработване на учебните планове и програми;
- изисквания за материалната база. В ДОИ се посочват общите изисквания към материалната база – помещения, оборудване, обзавеждане и др., необходими за провеждане на обучението по теория и по практика на професията с цел придобиване на заложените в ДОИ компетенции;
- изисквания към обучаващите. В ДОИ се посочват изискванията към обучаващите по отношение на специалност, образователно-квалификационна степен, професионална квалификация и правоспособност. В ДОИ трябва се включат и изисквания към обучаващите, свързани с актуализиране на знанията и уменията им.

В изпълнение на ЗПОО, разработването, оценяването, съгласуването и актуализирането на ДОИ се извършва с активното участие на социалните партньори.

Предложения за преглед и актуализиране на действащи ДОИ за придобиване на квалификация по професии могат да се правят от национално представителните организации на работодателите, синдикатите, както и от структури на държавната администрация. Предложенията се внасят в НАПОО и се разглеждат от експертните комисии по професионални направления и от Управителния съвет на НАПОО, в съответствие с процедурата регламентирана в "Правила за условията и реда за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии".

Към настоящия момент са утвърдени от министъра на образованието, младежта и науката 116 ДОИ за придобиване на квалификация по професии при наличието на 226 професии в СППОО. Средният срок за утвърждаване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии от министъра на образованието, младежта и науката след приемането им от УС на НАПОО е около 2,5 години.

3. 4 Рамкови програми.

Общите изисквания към Рамковите програми са определени със ЗПОО. От министъра на образованието, младежта и науката са утвърдени следните рамкови програми:

- Рамкова програма А - за начално професионално обучение с придобиване на първа степен на професионална квалификация;
- Рамкова програма Б - за начално професионално обучение с придобиване на втора степен на професионална квалификация;
- Рамкова програма В - за професионално образование с придобиване на втора или трета степен на професионална квалификация;
- Рамкова програма Г - за професионално обучение с придобиване на четвърта степен на професионална квалификация;
- Рамкова програма Д - за начално професионално обучение с придобиване на квалификация по част от професия и
- Рамкова програма Е - за непрекъснато професионално обучение за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация, както и за придобиване на първа, втора и трета степен на професионална квалификация.

Основните структурни елементи на рамковите програми са следните:

1. Общи положения, включващи нормативно основание, цел и предназначение на програмата
2. Изисквания към кандидатите, отделно за ученици и за лица навършили 16 години, за обучение по програмата, в т.ч. изискване за минимална възраст, изискване за здравословно състояние, изискване за входящо образователно равнище, възможности за реализация и за повишаване на професионалната квалификация, организация на учебния процес – форма на обучение и организационни форми
3. Учебен план – структура и съдържание отделно за ученици и за лица навършили 16 години
4. Съдържание на обучението - учебното съдържание по всеки учебен предмет (модул) за теоретичното и за практическото обучение се разработва по теми и часове в учебни програми отделно за ученици и за лица навършили 16 години.

5. Завършване на професионалното образование или на професионалното обучение
6. Удостоверяване на завършването на професионалното образование или на професионалното обучение.

Рамковите програми са нормативната и методическата основа за разработване на учебните планове и програми. Както бе посочено в ЗПОО при липса на ДООИ за придобиване на квалификация по професии за съответната професия при разработването на учебни планове и програми следва да се прилагат рамковите програми.

Важно е да се посочи, че рамковите програми определят, че формите на обучение, съдържанието на учебните планове и програми при обучението на лица над 16 години се определят от обучаващата организация или от възложителя на обучението.

3.5 Учебни планове и програми.

Учебните планове и програми се разработват на базата на ДООИ за придобиване на квалификация по професии за съответната професия и рамковите програми. Ежегодно министъра на образованието, младежта и науката утвърждава със заповед нови или актуализирани учебни планове по отделните професии, които са предназначени главно за изпълнение в училищното обучение. Учебните планове съдържат график на обучението, разпределение на предметите и часовете съответно в Раздел А за общообразователна подготовка и Раздел Б. За задължителна професионална подготовка, изисквания при завършване и удостоверяване на професионалното образование и обяснителни бележки за някои допълнителни изисквания или пояснения. В практиката се е наложило в работата на централните за професионално обучение при разработването на учебните планове и програми за обучение на лица над 16 години да се използва като база Раздел Б от учебния план, утвърден от министъра на образованието, младежта и науката по съответната професия и специалност.

ЗПОО регламентира структурата на програмите за професионално образование, които следва да включват общообразователна подготовка, задължителна професионална подготовка - обща, отраслова и специфична за всяка професия, задължителна чуждоезикова подготовка по професията и избираема подготовка - задължителноизбираема и свободноизбираема.

Общообразователната подготовка осигурява общообразователния минимум, необходим за средно образование и се определя съгласно Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план.

Общата задължителна професионална подготовка е единна за всички професионални направления при отчитане на спецификата им. Тя включва теоретично обучение и практическо обучение - учебна практика.

Отрасловата задължителна професионална подготовка е единна за всички професии от професионалното направление при отчитане на спецификата на всяка професия. Тя включва теоретично обучение и практическо обучение - учебна практика.

Специфичната за всяка професия задължителна професионална подготовка включва теоретично обучение и практическо обучение – учебна и производствена практика.

Задължителната професионална подготовка, задължителната чуждоезикова подготовка по професията и избираемата подготовка се определят съгласно държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, но най-малко 40 на сто от броя на учебните часове за задължителна професионална подготовка трябва да са отделени за практическо обучение.

От своя страна, програмите за професионално обучение трябва да включват:

- общообразователна подготовка, определена съгласно Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план, задължителна професионална подготовка и избираема подготовка за програмите за придобиване на професионална квалификация със завършване на основно образование или на клас от средното образование;
- задължителна и избираема професионална подготовка за програмите за придобиване на професионална квалификация. Задължителната професионална подготовка включва теоретично обучение и практическо обучение като броят на учебните часове за практическо обучение е не може да бъде по-малък от броя на учебните часове за теоретично обучение. Задължителната професионална подготовка и избираемата подготовка се определят съгласно държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии.

ЗПОО отделя специално внимание на практическото обучение като регламентира видовете практическо обучение - учебна практика и производствена практика, местата за провеждане на практическото обучение - учебно-производствени бази на училищата; учебно-производствени бази на сродни училища или центрове за професионално обучение в Република България и в чужбина; предприятия на юридически и физически лица; учебно-производствени бази към предприятията, учебно-тренировъчни бази на училищата, спортни зали, стадиони и плувни басейни, организацията на практическото обучение – то се провежда като учебно- тренировъчни, учебно-производствени и производствено-учебни дейности.

Училищата могат да организират самостоятелно и/или кооперирано с юридически или физически лица производство на продукция и услуги, като се изпълняват държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии или документацията за професионално обучение на училището или на заявителя на професионалното обучение.

Учебно-производствените бази и учебно-тренировъчните бази на училищата трябва да бъдат обзаведани съгласно ДООИ за придобиване на квалификация по професии. В местата за провеждане на практическото обучение следва да се осигуряват безопасни условия на възпитание, обучение и труд.

Структурните елементи на учебната програма включват: общо представяне на програмата. – предназначение, структура, съдържание на обучението,

взаимовръзка с други учебни предмети; цели на обучението; разпределение на учебното време по часове, по теория и практика; учебно съдържание с наименование на разделите и темите; очаквани резултати от обучението – придобити знания, умения и качества; използвана литература и авторски колектив. За училищното обучение учебните програми се утвърждават от министъра на образованието, младежта и науката, а за обучението на лица над 16 години – от обучаващата организация или възложителя на обучението.

3.6 Национални изпитни програми

Националните изпитни програми са предназначени за организиране и провеждане на държавните изпити по теория и по практика на професията и специалността за придобиване степен на професионална квалификация.

Целта на националните изпитни програми е да се определят единни критерии за оценка на професионалните компетенции на обучаваните, изискващи се за придобиване на степен на професионална квалификация по изучаваната професия и специалност.

Националните изпитни програми се разработват в съответствие със ЗПОО и съответното държавно образователно изискване за придобиване на квалификация.

Държавните изпити по теория и по практика на професията и специалността се провеждат в съответствие с изискванията на ЗПОО и Наредба № 3 от 15.04.2003 г. за системата на оценяване.

Обикновено Националните изпитни програми имат следното съдържание:

1. За държавния изпит по теория на професията и специалността:
 - а. Изпитните теми с план-тезис на учебното съдържание.
 - б. Критерии за оценяване.
2. За държавния изпит по практика на професията и специалността:
 - а. Указания за съдържанието на индивидуалните практически задания.
 - б. Критерии за оценяване.
3. Система за оценяване.
4. Препоръчителна литература.
5. Приложения:
 - а. Примерен изпитен билет за държавния изпит по теория на професията и специалността
 - б. Примерно индивидуално практическо задание

Националните изпитни програми се утвърждават със заповед от министъра на образованието, младежта и науката. На практика приложението на националните изпитни програми се свежда до тяхното изпълнение само в професионалните училища.

Общи изводи за нормативната регулация в контекста на осигуряването на качеството на ПОО

Законовите и подзаконовите нормативни актове, уреждащи въпросите на ПОО, са многобройни и съдържат частично или по подразбиране разпоредби, свързани с качеството на ПОО. Тези разпоредби оценени през призмата на Препоръката на ЕП за осигуряване на качество на ПОО са недостатъчни,

непрецизни, непоследователни. Липсват важни и основополагащи елементи на системата за осигуряване на качество на ПОО:

- не е регламентиран цикъла за качество – планиране, прилагане, оценяване, преразглеждане;
- липсват установени критерии за качество на ПОО, както на системно, така и на ниво доставчици на ПОО (ЗПОО дори смесва двете нива като регламентира възможност на министерства да извършват ПОО);
- липсва регламентирана система от индикатори за оценка на качеството на системно ниво и на ниво доставчици;
- липсва регламентация за професионални стандарти и свързаните с тях квалификационни стандарти;
- липсва национално осъзнаване и разбиране на потребността, развитието и усъвършенстването на качеството от ПОО.

В конкретен аспект, тези изводи се потвърждават по неоспорим начин с поредица от факти. Специалният закон (ЗПОО) за 11 години е променян многократно (18 пъти), което само по себе си свидетелства за недостатъчната адекватност между модела, заложен в него през 1999 г. и реалността на системата на ПОО. Нито една промяна не е направена с акцент на качеството на ПОО. Напротив, непрекъснатите промени създават атмосфера на несигурност, която рязко намалява възможностите за осигуряване на качество на ПОО, както на системно равнище, така и на равнище доставчици на обучение.

Безспорно нестабилната нормативна среда на ПОО не само не създава условия за изграждането на единна система за осигуряване и поддържане на качеството, а обратното – създава предпоставки за липса на качество. Тук допълнително могат да бъдат приведени редица примери, най-красноречивите от които са:

- отменянето на XIII клас в професионалните гимназии (промяна в ЗПОО от 2009 г.) и регламента за завършване на обучението до XII клас с придобиване на трета степен на професионална квалификация по училищни учебни планове, разработени за всеки випуск;
- многобройните промени в СППОО, предизвикващи изменения и допълнения в ДОО за придобиване на квалификация по професии или разработването на нови, които се въвеждат с нови и нови наредби (често без да са отменени предишните); дори за специалистите вече е трудно да преценят кои са действащите наредби за ДОО;
- несъответствието на националните изпитни програми с ДОО за придобиване на квалификация по професии – в продължение на години националните изпитни програми съответстваха на учебните програми за професионално образование, но не и на ДОО.

Могат да бъдат намерени безброй обективни и субективни причини за промяна на нормативната среда на ПОО. По-важното е, че реалностите в системата на ПОО от нормативен характер не са достатъчно подходяща среда за прилагане на активни, целенасочени и адекватни действия, свързани с осигуряването и поддържането на качеството.

В сравнително широката нормативна и поднормативна уредба на ПОО, въпреки многобройните, понякога взаимноотричащи се промени, дори не е намерено място (или не е оценена по достойнство необходимостта) за

дефинирането на качеството като категория. Нещо повече: в ЗПОО понятието „качество“ е употребено един единствен път и то с промяна от 2009 г. като една от характеристиките на лицензията, с която НАПОО дава право за извършване и удостоверяване на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст.

В по-конкретен аспект, съществени за осигуряването на качество в системата на ПОО са и следните нормативно нерешени въпроси:

- вътрешно степенното регламентиране на обучението;
- връзката между огромяването, равнището на образование и степента на професионална квалификация;
- връзката между качеството на резултат от учебния процес и потребностите на пазара на труда и по-конкретно – потребностите на съответната длъжност;
- включване на работодателите в дейностите по разработването на професионалните стандарти, в оценката на резултатите от обучението, в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности;
- методически въпроси на обучението на възрастни;
- нормативно регламентиране на ученето през целия живот;
- ясно разграничаване на функциите и периметъра на активност на институциите, ангажирани с ППО.
- поощряване участието на работодателите в процеса на модернизация на инфраструктурата на доставчиците на ПОО.

4. Институции за ПОО на системно ниво

Институциите за ПОО на системно ниво могат да бъдат групирани като държавни на национално и регионално ниво, неправителствени организации в лицето на национално признатите организации на работодателите и на работниците и служителите, и трипартитни структури.

4.1 Държавни институции.

На национално ниво определящо място имат Народното събрание като орган на законодателната власт и Министерския съвет, който приема подзаконовни нормативни актове за развитието на професионалното образование и обучение. В конкретен аспект формирането и изпълнението на държавната политика в областта на ПОО се реализира от министерствата и свързаните с тях агенции и други структурни звена.

Министерството на образованието, младежта и науката провежда държавната политика в областта на ПОО, като:

- приема ДООИ за придобиване на квалификация по професии;
- утвърждава СПОО;
- предлага за приемане от Министерския съвет Списък на регулираните професии в Република България;
- утвърждава държавния план-прием в държавните и общинските училища;
- осигурява условия за изпълнението на ДООИ за системата на ПОО;
- утвърждава програми за квалификация в системата на ПОО;

- организира професионалното ориентиране;
- определя самостоятелно или съвместно със съответното компетентно министерство професиите за ученици със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания и за лица с девиантно поведение;
- разпределя утвърдените по бюджета му финансови средства за ПОО и контролира тяхното използване;
- анализира резултатите и ефективността на ПОО;
- участва в управителния съвет на НАПОО.

Министерството на труда и социалната политика участва в провеждането на държавната политика в областта на ПОО като:

- определя потребностите от професионално образование и обучение чрез анализиране на тенденциите в развитието на пазара на труда;
- участва в разработването, съгласуването и актуализирането на ДОИ за придобиване на квалификация по професии;
- участва в съгласуването на СПОО;
- определя изискванията за здравословни и безопасни условия при практическото обучение и контролира изпълнението им чрез регионалните инспекции по труда;
- участва в съгласуването на държавния план-прием в училищата чрез регионалните служби по заетостта;
- участва в организирането на професионалното ориентиране.

Министерството на здравеопазването:

- участва в съгласуването на СПОО;
- определя хроничните заболявания и физическите увреждания, които са противопоказни при професионалното образование и професионалното обучение, по професии от СПОО;
- определя съвместно с МОМН професиите, по които ПОО е подходящо за здравословното състояние на обучаемите с хронични заболявания и физически увреждания, със сензорни увреждания и с умствена изостаналост;
- определя изискванията за здравословни условия при практическото обучение и здравно-физиологичните изисквания към седмичните разписания, както и контролира изпълнението им чрез органите на Държавния здравен контрол.

Отрасловите министерства:

- участват в разработването, съгласуването и актуализирането на ДОИ за придобиване на квалификация по професии;
- участват в разработването, съгласуването и актуализирането на СПОО;
- участват в съгласуването на държавния план-прием в училищата, които финансират;
- разпределят утвърдените по бюджета им финансови средства за ПОО и контролират тяхното използване.

Съгласно ЗПОО, към Министерския съвет е създадена **Национална агенция за професионално образование и обучение** (НАПОО) като юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище София. НАПОО е държавен орган за лицензиране на дейности в системата на ПОО, за координация на

институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование, а от 2009 г. и за осъществяване на контрол на дейността на лицензираните институции в системата на професионалното обучение. Наред с това НАПОО разработва и предлага на министъра на образованието, младежта и науката СПОО и ДООИ за придобиване на квалификация по професии; участва при разработването на ДООИ за документите за системата на народната просвета и за системата за оценяване в частта им за професионалното образование и обучение; анализира дейността на ЦПО и ЦИПО и прави предложения за усъвършенстване на системата на ПОО; възлага провеждането и внедряването на научни изследвания в областта на професионалното образование, обучение и ориентиране; координира дейностите по разработване на стратегии за развитие и усъвършенстване на ПОО; съдейства за международното признаване на документите за професионално образование и професионално обучение; създава и поддържа регистър на центровете за професионално обучение и на центровете за информация и професионално ориентиране и за издадените и отнетите лицензии; от 2009 г. определя индикатори за предоставяне на годишната информация на ЦПО и ЦИПО

НАПОО се управлява от управителният съвет и председател. Управителният съвет е трипартитен орган и се състои от председател и 24 членове, от които по осем представители на министерства, на организациите на работодателите и на организациите на работниците и служителите на национално равнище. Управителният съвет създава експертни комисии за изпълнение на своите функции. Мандатът на председателя и на членовете на управителния съвет е четиригодишен като е въведено изискване, че едно лице не може да бъде член на управителния съвет за повече от два последователни мандата.

Председателят на НАПОО се назначава от Министър-председателят по предложение на министъра на образованието, младежта и науката. Председателят на НАПОО е и председател на Управителния съвет.

Експертните комисии се създават по професионални направления от СПОО, както и по професионалното ориентиране. Експертната комисия е с трипартитен състав и се състои от 9 членове, от които по един представител от Министерството на образованието, младежта и науката, Министерството на труда и социалната политика и на съответното отраслово министерство; трима представители на организации на работодателите от съответния отрасъл и трима от браншовите синдикални организации на работниците и служителите от съответния отрасъл.

Експертните комисии изготвят доклади с предложения за издаване, отказ или отнемане на лицензии на центрове за професионално обучение и на центрове за информация и професионално ориентиране; участват в разработването и актуализирането на ДООИ за придобиване на квалификация по професии от съответното професионално направление, както и на ДООИ за документите за системата на народната просвета и за системата за оценяване в частта им за професионалното образование и обучение; участват в разработването и актуализирането на СППОО.

АЗ изпълнява държавната политика по насърчаване на заетостта, професионалното ориентиране и обучение на възрастни. Тя е юридическо лице със седалище в София и има териториални поделения – Дирекции „Регионална служба по заетостта“ и Дирекции „Бюро по труда“. АЗ организира, координира и изпълнява основната част от Националния план за действие по заетостта, включително програмите и мерките за професионално обучение на възрастни.

Национален център за информация и документация (НАЦИД). Центърът е юридическо лице на бюджетна издръжка към министъра на образованието, младежта и науката със седалище гр. София. Центърът събира, съхранява, обработва и разпространява информация и документация за постиженията в образованието, науката, технологиите и иновациите; развива научно-изследователска дейност в областта на библиотечно-информационните науки; създава и поддържа национален фонд и автоматизирана база от данни за дисертации, депозирани ръкописи и други научни публикации; създава и поддържа електронна информационна база данни на български и на английски език, съдържаща списъка на регулираните професии в Република България и условията за достъп и упражняването им, както и информация, свързана с регулираните професии в другите държави – членки на Европейския съюз. НАЦИД осъществява дейности по разпространението на програмни продукти на международни организации. Центърът изпълнява функциите на Национален информационен център за академично признаване и мобилност по смисъла на чл. IX.2 от Конвенцията за признаване на квалификацията, отнасящи се до висшето образование в Европейския регион.

Център за развитие на човешките ресурси (ЦРЧР). ЦРЧР е държавно обслужващо звено в системата на народната просвета по смисъла на ЗНЗ. Центърът е юридическо лице към министъра на образованието, младежта и науката със седалище гр. София. Центърът администрира, насърчава, консултира, организира и координира участието на Република България в Програма "Учене през целия живот" в нейните съпътстващи хоризонтални програми и дейности и в други европейски образователни програми и инициативи със следните цели:

- изпълнение на политиката за повишаване на административния капацитет на педагогическия и непедagogическия персонал в училищата, детските градини и обслужващите звена в системата на народната просвета чрез реализиране на проекти и дейности по програмата;
- засилване на ролята на образованието и обучението за повишаване на конкурентоспособността на българските граждани в контекста на икономика, основана на знанието и иновациите;
- създаване и усъвършенстване на условията за учене през целия живот;
- подпомагане на МОМН в процеса на формиране и изпълнение на политики за учене през целия живот.

Център за контрол и оценка на качеството на образованието (ЦКОКО). ЦКОКО е структурно звено към министъра на образованието, младежта и науката. Основни дейности на ЦКОКО са:

- разработване на изпитни материали и стандартизирани тестове;
- проверка на качеството на тестовете (трудност, надеждност, валидност) и

- отделните тестови задачи (трудност, дискриминативна сила, ефективност на дистракторите) спрямо приетите стандарти за тестване в образованието;
- организиране апробирането на изпитни материали за различни видове изпити;
 - създаване на организация за провеждане на различни видове изпити на национално ниво;
 - създаване, поддържане и актуализация на база данни с тестови задачи и изпитни материали;
 - осигуряване вярно репродуциране на изпитни материали в съдържателен и количествен план;
 - сканиране, обработване и анализ на данни от проведени оценявания.

Центърът не осъществява оценъчна дейност в областта на професионалното образование и обучение.

4.2. Организации на работодателите и на работниците и служителите.

В областта на ПОО основни участници са национално признатите за представителни организации на работодателите и на работниците и служителите.

Организациите на работодателите:

- участват в разработването, актуализирането и съгласуването на СППОО;
- участват в разработването, съгласуването и актуализирането на ДООИ за придобиване на квалификация по професии;
- участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии;
- участват в управителния съвет и в експертните комисии НАПОО.

Организациите на работниците и служителите на национално равнище:

- участват в актуализирането на ДООИ;
- участват в разработването, актуализирането и съгласуването на СППОО;
- участват в управителния съвет и в Експертната комисия по професионалното ориентиране на НАПОО.

Браншовите синдикални организации защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията; участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии; определят свои представители в експертните комисии по професионални направления на НАПОО.

4.3. Регионални институции.

На **регионално равнище** основна роля за развитието на ПОО имат общините и регионалните органи на МОМН и по заетостта.

Общините участват във формирането на политика в областта на професионалното образование и обучение на територията им по отношение на:

- потребностите от кадри;
- професионалното ориентиране на ученици, безработни, както и на други лица;
- разпределянето на утвърдените по бюджета им финансови средства за професионално образование, обучение и ориентиране и контролира тяхното използване;
- развитието на материално-техническата база на училищата, центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране чрез финансови средства от общинските бюджети;
- определянето на държавния план-прием в училищата.

Регионалните инспекторати по образованието (РИО) на Министерството на образованието, младежта и науката провеждат държавната политика в областта на ПОО в съответния регион, като:

- координират взаимодействието между училищата, центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране с регионалните служби по заетостта и бюрата по труда, с регионалните инспекции за опазване и контрол на общественото здраве, с органите на местното самоуправление и с регионалните структури на социалните партньори;
- съгласуват предложенията на училищата за държавния план-прием;
- участват в организирането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

4.4. Трипартитни органи.

Икономически и социален съвет (ИСС). ИСС е консултативен орган, изразяващ волята на структурите на гражданското общество по икономическото и социалното развитие. Съветът има за цел: да осигури участието на широк кръг представители на гражданското общество в обществения и икономическия живот, като утвърждава принципите на правовата демократична и социална държава. Съветът осъществява дейността си на основата на принципите на: независимост и публичност; сътрудничество и взаимодействие с органите на законодателната и изпълнителната власт; равнопоставеност и взаимно зачитане на интересите на представените в него структури на гражданското общество.

В областта на ПОО съветът разработи и прие анализи и становища, свързани със състоянието и развитието на образованието, в частност на професионалното образование и обучение, както по проблеми на пазара на труда свързани с квалификацията на работната сила.

Като постоянно действащ орган за сътрудничество и консултации при разработване на политиката по заетостта към министъра на труда и социалната политика е създаден **Национален съвет за насърчаване на заетостта (НСНЗ)**. НСНЗ се състои от равен брой представители на държавните институции и на представителните на национално равнище организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. НСНЗ обсъжда и дава становища по разработването и

провеждането на политиката по заетостта и на Националния план за действие по заетостта, включително за професионално обучение на възрастни; периодично се информира за данните за състоянието на пазара на труда и за ефективността от прилаганите мерки и програми за професионално обучение; предлага на Министерството на труда и социалната политика разработването на проекти на нормативни актове, мерки и програми за насърчаване на заетостта и обучението; обсъжда и дава становища по проекти на нормативни актове, свързани с пазара на труда; обсъжда проекти и дава становища по споразумения на Министерството на труда и социалната политика с други министерства, държавни институции и неправителствени организации за общи действия по въпросите на заетостта.

Със ЗНЗ към министъра на труда и социалната политика е създаден Национален консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила (НКСПКРС), който включва представители на министерства, агенции, комисии, представителни на национално равнище организации на работодателите и на работниците и служителите и други юридически лица с нестопанска цел. НКСПКРС съгласува разработването на национална политика и стратегии за обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица; създава условия за взаимодействие между представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище във връзка с ученето през целия живот; съгласува потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни лица.

Регионални п-партитни органи по заетостта.

Съгласно ЗНЗ, в Комисията по заетост при областния съвет за развитие се включват представители на: областната администрация и на общините на територията на областта; териториалните поделения на АЗ; министерствата и други държавни институции; областните структури на представителните организации на работодателите и представителните организации на работниците и служителите; отраслови и браншови организации; юридически лица с нестопанска цел в региона, чиято дейност е свързана с проблемите на заетостта и обучението за придобиване на професионална квалификация; регионалните дирекции за социално подпомагане; други териториални структури. При осъществяване на дейността си комисията по заетостта към областния съвет за развитие се съобразява с приоритетите на областната стратегия за развитие и на регионалните, областните и общинските планове за развитие, както и с приоритетите на националните стратегически документи и Националния план за действие по заетостта.

Към поделенията на АЗ се създава Съвет за сътрудничество, който осъществява пряко наблюдение и контрол върху провежданата политика по заетостта. Съветът за сътрудничество се състои от 9 членове - по един представител на поделението на АЗ, на териториалната структура на МОМН и на общината и по трима представители на организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни. По решение на Съвета за сътрудничество за участие в заседанията му могат да се канят и представители на други юридически лица с нестопанска цел.

Основни проблеми на ПОО на системно ниво от гледна точка осигуряването на качество на ПОО:

- липсва институция, оторизирана с права и отговорности за осигуряване на качество на ПОО; съществуването на Национална референтна точка за осигуряване на качество на ПОО е неизвестно дори в професионалните среди.
- НАПОО, в която са представени всички партньори на системно ниво е със символичен капацитет и лишена от възможности за въздействие върху качеството на ПОО след етапа на лицензиране;
- липсва институция за външна оценка на осигуряването на качество на ПОО;
- системата за ПОО е силно централизирана за училищното образование, липсва реална самостоятелност на професионалните училища за съобразяване с изискванията на реалния пазар на труда на регионално и местно ниво;
- няма информационна система с база данни за завършилите ПОО, която да подпомага работодателите при наемането на работа;
- липсата на институционален синхрон води до дълбок дисбаланс между търсенето и предлагането на професионални квалификации на пазара на труда поради: ПОО е недостатъчно гъвкаво, мобилно и адаптивно към многообразието от изисквания за подобряване на пригодността за заетост на работната сила, като при това е и съществено изолирано от общите социално-икономически процеси; характерът, видът и съдържанието на професионалната подготовка не съответстват на потребностите от работна сила с професионално-квалификационна структура, адекватна на изискванията на пазара на труда; системата на ПОО не е достатъчно ефективна поради несъответствие между приема за обучение и реалните потребности на икономиката; възможностите за УЦЖ са ограничени поради скованата структура на системата на ПОО и ранното специализиране в тесни умения;
- определянето на професиите и специалностите, по които се осъществява обучение в професионалните гимназии, професионалните колежи и ЦПО не се основава в необходимата степен на резултати от проучвания на потребностите на пазара на труда в близка и средносрочна перспектива. Налице е разминаване между реалните потребности на икономиката и нуждите на бизнеса и държавната поръчка за обучение в професионалните училища.
- работодателите имат възможност да правят предложения за нови професии и специалности в СПОО и се възползват от нея, но въпреки това продължава инерцията училищата да предлагат професии, по които имат назначени преподаватели. Като резултат в професионалните училища са налице специалности, които не са актуални и произвеждат безработица. Недостатъчно участие на работодателите в цялостния процес на ПОО – прогнозиране на потребностите, планиране, разработване на учебно съдържание, провеждане на практическо обучение, системен контрол и оценка на качеството, действия за по-нататъшно усъвършенстване. Недостатъчно ефективно е взаимодействието с работодателските организации - слабо е сътрудничеството на бизнеса на регионално и местно ниво с доставчиците на ПОО.

- не се прилагат достатъчно ефективни стимули за работодателите да осигуряват възможности за провеждане на практическо обучение и стажове, допълнителни пречки създава и Кодекса на труда, който регламентира обучение на заети лица само с цел повишаване степента на образование, а не и професионално обучение.
- регламентираната система за финансиране води до неефективност на влаганите публични средства. По-конкретно, промените и реформите не се базират на национална стратегия за развитие на ПОО, неефективно се използва и модернизира материалната база на професионалните училища, липсва система за поддържане и повишаване квалификацията на учителите и преподавателите в ПОО. Финансирането на ПОО е главно от държавния бюджет, публично-частните партньорства са изключение;
- регламентираните изисквания към материалната и учебно-техническата база за провеждане на съответно професионално обучение са посочени във всяко ДОО за придобиване квалификация по професия, но все още липсват научни проучвания относно европейските стандарти за оборудване, за да може да се направи сравнение;
- не са уредени и не се реализират на принципите прозрачност (използване на всички възможности за информиране на обществеността за състоянието на ПОО и промените които предстоят, както и за популяризиране на намерения, добри практики и др.) и партньорство (с активни участници, с ясно определени функции, а не с формални представители на социалните партньори и държавните институции в тристранни съвети);
- липсва единна национална система за професионално и кариерно ориентиране на младежи и възрастни, предоставяща необходимата подкрепа и помощ във връзка с избора на професия и специалност, на възможности за образование, обучение, заетост, планиране и развитие на кариерата. Изборът на професия и кариерно развитие се осъществява преобладаващо на базата на лични връзки и контакти, а не съобразно личностните качества на индивида и потребностите на пазара на труда. Това води до не-малък дял на отпадащи от системата на образование и обучение. Обучаваните не могат да определят собствените си възможности и нагласи при избор на професия и специалност, и се ръководят преди всичко от модни тенденции, влияние на роднини и приятели и т.н. Липсват интереси и мотивация за качествено обучение сред учениците и обучаваните, тъй като голяма част от тях попадат случайно в съответната професия и специалност. Налице е разминаване в очакванията – след започване на обучението настъпва разочарование сред голяма част от учениците и обучаваните, трудностите ги отказват още в началния етап на обучение. Недостатъчно са популяризирани възможностите за ПОО.
- регламентираното съдържание на професионалната подготовка на ученици и възрастни не съответства в необходимата степен на потребностите и изискванията на пазара на труда в актуален и перспективен план от гледна точка на придобитите компетентности, тъй като: рамката на ДОО за придобиване на квалификация по професии е фокусирана върху резултатите от ученето, каквато е препоръката на Европейския парламент и Съвета по образование, но разработването и утвърждаването им се препятства от организационни

неуредици и липса на съгласуваност на действията между МОМН и НАПОО; националните изпитни програми по професии не са разработени за всички професии от действащия СППОО и не съответстват в достатъчна степен на ДООИ; учебните планове и програми не се актуализират, не се съобразяват с ДООИ; не се създават и не се използват учебници и пособия или се използват такива, издадени преди много години, предлагащи знания за остаряла техника и технологии; липсва регламент и участие на работодателските организации в разработването на професионални стандарти.

- институциите на системно ниво, включително поради нормативни и главно финансови причини, не осигуряват достатъчно практическо обучение. Продължава да преобладава теоретичната подготовка, практическото обучение се провежда формално, учениците и обучаваните често отсъстват от практическото обучение, без да бъдат санкционирани, голям е делът на практическото обучение, което не се провежда в реални производствени условия, учебната практика често се провежда с остаряла техника и от преподаватели, изостанали в подготовката си, липсват подходящи учебни помагала и дидактически материали по различните професии и специалности (особено необходими са описанията на технологии, процедури и стандарти за специфичните дейности и операции).
- контролните функции на институциите са ограничени и поради това контролът е силно занижен. Това е предизвикано и от липсата на реални критерии за оценка на качеството на ПОО.
- липсва на система и институции за валидиране на резултатите от неформалното обучение и самостоятелното учене:
- от много години не се осъществява научноизследователска и развойна дейност в областта на ПОО. Липсва система за измерване на ефективността на ПОО. Такива представителни за страната измервания не са провеждани от десетилетия, а липсата на подобна информация обрича управлението на образованието на субективизъм, на неправилни и неефективни решения.

Основният извод, който се налага от анализа на институциите на системно ниво в областта на ПОО ясно показва липсата на регламентация и ясно позициониране на отделните институции в система за осигуряване на качеството на ПОО, няма определение за качество на ПОО, не са дефинирани изискванията към качеството и набора от инструменти за оценка на ПОО, не е изградена система от показатели за оценка на състоянието, функционирането, динамиката и ефективността на ПОО, липсва регламент и институция за външна оценка на качеството на обучението.

5. Доставчици на ПОО

Съгласно ЗПОО институциите в системата на професионалното образование и обучение са: професионални училища; професионални гимназии; училища по изкуствата; от учебната 2011 - 2012 г. спортни училища; професионални колежи; центрове за професионално обучение; центрове за информация и професионално ориентиране и центрове за квалификация на обучаващите.

Професионалните училища, професионалните гимназии и професионалните колежи са държавни, общински и частни, български с чуждестранно участие

и чуждестранни и се откриват, преобразуват и закриват по реда, предвиден в Закона за народната просвета.

Професионалните училища осъществяват начално професионално обучение с придобиване на първа и втора степен на професионална квалификация и на квалификация по част от професията с продължителност до четири години. В тях се приемат ученици със завършен най-малко VI клас. В професионалните училища може да се осъществява и професионално образование въз основа на заповед на министъра на образованието, младежта и науката, ако отговарят на условията, определени с държавните образователни изисквания.

Професионалните гимназии осъществяват професионално образование с придобиване на втора степен на професионална квалификация с продължителност четири години или на трета степен на професионална квалификация с продължителност четири или пет години. В тях се приемат ученици със завършено основно образование или със завършен VII клас.

Професионалните гимназии могат да осъществяват и професионално обучение с придобиване на първа, втора и трета степен на професионална квалификация и на квалификация по част от професията. Професионалните гимназии могат да осъществяват и професионално обучение с придобиване на четвърта степен на професионална квалификация въз основа на заповед на министъра на образованието, младежта и науката, ако отговарят на условията, определени с държавните образователни изисквания.

Професионалните училища и професионалните гимназии могат да организират обучение и на лица, навършили 16 години.

Училищата по изкуствата осъществяват професионално образование с придобиване на трета степен на професионална квалификация с продължителност до четири години след основно образование.

Спортните училища осъществяват професионално образование с придобиване на трета степен на професионална квалификация с продължителност до 4 години след основно образование.

Професионалните колежи осъществяват професионално обучение с придобиване на четвърта степен на професионална квалификация с продължителност до две години в зависимост от притежаваната степен на професионална квалификация. В тях се приемат лица със завършено средно образование.

Центровете за професионално обучение осъществяват професионално обучение на лица, навършили 16 години.

Центровете за информация и професионално ориентиране осъществяват професионално ориентиране на ученици и на други лица.

Центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране са държавни, общински или частни, български с чуждестранно участие и чуждестранни.

Държавните и общинските центрове се откриват от юридическите лица, които са получили лицензия за осъществяване на професионално обучение или на професионално ориентиране.

Частните центрове се откриват от едноличните търговци или юридическите лица, учредени като търговски дружества, кооперации, сдружения и фондации, получили лицензия за осъществяване на професионално обучение или на професионално ориентиране.

Българските центрове за професионално обучение и центрове за информация и професионално ориентиране с чуждестранно участие се откриват от регистрираните в Република България сдружения между български и чуждестранни физически и/или юридически лица, получили лицензия за професионално обучение или за професионално ориентиране.

Чуждестранните центрове за професионално обучение и центрове за информация и професионално ориентиране се откриват от чуждестранни юридически лица, които осъществяват дейността си в Република България в съответствие с международни спогодби и са получили лицензия за професионално обучение или за професионално ориентиране.

Центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране не могат да се управляват и представляват от лица, които са осъдени на лишаване от свобода с влязла в сила присъда за умишлено престъпление.

Центровете за квалификация на обучаващите са държавни или общински обслужващи звена от системата на народната просвета и се откриват, преобразуват и закриват по реда, предвиден в Закона за народната просвета.

Центровете за квалификация на обучаващите осъществяват актуализиране и разширяване на квалификацията на учители и други лица, извършващи професионална подготовка.

Към края на 2010 г. броят на лицензираните ЦПО достига над 800, но само 3 са лицензираните ЦИПО. Ако добавим и съществуващите близо 500 професионални училища, то при наличието на над 1300 доставчика на професионално обучение не би следвало да има никакви проблеми в организирането и провеждането на обученията. Лицензираните ЦПО се притежават от частни физически и юридически лица, от неправителствени организации, от действащи професионални гимназии, от висши училища и дори от военно поделение. Най-малкото е странно, професионални гимназии, които имат право да извършват професионално обучение да лицензират ЦПО. Този проблем е още по-значим при висшите училища, които вместо да се концентрират върху висококачествено висше образование, по комерсиални причини се лицензират и за професионално обучение. Националната занаятчийска камара също притежава лицензиран ЦПО, а тя по закон е призвана да организира занаятчийското обучение и провеждането на калфенски и майсторски изпити. Малка част от лицензираните ЦПО разполагат със собствена материално-техническа база, с преподавателски състав, с методики на обучение, издават учебници или учебни помагала, провеждат проучвания на потребностите от професионално обучение и да

предлагат подходящи и съобразени с потребностите на работодателите учебни планове и програми за обучение.

Още по сложен е проблема пред ЦИПО. Не е случайно, че техният брой е само три, т.е. практически липсва система за професионално ориентиране в страната. Дейностите по професионално информиране и професионално ориентиране не са търговски дейности по правило. Те изискват много вложения за разработване на инструментариум, подготовка на екип, наличие на модерна и привлекателна материална база за предоставяне на услугите и т.н. Тази дейност следва да е в рамките на държавна политика за перспективното развитие на работната сила по сектори и професии, да се извършва въз основа на професионални стандарти, както и да има капацитета да започне в детска възраст и да продължава непрекъснато през активния човешки живот.

Основни проблеми в ПОО на равнище доставчици на ПОО от гледна точка на осигуряването на качество:

- Недостатъчна и изоставаща квалификация на учителите и преподавателите. Системата показва явен недостиг на достатъчно квалифицирани учители и преподаватели във връзка с нововъведенията в техниката и технологиите в отделните професионални направления, както и в областта на компетентностите за работа с различни групи обучавани – ученици, възрастни, в риск и т.н.; За пет години, по данни на НСИ от учебната 2005/2006 до учебната 2009/2010 г., броят на учителите в професионални училища намалява с повече от 4500 учители и достига до 14 557, без да има коректни данни, че се е увеличил броят на преподавателите в ЦПО. Заедно с това трябва да се отбележи, че само 525 от тях са на възраст до 30 години. Наред с това липсва система за регулярно осъвременяване на знанията на учителите и преподавателите. В професионалните училища има задължение за разработване на план за повишаване квалификацията на учителите и той се заверява с цел удостоверяване на необходимото изискване при финансирането с делегирани бюджети, но както показват проучванията тези изисквания имат само документен характер и отчет. В ЦПО, с малки изключения липсва собствен преподавателски състав и се ползват предимно учители. Това отново води към по-ниско качество на обучение, тъй като липсват умения в учителите да преподават на възрастни. Налице е дълбок конфликт на интереси при учителите, които преподават в ЦПО по същите професии и специалности, а често и в помещения на училището, в което те работят по основен трудов договор.
- доставчиците на ПОО не извършват обучения, адекватни с търсените от работодателите квалификации и компетентности, необходими за успешно реализиране на трудовия пазар. Провежданите реформи в системата на ПОО въпреки декларираната цел за доближаването до изискванията на пазара на труда не насърчават сътрудничеството между доставчиците на ПОО и работодателите, и обратно.
- липсва на интерес за обучение в голяма част от учениците и обучаваните е показател както за качеството на обучението, така и за равнището на удовлетвореност от изучаваната професия. Това налага радикално изменение на дидактическите стратегии, методиката и технологията за обучение, която следва да отчита, стимулира и

използва функционалните възможности на познавателните интереси на обучаваните.

- Налице са дълбоки проблеми, свързани с материално – техническата база за ПОО. В повечето случаи материално–техническа база за ПОО е бедна, остаряла, не се обновява и осъвременява в необходимата степен и не отговаря на съвременните технологии, липсват съвременни средства за обучение – мултимедия, компютри, макети, учебни филми, лаборатории и т.н., ограничени са възможностите за практикуване в реални производствени условия – голяма част от фирмите не проявяват желание за приемане на ученици и обучавани на стаж/производствена практика; налице е несъответствие между оборудването в институциите-доставчици на ПОО и новото оборудване за съвременни технологии, които се прилагат във фирмите и производствата. Този проблем се мултиплицира, тъй като материалната учебно-техническа база на ЦПО в повечето случаи е наета от професионални училища и пролемите в професионалното образование с пренасят и в професионалното обучение на възрастни. Липсата на собствена база на ЦПО затруднява планирането, подготовката и реализирането на професионалното обучение. Положителна е тенденцията центрове да развиват и собствена материална база. При ПОО на заети лица практическото обучение се провежда на конкретни работни места в предприятията, което е от изключителна важност за подготовката и реализацията на обучаваните.
- отслабени са или са прекъснати връзките на доставчиците на ПОО с предприятията, в резултат на което е нисък делът на практическо обучение, провеждано в реални условия. Налице са трудности при материално-техническото осигуряване на практическото обучение.
- занижен е контролът в обучаващи институции, доставчици на ПОО – голяма част от обучението се провежда формално, липсва мотивация сред учениците и обучаваните.
- не се използват в достатъчна степен различни форми на публично-частни партньорсва, подход чрез който би могло да се увеличат инвестициите за повишаване на качеството и привлекателността на ПОО.
- налице и недостиг на средства за осигуряване на съвременна учебна и справочна литература, описани технологии, процедури и стандарти за специфичните дейности и операции свързани с различните професии.

Основният извод, който се налага от анализа на институциите на ниво доставчици на ПОО, налице е смесен модел на централизирана система в лицето на професионалните училища като обобщаващо понятие и силно децентрализирана - по отношение на ЦПО. В голямата си част двете системи са взаимно свързани – учители, учебни зали, места за учебна практика и поради това системата на ЦПО възпроизвежда и дори задълбочава проблемите с качеството на ПОО. За продължителен период училищната система за ПОО не е реновирана, прекъснати са връзките с бизнеса, липсва система за повишаване квалификацията на учителите. Системата на ЦПО въпреки значителното разрастване като брой демонстрира в голямата си част от ЦПО занижени критерии за качество, не инвестира в собствен преподавателски състав, собствена материална база

за обучение, липсва система за обучение на преподавателите за обучение на възрастни.

6. Цикъл за осигуряване на качество в ПОО, приложимост на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО

В националното ни законодателство, както бе посочено, липсва определение за качество на ПОО, не е систематизиран и не е регламентиран по никакъв начин цикъла за осигуряване на качество в ПОО. В смисъла на Препоръката на ЕП от 2009 г. цикълът за осигуряване на качество в ПОО преминава през четири взаимносвързани етапа:

- Планиране – поставяне на ясни, измерими и подходящи цели по отношение на политики, процедури, задачи, човешки ресурси;
- Прилагане – установяване на процедури за постигане на поставените цели, създаване на партньорства, разпределяне на ресурси;
- Оценяване – оценяване на резултатите и процесите, подкрепено от конкретни числа;
- Преразглеждане или обратна връзка - периодично преразглеждане на постиженията, определяне на действия за осъществяване на промени, корекции на цели, планове, процедури.

6.1. Приложимост на цикъла за осигуряване на качество на системно ниво.

Дейностите по планиране в областта на ПОО на системно ниво се изчерпват с държавния план-прием, Националния план за действие по заетостта и планове за действие за изпълнение на отделни Национални стратегии.

Процедурата за планирането на държавния план-прием стартира от доставчиците на професионално образование – държавни и общински. Държавния план-прием не се базира на държавни цели, проучвания и прогнози за търсенето на работна сила по професии и региони в страната. Липсва система за анализ, проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от професионално образование и обучение. Държавния план-прием се утвърждава по доставчици на ПОО и е основа за осигуряване на финансиране чрез делегираните бюджети.

Планирането на професионално обучение чрез Националния план за действие по заетостта страда от същия проблем - липсва система за анализ, проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от професионално образование и обучение. Правят се опити този проблем да се преодолее, като се разработват програми за обучение съобразно потребностите на пазара на труда. Но тези потребности са неясно дефинирани и идентифицирани поради липсата на работещи професионални стандарти за изпълнението на съответната длъжност. Включените в плана програми и мерки за обучение имат конкретни параметри и са финансово осигурени чрез държавния бюджет или съфинансиране по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

Плановете за действие по отделни национални стратегии имат по-скоро схематичен и отчетен характер, отколкото реално практическо значение.

Следващият етап, етапът на прилагането на плановете. Държавният план-прием се изпълнява от държавните и общинските училища на професионално образование и обучение, които използват наличната в училището материална база, учители и финансиране чрез делегираните бюджети. Изпълнението на държавния план-прием се осъществява чрез провеждането на обучението по общообразователна подготовка, обучение по теория на професията и по практика на професията, организиране и провеждане на изпити за оценка на знанията.

Националният план за действие по заетостта се изпълнява като всяка отделна програма за обучение определя реда и условията за изпълнение, участниците, организацията, начина на финансиране, мониторинга и контрола по изпълнението.

Етапът на оценяването при изпълнението на държавния план-прием има по-скоро отчетен отколкото оценъчен характер и се измерва с показатели като брой ученици, включени в ПОО; брой ученици завършили ПОО; брой ученици, отпаднали от ПОО;

Аналогично стои въпрос с изпълнението на програмите за обучение, включени в Националния план за действие по заетостта. Отчитат се брой включени лица, брой завършили лица.

Липсата на реалистично оценяване на планираните и изпълнените дейности обуславя и липсата на практика за обратна връзка с постиженията и преразглеждане на цели, коригиране на плановете и процедури.

6.2. Приложимост на цикъл за качество на ниво доставчици на ПОО.

При държавните и общинските училища за ПОО цикъла за осигуряване на качество има сравнително ясни очертания, не толкова като съдържание, а като етапи на дейността – планиране чрез държавен план-прием, прилагане на утвърдения план-прием, оценяване от гледна точка на отчета и преразглеждане на постиженията с цел коригиране в определени граници на следващия план-прием главно за осигуряване на финансова стабилност на училището. В съдържателен аспект въпросите с качеството на ПОО срещат често непреодолими пречки в материалното осигуряване на обучението, квалификацията на учителите, практическото обучение и т.н.

При ЦПО дейности като планиране, прилагане на плана, оценяване и преразглеждане изпълнението на плана могат да бъдат идентифицирани само при единици от тях.

7. Дескриптори за качество, приложимост на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО.

Безпристрастният експертен анализ, основан на анкетно допитване по критерии за качество, примерни дескриптори на равнище система за ПОО и примерни дескриптори на равнище институти, предоставящи ПОО с три възможни отговори (да, частично и не) показва че:

Критерии за качество	Примерни дескриптори на равнище система за ПОО	Примерни дескриптори на равнище институти, предоставящи ПОО
<p>Планирането отразява стратегическа позиция, споделяна от заинтересованите страни и включва изрични цели, действия и показатели - частично</p>	<p>Целите на ПОО са описани в средносрочен и дългосрочен план и са обвързани с европейските цели - частично</p> <p>Съответните заинтересовани страни участват в определянето на целите на ПОО на различни равнища - частично</p> <p>Плановете се установяват и наблюдават чрез специфични показатели (критерии за успех) - не</p> <p>Установени са механизми и процедури за определяне на нуждите на обучението - не</p> <p>Създадена е информационна политика, която да гарантира най-добро разпространение на качествени резултати, при спазване на националните/ регионални изисквания за защита на данните - не</p> <p>Определени са стандарти и насоки за разпознаване, утвърждаване и удостоверяване на индивидуалните способности - не</p>	<p>Европейските, националните и регионалните цели на политиката в областта на ПОО са отразени в местните планове, установени от институтите, предоставящи ПОО - не</p> <p>Определени са и се наблюдават ясно определени цели - частично</p> <p>Текуща консултация със съответните заинтересовани страни с цел да се установят специфичните местни/ индивидуални потребности - частично</p> <p>Ясно са разпределени отговорностите по управлението на качеството и развитието - не</p> <p>Налице е ранно участие на екипа в планирането, включително по отношение на развитието на качеството - частично</p> <p>Предоставящите институти организират съвместни инициативи с други институти, предоставящи ПОО - не</p> <p>Съответните заинтересовани страни участват в процеса на анализиране на местните</p>

		<p>потребности - частично</p> <p>Институтите, предоставящи ПОО разполагат с ясна и прозрачна система за осигуряване на качество - не</p>
<p>Плановите за прилагане са създадени след консултации със заинтересованите страни и включват изрични принципи - частично</p>	<p>Плановите за прилагане са установени в сътрудничество със социалните партньори, институтите, предоставящи ПОО и други заинтересовани страни на различните равнища - частично</p> <p>Плановите за прилагане включват разглеждане на необходимите ресурси, на възможностите на потребителите и инструментите, както и необходимите насоки за подкрепа - частично</p> <p>Насоките и стандартите са създадени с цел прилагането им на различни равнища - не</p> <p>Плановите за прилагане включват специфична подкрепа за обучение на учители и обучаващи - не</p> <p>Отговорностите на институтите, пре доставящи ПОО в процеса на прилагане са изрично описани и прозрачни - не</p> <p>Създава се национална и/или регионална рамка за осигуряване на качество, която включва насоки и стандарти за качество на равнище институт, предоставящ ПОО, чиято цел е да насърчат постоянното подобряване и саморегулирането - не</p>	<p>Ресурсите са подходящо съобразени/ определени във вътрешен план с оглед постигането на целите, определени в плановите за прилагане - частично</p> <p>Изрично се подкрепят уместни и всеобхватни партньорства с цел прилагане на планираните действия - не</p> <p>Стратегическият план за развитието на уменията на екипа определя потребностите от обучение за учители и обучаващи - не</p> <p>Екипът осъществява редовни обучения и развива сътрудничество със съответните външни заинтересовани страни, за да подкрепи изграждането на капацитет и подобряването на качеството и за да постигне по-добри резултати - не</p>
<p>Оценяване на резултатите и процесите, подкрепено от конкретни цифри, се извършва редовно - не</p>	<p>Създава се методологията за оценяване, която включва вътрешно и външно оценяване - частично</p> <p>Участието на</p>	<p>Периодично се извършва самооценка в съответствие с националните и регионалните нормативни уредби/рамки или по</p>

	<p>заинтересованите лица в процеса на наблюдение и оценяване е съгласуван и ясно описан - не</p> <p>Националните/регионалните стандарти и процеси за подобряване и осигуряване на качеството съответстват и са пропорционални на потребностите на отрасъла - не</p> <p>Системите подлежат на самооценка, вътрешен и външен преглед, по целесъобразност - не</p> <p>Прилагат се системи за ранно предупреждение - не</p> <p>Прилагат се показатели за изпълнение - частично</p> <p>Събират се съотносими, редовни и съгласувани данни, за да се измери успеха и да се определят областите за подобрене - не.</p> <p>Създадени са подходящи методологии за събиране на данни, например въпросници и показатели/измервателни единици - не</p>	<p>инициатива на институтите, предоставящи ПОО - частично</p> <p>Оценяването и прегледът включват процеси и резултати от обучението включително оценка на удовлетворението на учащите, както и на постиженията и удовлетворението на екипа - не</p> <p>Оценяването и прегледът включват подходящи и ефективни механизми за включването на вътрешни и външни заинтересовани страни - не</p> <p>Прилагат се системи за ранно предупреждение - не</p>
Преразглеждане - не	<p>На всички равнища се определят процедури, механизми и инструменти за извършване на преразглеждането - не</p> <p>Процесите подлежат на периодично преразглеждане и се създават планове за действие за осъществяване на промени - не.</p> <p>Системите се коригират съответно - не.</p> <p>Информацията относно резултатите от оценяването се прави обществено достъпна - не</p>	<p>Събират се отзиви на обучаващите се относно техния собствен учебен опит и относно средата на учене и преподаване. Наред с отзивите от преподавателите, те се използват за информация при следващи действия – да, формално.</p> <p>Информацията относно резултатите от преразглеждането е широко обществено достъпна - не</p> <p>Процедурите относно отзивите и преразглеждането са част от процеса за</p>

		стратегическо обучение в организацията - не Резултатите от процеса на оценяване се обсъждат със съответните заинтересовани страни и се изготвят съответни планове за действие - не
Общо: Да - 0 ; Не - 2 частично - 2	Общо: Да - 0 ; Не - 17 частично - 6	Общо: Да - 1 ; Не - 13 частично - 5

При критериите за качество е налице баланс между отрицателната оценка при фазата „оценяване“ и фазата „преразглеждане“, от една страна и оценката за частична наличност при фаза „планиране“ и фаза „прилагане“, от друга страна. За съжаление този баланс е в негативната част на скалата. При оценката относно примерните дескриптори на равнище система за ПОО, резултатите са категорично отрицателни - 17 „не“ при само 6 „частично“ и 0 „да“. Същото се отнася и при оценката относно примерните дескриптори на равнище институти, предоставящи ПОО – съответно 13 „не“ и само 5 „частично“.

8. Показатели за качество, приложимост на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО.

На следващата таблица се описват възможностите за измерване на показателите за качество съгласно действащата в страната система за набиране на информация от различни източници.

Показател	Възможности за измерване
<p>№ 1 Значение на системите за осигуряване на качество за институти, предоставящи ПОО:</p> <p>а) дял на институти, предоставящи ПОО, използващи вътрешните системи за осигуряване на качеството, определени от закон/ по собствена инициатива;</p> <p>б) дял на акредитираните институти, предоставящи ПОО.</p>	<p>а) Липсва законова регламентация за прилагане на система за осигуряване на качество на ПОО. Прилагат се вътрешно-нормативни изисквания към професионалните училища и ЦПО. Източник на информация МОМН и НАПООО.</p> <p>б) ПОО в страната предоставят доставчици след разрешение от МОМН или лицензиране от НАПОО. Източник на информация МОМН и НАПООО.</p>
<p>№ 2 Инвестиции в обучението на учители и обучаващи:</p> <p>а) дял на учителите и обучаващите, участващи в допълнително обучение;</p> <p>б) размер на инвестираните средства.</p>	<p>а) Източник на информация МОМН и НАПООО.</p> <p>б) Източник на информация МОМН и</p>

	НАПООО.
<p>№ 3 Процент на участие в програмите за ПОО.</p> <p>Брой на участниците в програмите за ПОО, според вида на програмата и индивидуалните критерии.</p>	<p>Ако този показател се разбира като относителен дял на броя на участниците в програми за ПОО от общия брой население от съответната възрастова група – източник на информация МОМН, НАПОО и НСИ.</p> <p>Източник на информация МОМН, НАПООО и АЗ.</p>
<p>№ 4 Процент на завършване на програмите за ПОО: Брой лица, успешно завършили/изоставили програми за ПОО според вида на програмата и индивидуалните критерии.</p>	<p>Източник на информация МОМН (регистъра на учениците), НАПООО и АЗ.</p>
<p>№ 5 Процент на намиране на работа по програмите за ПОО: а) ориентиране на обучаващите се по ПОО в определен момент след завършване на обучението според вида на програмата и индивидуалните критерии; б) дял на обучаващите се по ПОО, намерили работа в определен момент след завършване на обучението, според вида на програмата и индивидуалните критерии.</p>	<p>а) Не се води наблюдение и статистика.</p> <p>б) частично от НАПОО и АЗ.</p>
<p>№ 6 Използване на придобитите умения на работното място: а) информация относно работното място, получено от отделните лица след завършване на обучението според вида на обучението и индивидуалните критерии; б) процент на удовлетворение на отделните лица и на работодателите от придобитите умения/ способности.</p>	<p>а) Не се води наблюдение и статистика.</p> <p>б) Не се води наблюдение и статистика. Съгласно съществуващите изисквания може да се измери само удовлетвореност на лицата от обучението.</p>
<p>№ 7 Процент на безработицата според индивидуалните критерии</p>	<p>Измерва се в различни аспекти от административната статистика на АЗ и наблюденията на работната сила от НСИ.</p>
<p>№ 8 Превес на уязвими групи: а) процент на участници в ПОО, класифицирани като групи в неравностойно положение (в определени райони или области, привличащи работна ръка) според възрастта и пола; б) процент на успеваемост на групите в неравностойно положение според възрастта и пола.</p>	<p>а) измерва се от АЗ въз основа на административната статистика за процент на участие на лицата в отделните програми спрямо общия брой на регистрираните в АЗ лица от съответната група, възраст, пол, регион.</p> <p>б) измерва се от АЗ за съответната програма</p>

<p>№ 9 Механизми за определяне на потребностите от обучение на пазара на труда:</p> <p>а) информация относно механизмите, създадени с цел да определят променящите се изисквания на различни равнища;</p> <p>б) доказателства за тяхната ефективност.</p>	<p>Липсва единна методология и практика за проучване на потребностите от обучение на пазара на труда. Налице са опити от страна на отделни институции (АЗ) и доставчици на ПОО, главно професионални училища във връзка с държавния-план прием, мотивиран от принципа ученик = пари.</p>
<p>№ 10 Схеми, използвани за насърчаване на по-лесен достъп до ПОО:</p> <p>а) информация относно съществуващите на различни равнища схеми;</p> <p>б) доказателства за тяхната ефективност.</p>	<p>а) не се наблюдава и не се води статистика. Информация се предоставя от различни институции на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО.</p> <p>б) Не се води наблюдение и статистика.</p>

В изпълнение на ЗАПОВЕД № РД 09-1138/14.07.2009 г., с която министърът на образованието и науката определя критерии и показатели за оценяване качеството на ПОО отговорите на директорите показват, че през 2010 година:

- > 57% от училищата са утвърдили вътрешни правила;
- > 81% от училищата са провели самооценка;
- > 87% от училищата са осигурили прозрачност;
- > проведената самооценка в училищата откроява положителни резултати;
- > съществуват трудности в процеса на осигуряване на качество в училищата;
- > набелязват се мерки за оптимизиране на дейностите по осигуряване на качество в училищата.

В заповедта се съдържат 10 показатели по три критерия - за постигнато равнище в учебния процес, за обхват в извънкласни и извънучилищни дейности и осигурени условия за УЦЖ.

От страна на НАПОО във формулярите за годишна информация за дейността на ЦПО се включват следните индикатори:

1. Брой обучени лица по професии и специалности;
2. Брой проведени курсове по професии и специалности (за обучение по част от професия и за придобиване на степен на професионална квалификация)
3. Брой издадени документи - Удостоверения за професионално обучение, Свидетелства за професионална квалификация и Свидетелства за правоспособност по професии и специалности;
4. Брой курсове, финансирани от Агенция по заетостта, работодатели, други национални или европейски програми или самите обучаеми (по професии и специалности);
5. Брой международни проекти, в които ЦПО е участвал, продукти и Интернет страници на тези проекти;
6. Брой проведени обучения на преподаватели (по професии и продължителност);
7. Брой актуализирани учебни планове и програми по професии и специалности и причината за това;
8. Промени по отношение на материалната база по професии;

9. Брой професии, по които е променена (подобнена, приведена в съответствие с ДОО) материалната база.

Както се вижда от посочената по-горе фактология, липсва единна система за наблюдение и измерване на отделните показатели за качество на ПОО в контекста на Препоръката на ЕП. Наред с това, съществува определен опит в измерването на отделни показатели и това е добра основа за разширяването му и върху останалите показатели за качество на ПОО.

9. Градивни единици на системата за осигуряване на качеството на ПОО

По-нататък в анализа ще се използва термина градивни елементи. Градивните елементи, които са общо 10, са част от Насоките за прилагане на ЕРРОК в ПОО, които от своя страна отразяват опита на част от държавите-членки на ЕС при осигуряването на качество на ПОО.

Градивните елементи могат да бъдат изключително полезни при анализа на системата на ПОО в България (по отношение на осигуряването на качество), а също могат да се използват за установяване на отделни процедури в рамките на системата за осигуряване на качество. В същото време, те не бива да бъдат разглеждани като стъпки, защото въпреки логическата връзка между тях, те не са, и не могат да бъдат, подредени в хронологична последователност. В рамките на процеса по установяване на българския подход за осигуряване на качество е добре да се направи опит за отговор на въпросите, зададени във всеки от градивните елементи, което ще бъде полезно при идентифициране на елементите на системата за осигуряване на качество в България.

Насоките за прилагане на ЕРРОК в ПОО се основават на опита на някои държави-членки (14, сред които Холандия, Австрия, Кипър, Естония, Финландия, Германия, Унгария, Италия, Люксембург, Португалия, Румъния и Словения), които вече са въвели процедури за осигуряване на качество, базирани на подходи, съвместими с ЕРРОК.

Анализът на опита на държавите води до формулирането на общи елементи - наричани градивни елементи, които са били използвани за създаване и развитие на цялостна система от процедури за осигуряване на качеството на ПОО.



Градивните елементи идентифицират това, което вече е постигнато в някои държави-членки на ЕС; правят преглед на предишен опит с посочване на доказателства за успехи, неуспехи, поуки; определят ключовите фактори за успех.

Всеки градивен елемент има самостоятелно значение, но е и във взаимовръзка с останалите. Едни от тях се фокусират върху инициативи, които е най-добре да бъдат изпълнявани, инициирани и управлявани от доставчиците на ПОО, други са инициирани и управлявани от националните институции, но се изпълняват от доставчиците, а трети са насочени към осъществяване на промени в цялата система - инициират се на национално ниво и засягат всички ключови заинтересовани страни.

Градивните елементи са съсредоточени основно върху осигуряване на качеството на ПОО, а не на качеството въобще и систематизират:

- опитът, установен при прилагането на механизмите за осигуряване на качество във всички държави, участващи в анализа, и съвместим с ЕРРОК;
- примери от отделните държави-членки;
- основните уроци, които са научени;
- фактори за успех.

01. Определяне на ясни правила и изисквания към институциите – доставчици на ПОО

Въпроси:

- Регламентирано ли е и по какъв начин правото на организации да предоставят обучение?
- Регламентирано ли е и по какъв начин се взема решение за професиите, по които могат да предоставят обучение тези организации?

Отговорите на тези въпроси обикновено се изчерпват с информация за съществуващата нормативна уредба. Тоест отговорът за България е ДА – има регламенти. В този градивен елемент обаче са заложени по-важни, ключови въпроси, които обикновено не се задават директно, но отговорите им се отнасят до прилагането на регламентите (нормативната уредба) и доколко регламентите имат принос в осигуряване на качеството на ПОО. За целите на настоящия анализ тези въпроси трябва да бъдат зададени:

Въпрос: До каква степен процедурата по одобряването (лицензиране на ЦПО, разкриване на паралелка, откриване на професионална гимназия или професионален колеж) на доставчиците на обучение, допринася за осигуряване на качество на ПОО?

Отговор: Да, с тези процедури се прави оценка на готовността на кандидатстващата институция да стартира професионално образование или професионално обучение - наличие на екип, материална база, учебна документация (правилник, учебен план, учебни програми, дори формална система за осигуряване на качество) и други. Изпълнението на тази процедура въвежда представителите на кандидатстващата институция да се запознаят в детайли с изискванията за осъществяване на обучение, а също дава обратна връзка на институциите (МОМН, НАПОО, РИО на МОМН) как се възприемат и разбират регламентите. Успешното преминаване на процедурата по одобряване (лицензиране, откриване, разрешаване) не би могла да гарантира, че предоставяното в бъдеще обучение ще отговаря на изискванията за качество. По същество тя гарантира единствено това, че обучаващата институция познава правилата, по които трябва да се осъществи обучението, но дали ще успее да ги спази, е въпрос, на който може да се отговори по-късно, след като започне самата дейност. Това обстоятелство подсказва необходимостта от въвеждане на процедура по последващ контрол (за да се защитят правата на обучаваните) и самооценяване (за да може доставчикът сам да установи слабостите и направи план с мерки за подобрене). Такава процедура е въведена отскоро за ЦПО, отговаря НАПОО и отдавна за училищата, отговаря РИО на МОМН.

Често срещана практика в последните години е подготовката на документацията за лицензиране на ЦПО или откриване главно на частна професионална гимназия, професионален колеж да се извършва не от екипа на обучаващата институция, а от външни експерти, които преустановяват контактите си с обучаващата институция след приключване на съответната процедура. По този начин дори горното твърдение, че в рамките на

процедурата кандидатът за доставчик има възможност да се запознае с изискванията за осъществяване на ПОО вече не е вярно.

В рамките на процедурата по одобрение (лицензиране на ЦПО, откриване на професионална гимназия или професионален колеж) е необходимо обучаващата институция да представи учебни планове и програми по професиите, по които възнамерява да осъществява обучение. И получава право (лицензия, заповед за откриване) да осъществява обучение и да удостоверява придобитата професионална квалификация. В ЦПО обаче реално обучение по тези учебни планове и програми (за усвояване на всички компетентности, необходими за практикуване на професията) се прави изключително рядко. Гражданите предпочитат по-кратки курсове за обучение, насочени към усвояване на компетентности за изпълнение на отделни трудови задачи в рамките на професията – обучение, популярно в България като „обучение по част от професия“ (държавата и ОП РЧР финансират такива по-кратки курсове). Не съществуват регламенти как да се подбере съдържанието на това „краткосрочно обучение“, нито има институция, на която е възложено на определен етап да осъществява оценка на съдържанието на обучението по „част от професията“. Липсват регламенти по отношение на съдържанието на изпитите по теория и практика на края на обучението, което поставя под съмнение стойността на издаваните Удостоверения за професионално обучение. В подкрепа на това твърдение е и статистическата информация (НСИ), която показва следното: през 2005 г. от общо 215 000 заети лица, участвали в различни форми на професионално обучение, само 10 500 са получили Свидетелство за професионална квалификация (тоест са завършили обучение по учебните програми, одобрени в рамките на лицензирането); за 2008 г. около 15 000 възрастни са получили Свидетелство за професионална квалификация (от около 80 000 лица, обучавани в ЦПО по данни на НАПОО). На другия полюс са професионалните гимназии – те като че ли не са си и помисляли за възможността да обучават възрастни по част от професия. За възрастните се организира самостоятелно, задочно и дистанционно обучение по пълния учебен план за придобиване на степен на професионална квалификация (по данни на МОМН голяма част от обучаваните не успяват да завършат – например от 4 788 включени в обучение лица през 2009/2010 г. едва 2 528 са придобили Свидетелство за професионална квалификация) – курсът на обучение е продължителен, изисква много време за самоподготовка и повечето обучавани не успяват да се справят.

Предложения:

- Да се въведе процедура за акредитиране (одобряване) на учебни програми за обучение по част от професия, които да бъдат насочени към усвояване на необходимите компетентности за изпълнение на една или повече трудови задачи, характерни за определени длъжности, като се обвържат учебните програми за обучение по част от професия с единиците резултати от учене, в контекста на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение ECVET.
- Организацията на учебния процес за обучение по част от професия да се базира на предварителна оценка (валидиране) на придобити по-рано знания, умения и компетентности. Тази процедура може да допълва, а може да съществува независимо и отделно от съществуващите процедури за

лицензиране и за даване на разрешение за осъществяване на професионално обучение.

- Да се намерят подходящите форми, за да се предлагат кратките курсове за придобиване на професионална квалификация и на младежите, напуснали образователната система преди завършване на средно образование, или да не се допуска излизане на младежи без каквато и да е професионална подготовка.

Въпрос: Доколко съдържанието на обучението е разработено в съответствие с регламентите?

Отговор: Не съществува методика за разработване на учебни планове и програми на базата на ДОО, което прави процеса хаотичен, често аматьорски и базиран на опита на учителите, основно автори на учебните програми, на интуицията им и на традициите.

Не съществува процедура за анализ на съответствието между учебните планове и програми, по които се осъществява обучението в училищата и ДОО по професии. Нещо по-лошо - някои ДОО са разработени до голяма степен в съответствие със съществуващите учебни програми. Причината е, че авторските колективи за разработване на ДОО и на учебните програми по дадена професия често включват едни и същи хора. Бавният процес на съгласуване и публикуване на ДОО по професии като наредби забавя допълнително процеса на актуализиране на учебните планове и програми и често се използва като оправдание това да не се случва.

Оценка на съответствието на съдържанието на обучение по професии в ЦПО се прави само в рамките на процедурата за лицензиране. Проверка за съответствие при краткосрочни курсове не се прави.

Често се получава така, че съдържанието на обучението е съобразено единствено с наличната материална база в училище, защото малка част от ЦПО и колежите имат собствена такава и квалификацията на наличния учителски състав, но не и с потребностите на бизнеса като компететности, усвоявани в рамките на дадена професия. Обучаващите институции имат оправдателна причина да го правят – те целят набиране на ученици, т.е. пари и запазване на учителите. Има професии, по които бизнесът е заявил нужда от квалифицирани работници, но по които обучаващите институции не са в състояние, а понякога и самите те се въздържат, да организират обучение поради липса на капацитет - обучени учители/преподаватели и подходяща материална база (техник по мехатроника, козметик, оптик и други). По тази причина понякога одобрението на ДОО по професии, разработени с активното съдействие на работодателите (например професия Козметик) се забавя с години, защото не съществуват подходящи условия за осъществяване на такова обучение Докато обучаващите институции, получили разрешение от МОН или лицензирани от НАПОО организират обучение според опита на преподавателите, с които работят.

Предложения:

- Необходимо е създаване на методика за разработване на учебни планове и програми на базата на съществуващите ДОО по професии. Необходимо е въвеждане на процедура за периодичен сравнителен анализ на

съществуващите учебни планове и програми с ДООИ, с цел тяхното актуализиране в зависимост от динамиката на промените в съответната професия.

- Необходимо е въвеждане на процедура за одобряване (акредитация) на учебни програми за обучение по част от професия.
- Необходимо е по-активно участие от страна на бизнеса, в т.ч. проявяване на инициатива от негова страна за актуализиране на ДООИ, респективно след това и на учебните програми, с цел привеждането им в съответствие с променящите се изисквания.
- Необходими е въвеждане на ясни правила за споделяне на сериозни инвестиции между държавата/общините и бизнеса (осигуряване на подходяща материална база и квалификация на учителите вкл. и в предприятията) с цел създаване на предпоставки за включване в съдържанието на обучението на теми, адекватни на потребностите на бизнеса и на нивото на технологиите.

Въпрос: Какви промени са необходими по отношение начина на одобряване на професиите (специалностите), по които отделните доставчици предлагат обучение?

Отговор: Този въпрос има три аспекта:

- Начин на включване на професии в СППОО;
- Начин на включване на професии в лицензията на ЦПО или заповедта на Министъра на образованието, младежта и науката за гимназии и колежи за право да предоставят обучение по определени професии;
- Определяне на професиите, по които ще се финансира обучение чрез план-прием за съответната учебна година в училищата и професиите, по които се финансира обучение на възрастни със средства на ОП РЧР и държавния бюджет.

В ЗПОО липсва регламент за поддържане и актуализиране на СППОО. Поради това за включването или изменението на професии в СППОО има установена от НАПОО процедура, одобрена от представители на Правителството и социалните партньори в Управителния съвет на НАПОО. Процедурата дава възможност на всяка институция да направи предложение за промени, но в експертните комисии и управителния съвет на НАПОО се разглеждат само предложения, подкрепени със сериозни аргументи. Изключение понякога правят предложения, внесени от представители на държавни институции или от социални партньори, представени в експертните комисии и управителния съвет на НАПОО, които използвайки своите представители в някои случаи се опитват да налагат недобре аргументирани промени в СППОО. В такива случаи, поради изключително ограничените ресурси, експертни и финансови, на НАПОО за допълнителни проучвания, се допуска в СППОО да се правят и неправилни промени (например промените в професионални направления Машиностроене, металообработване и металургия; Селско, горско и рибно стопанство и др. продължават да бъдат оспорвани вече 3-4 години). Необходимо е да се преоцени и включването в СППОО на нововъзникнали професии, необходими на бизнеса, но по които обучаващите институции нямат готовност да предлагат обучение. Включването в СППОО на професия, за обучение по която очевидно няма ресурси, преподаватели и материална база, в страната, създава предпоставка да бъдат одобрени за доставчици да получат

лицензия от НАПОО или заповед от МОМН институции, които нямат възможност да осъществяват качествено обучение.

Право да обучават по дадена професия обучаващите институции получават от МОМН или НАПОО след като преминат процедура по оценяване от МОМН или лицензиране от НАПОО. Получаването на право за обучение от професионална гимназия чрез включване на професията в план-приема на съответното училище от МОМН означава, че ако се сформира паралелка, училището ще получи и финансиране на принципа ученик - пари. Правото за обучение по дадена професия на ЦПО или професионалните колежи не е обвързано с финансиране и стартиране на конкретно обучение – обучение се осъществява, ако има кандидати и се получи финансиране - от кандидата, от предприятие, по мерките за насърчаване на заетостта или друг източник.

По-горе беше анализирана процедурата за формиране и утвърждаване на държавния план-прием в професионалните училища. Тук само допълнително ще акцентираме на това, че липсват анализи на пазара на труда, липсват прогнози като се има предвид, че професионалното образование е с продължителност 5 г. и са нужни поне 5 годишни прогнози.

Работодателските организации, вкл. и браншови, не предоставят необходимата информация. При това положение водещи при заявяване на план-приема се оказват не потребностите от квалифицирана работна сила, а атрактивността на дадена професия; авторитета и лобито на училището, което предлага обучение; предприемаческите умения на директорите на училищата в идентифициране на „правилните“ професии и в крайна сметка насочени към повече ученици-пари. Често въпреки очевидните потребности от лица с определена квалификация (например в пътното строителство) не се заявяват паралелки за обучение по съответната професия поради очакванията за липсата на интерес в кандидатите и вероятност паралелката да не се запълни. Много често директори на професионални гимназии като гаранция за качество посочват броя завършили, които са приети да продължат обучението си във висши училища. С оглед на факта, че финансирането, както на професионалното, така и на висшето образование се осъществява от държавата и че се усвояват често едни и същи компетентности във всяка от двете подсистеми, при липса на система за валидиране на предходно учене, това не бива да се приема за доказателство за добро качество.

По отношение на финансирането от или чрез държавата на обучението в частните професионални гимназии и колежи, както и в ЦПО - възможностите за определяне на професии, които да бъдат финансирани, са три: по желание на гражданите („Аз мога“), по предложение (или заявена потребност) на работодател (по процедурите „Квалификация на заети лица“, „Адаптивност“, „Развитие“), по инициатива на държавни институции или социални партньори по Националния план за действие по заетостта в съответствие с идентифицирани потребности в региона (сравнително малки суми).

Предложения:

- Необходимо е в ЗПОО да се формулират ясни критерии за актуализиране на СППОО и превръщането му в класификация на професиите за ПОО, синхронизирана в максимална степен с НКПД, КИД и Класификатора на областите за висше образование.

- Необходимо е да се преразгледа Процедурата на НАПОО за поддържане и актуализиране на СППОО и да се обсъдят конкретни казуси, създаващи пречки пред включване на необходими за бизнеса професии, както и да се намерят решения за предотвратяване на възможностите за лобизъм от различни структури. Необходимо е създаване на обща комисия - с представители на ПОО и на висшето образование за установяване на мостове между професии (специалности) в ПОО и специалности във висшето образование, така че на базата както на Националната квалификационна рамка, така и на ДООИ по професии да се даде възможност за признаване на предходно учене от висшите училища. Комисията трябва да установи и мотивационните фактори за висшите училища да осъществяват това признаване. Предложенията за промени в СППОО може да се обсъждат в Секторните комисии, ако такива бъдат създадени.
- Необходимо е коренна промяна в разпределянето на дяловете ученици от общообразователните гимназии в професионалните гимназии. Необходимо е преразпределяне на обучаваните по различни професии на базата на анализ на потребностите (вкл. с помощта на секторните комисии или работодателските браншови организации), който може да се възложи от МТСП или друго министерство. Възможно е да се изисква от професионалните гимназии и професионалните училища при внасяне на предложенията за план-прием в РИО на МОМН да представят и справка за броя завършили обучение, които в рамките на определен период от време (например една година) са започнали работа по професията, по която са били обучавани. Това не бива да се приема като основен критерий за възлагането на обучение, но е важно да се вземе под внимание.
- Необходимо е предоставяне на бонуси за обучавани лица, навършили 16 г. (заети и безработни), които са готови да участват в обучение по професии, в които в региона има заявени потребности, а няма квалифицирана работна ръка.

Въпрос: Как може предоставянето на обучение да се управлява най-добре на национално, секторно и регионално ниво, за да се гарантира, че изискванията за високо качество на обучението са постигнати?

Отговор: Нормативната уредба регламентира в сравнително добра степен процеса на осъществяване на ПОО и в известен смисъл създава предпоставки за осигуряване на качество. В нормативната уредба обаче липсва подход (система, процедура), насочен към осигуряване на качество по смисъла на Препоръката на ЕК и Съвета за въвеждане на ЕРРОК в ПОО.

На ниво обучаваща институция – всяка обучаваща институция се старее да спазва изискванията на нормативната уредба, а контролиращите институции съдействат това да се случва и предприемат коригиращи мерки. Както обаче е отбелязано по-горе, нормативната уредба за ПОО е нестабилна, често търпи обосновани или необосновани промени, което затруднява доставчиците на ПОО и не им позволява да обърнат внимание на въпросите за качеството. Малко са обучаващите институции, разработили по своя инициатива и въвели системи за качество (ISO 9001-2000). Системата за периодично самооценяване на обучаващите институции не е популярна в България. Много малко мениджъри на обучаващи институции познават системата за самооценяване като опит от участие в международни проекти, финансирани най-вече по Програмата за учене през целия живот.

Инициативността, която до голяма степен зависи и от компетентностите на мениджърите на обучаващите институции в училищното образование е сведена до минимум, а съществуващата нормативна рамка я ограничава допълнително. Управителите на ЦПО имат значително по-голяма свобода, вкл. и за въвеждане на системи за качество, но не са мотивирани да го правят поради липсата на стимули или изисквания за това - например предимство при кандидатстване за осъществяване на професионално обучение.

Най-слабото място в системата на управление на ПОО е управлението на браншово ниво. За управление на браншово ниво е необходимо да съществуват структури, които да бъдат партньори, да изискват една от друга, да си помагат и да се контролират – това могат да бъдат структура на бизнеса от едната страна представители на работодателите в даден сектор и структура, представляваща интересите на обучаващите институции, предоставящи обучение в този сектор. Работодателски организации по браншове, някои от които активно се опитват да оказват влияние върху съдържанието на ПОО, например в машиностроенето, козметиката, но нямат готовност може би поради липса на компететност и ресурси да съдействат за осъществяване на обучение в подкрепа на бизнеса. Като цяло, работодателските организации не изразяват готовност и не са мотивирани в никаква степен да съдействат в процеса на ПОО. Доколкото са въввлечени в процеса на ПОО, то е по инициатива на държавата (НАПОО и МОМН) или като партньори по международни проекти (Програмата за учене през целия живот). Отделни работодатели (най-често на базата на лични контакти с представители на обучаващи институции) поддържат силни партньорства и подкрепят ПОО в съответния бранш с отделни свои инициативи (газова техника, строителство, поддръжка и ремонт на автомобили и др.).

От своя страна обучаващите институции също нямат сдружения по браншове, чрез които да поставят свои искания, да правят предложения и да участват в преговори с работодателските организации.

Добра практика, но с изключително ограничени функции са Експертните комисии по професионални направления към НАПОО, които участват в разработването и актуализирането на СПОО и на ДООИ за придобиване на квалификация по професии. Експертните комисии към НАПОО срещат представители на бизнеса, обучаващи институции (и държавата) и синдикати. За съжаление те нямат възможност да съществуват самостоятелно, заседанията се осъществяват главно по инициатива на НАПОО, с цел изпълнение на конкретна задача във връзка с горните функции. Дискусиите в експертните комисии, често излизащи извън рамките на определените им със ЗПОО функции, показват необходимостта от съществуване на такива структури по браншове, юридически независими и с възможност за получаване на финансова подкрепа за осъществяване на анализи и разработки за нуждите на ПОО.

Предложения:

- Необходимо е регламентиране в нормативната уредба на процедура за осигуряване на качество с посочени ясно функции на страните (обучаващи институции, държава, работодатели, синдикати), съобразена с целите на

отделните подсистеми (професионално образование за ученици и професионално образование или професионално обучение за възрастни).

- Необходимо е създаване на браншови комисии, ангажирани с дейности по планиране, изпълнение, оценяване и преразглеждане на ПОО в съответния бранш – юридически независими и с функции, регламентирани в нормативен акт и не само в ЗПОО, който от досегашния опит е видно, че работодателите не се чувстват длъжни да спазват. Браншовите комисии могат да бъдат изградени на базата на опита на експертните комисии на НАПОО като могат да работят след създаването им и като експертни комисии към НАПОО или на базата на секторни звена, създадени в изпълнение на проектите на социалните партньори по ОП РЧР в рамките на процедурата „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” - механизъм за оценка на нуждите от квалификация (КРИБ) или референтната мрежа за оценка на компетентностите на работната сила (БСК). Администрирането на браншовите комисии е отделен въпрос, подлежащ на допълнително уточнение. Но браншовите комисии следва да ангажират в максимална степен работодателите, те трябва да бъдат допуснати до кандидатстване за финансиране по различни програми - Програмата за учене през целия живот, ОП РЧР с цел финансово обезпечаване на дейността им. По този начин ще може да се финансират анализи, проучвания на потребностите от определени квалификации, разработване на професионални профили, на професионални стандарти и квалификационни стандарти по професии. Това сега се случва със средства от собствени приходи като ДООИ по професии се разработват от НАПОО със собствени приходи от лицензирането на ЦПО. Във функциите на браншовите комисии може да бъде включено и участие в дейността по оценяване на компетентностите (резултатите от учене) с цел сертифициране. Браншовите комисии трябва да участват и при определяне на държавния план-прием в професионалните гимназии, както и при определяне на професии, по които приоритетно да се финансира обучение на възрастни със средства на държавния бюджет или Европейския социален фонд.

- Обучаващите институции трябва да бъдат задължени по нормативен път да прилагат някакъв минимум от мерки за осигуряване на качество по целия цикъл за осигуряване на качество. Тези нормативни задължения следва да бъдат съпроводени с мерки за подкрепа и съдействие от страна на институциите на системно ниво. Въвеждането на допълнителни системи за качество (сертифициране по някоя от съществуващите системи за качество, самооценяване или някакъв друг механизъм) поне в началния етап трябва да бъде по избор на самата организация.

- Въвеждането на системи за качество от обучаващите институции трябва да се осъществи при спазване на следните много важни условия:

- прилагането на система за качество да се обвърже с финансирането на обучаващата институция (ако е бюджетна организация);

- достъпът за кандидатстване за финансиране по програми и проекти на обучаващи институции, които прилагат сертифицирана система за качество да се улесни или да се въведат бонус точки при оценяване на проектите на такива институции;

- да се оповестяват както докладите от оценка/самооценка за качество, вкл. с възможност за сравнение на показателите на отделни обучаващи институции, така и придобивките в резултат на това, вкл. и с цел мотивация и на останалите доставчици на ПОО;

➤ да се обяви процедура по някоя от съществуващите оперативни програми (подобно на процедурата "Покриване на международно признати стандарти" по ОП „Конкурентноспособност на българската икономика“), по която да се даде възможност за финансиране на процеса по въвеждане на системи за качество.

Уроците (ЕС):

Трябва да има ясни изисквания към институциите, които предлагат ПОО. Структурата и съдържанието на професиите (учебните планове и програми, сертифицирането) се смятат за основна част от процеса за осигуряване на качество.

Системите за лицензиране, акредитация и одобряване са важни и са необходима предпоставка за качество, но само те не биха могли да бъдат гаранция за осигуряване на високо качество на предоставяното ПОО.

02. Изграждане и признаване на съществуващи вътрешни правила

Въпроси: Кой е най-добрият начин да се подкрепят доставчиците на обучение за да разработят свои собствени системи за гарантиране на качеството? Доброволни или задължителни следва да бъдат правилата за осигуряване на качество?

Отговор: Досега обучаващите институции в България са спазвали инструкции/правила, допринасящи за осигуряване на качеството, които са им били наложени от нормативната рамка и допълнени от инициативи на МОМН със заповеди на министъра или НАПОО, т.е. правилата са били задължителни. Доброволно системи за управление на качеството са въведени в част от ЦПО - ISO 9001:2000. Опитът показва, че въвеждането на системи за управление на качеството е подходящо за институции, които имат достатъчно човешки ресурси, и които могат да администрат въвеждането на системата - подготвяне на документация, доклади, периодично оценяване. За малки обучаващи институции въвеждането на система за качество не е толкова подходящо – те нямат ресурси както финансови, така и експертни. Може да се окаже, че дейността по управление на качеството изисква повече ресурси, отколкото пряката дейност на институцията, особено ако е частна фирма. Естествено това би обезсърчило обучаващите институции по отношение въвеждането на системи за качество.

Наличието на система за качество би могло да бъде предимство или задължително изискване при кандидатстване по обществени поръчки. При попълване на въпросници, представители на обучаващите институции често посочват, че прилагат системи за качество и дори се опитват да правят оценка на собствената си дейност. Добре би било да се идентифицират част от съществуващите добри практики или да се даде възможност на обучаващите институции да опишат системите за качество така, както те ги разбират. И системата за осигуряване на качество да „стъпи“ на този опит. По този начин обучаващите институции ще могат да използват вече познати процедури, ще бъдат мотивирани, че техният опит е оценен и признат, а и биха могли да подскажат кои механизми и инструменти работят или не могат да работят в България. Проведените проучвания в рамките на проектното задание показват, че доставчиците на обучение биха искали да има

нормативната рамка, но и да получат методическата и ескретната подкрепа за разработване и развитие на собствени системи за качество на ПОО.

Предложения:

Целта на системата на ПОО, отнасяща се за всички видове доставчици на обучение, е една и тя е дефинирана от ЗПОО – да подготвя гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване. Към тази цел се добавят специфичните цели на отделните видове обучаващи институции (държавни, общински или частни; за ученици или за лица, навършили 16 г.), което предопределя различните изисквания към тях. Различията в начина на финансиране и на управление на държавните и общинските училища от една страна и частните обучаващи институции от друга, налага разделянето им и по отношение на въвеждането на системи за осигуряване на качество на две групи, като подходите в двете групи са различни. До голяма степен осигуряването на качеството в държавните и общински обучаващи институции е зависимо от държавата – не само финансово, но и нормативно, така че е логично отговорността в осигуряването на качество да падне основно върху държавата. Докато в частните институции, които инициират сами всички дейности в рамките на фирмата, отговорността, вкл. и за осигуряване на качество, се носи изключително и само от самите тях.

За училищното ПОО на бюджетна издръжка:

С оглед високата степен на централизация и липсата на ресурси за използване на автономията, която училищата биха могли да получат вследствие на евентуална промяна в нормативната уредба, на този етап е правилно за професионалното образование да се прилагат правила за осигуряване на качество, по-голямата част от които да бъдат регламентирани и малка част - доброволни. Все още квалификацията на учителите (Индикатор 2 от Препоръката за ЕРПОК) е обект на държавна политика (а не на инициатива на отделни институции), което е правилно с оглед липсата на интерес към тази професия, увеличената средна възраст на преподавателите и социалната значимост на професията. Преобладаващата част от професионалните гимназии и училища са държавни или общински и държавата/общината има ангажимент, свързан с осигуряване на необходимата материална база (свързано с индикатори 5 и 6) за осъществяване на нормален учебен процес. Училищата не бива да бъдат оставяни сами да се справят с осигуряване на места за практическо обучение в предприятията в реална работна среда (свързано с индикатори 5 и 6). Това са и си остават задължения, приоритетни за държавата, така че не бива да се правят оценки на обучаващите институции в тази връзка. Те могат и осъществяват доброволно редица дейности, в зависимост от предприемческите умения на доректорите, които трябва да бъдат оценени по позитивен начин, но не бива да бъдат тяхно задължение, нито пък обект на контрол и оценка. Изброените характеристики на системата следва да бъдат включени като критерии при оценяване на качеството на системно ниво. В същото време, за да се формира култура за осигуряване на качество и изграждане на компетентности за оценяване на качеството, е необходимо да се препоръча използването на подходящи инструменти за осигуряване и оценка на качеството в обучаващите институции на бюджетна издръжка.

Един от възможните варианти е правителството или структура – изпълнител, на която е възложено да създава система за осигуряване на качество и да осъществява контрол (външно оценяване) върху качеството в обучаващите институции, като измерва постиженията (ежегодно) по Индикаторите за качество от Препоръката за ЕРРОК. Обучаващите институции имат ангажимент за периодично самооценяване (например веднъж на всеки 2 г.) по определени критерии и показатели, които са същите или много пряко свързани с критериите и индикаторите за качество. Необходимо е докладите от осъществявания контрол и от самооценяването да бъдат публични – най-малкото защото училищата се финансират с публични средства.

В рамките на българския подход за осигуряване на качество на ПОО въвеждането на самооценяването и външната оценка може да се реализира на 3 етапа. На първия етап самооценяването да се използва само като задача и самият доклад да се публикува успоредно с доклада от външната оценка, без да има последици – независимо от констатациите в него. На втория етап (например след 2 г.) самооценяването да се осъществява от обучаващата институция в присъствието и съвместно с представител на организацията, отговорна за външното оценяване на качеството – подготвя се само един доклад от направената оценка. На третия етап (след още 2 г.) в самооценяването с цел валидиране на резултатите се включват представители на външни институции (социални партньори, държавни институции, настоятелства, сродни обучаващи институции и др.). Външното оценяване на качеството по време на третия етап се изчерпва с измервания по отношение на индикаторите от Препоръката за ЕРРОК.

Друг възможен вариант е да се ангажират една или повече външни организации, които подпомагат обучаващите институции във въвеждането на системи за качество, като резултатите се оповестяват. Системата за осигуряване на качество се актуализира на всеки 2 или 3 години с оглед очакваните промени по отношение на степента на децентрализация на обучаващите институции.

И в двата варианта е необходимо обвързване на резултатите от оценяването с начина на финансиране на обучаващата институция – при добра, много добра и отлична оценка следва да се получават бонуси. При много лоша оценка следва да се стартира процедура за анализ и оценка от страна на финансиращата институция (община/МОМН) относно необходимостта от промени в начина на управление на институцията.

Системата за контрол трябва да покрива всички етапи от цикъла за качество, като най-голяма тежест се пада върху процеса (той, от своя страна, за разлика от другите етапи, в най-голяма степен зависи от способностите на обучаващата институция). Всяка обучаваща институция се старее да спазва изискванията на нормативната уредба, а контролиращите институции съдействат това да се случва и предприемат коригиращи мерки.

Независимо кой от двата подхода бъде избран, е необходимо да се предвиди финансиране – както за осъществяване на контрола и оценката на качеството от държавата или избрана от нея структура, така и за провеждане на процедурата по самооценяването. И в двата случая е подходящо

проектното финансиране, което обвързва целите и необходимите средства с конкретните резултати.

За частни обучаващи институции: Частните обучаващи институции по подобие на другите юридически лица могат да бъдат сертифицирани по системи за качество и контролирани от държавата. Тук също са възможни поне два варианта:

- Доброволно сертифициране – докладът от сертифицирането се публикува и е достъпен за всички граждани. Прилагането на система за доброволно сертифициране може да бъде задължително изискване или да носи допълнителни точки при оценяването на проекти, при кандидатстване за средства от държавния бюджет или европейски фондове. Изборът на система за качество също трябва да е доброволен, без значение дали това ще бъде ISO, Six sigma или друга. Възможните системи могат да бъдат препоръчани от държавата, но могат да бъдат избрани и от обучаващата институция.

- Задължително сертифициране – с нормативен акт се определят критериите и показателите, както и начина за контрол на прилагане на системите за качество.

И двата варианта следва да бъдат комбинирани с измервания по инициатива на държавата по отношение на индикаторите от Препоръката за прилагане на ЕРРОК. Системата за осигуряване на качество, която ще бъде въведена, трябва да „стъпи“ и надгради опита на обучаващите институции във въвеждане на различни механизми за осигуряване на качество. По този начин системата ще бъде по-лесно приета, разбрана, а и въвличането на обучаващи институции в създаването ѝ ще допринесе за избягване на грешки, вече установени от тях и свързани със спецификата на системата на ПОО в България.

Въпрос: Какви конкретни изисквания, свързани с осигуряване на качеството, трябва да бъдат записани в нормативната рамка?

Отговор: В действащата нормативна рамка (ЗПОО, другите закони, наредби на МОМН) съществуват изисквания по отношение на: продължителността на обучението; съдържанието на обучението; материалната база; квалификацията на учителите; провеждането на държавните изпити; сертифицирането и др. В нормативната уредба обаче не са включени изисквания, гарантиращи мерки за подържане на квалификацията на учителите, за обвързване на обучението с потребностите на пазара, за обвързване на резултатите от учене с компетентностите, изисквани за заемане на определена длъжност и др.

Предложение:

В нормативната рамка следва да бъде регламентирано националното определение за качество на ПОО, да бъде посочен избрания подход за осигуряване на качество – процедура, критерии и показатели за качество, индикатори за измерване, времева рамка, етапи за въвеждане на системата за осигуряване на качество.

Въпрос: Как могат всички доставчици да получат информация за съществуващи добри практики, които да бъдат трансферирани и адаптирани?

Отговор: Към настоящия момент няма регламент и практика за разпространяване на добри практики, няма възможност на български език да се намери информация за чуждестранна добра практика на системно ниво или на ниво обучаваща институция, приложила система за управление на качеството, нито доклади (или поне становища) за ползи и затруднения в тази връзка.

Предложение:

НРТОК заедно със съществуващия VET портал може да се надгради със структура, даваща възможност за въвеждане на актуални новини; изисквания, свързани с осигуряване на качеството; доклади от външно оценяване и самооценяване; добри практики; дискуссионен форум; рубрика „често задавани въпроси“ и др. Добра практика по примера на CEDEFOP, ETF е издаването на електронен бюлетин и изпращането му до обучаващи институции със съдържание, подобно на информацията във VET портала, издаването на брошури със сравнителни таблици на базата на индикаторите от Препоръката за ЕРРОК, както и ежегодни форуми, работни срещи, семинари за обсъждане на опит и нови идеи.

Въпрос: По-добре ли е въвеждането на системи за гарантиране на качеството да се направи на фази?

Отговор: Ако се отчита опита досега и най-вече общото състояние на нормативната, институционалната и действащата система за предоставяне ПОО, което не съответства в значителна степен с ЕРРОК, то въвеждането на система за осигуряване на качество следва да се реализира поетапно:

Първи етап, нормативна регламентация на принципите, цикъла, критериите, показателите и системата за осигуряване на качество на ПОО;

Втори етап, институционално укрепване на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО и прилагане на принципите, критериите и процедурите за осигуряване на качество;

Трети етап, въвеждане на цялостна система за осигуряване на качество.

Като последващ етап може да бъде разглеждан етапа на усъвършенстване на системата за осигуряване на качество.

Уроците:

Не е наложително въвеждането на система за осигуряване на качество да води до реформа на цялата система на ПОО. Промените ще бъдат успешни, ако доставчиците на ПОО стъпят на своя опит и доразработят нови правила. Успехът е по-вероятен, ако доставчиците на ПОО осъзнаят, че въвеждането на процеси за гарантиране на качеството ще им помогнат да постигнат собствените си цели, например, една от целите би могла да бъде изграждането на култура за качество.

Системата за осигуряване на качеството може да се въвежда на етапи, на малки стъпчици, от обучаващите институции, като постепенно се покрият всички четири етапа на цикъла на ЕРРОК.

Въвеждането на ЕРРОК в ПОО трябва да стане на базата на съществуващите правила за осигуряване на качество.

03 Ясно установяване на ролите и отговорностите за различните части на системата на ПОО

Въпрос: Какво се очаква от доставчиците?

Отговор: На първо място осъзнаване на мястото и ролята която имат за осигуряване на качеството на ПОО. Създаването на благоприятна нормативна рамка е общото условие за осигуряване на качество на ПОО, но изпълването със съдържание и ефективни и жизнени модели за непрекъснато поддържане и актуализиране на собствената система за осигуряване на качеството е пълна отговорност на доставчиците на ПОО. Сами по себе си те не са изолирана част от общата система на ПОО и за да имат положителни постижения областта на качеството на ПОО те трябва да изградят собствени системи за проучване потребностите на потребителите на образователни услуги – на първо място работодателите, и на тази основа с кандидатите за обучение. Доставчиците на ПОО следва да бъдат отговорни пред кандидатите за обучение – предлаганото от тях ПОО трябва да дава по-добри възможности за успешна реализация на пазара на труда.

Освен това, доставчиците на ПОО трябва активно да се стремят към въвеждане на самооценяването като средство за осигуряване, измерване и подобряване на качеството. Доставчиците на обучение трябва да мотивират екипа на институцията да участва и съдейства за осъществяване на самооценяването, да установят система за самооценяване на качеството на предоставяното обучение в съответствие с модел, еднакъв за цялата система; да определят лица, отговорни за администриране на процеса на самооценяване, да се погрижат за включване в комисията по самооценяване на външни експерти (представители на бизнеса, допринасящи за валидирането на резултата от самооценяването); да осигурят набирането на надеждни, проверими и верни данни, да проведат процедурата по самооценяване, да публикуват доклада от самооценяването, да предоставят възможност на представители на държавата/общината да участват в процеса по оценяване.

Въпрос: Има ли нужда от уреждане на ролите и отговорностите чрез законодателство?

Отговор: Безспорно да, тъй като в действащата нормативна уредба това не е направено. Нормативно трябва да се уредят ролите в процеса на осигуряване на качество на всяка от институциите, имащи отношение към ПОО и посочени в ЗПОО. Задачите на обучаващите институции също трябва да бъдат ясно и точно регламентирани.

Въпрос: Кой ще гарантира, че системите за гарантиране на качеството са ефективни?

Отговор: Социалното партньорство, прозрачността. Участието на представители на социалните партньори и особено на работодателите е гаранция за обективността на оценяването. Като мярка за ефективността на системата за оценяване може да се използва сравнителен анализ на индикаторите от Препоръката за ЕРРОК в настоящата година и след определен период на действие на системата за осигуряване на качество. Постигането на ефективност на системата за осигуряване на качество на ПОО е процес – той стартира с установяването на цикъл, показатели, индикатори, участници в системата за качества и продължава с изграждането на култура и доверие за качество на ПОО.

Въпрос: До каква степен законодателството може да допринесе за създаването на култура за осигуряване на качеството?

Отговор: Като регулира по обективен начин обществените отношения и интереси за осигуряване на качество на ПОО. За България е налице определена нормативна основа, но в същото време има чрез ЕРРОК европейска визия за система за осигуряване на качество на ПОО, чийто параметри следва да бъдат въведени в националното законодателство. Следва също да се създаде благоприятна обществена среда, която насърчава качеството на ПОО, както на системно ниво, така и на ниво доставчици на ПОО. Това ще помогне на всички участници да осъзнаят собствената роля и място в процеса за осигуряване на качество на ПОО.

Националните традиции показват, че институциите приемат и споделят изискванията и правилата, въпреки първоначалните критики и съпротива, когато са добре мотивирани и разяснени на заинтересуваните институции. По същия начин изискванията, свързани с въвеждане на система за осигуряване на качество ще бъдат приети, въпреки възможността да има някаква съпротива в началото. Новите изисквания ще бъдат приети много лесно и припознати от институциите, ако им се даде възможност самите те да допринесат, в изграждане на отделни елементи в системата за осигуряване на качество, както и на модела за самооценяване на базата на съществуващи вече процедури и механизми.

Въпроси: Как може да се гарантира, че доставчиците на обучение приемат посочените очаквания от прилагането на ЕРРОК за разумни? До каква степен доставчиците на обучение са наясно по отношение на техните роли и отговорности във въвеждането на системи за осигуряване на качество?

Отговор: Обучаващите институции трябва да бъдат запознати предварително с целите на въвеждане на система за качество и възможните ползи от прилагането ѝ, както и с тяхната роля в тази система. Може да се очаква, че част от тях, които се стремят да подобряват качеството на образователните услуги, да я приемат, подкрепят и прилагат. Останалата част може и да се съпротивлява на въвеждането ѝ, затова следва да се предвидят механизми за привличането им. Прозрачността при въвеждане на системата, а впоследствие и при прилагането ѝ, ще изиграе огромна роля – както за приобщаване на институциите вътре в страната, така и за създаване на доверие пред партньори от други държави.

Уроците (ЕС):

Необходимо е рамката на системата за осигуряване на качеството да се регламентира в нормативната уредба. Но без други дейности и подкрепа за доставчиците, не може да се очаква нормативната рамка да гарантира качество в ПОО. Институциите се нуждаят от подкрепа и насърчаване за да демонстрират, че имат култура на качеството. Ясно заявените очаквания и процедури създават прозрачност на политиката в системата на ПОО и позволяват на обучаваните, на доставчиците на обучение, на експертите на всички нива и на другите участници да разберат какви процеси за осигуряване на качеството се използват.

04 Идентифициране каква информация и какви данни трябва да се събират и използват с цел измерване на качеството в ПОО

Въпроси: Дали е полезно, ако едни и същи дефиниции на индикаторите (от Препоръката за ЕРРОК) се използват в системата и в нейните различни елементи на ПОО в България? Как следва да се отчита представянето на ниво доставчик и на национално ниво? Трябва ли различните елементи на системата на ПОО (напр. професионално образование в училище и професионално обучение на възрастни) да използват еднакви индикатори и да събират еднакви данни?

Отговор: Принципният отговор е, че на този етап, а именно въвеждане на система за осигуряване на качество на ПОО, от една страна, и от друга, отчитайки европейския контекст, страната ни трябва да въведе едни и същи дефиниции на индикаторите в съответствие с препоръката на ЕП, както на системно, така и на ниво доставчици на ПОО. Използването на едни и същи индикатори ще даде възможност за сравнение между отделните елементи на системата на ПОО, ще облекчи прилагането на цикъла за качество на ПОО. За част от индикаторите в Препоръката за ЕРРОК, вече се събира информация и тя е еднаква за всички обучаващи институции (брой на участници в програмите за ПОО, брой завършили и др.). По други индикатори, като например „дял на обучаващите се по ПОО, намерили работа 6 месеца след завършване на обучението“, данни следва да се събират, но не бива да се сравняват резултатите от училищата, където част от завършилите продължават образованието си и ЦПО, където подготвят гражданите единствено за пазара на труда.

Необходимо е по-ясно формулиране, както на самите индикатори, така и на целите за събиране на данни. Част от държавите са разширили списъка с показатели или се събират различни данни в рамките на един показател с цел вземане на решения на ниво система при вече идентифицирани проблеми – например вследствие установения дефицит на учители с необходимата квалификация към индикатор 2 „инвестиции в обучението на учители“ може да се добави измерване на „брой учители напуснали системата“ с цел планиране на мерки за задържане или за привличане на млади хора, включване на работещи в бизнеса, университетски преподаватели и други.

Въпрос: Как могат доставчиците на обучение да използват данните (събраната информация), за да подпомогнат самооценяването и да набележат мерките за подобряване на качеството?

Отговор: На този етап съществуват две форми за набиране на информация - чрез МОМН (Заповед РД09-1138/14.07.2009г. на Министъра на образованието, младежта и науката и чрез НАПОО (годишна информация за дейността на ЦПО) изисква предоставяне на информация от доставчиците на ПОО за осъществяването обучение. Не са внедрени механизми или процедури, с помощта на които обучаващите институции да анализират данните и да набелязват мерки за подобрене на изпълнението. Поради това е необходимо разработването на методика за анализ на получената информация и популяризиране на резултатите от анализа като информационна основа за създаване на план за подобряване на качеството на предоставяните образователни услуги.

Въпроси: Какви гаранции (доказателства) за валидност, достоверност и точност на представените данни могат да представят? Как може да се намали тежестта от събирането на данни върху доставчиците на обучение и работодателите?

Отговор: Гаранцията е в ясната и последователна методика за набиране на данни и възможността за представяне на категорични доказателства от доставчика на ПОО (например брой завършили – може да се направи справка в регистъра на училищата и на ЦПО) или от други институции. Данните, необходими за отчитане на показателите на ЕРРОК, освен от обучаващите институции, могат да се получат и от работодатели, от Националния статистически институт, от Националната агенция по приходите. По този начин се създава възможност данните да бъдат сравнявани. По някои показатели трябва да се интегрира информация, получена на две нива – от доставчика и от държавата (напр. по показателя инвестиции в квалификацията на учители). Важно е също така да се разработи методология, че да не допусне отчитане на едно и също събитие два пъти и още по-важно е системата за набиране на информация да мотивира доставчиците на ПОО за предоставяне на достоверна информация, която ще им гарантира просперитет на пазара на образователни услуги.

В много случаи досега предоставяните данни са некоректни поради неразбиране на въпрос, който на пръв поглед е ясен. Пример за такъв въпрос: „Участвали ли сте в последната година в някаква форма на обучение (формално, неформално, самостоятелно)?“. Повечето хора си представят себе си в класната стая от ученическите години и отговарят НЕ, при условие че преди един месец са имали обучение за екипна работа (тиймбилдинг), а преди 3 дни са били на семинар на тема „Прилагане на Директива ... в България“.

За да не се приема като тежест набирането на информация е необходимо да се подготвят ясна методология, както и формуляри, съдържащи кратки и ясни въпроси (предимно от затворен тип). Необходима е предварителна кампания за информиране на участници, които ще предоставят данни (попълват формулярите) за целите, значението и как ще бъде използвана предоставяната от тях информация. И най-важното условие – предоставянето на информация трябва да е осъзнато действие, което ще подпомогне и ще съдейства за усъвършенстване на дейността в бъдеще.

По-долу е приведена кратка справка за методологията за провеждане на изследване по критерий „Професионално обучение в Центровете за професионално обучение (ЦПО) и в професионални гимназии и колежи“ от Националния статистически институт (публикувана на Интернет страницата <http://www.nsi.bg>). Подобна методология трябва да се подготви за всеки от показателите от Препоръката за прилагане на ЕРРОК, вкл. и за допълнително добавените.

Номер	Понятия	Описание
1	Описание на данните	Статистиката на професионалното обучение в Центровете за професионално обучение (ЦПО), професионални гимназии и професионални колежи осигурява данни за професионалното обучение срещу заплащане за придобиване на степен на професионална квалификация.
2	Използвани класификации	<ul style="list-style-type: none"> • Международна стандартна класификация на образованието (МСКО '97); • Класификация на областите на образованието и специалностите, изучавани в професионалните гимназии и училищата по изкуствата.
3	Обхват	Изследването обхваща всички лицензирани ЦПО, професионални гимназии, професионални колежи и професионални училища на територията на страната, съгласно ЗПОО.
4	Единици на измерване	Брой
5	Период, за който се отнасят данните	Година
6	Период, за който има налични данни	2005 - 2009
7	Нормативни изисквания и правила (национални и европейски)	<ul style="list-style-type: none"> • Регламент N 452/2008 г. на Европейския парламент и на Съвета относно изготвянето и развитието на статистиката на образованието и ученето през целия живот; • Методически документи на Евростат; • Закон за статистиката; • ЗПОО.
8	Срокове на разпространение на информацията	Данните за професионалното обучение се публикуват 1 път годишно - окончателни със срок 30 април
9	Начини на разпространение на информацията	<ul style="list-style-type: none"> • Публикация „Образование в Република България“; • "Статистически годишник";

Номер	Понятия	Описание
		<ul style="list-style-type: none"> "Статистически справочник"; Интернет страница www.nsi.bg.
10	Методологични документи	<ul style="list-style-type: none"> Методология на изследването
11	Източници на данни	Центровете за професионално обучение, професионалните гимназии, професионалните колежи и професионалните училища.
12	Честота на събиране на данните	Годишно
13	Начин за събиране на данните	Изчерпателно наблюдение чрез електронни формуляри: "Годишна информация за професионално обучение срещу заплащане проведено в професионалните гимназии, професионалните училища и професионалните колежи" и "Годишна информация за дейността на центровете за професионално обучение".

Уроците (ЕС)

Използването на едни и същи индикатори от доставчиците на обучение, експертите, оценителите и вземащите решения на национално ниво повишава нивото на прозрачност, доверие и отчетност. Публикуването на информация относно изпълнението подпомага прозрачността и дава стимули за усъвършенстване. За да се намали тежестта е важно предварително (преди да започне събирането на данни) да се вземе решение за това как може да се използва информацията. Индикаторите, разписани в ЕРРОК, могат да бъдат допълнени от всяка държава, ако идентифицира необходимост от допълнителна информация.

05 Разработване и изпълнение на стратегия за комуникация

Въпроси: До каква степен е важно да се предоставя и обменя информация между всички участници в системата на ПОО? Колко важно е да има последователни (верни, логични) послания? Как комуникационната стратегия може да подпомогне прилагането на система за осигуряване на качеството?

Отговор: Комуникацията между институциите за ПОО на системно ниво по отношение качеството на ПОО е в явен дефицит. Същото се отнася и за комуникацията между институциите на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО. На ниво доставчици на ПОО – комуникацията е в рамките на конкурентна среда по отношение потенциалните клиенти за обучение. В системата на училищното образование и обучение комуникацията е подменена с административни разпоредби. В системата на професионалното обучение е трудно да се идентифицира комуникация. Това показва категорична необходимост от изграждането на комуникационна стратегия, която да подпомогне прилагането на система за осигуряване на качеството

Въпроси: Трябва ли и до каква степен резултатите (докладите) от оценяването на качеството да бъдат публични? До каква степен трябва доставчиците на обучение и другите участници в ПОО да се включат в разработването на планове за комуникация?

Отговор: Опитът показва, че липсата на информация или неразбирането на публикуваната информация може да осуети изпълнението на всеки модел. Оповестяването на информация е необходимо при разработване на системата за осигуряване на качество, при прилагането и при отчитане на ефективността ѝ, а също и при прегледа и планирането на мерки за промени. Най-важното е да се убеди обществеността в обективната необходимост от въвеждане на система за осигуряване на качество, като се изхожда от потребностите работодателите, на пазара на труда и представени през фокуса на отделния гражданин – утре аз мога да се окажа в ситуацията на обучаван – и ако от това зависи бъдещата ми трудова реализация, естествено бих предпочел да получа качествена образователна услуга. Или утре всеки един от нас в позицията на работодател може да потърси квалифицирани работници за предприятието си – чия е вината, ако те не са с необходимата квалификация, какво трябва да се направи, за да може да се подобри тяхната квалификация и т.н.

Необходимо е освен до участниците в ПОО, информацията да достигне и до потребителите на образователни услуги, които в определени моменти ще трябва да окажат съдействие при събиране на данни.

В разработването на стратегия и планове за комуникация доставчиците на обучение може и да не се включват, но е необходима оценка на степента на разбираемост на предоставяната им информация – и при констатиране на неразбиране, трябва да се предвидят коригиращи действия.

Въпрос: Каква роля имат Националните референтни точки по осигуряване на качеството в разработването на комуникационни стратегии?

Отговор: Националната референтна точка по осигуряване на качеството следва да координира, но не и да изпълнява, разработването и прилагането, както на комуникационната стратегия, така и на всички останали дейности по прилагане на системата за осигуряване на качество в ПОО чрез които ще подпомогне и разработването на комуникационна стратегия. Националната референтна точка по осигуряване на качеството следва да съдейства за:

- разработването на концепция за прилагане на системата за осигуряване на качество на ПОО;
- подготовката на предложения за промени в нормативната уредба като предпоставка за въвеждане на система за осигуряване на качество;
- подготовката на предложения за финансово осигуряване на процеса на въвеждане и прилагане на системата;
- подготовката на основните изисквания по отношение на всеки от етапите на цикъла за осигуряване на качество - планиране, прилагане, оценка на системата за осигуряване на качество и предприемане на коригиращи действия.

Разработването на методология по самооценяване и по външно оценяване и сертифициране, оценяването на ефективността на системата следва да бъдат възложени на външни изпълнители, подбрани на конкурсен принцип. Задача

на НРТОК е да осигури прозрачност на процеса на избор и да не допусне възникване на конфликт на интереси, например на една и съща институция да бъде възложено разработване и оценка на ефективността на системата за качество.

В допълнение към това, Националната референтна точка по осигуряване на качеството:

- излъчва свои представители в Европейската референтна мрежа за качество в ПОО;
- изгражда национална комисия (или използва някоя от съществуващите структури, включваща представители на социалните партньори) за представяне и обсъждане на решенията;
- отговорна е и за частта от доклада по напредъка към Европейската комисия, която се отнася до системата за осигуряване на качество в ПОО;
- може да сподели отговорността за администриране на частта от VET портала, предназначена за публикуване на информация и доклади, свързани с въвеждането и прилагането на система за осигуряване на качество;
- може да възлага разработването и популяризирането на Бюлетина (електронен и на книжно тяло) за прилагане на система за осигуряване на качество в ПОО.

Уроците:

За да се създаде обща култура за гарантиране на качеството е необходимо да се разработи стратегия на комуникациите, която използва ефективни комуникационни канали. Комуникациите трябва да обхващат всички четири етапа на цикъла за гарантиране на качеството. Комуникациите са въпрос, отнасящ се до цялата система и е важно доставчиците на обучение, другите участници, политическите екипи и обществото като цяло да са наясно с това как е гарантирано качеството на ПОО. Работата по комуникациите следва да се фокусира върху доверието на обществото, ясната отчетност, прозрачността и пренасяне на очакванията до доставчиците на обучение.

06 Инициативи и успех

Въпроси: Как може да бъде разпознато успешното или лошото изпълнение? Тъй като прилагането на целия цикъл за осигуряване на качество ще отнеме много време, как институциите могат да се научат да установяват кое е добро и кое лошо изпълнение?

Отговор: Успешното или лошото изпълнение могат да бъдат бързо разпознати, когато има ясни критерии за оценка. По настоящем липсват такива критерии – например професионални стандарти. Поради това оценките са субективни и подлежат на оспорване. Прилагането на цикъла за традициите в България може да се осъществи в рамките на календарна година, която съвпада и с финансовата година. За училищното образование периодът е по-дълъг, но също е подчинен на финансова година, така че много бързо могат да се установят положителните или отрицателните резултатите.

Въпрос: Кой е най-добрия начин да се популяризират (споделят) добри практики?

Отговор: До голяма степен популяризирането на добри (и неуспешни) практики, както и публикуването на докладите от самооценяването/външното оценяване ще помогне на институциите в процеса на въвеждане на системите за качество. Опитът показва, че събития, на които има възможност за равнопоставена дискусия с участие на представители на всички заинтересовани страни – доставчици, държава, община, социални партньори – имат положителен ефект и дават възможност за повдигане на въпроси от различен характер. Тези събития могат да бъдат ползвани и с цел обратна връзка към институциите, отговорни за въвеждане на системата за качество в ПОО, за идентифициране на теми, по които има неразбиране или неяснота. В общественото пространство трябва да се създаде положителна среда и да се формира нагласа за осигуряване на качество на ПОО, чиито преки резултати са по-висококвалифицирана и по-високо производителна работна сила, а от тук и по-високи доходи от труд. Следва да се комбинират различни методи и начини за популяризиране на добрите практики – национални и чуждестранни чрез медиите, чрез информационните сайтове на държавните институции и доставчиците на ПОО, чрез специализирани издания, радиопредавания и т.н.

В съществуващият VET портал може да се надгради със структура, даваща възможност за публикуване на актуални новини за качеството на ПОО; изисквания, свързани с осигуряване на качеството; доклади от външно оценяване и самооценяване; добри практики (от читателите); дискуссионен форум; рубрика "Често задавани въпроси" и др.

Чрез VET портала два или повече пъти годишно би могло да се издава електронен бюлетин и да се изпраща до всички заинтересовани институции. Съдържанието на бюлетина може да бъде подобно на информацията във VET портала. Подходящо би било и издаването на брошури със сравнителни таблици на базата на индикаторите от Препоръката за ЕРРОК.

Популяризирането на добри практики може да бъде цел на специално организирани форуми (работни срещи, семинари) за обсъждане на опит, нови указания, обратна връзка. Добър ефект може да се очаква от работни посещения за обмяна на опит - на национално и международно ниво – по подобие на процедури по ОП „Регионално развитие“ и ОП „Административен капацитет“.

Полезно би било превръщането на „въвеждането на системи за осигуряване на качество“ като национален приоритет по подпрограма Леонардо да Винчи към Програмата за Учене през целия живот и да се преразпределят средствата в рамките на тази програма с цел пренасочване по-голям дял от средствата към подпрограма Леонардо да Винчи, мерки Трансфер на иновации, Партньорства, Индивидуални квалификационни дейности, Работни ателиета, Мобилност за образователни специалисти VETPRO, а също и хоризонталните програми (transversal).

Въпрос: Доколко ефективен може да се окаже подходът за въвеждане на системата за качество поетапно?

Отговор: Отчитайки незадоволителното състояние на нормативната уредба за осигуряване на качеството на ПОО, проблемите на институционално равнище както на системно, така и на ниво доставчици на ПОО, незавидното

състояние на ПОО като процес и ресурсна осигуреност, формалното в преобладаващата си част прилагане на инициативи за качество, трудно може да се приеме, че в България може да се реализира друг подход освен поетапно въвеждане на системата за осигуряване на качество на ПОО, т.е. този поетапният подход се предопределя от обективната ситуация в страната. Още повече като се имат предвид многобройните промени, понякога хаотични и необосновани, в системата на българското образование през последните двадесет години, желателно е въвеждането на системата за качество в ПОО да не е съпроводено с неправилни решения.

Предложение:

Българският национален подход може да включва поне две фази – концептуална, включително с извършване на необходимите промени в нормативната уредба и практическа, реално да стартира модела на система за осигуряване на качество, като се премине през целия цикъл на качеството (планиране, приложение, оценка, преглед и коригиращи действия) и се постави акцент на подпомагането и консултирането на доставчиците на ПОО за въвеждане на системата за осигуряване на качество на ПОО. Съществено значение има въвеждането на оценяването и както бе посочено по-рано това може да се осъществи на три етапа. На първия етап самооценяването да се използва само като задача и докладът от самооценяването да се публикува успоредно с доклада от външната оценка, без последици за обучаващата институция, независимо дали докладът е добър. Обучаващите институции могат да бъдат оставени сами да вземат решение кога точно да се включат в системата за осигуряване на качество. На втория етап, например след две години, самооценяването да се осъществява с представител на институцията, отговорна за външното оценяване на качеството и тогава се подготвя само един доклад от направената оценка. И на третия етап, след нови две години, в самооценяването с цел валидиране на резултатите да се включват и представители на външни институции (социални партньори, държавни институции, настоятелства, сродни обучаващи институции и др.). Външното оценяване на качеството се изчерпва с измервания по отношение на индикаторите от Препоръката за ЕРРОК.

Уроците

В процеса на въвеждане на система за качество в ПОО е по-добре акцентът да се постави на подкрепата и консултирането на обучаващите институции (и на другите участници в ПОО), а не на контрола и санкциите, за да могат те по-лесно да припознаят тази система като своя. Допустимо е използването на различни начини за мотивация - награди за качество и другите дейности, чрез които успехът се популяризира и поощрява.

07 Използване на обратна връзка с цел подобряване на ПОО

Въпроси: Колко важна е обратната връзка от обучаваните и от работодателите в процеса за осигуряване на качество? Как може обратната връзка да допринесе за ефективността на системата за ПОО?

Как могат доставчиците на обучение да отговорят най-добре на обратната връзка? Как можете да гарантирате, че обучаваните разбират важноста от предоставяне на акуратна обратна връзка?

Отговор: Резултатите от обучението най-непосредствено рефлектират върху потребителите на образователните услуги – обучаваните и работодателите. Обучение, което е съобразено с потребностите на работодателите и чрез изпита е установено, че са постигнати зададените предварително параметри за знания и умения отговаря на критериите за постигнато високо качество. Обучаваният бързо постъпва на работа и ефективно изпълнява трудовите си задачи. Когато тези условия не са спазени е налице разминавания между очакванията на работодателите и нагласите на обучаваните. От тази гледна точка обратната връзка е изключително важна. Но тя трябва да се предхожда от предварителното определяне на резултатите от обучението и най-прекия път за това са професионалните стандарти.

Съществуващата практика е в края на всеки квалификационен курс обучаваните в ЦПО да попълват анкетна карта за степента на удовлетвореност от участието си в курса. Това изискване е въведено за обучения, финансирани от държавния бюджет или ЕСФ. Обикновено анкетата съдържа въпроси, насочени към удовлетвореност по отношение на базата, използваните методи за обучение, учебни материали, оценка на преподавателите, съдържанието на обучение. Ако обучаваните подхождат отговорно и предоставят необходимата информация, ЦПО биха могли да направят промени по отношение на установените негативни страни в дейността си. В много редки случаи подобни анкети се правят и от професионалните училища.

Обратна връзка от работодателите се получава в рамките на органите за тристранно сътрудничество, при участието им в комисии за провеждане на държавни изпити по теория и практика на професията и в рамките на участието им в разработване и оценяване на ДОО по професии и СПОО. Държавните органи (НАПОО, МОМН) обикновено участват в дискусии с национално-представителните работодателски съюзи или организации, докато обучаващите институции комуникират пряко с конкретни работодатели, с които поддържат партньорство. Представянето на предложения за промени в системата на ПОО, както и отразяването на направените предложения е въпрос на добра воля, не е регламентирано, с малки изключения например, съгласно ЗПОО, могат да внасят официални предложения за промени в СПОО или ДОО по професии в НАПОО, и не се контролира.

Предложения:

При професионално образование или професионално обучение на лица, навършили 16 години, обратна връзка от обучаваните е редно да се очаква на два етапа. Първо, непосредствено след завършване на обучението, като целта е оценка на степента на удовлетвореност от участието в самото обучение. И втори път, в срок най-рано 6 месеца след завършване на обучението, когато се очаква обучаваните да са започнали работа и да използват поне част от усвоените умения (индикатор 6 от Препоръката за ЕРРОК). Резултатите от първата обратна връзка са важни основно за обучаващата институция и в по-малка степен за системата на ПОО. Резултатите от втората обратна връзка са важни, както на системно ниво, така и за обучаващата институция. Те следва да бъдат обобщавани и да се вземат под внимание при анализ на СПОО и на ДОО по професии. Значимата информация за обучаващата институция се отнася до учебните

програми, подходящо ли са подбрани темите, и методите на обучение - усвоените знания, умения и компетентности отговарят ли на изискванията на работодателя. Много важно е при втората обратна връзка да се изолира ефектът от условията, при които се намират работещите в предприятията, тъй като усвоените умения може да не се използват, защото обучаваният е назначен на друга длъжност, машините и инструментите в предприятието са морално остарели, възлагат му се само малка част от задачите, за които той е учил и т.н.

Изключително важна е обратната връзка от работодателите по отношение на съответствието на усвоените знания, умения и компетентности с необходимите компетентности за упражняване на професията. За улесняване на работодателите при попълване на анкетната карта, като в нея могат да бъдат включени въпроси предимно от затворен тип. Необходимо е обобщаване на обратната връзка от работодателите преди да стартират промените, произтичащи от резултатите от анкетните проучвания. Всеки работодател има различни изисквания към персонала и е възможно някои да са много доволни, а други да не са доволни от представянето на завършили обучение, които са усвоили едни и същи компетентности. Обобщаването на анкетите и внасянето на предложения за промени би могло да се направи най-добре от браншовите комисии. При обобщаване на анкетите ще може успешно да се изолира ефекта от обучението от ефекта на други фактори, които не са свързани с обучението, но могат да направят оценката лоша - остарели технологии в предприятието, вменияване на задълженията характерни за две длъжности на едно лице и други. Получаваната информация от работодателите може да служи за актуализиране на професионалните стандарти.

В рамките на апробирането на системата за качество може да се направи и проучване дали наличието на финансов стимул ще допринесе за предоставяне на по-пълна и по-точна информация от страна както на работодатели, така и на завършилите обучение. В противен случай е необходимо да се регламентират данъчни облекчения или финансови стимули за работодатели, готови да съдействат в прилагането както на системата за качество в ПОО, така и в самия процес на обучение. При липса на каквито и да било финансови стимули или санкции има вероятност от отказ за предоставяне на информация (обратна връзка) от страна на работодателите.

При училищното професионално образование и обучение обратна връзка може да се търси освен от обучаваните и от техните родители. И в този случай е необходимо обобщаване, например от училищни настоятелства, ученически съвети и други, за да се отстрани влиянието на субективни фактори или междуличностни отношения.

При всички случаи е необходимо да се правят контроли на начина на провеждане на проучванията за обратна връзка, както и да се използват техники за проверка на достоверността на информацията, съдържаща се в анкетните карти.

Уроците:

Преобладаващата част от гражданите имат възможност за участие в дейности по ПОО само веднъж в живота си. И последствията за тях могат да бъдат много лоши, ако попаднат на обучаваща институция, предоставяща образователни услуги с ниско качество. Директната, бърза и честна обратна връзка подпомага доставчиците на обучение да подобряват качеството. Обратната връзка има важна роля в осигуряване на висококачествено обучение, което е от значение както за работодателите, така и за обучаваните.

08 Гарантиране на качеството

Въпроси: Системата за осигуряване на качеството отнася ли се до всички дейности на доставчиците на ПОО?

Как могат системите за осигуряване на качество да подкрепят други дейности/услуги предоставяни от обучаващите институции?

Кои аспекти от дейността на обучаващите институции следва да бъдат обхванати от системата за осигуряване на качество?

Как може да се гарантира, че всички отделни дейности, насочени към осигуряване на качеството, са съвместими и се допълват?

Отговор:

Прилаганите в България, макар и недостатъчно широко разпространени, системи за управление на качеството не са ориентирани само към учебния процес, а към всички аспекти на дейността на една институция. Системата за качество, базирана на ЕРРОК, е тясно свързана с обучение, насочено към пазара на труда, и затова е подходящо да бъде използвана само за дейности по ПОО. На базата на опита от въвеждането на тази система, обучаващите институции могат да внедрят системи за качество и в други предоставяни от тях обучения, както и в други аспекти на дейността им. Безспорно, инструментите за гарантиране на качеството са външната оценка, наблюдението и контролът. За обучаващите институции, в системата за осигуряване на качество следва да бъдат обхванати наличието на квалифицирани преподаватели, материална база за обучение по теория и за практическо обучение, състоянието на оборудването и наличието на учебни материали, наличието на учебни планове и програми, разработени в съответствие с професионалните стандарти, процеса на обучение, резултатите от обучението, връзки с обучаваните, с работодателите, система за наблюдение и контрол на процесите, прилагането на цикъла за качество на ПОО и т.н.

Уроците:

Системите за гарантиране на качество в ПОО трябва да бъдат изчерпателни и да покриват всички аспекти на дейността на институциите. Разработването и прилагането на подход за гарантиране на качество в цялата система на ПОО изисква време. По-надеждни и обещаващи успех изглеждат поетапните подходи, които покриват различни сектори, различни аспекти на предоставянето, различни видове доставчици. EQARF предоставя ясна и изчерпателна система за гарантиране на качество в ПОО.

09 Яснота при финансирането

Въпроси:

Как може да се въвежда и прилага система за осигуряване на качеството при ограничен бюджет? Може ли информацията от системите за осигуряване на качеството (оценяване и самооценяване) да се използва при определяне на финансирането?

Как може да се установи връзка между качеството на предлаганото обучение и размера на финансирането? Как може да се осигури достатъчна информация за доставчиците на обучение и другите участници в процеса на ПОО относно връзката между финансирането и качеството?

Отговор:

В България не е установена пряка връзка между финансирането, както при обучаващите институции на бюджетна издръжка, така и при частните обучаващи институции и качеството на ПОО, доколкото то се измерва. Съществуват изисквания при кандидатстване за финансиране от ОП РЧР или Програмата за УЦЖ за успешно приключили предишни проекти, но под „успешно приключили проекти“ не се има предвид „предоставили професионално обучение с високо качество“. Необходимо и мотивиращо ще бъде обвързването на доклада от оценяване на качеството на обучаващата институция с размера на финансирането. Добра би била схема, при която част от средствата, които обучаващата институция получава, бъдат твърдо определени, а останалите да се определят въз основа на оценките на качеството на предоставяните образователни услуги, видни от докладите от оценяване/самооценяване.

Необходимо е също осигуряване на целево финансиране за въвеждане на системи за качество в обучаващите институции, което може да се реализира на проектен принцип.

Също така би било мотивиращо за обучаващите институции да бъдат включени в конкурс или им бъде предоставена възможност за получаване на награди, или в рейтингова скала по определени показатели (свързана с изпълнение на показателите за качество).

Уроците:

Много по-лесно е да се предостави допълнително финансиране, когато в рамките на процедурата по оценяване е идентифицирано високо качество. Категоричните връзки между качеството и финансирането на ПОО на ниво доставчик са трудни и се нуждаят от внимателен мениджмънт. Финансирането е важен лост в подкрепата на гарантирането на качество и е един от многото стимули за доставчиците на обучение да въведат и заздравят своите системи.

10 Въвличане на партньори в процеса на ПОО – вътрешни/външни, социални партньори и други**Въпроси:**

Как може да се гарантира, че участието на партньорите е истинско, а не символично и само „на хартия“?

До каква степен консенсусът е важен, особено при наличието на противоположни гледни точки на участниците?

Как може да се гарантира, че отговорността за осигуряване на качеството е споделена от всички участници?

Отговор:

Участието в ПОО на социалните партньори и всички други, имащи отношение към ПОО (без самите обучавани) е регламентирано от 1999 г. чрез ЗПОО. До някаква степен регламентите в закона улесняват въвличането на социалните партньори при въвеждането на система за осигуряване на качество. Добре би било да са направил анализ и оценка на участието им в периода 2000-2010 г. и при какви условия то би могло да стане по-ефективно. Добър подход за намиране на адекватни решения са срещите на трипартитните структури, на които може да се дискутира по спорни теми, както и да се представят аргументи.

Във връзка с намеренията за прилагане на съответните препоръки за въвеждането на кредитна система в ПОО, за система за валидиране на компетентности, както и за разработване на Национална и секторни квалификационни рамки, е установена липсата на структура, която да обединява социалните партньори (най-вече бизнеса) с представители на ПОО и висшето образование в рамките на един сектор. Но като цяло, отчитайки общите негативни изводи по целия спектър от въпроси на ПОО се налага извода, че в социалното партньорство има много резерви.

Предложения:

- Полезно би било към НРТОК да се създаде тристранен съвет или пък да се използва някоя от съществуващите структури за социално партньорство в ПОО, в който да се внасят за разглеждане процедури, механизми, доклади – както в принос на прозрачността на въвеждане на системата за осигуряване на качество, така и за съгласуване на политики, свързани с качеството. Изключително значение има въвличането на работодателите и най-вече техните браншови организации в процеса на ПОО и като първа стъпка в утвърждаването на професионалните стандарти.

Уроците:

Постигането на консенсус между участниците в процеса на ПОО е от критично значение за успеха на внедряването на система за осигуряване на качество.

Съществуващите структури са добро начало, но не са достатъчни; особено що се отнася до осигуряване на съответствие между потребностите от квалифицирана работна ръка и предоставяното обучение.

10. SWOT – анализ на системата за осигуряване качество на ПОО

Важна опора за разработването на национален подход може да бъде SWOT-анализ за осигуряването на качество на ПОО в България (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats - метод, който в буквален превод означава: силни страни, слаби страни, възможности и заплахи). При това трябва да бъде отчетено, че ефективен би бил този подход, който се възползва от възможностите, като използва силните страни и преодолява заплахите.

Силните и слабите страни се характеризират като вътрешна за осигуряването на качество на ПОО среда, които пряко зависят от решенията, взимани в самата система на ПОО, а възможностите и заплахите са обусловени от външната среда и в повечето случаи институциите от системата на ПОО (на системно ниво и на ниво доставчици на обучение) не могат пряко да влияят върху тях. Слабите страни и заплахите се разглеждат като проблеми, които при добра политика (нормативни промени, промени във взаимодействията) биха могли да дадат нови шансове при осигуряването на качество. От друга страна, слабите и силните страни формират наличния потенциал в системата на ПОО, а заплахите и възможностите предопределят развитието на осигуряването на качество на ПОО в перспектива.

Силни страни	Слаби страни
<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирана е обща нормативна уредба за ПОО; 2. Има изградени институции на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО; 3. Има определена практика за планиране на ПОО; 4. На ниво доставчици на ПОО (професионални училища като обобщаващо определение на училищното ПОО и в много малка част от ЦПО) се прилага система за планиране, прилагане на плана, оценяване на изпълнението и преразглеждане, породено от обратната връзка с резултатите от изпълнението на плана; 5. Прилагат се определени индикатори за ПОО; 6. В професионалните училища и в много малка част от ЦПО има (макар и само в книжен вариант) вътрешни правила за оценка на ПОО; 7. В професионалните училища и в много малка част от ЦПО има (макар и само в книжен вариант) план за обучението на учители/преподаватели 8. Има опит в разработването и прилагането на ДООИ, рамкови програми, учебни планове и програми, национални изпитни програми; 9. Има заповед на МОМН за 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Липсва определение за качество на ПОО; 2. Липсва системна нормативна уредба за осигуряване на качество на ПОО; 3. Липсват професионални стандарти; 4. Липсва национална концепция за осигуряване на качество на ПОО; 5. Не е осъзната потребността от качество на ПОО от институциите на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО и най-вече от работодателите; 6. Не се прилага цикъла за качество на ПОО; 7. Приложението на дескрипторите за качество (в европейския им контекст) е повърхностно; 8. Прилаганите индикатори за ПОО дават само далечна косвена оценка за качество на ПОО; 9. Липсва институция или институции, ангажирани пряко с качеството на ПОО; 10. Няма система за поддържане и повишаване на квалификацията на учители и преподаватели в ПОО; 11. Налице е остаряла и изостанала материална база и учебни материали и пособия за ПОО; връзките на ПОО с бизнеса са символични; 12. Липсва професионално ориентиране;

<p>прилагане на критерии и показатели за осигуряване на качество на ПОО в професионалните училища;</p> <p>10.</p>	<p>13. Разширява се представянето на непривлекателността на ПОО;</p> <p>14. Липсва система за проучване, идентифициране, анализ и прогнозиране на потребностите от ПОО;</p> <p>15. Липсва ефективно социално партньорство за ПОО, включително за качество на ПОО;</p> <p>16. Не се познава Препоръката на ЕП и съвета за ЕРРОК;</p> <p>17.</p>
<p>Възможности</p>	<p>Заплахи</p>
<p>1. Членството на България в ЕС;</p> <p>2. Изпълнението на Препоръката на ЕП и съвета за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в ПОО;</p> <p>3. Наличие на експертен потенциал в областта на ПОО в страната;</p> <p>4. Чуждестранни инвестиции, главно от ЕС, включително в нови модели за управление на персонала и изискване към качеството на ПОО;</p> <p>5. Мобилността на работната сила в рамките на ЕС и особено към България;</p> <p>6.</p>	<p>1. Липсата на политическа подкрепа за въвеждане на система за осигуряване на качество на ПОО;</p> <p>2. Дистанциране на работодателите от ПОО и неговото качество в частност;</p> <p>3. Продължаване спада на общото образователно и квалификационно равнище на включените и завършващите ПОО;</p> <p>4. Продължаване незаинтересоваността на социалното партньорство за ПОО, включително за качество на ПОО</p> <p>5.</p>

11. Проучване на функциите, задачите и капацитета на НРТ по проблемите на качеството на ПОО в три страни-членки на ЕС

Анализът на функциите, задачите и капацитета на НРТ в страните-членки на ЕС води до няколко извода:

Първо, по отношение на наименованието. Не всички НРТ имат специфично наименование, като за някои от тях няма ясно разграничение между НРТ и обичайната дейност на приемащата институция; НРТ са изградени в повечето случаи към министерства или Обществена агенция. Прави впечатление, че министерствата винаги са представени в НРТ или съвета им, социални партньори са представени в повечето случаи, докато Доставчиците на ПОО са слабо представени;

Второ, основните задачи на референтни точки са:

- да информира съответните заинтересовани страни за дейностите на ЕРРОК;
- да осигурява на активна подкрепа за прилагането на работната програма на мрежата ;
- да насърчаване на практически инициативи за подобряване на качеството и развитието в областта на ПОО, като се използва ЕРРОК;
- да разяснява на основните заинтересовани страни ползите от използването на принципи, методи и критерии за оценка на качеството;
- да оддържа връзка със случаи, които отговарят за програмите на ЕС на национално ниво
- да поддържа връзка с други референтни точки в Европа за създаване на синергия ;
- да информира широк кръг от заинтересовани страни за ЕРРОК;
- да осигурява активна подкрепа за прилагането на ЕРРОК;
- да предприемат конкретни инициативи за насърчаване на по-нататъшното развитие на ЕРРОК в национален контекст.

Трето, НРТ извършват следните по-важни дейности:

- провеждане на тематични срещи и семинари по осигуряване на качеството на ПОО;
- организиране и провеждане на конференции по качество на ПОО;
- предоставя информация за дейността на НРТ;
- предоставя информация и доклади по общи въпроси на качеството;
- предоставя информация за национални и международни добри практики;
- разработва практически материали (ръководства, наръчници) като Стандарти за осигуряване на качество, методологии за самооценка и външна оценка на качеството, речник на термините за осигуряване на качеството на ПОО, препоръки към доставчиците на ПОО за прилагане на самооценка, както и набор от индикатори за качеството на ПОО.
- участва в проучвания и изследователски проекти по въпросите за качеството на ПОО.

Четвърто, НРТ предоставя на всички заинтересовани страни информация за своята дейност и дейностите по осигуряване на качество на ПОО чрез брошури, бюлетин, списания, редовни доклади, извънредни доклади, сайт, реклами във вестници, телевизии, чрез мрежата на доставчиците на ПОО.

От 27 страни-членки 19 разполагат с НРТ за гарантиране на качеството като Исландия, Лихтенщайн, Норвегия, Турция и Хърватска също са се присъединили към мрежата. В настоящия анализ, по-конкретно внимание е отделено на НРТ на Германия, Австрия и Холандия. И трите страни имат дълбоки традиции, от една страна, и съвременни решения на въпросите за качеството на ПОО, от друга страна.

Германска референтна служба за гарантиране на качеството на ПОО (DEQA-VET)

Германската референтна служба за гарантиране на качеството на ПОО (DEQA-VET) е създадена по възложение на Федералното министерство за образование и изследвания през август 2008 към Федералния институт за професионално обучение (BIBB) в Бон. Тя е част от Европейската мрежа за гарантиране на качеството (EQAVET), която обединява като организация

съответните национални референтни служби. Целта на DEQA-VET се изразява в насърчаване на развитието и разпространение на „културата на качеството“ в Германия и подкрепа на европейските усилия в тази насока. Тя обединява всички играчи на национално ниво: социалните партньори, обучаващите стопански единици, професионалните училища, специализираните професионални училища, обучаващи и сертифициращи институции, изследователските институции, политиката и администрацията в областта на ПОО на федерално и провинциално ниво.

Референтната служба ги подкрепя чрез предложения, добри практики и ноу-хау в областта на качеството на ПОО и поема посредническа роля между националното и европейско ниво. Към задачите на службата се отнася и наблюдението на развитието на проблема с качеството на национално и международно ниво, поддържането на информационна система и разработването на необходима документация. DEQA-VET е партньорът за контакт на ЕК по отношение прилагането на EQARF във Федералната република и нейн представител в иницирираната в началото на 2010 мрежа EQAVET.

DEQA-VET е представена официално на германската специализирана публика на 22.09.2009 г. От своя страна службата се подпомага от Националната агенция „Образование за Европа“.

Австрийската референтна служба за качество в професионалното обучение (ARQA-VET)

Австрийската референтна служба за качество в професионалното обучение заработва една година преди германската DEQA-VET и в много аспекти се оценява от австрийските експерти като пример за нейното създаване. След създаването си през октомври 2007 год. службата осъществява и развива множество дейности, като една от най-съществените е проучване на приложимостта на европейския подход Peer Review в австрийската система за училищно професионално обучение, разработване на концепция и въвеждане на пилотна студия по тази тема заедно с проекта на министреството - Инициативата за качество в професионалното обучение (QIBB) и Австрийския институт за изследвания в професионалното обучение (ÖIBF). Освен това службата работи активно в групата за управление на Инициативата QIBB, събирането и предоставяне на актуализирана информация по темата „качество“, създаване на мрежа от експерти по качеството. Паралелно с тези дейности службата полага усилия за налагането ѝ като централно място за събиране и изясняване на въпроси, касаещи качеството на обучението.

Национална референтна точка (Solo) в Холандия

Националната референтна точка (НРТ) в Холандия е част от Европейската мрежа на национални програми за реформа, насочени към повишаване на прозрачността на професионалните квалификации и подобряване на трудовата заетост, както и проучване на мобилността в рамките на Европейския съюз.

Solo е сдружение от 17 Национални центрове за експертиза на професионалното образование и обучение. Тази структура стимулира динамичното взаимодействие между пазара на труда и образованието, и

представява своите членовете на местно, регионално, национално и международно ниво.

- центрове за експертиза осъществяват връзката между образованието и пазара на труда;
- центрове за експертиза извършва правни дейности в областта на развитието и поддържането на професионалната квалификация, структурата и акредитирането на различните компании за провеждане на стажове;
- експертните центрове се управляват от заинтересовани страни от индустрията и представители на образованието.
- експертните центрове са частни организации с нестопанска цел, които получават годишни субсидии от министерствата на образованието и земеделието.

Соlo е и Национална референтна точка (НПР) за ПОО в Холандия, определена от Министерството на образованието. НРТ е информационен пункт за тези, които търсят информация в областта на професионалното образование в Холандия и други европейски страни.

12. Проучване на добри практики относно осигуряване на качество на ПОО в страни-членки на ЕС

Европейският парламент и Европейският съвет препоръчват засилено взаимодействие за управление и гарантиране на качеството на ПОО, но не предписват определен специфичен, конкретен модел за постигането на тази цел, а предлага критерии за систематичност на процеса и референтни индикатори, с чиято помощ могат да се разработят и прилагат (планират, провеждат, измерват и оптимизират) мерки за управление и гарантиране на качество на национално ниво.

Основни насоки на съвместните действия на европейско ниво са:

- а) постигането на „равновесие между творчество и контрол“ при прилагане на критерии и индикатори за качество и
- б) изричното изискване за приоритет на вътрешна мотивация и самооценка, на изграждането на вътрешни системи за гарантиране на качеството и самооценка на напредъка при прилагане на набеязаните мерки.

12.1. Германия

Обща информация. Образователната система на Федерална Република Германия е доказала своята ефективност във времето. Прилагането на дуалната система предоставя възможност за оптимално взаимодействие между държавата и бизнеса в областта на професионалното образование и обучение. Основните институции, предоставящи професионално образование и обучение са: професионалните училища, институциите за професионално обучение на възрастни, обучаващите стопански единици и специализираните институции. През последните няколко години темата за качеството на предоставяните от институциите услуги е многократно дискутирана на различни нива и от различни аспекти. Нейната важност

произтича от нарастващото значение на обучението по дадена професия за икономическото, общественото и индивидуалното развитие.

Федералният институт за професионално обучение (BIBB) във ФР Германия отчита, че въпреки многообразието от инициативи и концепции все още няма единно мнение относно подходите, методите и инструментите, които трябва да се прилагат за постигане на търсеното качество на обучението само по себе си и на процеса на провеждането му (подготовка, реализиране и оценяване). Няма установени единни критерии за качество, особено по отношение на фирменото обучение мненията и изискванията силно се разминават, дори сред експертите по професионално обучение. Въпреки множеството предприети мерки все още липсва систематичен каталог с критерии за качеството на ПОО.

През последните 40 години във Федералната република дискусиата около качеството на обучението и неговото управление и гарантиране се води от различни аспекти. Държи се сметка за спецификата на различните възможности за изучаване на професия в рамките на:

- начално професионално обучение в рамките на дуалната система;
- начално професионално обучение в професионално училище;
- продължаващо професионално обучение;
- преквалификация;
- специални мерки за обучение на базата на социалния кодекс.

Обобщаването на изводи относно системи за управление на качеството се усложнява и от факта, че във Федералната република важи правилото, че образование и обучение с всичките им аспекти не са регламентирани на федерално ниво, а са предоставени на отделните провинции и всяка има свой закон и своя система. Това важи и за системите за управление на качеството на обучението. Всяка провинция е взела решение за избор на система за управление на качеството.

Според актуална информация от експерти по качество на професионалното образование и обучение от Федералния институт за професионално обучение (BIBB) няма изследвания на федерално ниво, които да дават информация относно преобладаващите и/или предпочитаните от обучаващите институции системи за управление на качеството. На ниво „провинции“ се прави разделение между възможностите за избор на „държавните / провинциалните“ професионални училища и частните институции, предлагащи професионално обучение предимно на възрастни. Причината за тези „ограничения“ в избора на системи за гарантиране на качеството произтичат от обстоятелството, че дейността на професионалните училища е регламентирана от законите за образованието и професионалното обучение на съответната провинция и подлежи на контрол от Службите за контрол на образованието и обучението.

За Германия са важни следните четири приоритетни области за постигане на качество на професионалното образование и обучение:

1. Сътрудничество и взаимодействие на местата за учене – училища и фирми;
2. Гарантиране на качеството на фирменото обучение;

3. Ролята на камарите в процеса на управление и гарантиране на качеството;
4. Управление и гарантиране на качеството на продължаващото професионално обучение за възрастни.

Особено внимание се обръща на избора и контрола на обучаващите предприятия и фирми. Не всяка стопанска единица има право да обучава младежи в рамките на дуалното обучение. Тези, които използват младежите само като евтина работна ръка, губят право да обучават. В този смисъл решаваща роля играят камарите.

Системи за управление на качеството. Проведените от Федералния институт за професионално обучение /BIBB/ изследвания относно предпочитанията на професионалните училища в отделните провинции, въвели система за управление на качеството, показват, че:

1. болшинството от германските провинции предпочитат относително новата система Q2E и/или нейни производни;
2. единствено провинция Заарланд (Saarland) все още използва ISO;
3. Долна Саксония и други от новите провинции са по-европейски ориентирани и предпочитат модела EFQM и
4. само една или 2 провинции имат отворени системи.

Необходимо е да се подчертае, че тези изводи са обобщени на ниво провинции. От друга страна, отделните професионални училища имат право на собствен избор на въвеждане и прилагане на система за качество, поради факта, че няма изрични предписания на федерално ниво относно избора на система.

Моделът Q2E. Нарастващият интерес към проблемите с гарантирането на качеството и преди всичко преориентацията към вътрешна мотивация за въвеждане и развитие на система за управление на качество (по-специално към самооценка на качеството на работата на всеки зает в обучаващата институция) налага в последните години моделът Q2E (Qualität durch Evaluation und Entwicklung - Качество чрез оценяване и развитие). Този модел е рамков за изграждането на цялостен мениджмънт на качеството в училищата. Той има 6 компонента и инструментариум за прилагането им. Моделът дефинира относително отворена рамка, даваща на училищата достатъчно свобода на действие при развитието на вътрешно (за конкретното учебно заведение) управление на качеството, строго съобразено със специфичния му профил. В него са съчетани две взаимно обвързани функции и два равностойни по значение аспекта на процеса на гарантиране и развитие на качеството, а именно индивидуалната и институционална среда. Моделът е разработен за специфичните нужди на обучението. Приоритет при него е постоянното наблюдение и текущата проверка на състоянието и развитието на свързаните с обучението дейности, както и самооценката на институционално и индивидуално ниво.

Международен комплекс от норми DIN ISO 9000ff. Международният комплекс от норми DIN ISO 9000ff е все още един от най-разпространените и познати стандарти за качество, разработен за производствени предприятия и в последствие използван от обучаващи институции. Той се опитва да оценява и оптимизира процеса на провеждане на определни дейности от гледна точка на продукта или услугата и в крайна сметка се концентрира върху

качеството на продукта. Тези норми поставят акцент върху клиента и отдават значение на удовлетворяване на неговите потребности, изисквания, претенции и желания. В този смисъл гарантиране на качеството означава постигане на качеството, очаквано и/или зададено от клиента. Така на базата на удовлетворяване на изискванията на клиента се дефинират цели и стандарти, по които се насочва процеса на постигането им. В този смисъл в своеобразна Книга на качеството се задават подходи за протичане на процеса, указания за работа, изисквания към хронология и краен продукт.

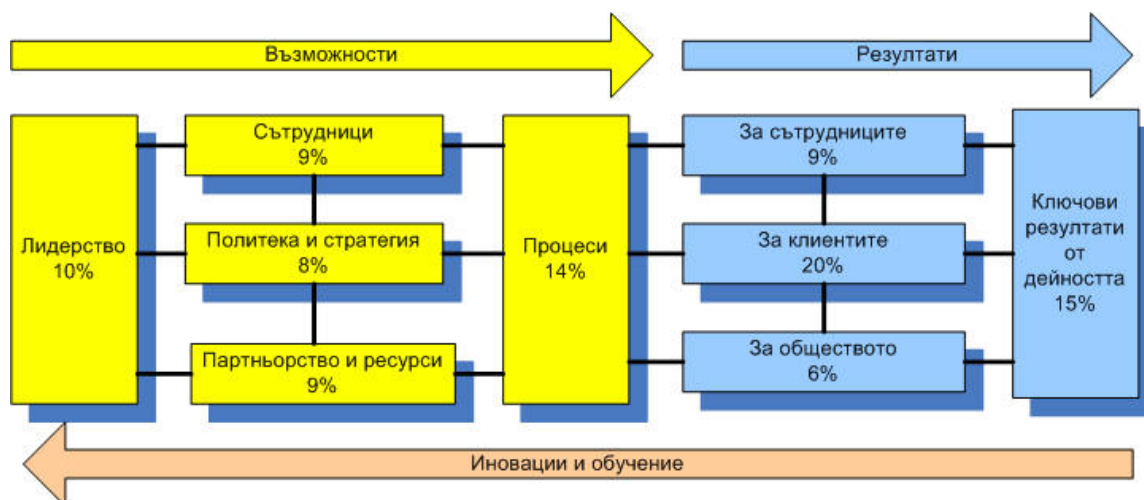
В сферата на обучението ISO се налага в контекста на дискусиата около смяната на цялостния модел и визия по отношение на качеството на обучението със своята насоченост към процесите – ако през 70-те години акцентът на обучението е бил върху съдържанието, то в последните години той се пренася и върху процеса на обучение. От деветдесетте години обаче ISO системата се определя като неподходяща за ПОО, защото тя гарантира системата за осигуряване на качеството, но не самото качество. В сферата на обучението обучаваните е по-трудно да бъдат възприемани като клиенти, а крайният продукт да бъде дефиниран. Акцентът е поставен върху спецификата на процеса на обучение и постигане на неговите цели. За ползвателите и участниците в процеса на гарантиране на качеството този стандарт е трудно възприемлив, защото:

От една страна, понятието „клиент“ и „потребности на клиента“ при ПОО не могат да бъдат така ултимативно прилагани както в производствения сектор, тъй като не може в достатъчна степен да се вземе предвид комплексността на педагогическата практика, учениците трудно могат да бъдат възприети като консуматори - те по-скоро са съучастници в процеса на обучение и дори негови продукти.

От друга страна, сферата на обучението обхваща и други заинтересовани групи като родители, политици, и др.

Европейският модел EFQM. Познатият Европейски модел EFQM (Excellence der European Foundation for Quality Management) е на второ място по използване в Германия. Основната идея, на която се базира моделът гласи, че една организация може да бъде насърчавана към подобряване на собствените постижения и дори достигане на върхови постижения чрез процес на самооценка. Оценката обхваща дейностите по организация на процесите и крайния продукт.

Европейския Модел за Превъзходство се базира на девет основни критерия:



Термините "Възможности" и "Резултати" се използват за разделяне критериите в две категории.

Групата **Възможности** (или как функционира организацията) включва: 1. Лидерство; 2. Политика и стратегия; 3. Хора; 4. Партньорство и ресурси; 5. Процеси. Критериите от тази група подпомагат да се разбере и оцени как се достигат желаните за организацията резултати.

Групата **Резултати** (или какви задачи са решени) включва: 6. Резултати за потребителите; 7. Резултати за работниците; 8. Резултати за обществото; 9. Ключови резултати от дейността. Тази група критерии включва основните показатели и резултати от дейността на организацията, т.е. какво е постигнала организацията използвайки своите възможности.

Превъзходството се измерва по ключови резултати в полза на клиентите, сътрудниците и обществото и се постига чрез лидерство, управляващо политиката и стратегията, които се реализират чрез използване на хора, партньорство, ресурси и процеси.

Стрелките подчертават динамичния характер на модела. Те показват, че иновациите и обучението помагат да се подобрят източниците на превъзходство, които на свой ред водят до подобряване на резултатите. В основата на Модела е заложена логиката RADAR (Results, Approach, Deployment, Assessment and Review).

Резултати = Подход + Внедряване + Оценка + Анализ

Използване на модела. Днес хиляди европейски организации използват в практиката си модела EFQM. Това са организации от различни области на дейност, форма на собственост и размери. През 2003 година – на база модела EFQM за общественения сектор е представена версия на модела за сферата на образованието. Разработката на адаптирания модел се извършва от университета Шефилд Халам (Великобритания), който координира действията си с образователното съобщество „EFQM Education Community of Practice“.

Изследване на Европейския фонд за управление на качеството извежда на преден план следните мотиви за използване на модела:

- Дава обективна и реална оценка за текущото състояние на организацията;
- Определя приоритетни области за промяна;
- Подпомага разпространението на най-добрите бизнес практики;
- Определя движещите сили на бизнеса;
- Установява общ език в организацията;
- Балансира интересите на всички заинтересовани страни.



EFQM е комплексен модел, доказващ, че добрите постижения на учениците (Критерий 9 – резултат, обвързан с постиженията) са зависими от следните взаимнообвързани фактори:

- удовлетвореността на учениците (Критерий 6: ориентирани към клиента резултати), което ги мотивира да ходят с удоволствие в училище и да учат;
- имидж на училището (Критерий 8: обществено значими резултати);
- удовлетвореност на обучаващите и работещите в училище (Критерий 3: ориентирани към сътрудниците резултати);
- система от различни процеси – (Критерий 5: процеси) - дизайн на обучението, консултиране на учениците, работа с родителите, училищни празници, анкетиране на учениците и сътрудниците;
- ресурси и партньорства (Критерий 4), необходими за провеждане на обучението;
- дълго-, средно- и краткосрочни цели (Критерий 2: политика и стратегия);
- ръководство (Критерий 1: Ръководство), което трябва да действа като пример, да мотивира ученици и сътрудници и да се грижи за непрекъснатото развитие на училището в положителна посока.

Тази систематика не се наблюдава при предходния модел и е значима, защото е жизнено важна за успеха на училището.

За адаптирането и на двата модела - DIN ISO 9000ff и EFQM, към нуждите и спецификата на ПОО, липсват емпирични разработки.

Други прилагани възможности. Паралелно с тези три възможности (предпочитани предимно от професионалните училища) частните обучаващи

институции, предлагащи продължаващо професионално обучение и преквалификация на възрастни и групи със специални потребности, използват през последните години нов инструмент – Наредба за признаване и допускане (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV)). От значение за избора на тези институции са потенциалните изисквания на възложителите на услуги за обучение, основно на работодателите. Често по тяхно настояване се налага двойно сертифициране, например (ISO/AZWV). Това е особено честа практика при дуалното обучение, което се осъществява основно в реални условия във фирми и предприятия и обединява производствена и учебна дейност.

Съществува и друг модел, рядко прилаган в Германия, а именно Quality Initiative in Scottish Schools (QISS).

Проблеми. На базата на натрупания опит германските експерти дефинират следните **проблеми**:

- липсва обществен консенсус около проблема с качеството, какво точно се разбира под качество в ПОО;
- не е налице единна отговорност за качеството, налице е отговорност на държавно ниво, което важи предимно за различните видове професионални училища, и на частно, отнасяща се до нерегламентираното професионално обучение на възрастни, особено за фирменото обучение. За индивидуалния потребител различието в отговорността за качеството има като последици затруднения при сравняване на предложенията за обучение, валидността и стойността на сертификатите, затруднена прозрачност и мобилност.

Насоки за развитие. Качеството не е статична величина, а се възприема като процес от непрекъснати промени и развитие в контекста на комуникационни взаимоотношения. За Германия не е от значение кой инструмент ще избере обучаващата институция, важно е да се развива и усъвършенства „култура на качеството“ като да се работи постоянно и систематично по въпросите на качеството и в тези дейности се въвличат всички работници и служители в обединени усилия с ръководствата за предлагане на услуги за обучение, отговарящи на съвременните изисквания на работодателите и обучаваните. Основната насока на DEQA-VET относно „културата на качеството“, отговаряща и на насоките на ЕК в това отношение, е всички инструменти за гарантиране на качеството да не се използват с цел сертифициране, а да се налагат, развиват и усъвършенстват в обучаващите институции като осъзната практика на всички заети в тях лица и да се пренасят върху обучаваните – ученици и/или възрастни. Тоест търси се трайна смяна на визията/модела и се следва линията на преориентиране от външна мотивация – формален акт на сертифициране от външна институция, в който е ангажиран предимно мениджмънта на обучаващата институция, към вътрешна мотивация, изразяваща се в дълбоко вътрешно осъзнаване от всички на смисъла на качеството и потребността от полагане на конкретни усилия за неговото постоянно подобряване. Залага се на самонаблюдение и самооценка. Форма за реализиране на такова масово участие на заетите в дадена обучаваща институция в процеса на гарантиране на качеството на ПОО са „кръжоците по качество“, които дават възможност за постоянство в обсъждането на проблемите и постиженията.

В Германия се залага на разнообразието на възможности за избор, за да може всяка обучаваща институция да вземе решение, максимално близко до естеството и спецификата на нейната дейност.

12.2. Австрия

Обща информация. Австрийската образователна система се смята за образцова в Европа и е ключов фактор за икономическия успех на страната. Тя се отличава с високото си ниво и гъвкавостта при провеждането си, като окуражава и подпомага започващите наново или по-късно образованието си, избиращите нова специалност и търсещите по-висока квалификация. Друга съществена нейна особеност е тясната връзка между икономиката и образованието.

Образователната система на Австрия като цяло е сходна с тази на Германия и Швейцария, ориентирана е по ISCED (Международната стандартна класификация на образованието) и се ръководи от две министерства: Федерално министерство за обучение, изкуство и култура и Федерално министерство за наука и изследвания – за висшето образование. Основна характеристика на австрийската образователна система е нейната отвореност, разнообразие и богатите възможности, които предлага.

Системите за управление на качеството на ПОО са обвързани с различните етапи на обучение и са съобразени с техните специфични характеристики. Образователната система на Австрия е отворена и предлага изключително богати възможности за изучаване на професия, съобразени с нивото на учениците, техните желания и възможности. След осми клас младежите могат да продължат образованието си, изучавайки и професия в следните видове училища:

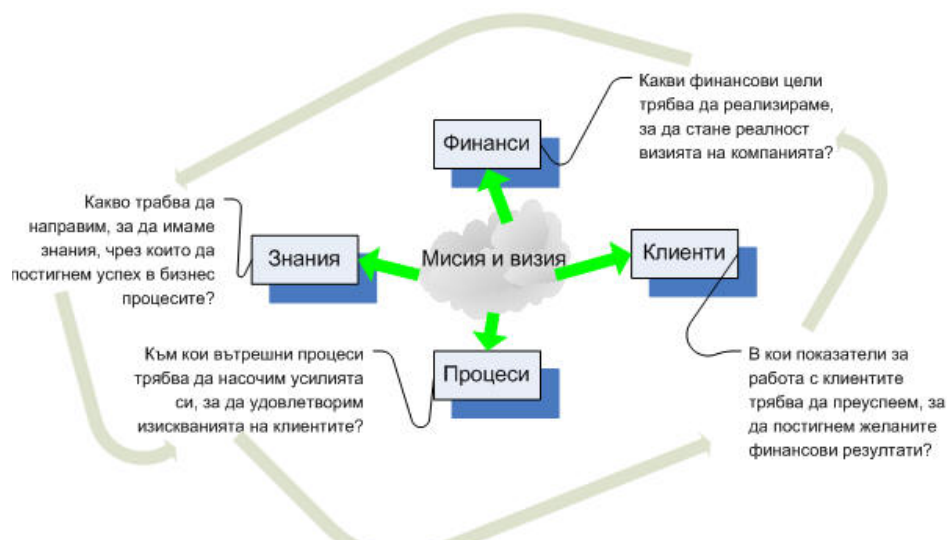
- политехнически училища;
- професионални училища в рамките на дуалната система;
- средни професионални училища;
- медицински училища;
- по-висши професионални училища;
- училища за професионална подготовка и интеграция.

Те предлагат подходящ тип обучение за различни целеви групи и естествено имат различни начини за управление и гарантиране на качеството на работата си. Това важи и за професионалното обучение на възрастни, също осъществявано от различен тип институции: Федерален институт за обучение на възрастни, Академия за продължаващо обучение, Институты, насърчаващи обучението, Институты, насърчаващи икономиката, църковни институции, поредица от регионални обучаващи институции в обществена полза и др., предлагащи и общообразователни услуги.

Системи за управление на качеството на ПОО в Австрия. В Австрия се отчита все още съществуващ превес на концепции за гарантиране на качеството, характерни за индустрията и икономиката. Един общ поглед

показва, че към най-разпространените системи за управление на качеството спадат:

1. нормативната поредица DIN EX ISO 9000:2000 с производни;
2. моделът /концепцията/ на Европейската фондация за управление на качеството (EFQM), който се основава на приза EFQM Excellence Award (EEA), с който се отличава дадена организация. Моделът има 9 основни критерии и се възприема като тотално управление на качеството (Total Quality Management-Model), покриващ всички сфери на дейност и водещ до търсено качество на резултатите. Той се реализира чрез 4 критерии за резултат, отнасящи се до сътрудниците, клиентите, обществото, ключовите резултати. Държи се сметка за това, как се стига до тези резултати чрез пет критерии за достигане на резултата: ръководство, сътрудници, политика и стратегия, партньорства и ресурси.
3. производни на концепцията за Тотален мениджмънт на качеството (Total Quality Management (TQM), представяща развитието на качеството като постоянен процес на проверка и подобряване на качеството в цялата организация на базата на показатели като: ориентиране към клиентите и сътрудниците, наблюдение на процесите, отговорност на ръководството за успеха на концепцията. TQM е философия, която не само пропагандира постоянни промени, но и самата тя се променя непрекъснато. Внедряването ѝ в една организация дава гаранция на заинтересованите страни за отлично качество, добра организация и стабилност.
4. Концепцията Balanced Scorecard се определя от създателите си като "инструмент, позволяващ трансформиране на мисията и стратегията на организацията в изчерпателен набор от показатели за дейността, които служат като основа на системите за стратегическо управление и контрол". Тя представлява система за измерване на резултатите и се реализира чрез комплекс от показатели, индивидуално адаптирани към отделната организация или предприятие. По същество това е сбор от количествени променливи, посредством които се прави сравнение между планираните и реализираните стойности и резултати. Цел на тази концепция е възможността за цялостно и балансирано оценяване на прилагане на фирмената стратегия посредством система от показатели с четири основни перспективи: финанси, клиенти, процеси и сътрудници, отразяващи жизнено важни за функциониране на организацията дейности. Всяка перспектива съдържа в себе си въпрос, с който тя се асоциира. Отговорите на тези въпроси се явяват цели, достигането на които гарантира изпълнението на стратегията. Между перспективите съществуват ясно очертани причинно-следствени връзки.



5. Подходът Benchmarking, изразяващ се в процес на сравняване и измерване на собствените продукти, услуги и процеси с тези на признати, водещи на пазара организации и/или предприятия, определяни като най-добрите. Този процес на сравняване води до откриване на собствени ниши и потребности от подобряване. Цел на подхода е да се учи от най-добрите, да се откриват и адаптират ефективни методи, чрез които собствената организация да достигне постиженията на водещите и също заеме водеща позиция сред най-добрите.
6. Подходът на външно наблюдение и оценяване.

Използването на заимствани от индустрията и икономиката концепции за гарантиране на качеството в сферата на образование и обучение е многократно критикувано. Дискусията се води оживено особено по следните въпроси, свързани с различните предизвикателства пред училищата и предприятията:

- Спецификата на продукта „обучение“. Резултатът от процеса на обучение се различава от този, реализиран при производствени процеси, защото той не се постига непосредствено от учещите. От тях се изисква особена форма на съдействие, което не е факт при други процеси на предоставяне на услуги на клиенти.
- В сравнение с предприятията, обучаващите институции не притежават автономия в такава степен и не могат да влияят върху някои стандарти за качество, например училищата нямат влияние върху избора на персонал, ученици и пр. Този факт поставя дискусияния въпрос за връзката между училищния надзор и „вход-изход“ (input – output) ориентираните форми на управление.
- Несъобразяването на качеството на учебни дейности в рамките на процесно ориентирани системи за управление на качеството при класическите норми на ISO.

За да се отговори в по-пълна степен на спецификата на обучаващите институции в Австрия постепенно в тяхната практика навлизат адаптирани към учебния процес модели за гарантиране на качеството, например:

1. Инициатива за качество в професионалното обучение (Qualitätsinitiative Berufsbildung (QIBB)). Това е приоритетен проект на Федералното министерство за обучение, изкуство и култура за въвеждане на единна и

цялостна система за управление на качеството в австрийските професионални училища. Той обхваща специфичните изисквания на професионалното обучение и отговаря на критериите на национални и интернационални системи за управление на качеството в обучаващи институции. QIBB е елемент на Националната стратегия на Австрия за прилагане на Европейската референтна рамка за гарантиране на качеството (EQARF) и като модел я следва по отношение на цели, водещи принципи, акценти и структура. В центъра на проекта QIBB са поставени усилията за системното гарантиране и усъвършенстване на качеството на учебния процес и на съпътстващите го административни услуги. Разработеният модел предвижда не само училищата, но и училищният надзор на ниво провинция и съответната секция в министерството да поемат свързаните с техните отговорности дейности по непрекъснато, редовно оценяване и постоянно подобряване на качеството на техните дейности. Приема се, че основните принципи на работа на тези три нива са еднакво важни за качеството на процеса и неговите резултати. Проектът се разпространява като пилотен сред болшинството от различните видове професионални училища в Австрия. Някои от основните принципи, заложи в пилотния проект са обобщени както следва:

- Договорените общи цели на ниво училище, училищен надзор и министерство повишават ефективността на обучаващите институции;
- Уеднаквените процеси създават възможност за реализиране на по-голям краен ефект и свободно пространство за действие;
- Постоянното подобряване на средата за учене и работа повишават атрактивността на институциите и води до удовлетвореност на партньорите на училището;
- Вътрешните процеси на самонаблюдение и самооценка, и от друга страна федералните акценти, гарантират постигането на целите и насърчават развитието на организацията;
- Откритостта и информираността създават прозрачност и доверие;
- Мотивацията и признаването благоприятстват климата в училище и мотивират за участие в процеса на непрекъснати подобрения;
- Ръководните кадри поемат отговорност за управление на качеството и действат като пример за всички.

На проекта е направен първи преглед (Peer Review) на приложението в края на 2009 г. при 7 училища, предстои следващ през 2011 г. на 13 училища.

2. Ориентирано към учещите гарантиране на качеството в продължаващото обучение (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)). Моделът е разработен на частен принцип и по думите на създателя си ArtSet Forschung, Bildung, Beratung GmbH е водещ в сферата на продължаващото обучение от 2001 год. в Германия и Австрия. Разбира се предвижда се сертифициране от същата фирма. LQW е подход за развитие и проверка на качеството, поставящ учащите неотменно в центъра на учебния процес.
3. Ориентирано към учещите гарантиране на качеството в училищата (Lernerorientierte Qualitätstestierung für Schulen (LQS)). Този модел е продукт на същата фирма, но е адаптиран за училищата.
4. Една от най-разпространение форми за гарантиране на качеството на обучението са обединения / сдружения на обучаващи институции, които сами си определят минимални стандарти и критерии за качество, на

базата на които определят така наречените „печати за качество“ като един вид сертификат.

Австрия е постигнала безспорно добри успехи в процеса на изграждане на системи за управление на качеството на професионалното образование и обучение без претенции за намиране на решения на всички въпроси и предизвикателства. За България нейният опит е неоценим като добра практика. Той трябва обаче да се прилага внимателно от гледна точка на някои специфики, например федералната структура, различията в отделните провинции, активното участие на камарите в процеса на контрол на ПОО. Доказалата се система за дуално обучение, която въпреки критиките се осъвременява непрекъснато и продължава да предлага добри възможности за младежите да изучават избрана от тях професия, отвореността на образователните системи на немскоговорящите страни, тяхната проходимост и разнообразието, което предлагат за професионално консултиране, информизиране, обучение и развитие.

12.3. Холандия

Обща информация. Образователната политика в Холандия разработва политики и модели за подобряване на качеството на образованието още от 80-те години. Учебните заведения се отнасят все по-отговорно към определянето и прилагането на стандартите в образованието. Всяка година Националният институт за оценяване на образователната система публикува тест за резултатите, използван от над 85% от холандските училища. Въз основа на получените от този тест резултати се определят персоналните интереси и наклонности на отделните ученици и се препоръчва най-подходящото за тях обучение.

Едновременно със самооценяването в учебните заведения за основно и средно образование се извършват и независими инспекции и външно оценяване от Инспектората по образованието (*Inspektie van het Onderwijs*) - орган, отговарящ за оценяване на образователната система. Съгласно Закона за инспекцията в образованието на Инспектората се възлагат следните задачи:

- да оценява и насърчава качеството в образованието;
- да проверява съответствието на учебните заведения с правилниците и нормативите;
- да дава информация относно развитието на образованието.

Когато училищата редовно оценяват стандартите на предлаганата от тях подготовка, инспекторатът изготвя своите заключения въз основа на резултатите от тези самооценки и свежда инспекциите до минимум. Правото на органите да осъществяват мониторинг на образователната система намира своето законово основание в чл. 23 от Конституцията, подробностите се определят в закона за инспекцията в образованието и годишния работен план на инспектората. Публикуваният през 2004 г. Закон за професиите в образованието (WBIO) е част от новата система за гарантиране на качество за основното и средно образование и за секторите за образование и професионално обучение за възрастни.

Холандският модел се основава на взаимната зависимост на външното и вътрешното оценяване на учебните заведения и центровете за обучение. Оценъчният подход обединява външната инспекция и самооценяването. Самооценяването на учебните заведения и центровете за обучение в Холандия се развива в отговор на изискванията на различните реформи, които се провеждат в образователните системи.

Основният принцип на Закона за професионалното обучение и образованието на възрастни (*Adult and Vocational Education Act WEB*) е да се увеличи училищната автономия и съответно отговорността на учебните заведения и центровете за обучение за въвеждане на система за вътрешен контрол на качеството на предлаганото обучение.

Механизмът на самооценяването представлява инструмент, чрез който учебното заведение/центърът за професионално обучение в сътрудничество с други институции и с включване на външни партньори мониторира целите, дейностите, процесите и резултатите на организацията с цел да насърчава действия за непрекъснато подобряване.

Заинтересованите лица (родители и ученици) могат да участват в самооценяването като попълнят анкета с въпроси, отнасящи се до начина на работа на училището през определени периоди на годината. Освен това всяко училище предоставя на родителите т. нар. карти за качество (*kwaliteitskaarten*) – нещо като стандартен документ, съдържащ информация за дейността на училището, като някои от сведенията са взети от доклада за оценяване на инспектората. Резултатите от тези анкетни карти се анализира и използват за преразглеждане и подобряване на дидактическите процеси и усвояването.

С цел гарантиране на безпристрастно и реалистично оценяване, резултатите от самооценяването се валидират от Инспектората по образованието.

Субекти за гарантиране на качеството на образованието и професионалното обучение. Инспекторатът по образованието е правителствена, независима агенция, отговаряща за оценяване на цялата образователна система (публична и частна), като за дейността си се отчита на министерство на Образованието.

Инспекторатът се ръководи от Главен инспектор и оценява образователната дейност на различните нива образование:

- основно образование;
- средно образование;
- професионално обучение и образование на възрастни;
- висше образование.

Освен това, Инспекторатът се занимава и с управление на човешките ресурси и отношенията в училище, и насърчава качеството на обучение в училищата и центровете за обучение, като за целта редовно и системно ги инспектира. Доклад за резултатите от инспектирането се изпраща на съответното училище и на Министерството на образованието, културата и науката.

Инспекторатът си поставя следните цели:

- да изготви препоръки за училищата с недостатъчно качество на обучение (за чието инспектиране се изготвя доклад) до Министерството, което може да реши да им наложи дисциплинарно наказание;
- изготвя годишни доклади, публикувани в Интернет;
- публикува наръчник, съдържащ *kwaliiteitskaarten* (картите за качество) на всяко училище (информационни карти със сведения за предлаганото обучение, броя ученици, броя на учениците в класовете, среден успех, получен от учениците на държавните изпити – за да помогне на родителите да направят сравнение на училищата от даден район и да изберат подходящо училище за техните деца.).

Инспекторатът по образованието има следните правомощия и отговорности:

- провежда систематични годишни инспектирания относно качеството на училищата, след които в случай на установено недостатъчно качество в някои от тях, може да се направят последващи инспектирания ;
- отчита се пред Министерство на образованието за управляваните дейности.

Външното оценяване се извършва от инспектори, като се започва от резултатите от вътрешното оценяване. Докладите за самооценяване на институтите/ центрoвете за професионално обучение се анализират от инспекторите преди посещение в съответното училище, за да се запознаят със специфичния контекст, обект на оценяване. Резултатите от външното оценяване на училищата, което се прави от инспекторите, се публикуват в уеб сайта на Инспектората по образованието и в сайта на Министерство на образованието. Училищата са длъжни да вземат предвид резултатите от външното оценяване при изготвяне на тяхното самооценяване.

Национална референтна рамка за оценяване на структурите за образование и обучение. Холандското правителство е въвело различни мерки за укрепване на системата от периодични инспектирания на структурите за образование и обучение. За да определи инспекционната процедура на структурите за образование и обучение, която е в компетенциите на Инспектората по образованието, Законът за инспектирането в образованието въвежда национална референтна рамка за надзор в училищата. Тази рамка съдържа списък от стандартизирани критерии за дейността по самооценяване на структурите за образование и обучение.

Инспекционната процедура се състои от серия тясно свързани дейности:

- годишно посещение в училището за оценяване качеството на предлаганото обучение;
- връзка с дейността по самооценяване на структурите за образование и обучение;
- класификация на действащия орган съгласно предмета на инспекционната дейност ;
- окончателен доклад за училищата, обект на инспектиране.

Годишните инспектирания в училищата с високо качество на обучение и добре развити вътрешни системи за гарантиране на качество са много по-кратки.

Училищата могат да получат публични финансираня за плащането на експерти, на които е възложено да подпомагат директорите в програмирането на действията по подобряване на качеството на предлаганото обучение.

При професионалното обучение и образованието на възрастни, Националната референтна рамка определя области на качество, критерии и индикатори за самооценяване на Регионалните центрове за професионално обучение – в частност, областите на качество, за които се отнася дейността по оценяване са следните:

- А – Система за гарантиране и подобряване на качеството на предлаганото от съответната структура образование и обучение;
- В – Методологии за преподаване и усвояване;
- С – постигнати резултати.

Всяка област на качество се състои от серия индикатори, представляващи инструменти за оценяване на областите на качество.

В практиката съществуват две типологии референтни рамки: Референтна рамка за регионалните центрове за професионално обучение (ROCs) и Референтна рамка за регионалните центрове за професионално обучение в селското стопанство (AOC).

Процедура за външна проверка на резултатите от самооценяването. В холандския модел самооценяването на структурата, предлагаща образование и професионално обучение представлява основна фаза от цикъла за качество на предлаганото обучение. За да се гарантира безпристрастна и реалистична оценка на резултатите от самооценяването, те се валидират от Инспектората по образованието.

Процедурата по валидиране на самооценяването се подчинява на следните принципи:

1. *Показателност.* Инспекторатът трябва да провери дали самооценяването покрива основните области на качество.

2. *Надеждност.* Инспекторатът трябва да провери дали самооценката на училището/Центъра за професионално обучение е достатъчно надеждна.

Проверката включва следните аспекти:

- кой е извършил оценяването и по какъв начин е проведено то (включване на ученици, родители, заинтересовани страни и външни експерти);
- представителност на събраните данни (достатъчна численост на анализирани групи);
- използвани методи (анкети, наблюдения).

3. *Стабилност.* Инспекторатът трябва да провери дали самооценката на училището/Центъра за професионално обучение е достатъчно стабилна и вдъхваща доверие.

Инспекторатът има задължението да проверява резултатите от самооценяването. Тази проверка се осъществява чрез преразглеждане на документацията на училището/Центъра за професионално обучение. Проверката се провежда по време на годишното инспектиране на качество на училището. Например, Инспекторатът може да реши да направи

оценяване на качеството на методологиите за преподаване в клас, възприети от училището/ Центъра за професионално обучение, като наблюдава процеса на възприемане/преподаване. Освен това, проверява дали самооценяването се споделя от заинтересованите лица (ученици, преподавателски състав и т.н.) и проверява достоверността на самооценката.

Преценка: оценяване и класификация на модела за самооценяване.

Въз основа на валидираната и проверена самооценка на училището/ Центъра за професионално обучение, Инспекторатът формулира оценка по отношение на аспектите на качеството. Освен това, преценява дали целите, определени от училището/ Центъра за професионално обучение са подходящи и амбициозни.

Инспекторатът оценява правилата и стандартите, определени от училището, като вземат предвид следните аспекти:

- характеристики на училището/Центъра за професионално обучение (характеристики на целевата група, предназначение на наличните ресурси);
- работа на училището/ Центъра за професионално обучение в подобни условия;
- мотивация на училището за поддръжка на направения избор;
- постигнати споразумения по отношение на аспектите на качество, определени от Референтната рамка за оценяване, и одобрени от Министерството;
- как върви работата на училището/ Центъра за професионално обучение.

Критерии за качество при самооценяването на холандските центрове за професионално обучение.

ОБЛАСТ НА КАЧЕСТВО А – Система за гарантиране и подобрене на качеството на предлаганото обучение. Тази област се отнася до системата за гарантиране на качество, възприета от Регионалния център за професионално обучение (ROCs).

Подобластите на качество са следните:

Подобласт на качество А1 – Гарантиране и подобряване на Качеството на ниво Училище/Център за професионално обучение

Индикатори

- А 1.1 Училището/ Центърът за професионално обучение идентифицира заинтересованите лица и представя техните изисквания, когато се определят изискванията за качество;
- А 1.2 Училището/ Центърът за професионално обучение определя стратегията, целите и приоритетите на системата за гарантиране на качеството;
- А 1.3 Системата за гарантиране на качеството е неразделна част от образователната политика на Училището/ Центъра за професионално обучение;
- А 1.4 Училището/ Центърът за професионално обучение проследява постигането на програмираните цели за качество;

- А 1.5 Училището/ Центърът за професионално обучение включва заинтересованите лица в оценяването на качеството на предлаганото обучение;
- А 1.6 Училището/ Центърът за професионално обучение включва независими експерти в оценяването на качеството на предлаганото обучение;
- А 1.7 Училището/ Центърът за професионално обучение осведомява заинтересованите лица относно качеството на предлаганото обучение;
- А 1.8 Училището/ Центърът за професионално обучение възприема система за финансиране, с която се цели подобряване на качеството на предлаганото образование и обучение;
- А 1.9 Училището/ Центърът за професионално обучение лансира политика за управление на човешките ресурси, насочена към подобряване на качеството на предлаганото обучение;
- А 1.10 Училището/ Центърът за професионално обучение определя политика по отношение на учебните зали и дава дидактически инструменти, насочена към подобряване на качеството на предлаганото обучение.

Подобласт на качество А2 – Гарантиране и подобряване на Качеството на ниво област дисциплина

Индикатори

- А 2.1 Групата, занимаваща се с програмирането на областта дисциплина залага целите за качество на училището в нейните оперативни планове;
- А 2.2 Групата, занимаваща се с програмирането на областта дисциплина, работи систематично за осъществяване на програмираните цели за качество;
- А 2.3 Групата, занимаваща се с програмирането на областта дисциплина включва заинтересованите лица, включително студенти/ученици, в оценяване на качеството на предлаганото обучение;
- А 2.4 Групата, занимаваща се с програмирането на областта дисциплина включва независими експерти, в оценяване на качеството на предлаганото обучение;
- А 2.5 Групата, занимаваща се с програмирането на областта дисциплина информира редовно заинтересованите лица относно степента на осъществяване на целите за качество.

Индикатори

- А 3.1 Договорът за обучение на студентите отговаря на поставените изисквания;
- А 3.2 Съдържанието и провеждането на обучението и изпитите отговарят на поставените изисквания;
- А 3.3 Договорът за обучение на студентите отговаря на поставените изисквания за провеждане на изпитите;
- А 3.4 Процедурите на отговор на рекламациите по отношение на резервирани теми отговарят на поставените изисквания.

Подобласт на качество А4 – Програмата за обучение гарантира доброто качество на проведените изпити

ОБЛАСТ НА КАЧЕСТВО В – Методология за преподаване и усвояване

Областта се отнася до методологиите за преподаване и възприемане на преподаването, приети от Училището/ Центъра за професионално обучение. Подобластите на качество са следните:

Подобласт на качество В5 – Достъпност на предлаганото обучение

Подобластта се отнася до образователната политика на Училището/ Центъра за професионално обучение относно достъпността на групите в неравностойно положение, частност – на групите лица с увреждания, до предлаганото обучение.

Индикатори

- В 5.1 Училището/ Центърът за професионално обучение определя групите в неравностойно положение;
- В 5.2 Учебните програми са достъпни за групите в неравностойно положение;
- В 5.3 Училището/ Центърът за професионално обучение достъпа до информация за групите в неравностойно положение;
- В 5.4 Училището/ Центърът за професионално обучение насърчава достъпността до предлаганото обучение чрез специални мерки за записване, участие и разпределяне на лицата в неравностойно положение;
- В 5.5 Училището/ Центърът за професионално обучение насърчава достъпността до предлаганото обучение, възприемайки специални мерки за преподаване в клас, за практическо обучение и квалификации;
- В 5.6 Училището/ Центърът за професионално обучение насърчава преминаването от сектора на образование за възрастни към сектора на професионално обучение.

Подобласт на качество В6 – Реализуемост на учебните програми

Подобластта се отнася до реализуемостта на учебните програми за участниците

Индикатори

- В 6.1 Програмата за обучение отговаря на изискването за прозрачност съгласно Наредбата за обучение и оценяване (Training and Examination Regulations (OER));
- В 6.2 Програмата за обучение се свързва с предложеното преди това обучение и с обучението, което ще се предложи в последствие;
- В 6.3 Програмата за обучение държи сметка за индивидуалните потребности на студентите/учениците;
- В 6.4 Програмата за обучение гарантира, че учебните програми ще са завършени в предвидените граници;
- В 6.5 Училището/ Центърът за професионално обучение цели максимална реализация на предвидените учебни програми и докладва за това.

Подобласт на качество В7 – Процес на преподаване и усвояване

Подобластта се отнася до ефективността на процесите на преподаване и усвояване от участниците по отношение на управление на класовете и поддръжка та преподаването.

Индикатори

- В 7.1 Времето, посветено на преподаване и усвояване се използва ефикасно;

- В 7.2 Модулите за обучение са структурирани в съответствие с изискванията на участниците и квалификациите, за които се издават документи при завършване на курса на обучение;
- В 7.3 Качеството на учебните зали е подходящо за придобиване на квалификациите от участниците при завършване на курса;
- В 7.4 Методите на преподаване са ефективни и последователни, отговарят на първоначално избраното и дават възможност за независимост на участниците;
- В 7.5 Училището/ Центърът за професионално обучение идентифицира и признава индивидуалните потребности на студентите/учениците в учебния процес.

Подобласт на качество В8 – Практическо обучение

Подобластта се отнася до целесъобразността и ефикасността на практическото обучение.

Индикатори

- В 8.1 Програмата за обучение определя продължителността на практическото обучение (BVP) и гарантира връзката между теоретичното обучение, проведено от Училището/ Центъра за професионално обучение и практическото обучение;
- В 8.2 Програмата за обучение подготвя студентите/учениците и предприятията в перспективата на периода на външно практическо обучение (BVP);
- В 8.3 По време на външното практическо обучение студентите/учениците са проследявани от центъра, извършил обучението (BVP);
- В 8.4 Програмата за обучение проверява за наличието на супервайзорство от страна на предприятието по време на практическото обучение;
- В 8.5 Програмата за обучение проверява съдържанието на практическото обучение (BVP) да отговаря на изискванията на учебния план/програма (курикулум);
- В 8.6 Постигнатите при усвояването резултати при завършване на практическото обучение се оценяват съгласно указанията на учебния план/програма (курикулум);.

Подобласт на качество В9 – Отношение към студентите/учениците

Подобластта се отнася до включването на студентите/учениците в среда, уважаваща техните нужди.

Индикатори

- В 9.1 Дадената на студентите/учениците информация, отнасяща се до съдържанието, структурата на програмата и изпитите, е точна, реалистична и навременна;
- В 9.2 На обучаваните се дава точна и своевременна информация за всички аспекти на дидактическата програма;
- В 9.3 Училището/ Центърът за професионално обучение отговаря точно на въпросите и критичните забележки на студентите/учениците;
- В 9.4 Дидактическата програма насърчава физическото и умствено здраве на студентите/учениците и отношенияна уважение помежду им;
- В 9.5 Дидактическата програма проверява за опазването на физическото и умствено здраве на студентите/учениците по време на външно практическо обучение (BVP).

Подобласт на качество В10 – Ръководство за училищната кариера

Индикатори

- В 10.1 Дидактическата програма предвижда система за събиране и оценяване на студенти/ученици;
- В 10.2 Дидактическата програма предвижда система за индивидуално ориентиране на студентите/учениците чрез процедури за подбор и внасяне на изменения в дидактическата програма;
- В 10.3 Дидактическата програма предвижда система за индивидуално ориентиране на студентите, която показва проблемите в процеса на усвояване;
- В 10.4 Дидактическата програма регистрира резултатите от усвояването и събира данните за индивидуалната ориентация на участниците.

ОБЛАСТ НА КАЧЕСТВО С – Резултати

Областта се отнася до качеството на проведеното образование и обучение. Постигането на резултатите по отношение на квалификациите е крайната цел на курсовете за образование и обучение. Резултатите, които са плод на компромиса между опита да се гарантира възможно най-широк достъп до курсовете за образование и обучение и изискването да се издадат по-голям брой документи за квалификация, при гарантиране на възможно най-малка загуба на време и преминаване към средата на работещите или към курсове за професионално обучение.

Трябва да се подчертаят два аспекта на това явление. От една страна, програмите за обучение трябва да са насочени към насърчаване на завършване на курсовете за образование и обучение от възможно най-голям брой студенти/ученици. От друга страна, в случай на неуспех на програмите за образование/обучение, обучаващата структура трябва да пристъпи към ориентиране на студентите/учениците към алтернативни курсове на обучение. Освен това, Училището/ Центърът за професионално обучение е длъжно да създаде за студентите/учениците условия, за да могат напълно да използват своя потенциал в областта на различни курсове за образование и обучение.

Подобласт на качество С 11 – Резултати, постигнати от Училището/ Центъра за професионално обучение

Индикатори

- С 11.1 Училището/ Центърът за професионално обучение дава на участниците очакваната квалификация;
- С 11.2 Броят на получените диплома от Училището/ Центъра за професионално обучение съответства на очакванията;
- С 11.3 Училището/ Центърът за професионално обучение оказва подкрепа на студентите/учениците, които напускат курсовете за обучение, в търсенето на подходящо алтернативно обучение.

Подобласт на качество С 12 – Резултати от дидактическата програма. Дидактическата програма постига максимално ниво на квалификация на участниците.

Индикатори

- С 12.1 Дидактическата програма има достъп до текущите данни от резултатите на обучението, включително и данните за субектите, за които е предназначено;
- С 12.2 Дидактическата програма използва данните за резултатите от обучението, за да предприеме ефективни действия по неговото подобряване;
- С 12.3 Постигнатите резултати при завършване на курсовете за обучение съответстват на очакванията;
- С 12.4 Средната продължителност на курса за обучение, необходима за получаване на диплома, съответства на очакванията.

Холандия е разработила всеобхватен подход за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение. Основните елементи и характеристики на модела са:

- ПОО в средното образование и образованието за възрастни са интегрирани в една обща рамка, целяща образуването на сравнително големи и цялостно завършени институции на регионално ниво, целящи събирането на всички видове обучение под един покрив;
- формулирането на конкретни цели, ръководещи практическото въвеждане в действие на развитието на качеството, е оставено на институции, базирани на цели (много подобни на трите общи политически приоритета за пригодност, съответствие и достъп) и формулирането на национални стандарти;
- измерването на постигането на целите е предоставено на институции, но поддържано и допълвано чрез оформен процес на докладване, на базата на комплект от основни технически насоки, дефинирани като законови изисквания;
- процесът на докладване чрез двугодишни доклади за осигуряване на качество, се наблюдава от инспекторат на две различни равнища – предоставените документи и непосредствени преглеждания в институциите за ПОО.

Този цялостен процес, който произведе опит чрез три цикъла на докладване и прегледи до сега, позволява развитие отдолу-нагоре на конкретните цели, отнасящи се за практическото ниво, и тяхното превръщане в измерими резултати и свързани индикатори. Оформеният процес на наблюдение позволява развиването на обобщени мерки, базирани на анализа на докладването и непосредствените прегледи. Принципно, връзката между обобщените измервания на системно ниво и мерките на институционално ниво може да се развие стъпка по стъпка чрез процес на организационно и политическо обучение, който може да бъде въведен в тази система.

12.4. Англия

Обща информация. Английската система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение може да се отнесе към т.нар. децентрализиран модел, разпространен предимно в страните с англосаксонска култура и северноевропейските страни (Нидерландия). В тези страни централната администрация определя общите правила на работа, но местните общности управляват отделните училища, или училищата разполагат с голяма самостоятелност при вземане на решения.

Системата в Англия има следните характерни особености: тя е полицентрична, изградена на основата на мрежа от автономни публични агенции, които са независими от правителството и имат за задача да осъществяват мониторинг, сертифициране и оценяване на системата за професионално образование и обучение, система за външно оценяване от инспекционен тип, стратегическа роля на самооценяването и висока степен на формализиране на процедурите за инспектиране. Системата най-общо се характеризира с голяма организационна, финансова и управленска самостоятелност на обществените и частните учебни заведения в рамките на взаимна обвързаност и мерки за проверка, осъществявани от серия междинни звена.

Компетентни органи за осигуряване на качеството. Някои от основните агенции за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение във Великобритания са:

Органът, натоварен с ръководството на инспекциите в английските училища - **OFSTED** (Office for Standard in Education) е независим, неправителствен орган, учреден през 1992г. Той ръководи периодичните инспекции във всички държавни и частни английски училища и под ръководството на главния инспектор в училищата на Нейно Величество. Работи в режим на автономност, независимост и неутралитет спрямо нивата на управление на професионалното образование и обучение.

OFSTED определя набор от показатели за качество на предложеното обучение, предоставено от учебните и обучаващи структури, които се отнасят до:

- начините, по които училищата постигат целите си и дали са достатъчно стимулиращи;
- резултатите на учениците през последните три години, по-специално процентът на успеваемост и процентът на преминаване в по-горен клас.
- прогресът, постигнат от учениците по отношение на целите на обучението и на компетенциите им при приемането и дали има различия между отделни групи и курсове;
- качеството на преподаването и ефикасността на научаването;
- развитието на ключовите и базови умения;
- предложеното обучение има ли адекватна пресечна точка с нуждите и интересите на учениците, както и дали отговаря на местните условия на пазара на труда и търсенето от страна на местните работодатели;
- обучаващото заведение има ли добри контакти с други организации, които поощряват благосъстоянието на учениците;
- удоволетворението на младежите да допринасят към развитието на собствените си умения и финансово благосъстояние;
- качеството на консултантските услуги и тези за ориентиране, предоставени на учениците в процеса на усвояване и за заетост;
- качеството на персонала и на учебните услуги;
- точността на доклада за самооценка;
- ефективното използване на ресурсите;
- мярката, с която управата насърчава високите стандарти и мониторинга на резултатите и сектори на подобрене;
- репутацията на институцията сред семействата, работодателите и другите заинтересовани партньори.

OFQUAL (Office of Qualifications and Examinations Regulation) е независима Служба за регулиране на квалификациите и изпитите, компетентна да регулира акредитирането и регламентирането на националните квалификации, изпитите и тестовете.

Основните задачи на OFQUAL са:

- да гарантира, че органите, които издават квалификациите (Awarding Bodies) разполагат с добри системи за вътрешен контрол за оценка и отчитане на техните резултати;
- да гарантира съпоставимостта на всички квалификации, издадени от Awarding Bodies с други квалификации;
- да извършва мониторинг на стандартите, заложи в квалификациите, изпитите и тестовете и да докладва за постигнатите резултати;
- да гарантира равен достъп на всички кандидати до националните квалификации; да гарантира качеството на оценките от изпитите, тестовете и други видове оценяване, с цел да гарантира, че учениците ще получат оценките, които са заслужили;
- да гарантира, че пазарът на квалификациите е адекватен на извършените инвестиции и има допирна точка с нуждите на учениците и тези на работодателите;
- да насърчава дебати по стратегически теми, като стандартите за изпитите и квалификациите.

Awarding Bodies са автономни и независими организации с нестопанска цел, признати от Нейно Величество, финансирани обикновено от данъците, предвидени за изпити. Отговарят за развитието на квалификационните програми на ниво съдържание, за оценяването на училищата и за издаване на сертификати. На територията на Кралството има около 120 Awarding Bodies, вписани в национална база данни за акредитирани квалификации.

LSIS (Learning and Skills Improvement Agency) е независима Агенция за учене и усъвършенстване на уменията. LSIS има грижата да насърчава и развива качеството на предоставяното обучение след задължителното училище и да увеличава резултатите и лидерството на преподавателите и обучаващите, работейки в сътрудничество с голям брой частни и държавни органи, като: предприемаческите организации, работническите синдикати, местните власти, колежите за по-нататъшно образование.

Подходи при оценяване на качеството на образованието. Английският модел за оценяване на предоставяното обучение е интегриран модел за оценяване на заведенията за професионално образование/обучение, който съчетава външното периодично оценяване и самооценяването на заведенията за образование и обучение. През последните години самооценяването придобива нова стратегическа роля като методология за вътрешен контрол на качеството на предоставяното обучение, което трябва да се интегрира с външното оценяване.

Стандарти и критерии за качество на равнище на системата. В английския модел Ofsted — независимият орган, отговарящ за управление на периодичните проверки във всички английски училища, е определил набор от стандарти и критерии за качество на предоставяното обучение от училищата и центровете и е разработил инструменти за оценяване (оперативни ръководства) в помощ на инспекционната дейност на училищата.

Сертифициране на качеството на предоставяното професионално обучение. В английския модел за качество не се използват държавни знаци за качество на предоставяното професионално обучение, като това се дължи на слабото разпространение на международните системи за сертифициране на качеството като ISO 9000 и EFQM.

Моделът за осигуряване на качество на ПОО в Англия се характеризира със следните силни страни:

- Системата за оценяване на качеството на центровете за професионално обучение е изградена на основата на мрежа от независими публични агенции, отговарящи за оценяването, мониторинга и сертифицирането;
- Оценяването на стандартите в образованието по отношение на резултатите е поверено на външни центрове, независещи от изпълнителната власт;
- Общото и периодичното инспектиране на всички английски училища се управлява от самостоятелен орган (Ofsted), независещ от администрацията на професионалното образование и обучение;
- Интегриране на външното оценяване и самооценяването на английските училища;
- Системата за осигуряване на качеството и критериите са съвместими с Европейската рамка за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение (EQAVET).

12.5. Франция

Обща информация. Системата за образование и обучение във Франция е централизирана и йерархична. Тя е изцяло управлявана от Министерството на образованието, младежта и сдруженията, на което са възложени основните компетенции по отношение на системата за професионално образование и обучение и за осигуряване на качеството. В края на 80-те се постави акцент върху политиката за оценка на качеството на национално равнище. Тя е породена от засилващото се търсене на информация за резултатите и за ефикасността на учебните заведения, и цели повишаване на равнището на икономическата конкурентоспособност на страната. Въвеждането на система за оценка на образованието е основен инструмент за мониторинг и подобряване на качеството в рамките на общия процес на модернизация на държавата и на демократичния контрол върху решенията в сферата на образователните политики, както и на измерване и проверка на очакваните резултати и нарастващата важност на вътрешната и външна оценка на учебните заведения.

В рамките на общата система за оценка на професионалното образование и обучение, стратегическа роля играят следните органи за оценка и контрол на системата за образование и обучение: Дирекцията за оценка, перспективи и резултати (DEPP), Главната инспекция за национално образование (IGEN) и Главната инспекция на администрацията за национално образование и научни изследвания (IGAENR). Поставянето на тези органи на равнище централна администрация е показателно за ниското равнище на автономност, с която се ползват отделните учебни заведения по въпроса за оценката.

Подходи при оценяване на качеството на образованието. Френският подход при оценяване на качеството на образователната система се основава предимно на външно оценяване на преподавателския персонал, тъй като няма въведени критерии за оценяване на заведенията за образование и обучение. Външното оценяване се извършва чрез периодични проверки от инспектиращите органи към Министерството, специализирани по дисциплини. Външното оценяване на обучението се осъществява чрез набор от показатели за резултати за частните и държавни средни училища, изготвени от Министерството на образованието, чрез организирани от него периодични проверки на усвояването на материала от обучаваните.

Стандарти, критерии и сертификати за качество на равнище на системата. Министерството на образованието е заложило във френския модел система от показатели за резултати за частните и публични средни училища, която е свързана с резултатите от „baccalaurat“ (зрелостен изпит), представляващи отправна информация на национално равнище за мониторинг на резултатите от предоставяното образование, тъй като не се предвижда външно оценяване на учебните заведения и липсва стандарт за такова оценяване.

Сертифицирането за качество в професионалното образование и обучение е една важна допълнителна мярка, която има за цел валоризация на преподаването с професионална ориентация. Във френския модел са въведени два сертификата за качество на професионалното обучение: знаците за качество „професионален лицей“ и „GretaPlus“.

Знакът за качество „професионален лицей“ (Lycée des métiers) беше въведен от Министерството на образованието с цел повишаване на качеството и привлекателността на професионалното обучение и постигането на следните цели:

- насърчаване подобряването на образователните курсове и професионалното обучение;
- изграждане на мрежа от заведения и центрове за професионално обучение;
- подобряване на връзката между образованието, предоставяно от центровете за професионално обучение и от техническите и професионални лица;
- насърчаване на прозрачността в предоставянето на професионално обучение;
- определянето на качествен подход, достъпен за лиците с професионална или поливалентна насоченост (посредством асоциирането на професионалната или технологична насоченост), които да удовлетворяват задължителни качествени критерии.

Законът за ориентирането и програмирането на бъдещето на училището от 2005 г. определя следните **основни критерии за качество** на национално равнище, които позволяват на лиците, предлагащи професионално обучение, да изискват, самостоятелно или в партньорство с други заведения, сертификат за качество „професионален лицей“:

- предоставяне на професионално и технологично обучение, чиято същност е изградена около актуална група от професии от един и същ професионален сектор (напр. туризъм и хотелиерство, автомобилен сектор).

- провеждането на обучения, насочени към получаването на различни дипломи и национални сертификати, отнасящи се към CAP или към дипломи за висше образование;
- приемането на разнородна маса от участници в сферата на учебния сектор, стажантския сектор и секторът на непрекъснатото обучение за възрастни;
- предоставяне на услуги по сертифициране на умения, придобити с опита;
- съществуването на партньорство с териториалните структури, професионалните сдружения и висшите учебни заведения. Партньорските взаимоотношения са в центъра на новите норми за сертификатите за качество, тъй като приносят на партньорите (местни организации, предприятия и професионални сектори) са съществени за развитието на професионалния лицей и за засилване на неговия имидж навън между младежите и техните семейства. Развитието на партньорските взаимоотношения с местните предприятия е от решаващо значение за разбирането на социално-икономическия контекст, с цел приближаването към нуждите на местния пазар на труда. От особено значение е партньорството на професионалния лицей с областната управа в рамките на областния план за развитие на професионалното обучение;
- стимулиране и реализиране на действия по професионално ориентиране на учениците от горните класове на средното училище. Дейностите по ориентиране, предоставени от професионалните лица на учащите и преподавателите в коледжите са насочени към лансирането на информационна и популяризираща дейност, относно предоставяното обучение от страна на професионалните учебни заведения, с цел насочването на учениците към някои професионално ориентирани форми на обучение;
- отваряне към европейските инициативи. Това отваряне има за цел валоризирането на международния формат на учебните заведения. Може да бъде извършено в рамките на обмен с европейските държави и е насочено към насърчаването на мобилността на учениците;
- предоставяне на услуги за настаняване. Предоставянето на услуги за настаняване позволява на учащите да се възползват от възможността за квартира в близост до професионалния лицей;
- предоставяне на мерки, които съпътстват ученика при получаването на дипломата и съдействие при професионалната му реализация. Съпътстващите учениците мерки при приключването на периода на обучение са от съществено значение за определянето на влиянието на професионалния лицей върху бъдещето на младежите. Могат да бъдат допълнени със съпътстващи мерки в посока на професионалната реализация посредством оказване на помощ в търсенето на работа.

Сертификатът за качество „GRETAPLUS“ е въведен от Министерството на образованието с цел повишаване на качеството на непрекъснатото образование за възрастни. Този знак се предоставя на централите за обучение на възрастни, които удовлетворяват критериите за качество, определени в Националната референтна рамка.

Някои от основните етапи на въвеждането на знака за качество Gretaplus са, както следва:

- между 1985 и 1999 г. бяха въведени 4 знака за качество за учебните заведения за възрастни (GRETA), определени в 4 национални референтни рамки, одобрени от Министерството на образованието.

- през 1999 г. Министерството реши да рационализира собствените си инициативи, въвеждайки някои препратки към стандарт ISO, за да създаде нов знак за качество;
- през януари 2000 г. 12 учебни заведения, които предоставят обучение на възрастни, бяха включени в пилотен проект за прилагане на нови стандарти за качество;
- между 2000 г. и 2009 г. знакът за качество „GretaPlus“ беше въведен с една национална референтна рамка, определена от Министерството на образованието;
- след 2009 г. бе определена нова национална референтна рамка от Министерството в сътрудничество с френския орган за стандартизация (AFNOR), за предоставяне на знака „Greta plus“.

Националната референтна рамка включва кодекс, който регламентира основните задължения и отговорности на учебното заведение спрямо бенефициентите и клиентите. Основните критерии за качество са обобщени както следва:

- бърз и улеснен достъп до информацията за предоставяните услуги;
- лична консултация относно предоставяните услуги и потенциалното финансиране при посещение на курсовете;
- широка гама от предоставяни услуги: от насочването до обучението и сертифицирането;
- ориентиране към нуждите на клиентите и бенефициентите на услуги;
- преговаряне за договорите с бенефициентите по отношение на техните цели, в съответствие със съдържанието и характеристиките на предоставяната услуга;
- помощ и адаптиране на предложената учебна програма към бенефициентите въз основа на консултация със служител;
- методи, материали и инструменти за предоставяне на услугата, адаптирани към нуждите на всеки бенефициент;
- оценка и акредитиране на резултатите от ученето;
- опитен и квалифициран персонал и ефикасни учебни материали;
- ефикасен административен и финансов контрол за предложените услуги;
- непрекъснато подобряване на услугите.

Центровете GRETA, сертифицирани със знака „Greta plus“, предлагат персонализирано обучение в зависимост от нуждата на клиентите.

Френската система има няколко основни характерни особености: централизиран характер на системата за инспектиране и оценяване на заведенията за професионално обучение, ограничена самостоятелност на органите за оценяване на заведенията за професионално обучение, външно оценяване на преподавателите и връчване на държавни знаци за качество на предоставяното професионално обучение. Френският модел регистрира и известни слабости като липса на самооценяване и външно оценяване на учебните заведения и липса на специфичен подход при оценяване на професионалното образование.

12.6. Испания

Обща информация. Моделът на Испания по своята същност е федерален модел, тъй като компетенциите, отнасящи се до професионалното

образование и обучение, са разпределени на различни административни нива между държавата и автономните общности. В частност на автономните общности са предоставени широки правомощия при решаване на въпросите, свързани с училищата, управлението на персонала, ориентирането и финансирането на субсидиите, както и определянето, разработването и управлението на плановете за външно оценяване и инспектиране на учебните заведения. От друга страна задачите, свързани с оценяването на центровете за професионално обучение, са възложени на мрежа от регионални агенции по качество, чиято задача е да насърчават развитието и прилагането на политиките за осигуряване на качеството в професионалното образование.

Основните задачи за оценяване на качеството на центровете за професионално обучение се разпределят между Института за оценяване (Istituto de Evaluacion), който е изпълнителна структура към Министерство на образованието и се занимава с учебната система и регионалните агенции за осигуряване на качеството на професионалното обучение. Механизмът на управление на Института за оценяване ограничава степента му на самостоятелност и независимост по отношение на националните и регионални политики.

В испанския модел не се съдържа подход на оценяване на училищата, основаващ се на външно и/или вътрешно оценяване, поради ниската степен на формализиране на процедурата за инспектиране и контрол на заведенията за образование и обучение и липсата на възприета методология за самооценяване.

Испанската система за образование не прилага държавни знаци за качество на предоставяното професионално обучение. Въпреки това, следва да се отбележи наличието на сертификати за качество (ISO 9000, EFQM), доброволно възприети от институциите за професионално обучение. Прилагането на стандарта ISO 9000 от центровете за обучение предполага наличието на забележителен капацитет за адаптиране и приспособяване на този стандарт към системата за обучение. Моделът EFQM в най-добрия случай се позовава на непрекъснатото подобряване на работата и се основава на цикъла за качество: програмиране, прилагане, оценяване, преразглеждане.

Мрежа от регионални агенции по качество на професионалното обучение. Оценяването на институциите и структурите за професионално обучение се осъществява от широка мрежа регионални агенции по качество, които имат задачата да развиват и прилагат политиките по гарантиране на качеството на професионалното обучение. По-голямата част от тези регионални агенции е възприела модела за оценяване EFQM, предвиждащ интегриране на външното оценяване и самооценяването на училищата и образователните центрове.

В Андалусия Генералната дирекция за оценка на образованието и подготовката на преподавателите (Direcion General de Evaluacion Educativa y Formacion del Profesorado) изготвя план за оценяване на учебните заведения и центровете за обучение. Този инструмент за оценка се състои от две части, подчертаващи централните аспекти на процеса на оценяване: Първата част се съсредоточава върху концепцията и модела за оценяване, изготвен за

андалуските училища. Тук са определени ясно целите, които се възнамерява да бъдат постигнати, и измеренията и индикаторите на инструмента. Във втората част, освен принципна информация за училището, се посочват източниците и документите, от които да се извлече информация, и се обявяват основните измерения:

- А. Планиране на образователната дейност;
- В1. Развитие на образователната дейност: насочване и управление на училището;
- В2. Развитие на образователната дейност: отношенията в клас;
- С. Резултати от образователната дейност;
- D. Характеризиране на училището.

С всяко измерение се свързват индикатори, оценяващи различни аспекти, като например дидактическо проектиране и предлагано обучение, работа на училищните органи, „климата“ в училището, дотиране със структури и насочване на ресурси.

Баската агенция за оценяване на компетентността и качеството на професионалното обучение (Agencia Vasca para Evaluacion de la Competencia y la Calidad de la Formacion Profesional) е създадена през 2001г. с цел насърчаване подобряването на професионалните компетентности на активното население и създаване на система за оценяване на качеството на предлаганото професионално обучение в Баския регион.

Стратегическият план на Баския регион за развитие на професионалното обучение поставя сред стратегическите цели засилването на ролята и компетентността на Баската агенция за оценяване на компетентностите и качеството на професионалното обучение. Една от приетите мерки за утвърждаване на Баската агенция за оценяване е предвиждането на по-големи дотации с персонал и инфраструктури. Сред ключовите цели на Баската агенция за оценяване на компетентностите и качеството на професионалното обучение трябва да се подчертаят следните:

- да се лансират системите за оценяване на качеството на предлаганото професионално обучение чрез определяне или прилагане на практика на системи, процеси и методи за контрол и Гарантиране на качеството;
- да се разработи система за оценяване на професионалните компетентности на работещото и/или безработно население в активна възраст и да се проследи процеса на оценяване;
- да се разработи и приложи на практика регионална система за оценяване на качеството на системата за професионално обучение;
- да се стимулира познаването на културата на качеството сред структурите, предлагащи професионално обучение;
- да се повишава нивото на качеството на професионалното обучение;
- да се стимулира признаването и оценяването на професионалните компетентности, придобити чрез работен опит.

Баската агенция за оценяване на компетентностите и качеството на професионалното обучение е създавала набор критерии и индикатори за оценяване на качеството и резултатите от предлагането на професионално обучение в Баския регион. Индикаторите за качество, определени от Баската агенция за оценяване, са следните:

- резултати на системата за професионално обучение;

- удовлетворение на групите по интерес;
- качество на предлаганото професионално обучение;
- услуги по даване на съвети на потребителите на обучението;
- предлагане на професионално обучение, съответстващо на потребностите на предприятията;
- професионална компетентност на преподавателския състав;
- качество на процесите по управление и организация на структурите, предлагащи професионално обучение;
- динамика на непрекъснатото подобряване на системата за професионално обучение.

Механизмът за управление на качеството, възприет от Баската агенция за оценяване на компетентностите и качеството на професионалното обучение, е водещият модел EFQM, разработен от European Foundation for Quality Management. Моделът EFQM е експериментиран в представителна извадка от 16 структури за професионално обучение с цел да се насърчава системата за управление и оценяване на предлаганото професионално обучение чрез възприемане на методи, модели и инструменти за гарантиране на качеството, които интегрират методологията за вътрешното и външно оценяване.

Испанският модел за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение показва известна аналогия с френската система за проверка и оценяване. Изградена е на базата на комбинацията от йерархичен контрол/инспектиране и ограничена самостоятелност на органите за оценяване на заведенията за професионално обучение (тези, свързани с Министерството на образованието). И при двете системи (френската и испанската) сравнителният анализ подчертава ниската степен на формализиране на процедурите за инспектиране на училищата и на разделянето им на структурирани етапи на системно равнище. Испанската система за професионално обучение се характеризира от своя страна с висока степен на регионална децентрализация и силно участие на социалните партньори в системата за определяне на качеството на професионалното образование и обучение.

13. Национален подход за качество на ПОО.

Анализът на системата за осигуряване на качество на ПОО показва, че има значителни и дълбоки пропуски в системата за осигуряване на качество на ПОО в България - липсва определение за качество на ПОО; липсва системна нормативна уредба за осигуряване на качество на ПОО; липсват професионални стандарти; липсва национална концепция за осигуряване на качество на ПОО; не е осъзната потребността от качество на ПОО от институциите на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО и най-вече от работодателите; не се прилага цикъла за качество на ПОО; приложението на дескрипторите за качество (в европейския им контекст) е повърхностно; прилаганите индикатори за ПОО дават само далечна косвена оценка за качество на ПОО; липсва институция или институции, ангажирани пряко с качеството на ПОО; няма система за поддържане и повишаване на квалификацията на учители и преподаватели в ПОО; налице е остаряла и изостанала материална база и учебни материали и пособия за ПОО; връзките

на ПОО с бизнеса са символични; липсва професионално ориентиране; разширява се представянето на непривлекателността на ПОО; липсва система за проучване, идентифициране, анализ и прогнозиране на потребностите от ПОО; липсва ефективно социално партньорство за ПОО, включително за качество на ПОО; не се познава Препоръката на ЕП и съвета за ЕРРОК и т.н.

Наред с това, анализът на системата за осигуряване на качество на ПОО показва, че има и определени постижения в България - формирана е обща нормативна уредба за ПОО; има изградени институции на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО; има определена практика за планиране на ПОО; на ниво доставчици на ПОО (повече в професионалните училища и в много малка част от ЦПО) се прилага система за планиране, прилагане на плана, оценяване на изпълнението и преразглеждане, породено от обратната връзка с резултатите от изпълнението на плана; прилагат се определени индикатори за ПОО; в професионалните училища и в много малка част от ЦПО има (макар и само в книжен вариант) вътрешни правила за оценка на ПОО; в професионалните училища и в много малка част от ЦПО има (макар и само в книжен вариант) план за обучението на учители/преподаватели; има опит в разработването и прилагането на ДОИ, рамкови програми, учебни планове и програми, национални изпитни програми; има заповед на МОМН за прилагане на критерии и показатели за осигуряване на качество на ПОО в професионалните училища. Вероятно могат да бъдат посочени и други позитивни моменти.

Тези положителни условия, заедно с факта, че страната ни е член на ЕС и като такава, макар и доброволно, следва да изпълнява Препоръката на ЕП и съвета за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в ПОО, както и наличието в страната на експертен потенциал в областта на ПОО, на чуждестранни инвестиции, включително в нови модели за управление на персонала и изискване към качеството на ПОО и развиващата се мобилност на работната сила в рамките на ЕС и особено към България са обективно основание да се очаква положително развитие и на системата за осигуряване на качество на ПОО в България.

Съгласно Насоките за градивните елементи за осигуряване на качество на ПОО са приложими три основни подхода за качество на ПОО:

- на осигуряване на качество,
- на усъвършенстване на качеството и
- на контрол на качеството.

Анализирайки достигнатата степен на приложимост в България на цикъла за качество на ПОО, дескрипторите и индикаторите за качество в контекста на Препоръката на ЕП и съвета от 2009 г., както и на отделните градивни елементи за осигуряване на качество на ПОО и отчитайки опита на други държави-членки на ЕС, могат да бъдат дефинирани следните характерни черти и елементи на българския подход:

- да е насочен към **осигуряване** на качество на ПОО, на по-късен етап към усъвършенстване и към контрол на качеството на ПОО;
- да се реализира поетапно – подготовка, въвеждане, развитие;
- да реши въпроси от концептуален и нормативен характер;
- да конкретизира и персонифицира ролите на институциите на системно ниво, включително на НРТ за осигуряване на качество на ПОО;
- да осигури методически прилагането на цикъла за качество на ПОО на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО;
- да адаптира критериите и показателите за осигуряване на качество на ПОО от Препоръката на ЕП;
- да изгради инструментариум за вътрешна и външна оценка на качеството на ПОО;
- да разработи речник на термините за осигуряване на качеството на ПОО;
- да включва програми за обучение на експерти за приложение на отделните елементи на системата за осигуряване на качество на ПОО;
- да стимулира и интегрира усилията на всички социални партньори, включително представители на доставчиците на ПОО;
- да формира култура за осигуряване на качество на ПОО.

Безспорно, необходима е усилена и задълбочена работа. Тя може да бъде консолидирана в един национален проект в рамките на ОП РЧР за изграждане на Българския модел за осигуряване на качество на ПОО.

Заклучение

Обективният извод, който се налага от анализа на системата за осигуряване на качество на ПОО в България е, че страната ни изостава от ЕС още на концептуално равнище за качество на ПОО. Съществуващата практика в страната ни и в нормативно отношение, и в действията на институциите, и в поведението на доставчиците на ПОО, и на социалното партньорство е в рамките на система, която не насърчава ПОО, не насърчава и качеството на ПОО.

Безспорно е, че е необходима усилена и задълбочена работа.

В този смисъл, установената чрез проучванията загриженост, амбиция, отстояване и развитие на модели за ПОО и на качество на ПОО ни правят оптимисти за развитието на ПОО в България.

Приложение 1.

Резултати от фокус групите, проведени на 28.01.2011 година

(Участват директори на професионални гимназии и центрове за професионално обучение)

Въпрос 1. Вашето определение за качество на професионалното образование и обучение.

Професионални гимназии: Ясно осмисляне на понятието няма. Компонентите, от които се състои качественото професионално обучение и образование, са отлична база, добри преподаватели, ученици със сериозно отношение към професионалното обучение, отлично проведени държавни изпити по професията, реализация на завършващите на пазара на труда. Професионалното образование е възможност за учене през целия живот и, в тази връзка, е необходимо да се осигурят условия за развитие и усъвършенстване през целия живот – осигуряване на учебни програми и учители, които са запознати с процеса на обучение на възрастни, като под това понятие се разбира общността от хора, излезли от системата на средното образование. Необходимо е да се осигурят условия за квалификация на учителите, свързана с обучението на възрастни, тъй като тази методика се различава от методиката за работа с подрастващи. Друг важен етап е етапът на реално валидиране на предишни придобити знания и умения. Трябва да се намери верния път и начин за признаване на придобити умения и знания. Качеството на професионалното обучение представлява съвкупност от ключови компетентности, съобразени с потребностите на пазара. Необходима е адекватност на получаваните знания, които биха били един от основните фактори за реализация на пазара. Голямо значение има и възрастта на преподавателите като условие за мотивиране на учениците. Част от преподавателите по теория и практика са пенсионери.

ЦПО: Качеството на професионалното образование и обучение трябва да се търси в пригодността на хората, които излизат от това обучение – доколко се реализират на работното място, какъв е обемът и вида от компетенции, които са усвоили, тъй като те трябва да могат да изпълняват определени задължения на работното си място. И постепенно се надграждат нови знания и умения. Възможностите на някои завършващи са много малки. Не притежават основни знания по професията, която изучават, особено в областта на техническите специалности, а това ще доведе до бъдещи проблеми с поддръжката на техниката в страната.

Въпрос 2. Как прилагате цикъла за осигуряване на качество на ПОО – Планиране, Приложение, Оценка и Обратна връзка?

Професионални гимназии: В целия процес на прилагане на този цикъл е необходимо училищата да се съобразяват с изискванията на пазара. Остават отрасли, които изобщо не се покриват. Да се залагат професии, които са

нужни на пазара. Бизнесът и хората, които потребяват тези услуги, не вземат активно участие при формиране на план-приема. Броят на СОУ-тата е прекалено голям и от тях излизат хора без каквато и да е квалификация. Спазват се учебните планове и учебните програми, работи се по проекти. Всеки си прави собствена оценка за необходимите професии, но отново има разминаване между собствената оценка и тази на бизнеса. Голяма част от училищата проследяват реализацията на своите възпитаници, но е необходимо обратна връзка да дойде и от страна на работодателя. Необходимо е да се засили ролята на професионалното ориентиране. Директорите и учителите полагат усилия в тази посока, но са необходими системност, специалисти и структура, свързани с професионалното ориентиране. Демонстративното изнасяне на резултатите от държавните изпити предполага преднамерено отношение към професионалните училища.

ЦПО: Проблемите пред професионалното образование стоят отдавна. Наблюдава се пасивно отношение от страна на бизнеса – какви кадри са необходими, с каква степен на образование. Българо – германските центрове имат конкретен процес на планиране – проучват се потребностите на пазара, как се променят изискванията на професиите, поддържат връзка с работодателите, има последваща връзка с обучаемите. Проблемът е, че когато се прави проучване на браншово ниво, не се говори с яснота за бъдещето, няма конкретна визия за бъдещето. Това води и до пренасищане на пазара с определени професии и недостиг на специалисти от друго професионално направление. Не се проверява професионалната пригодност на обучаемите. Забелязва се хаотичност и разминаване на критериите на професията и пригодността на обучаемия. Професионалното ориентиране, което е необходимо, липсва. Скандинавските страни имат много добре разработена система за оценка на качеството на професионалното обучение.

Въпрос 3. Достатъчно ясни ли са правилата за предлагане на ПОО – законодателни, лицензиране. Ограничават ли нерегламентираното предлагане на професионалното обучение?

Професионални гимназии: Необходима е по-голяма свобода за работа на училището с бизнеса. Професионалното образование да мине към Министерството на труда и социалната политика или да имаме Министерство на образованието и квалификацията, както има в Европа. Беше зададен въпроса: защо Центърът за оценка на качеството не взема активно участие при провеждане на държавните изпити по професионално обучение? В училищата в изпитните комисии участват главно представители на самите училища, а синдикатите и бизнесът отказват участие. Бизнесът би могъл да финансира поне част от провежданите изпити, което би било важна предпоставка за пълноценно провеждане.

ЦПО: Държавата да се намеси и да раздели задълженията и правата на професионалните гимназии и центрoвете за професионално обучение. Необходимо е да се преразгледа списъка с професиите, защото липсват някои основни професии. Необходимо е повече ученици и обучаеми да завършват с първа или втора квалификационна степен. ЦПО-то остава междинно звено между училището и работодателите и по-скоро представлява изискванията на работодателите. Държавата е длъжна да преразгледа политиките си или по-скоро липсата на такива по отношение на

професионалното обучение. Няма никаква система за оценка на професионалното образование. Наблюдава се липса на мотивация и информация за бъдещите ученици и техните професии. ДОО-та са само някакъв рамков план – брой часове, при изработването на които вземат някакво участие работодателите и оттам нататък участието на бизнеса е само пожелателно. В хода на работа възникват някои въпроси, като например, кой и как контролира процеса на обучение, какъв е мониторингът на професионалните центрове, кой и как оценява обучението на възрастните. Липсва желание да се отговори на тези въпроси и да се решат тези проблеми. Засега се упражнява само формален контрол от страна на НАПОО и резонно възниква въпросът: а къде е ролята на министерството на образованието, към което се числи и професионалното обучение? Заданията за държавни изпити са остарели, липсва външно оценяване в системата на професионалното образование. Може да се отбележи драстично разминаване между оценените професионални умения и компетенции в България и изискванията на EUROPASS, което говори за липса на общата европейска рамка в нашата страна. След всяка година на обучение би трябвало да се получава сертификат, който да отразява придобитите през учебната година професионални компетенции. Необходимо е да има основна базова квалификационна степен и да се надгражда над нея. Липсват разработени стандарти за професиите. В това отношение се забелязват наченки на самоорганизиране на бизнеса в посока изработване на такива стандарти. Бизнесът не е запознат в детайли със системата на професионалното образование в страната. Трудно може да се говори за качество на професионалното обучение на изхода.

Въпрос 4. Прилагат ли се и какви са вътрешните мерки за осигуряване на качеството на ПОО в институциите предоставящи образователната обучителната услуга?

Професионални гимназии: Изготвят се необходимите заповеди и инструкции за работа. Проверката на преподавателите е залегнала в плана за контролна дейност на директора на училището, но това е по-скоро формална дейност, отколкото качествена. Законът за професионалното образование не е равностоен на Закона за общообразователния минимум. Трета и четвърта квалификационни степени се придобиват с еднакъв брой часове – въпросът е: редно ли е? Много от учебните планове се правят преди ДОО-тата, а и процедурата е бавна и тромава.

ЦПО: Що се касае до вътрешните мерки за осигуряване на качество на ПОО, често пъти те са изработени и прилагани само формално от всяка обучаваща институция. Необходимо е още при лицензирането на центрoвете да се проверява тяхната система за вътрешно оценяване. Големи хотелски вериги разработват собствена система за обучение, която ги удовлетворява. Там качеството е проблем на самия работодател. В Европа съществува Център за сертифициране на умения и компетенции, където всичко се проверява по определени критерии.

Въпрос 5: Имате ли и какви са Вашите функции и отговорности за осигуряване на качество на ПОО?

Професионални гимназии: Има написани формални неща, които касаят главно статистиката. Те се представят при проверка.

ЦПО: Има формални критерии и главно се попълват документите касаещи НАПОО и статистиката, Културата на бизнеса не е на висота не влагат средства за квалификацията на персонала, рядко се наемат мениджъри "Човешки ресурси".

Въпрос 6: Каква е необходимата информация в системата на ПОО, която следва да се набира и обработва за осигуряване на оценка на качеството на ПОО? Как се осигуряват достоверни данни? Има ли задължителен набор от индикатори за оценка на качеството/ Публикува ли се или. ако не. следва ли да се публикува информация за тези индикатори?

Професионални гимназии: Има изготвени справки за всички видове дейности, има изработен и план за квалификация на преподавателите, който задължително трябва да се изготви. Въпрос: а кой и как контролира и оценява висшето образование? Много от младите кадри нямат необходимата подготовка, голяма част стават учители без специална педагогика. Всички справки и документи, които се представят в РИО, преминават в МОМН и оттам нататък няма резултат. Липсва връзка между звената на образователната система.

ЦПО: Няма система за комуникация с НАПОО и други образователни институции освен личната неформална връзка. Целият процес се свежда до лична инициатива и контакти.

Въпрос 7: Съществува ли комуникация в системата за ПОО – министерства и агенции към доставчици на ПОО и обратно? Коя е Националната референтна точка за осигуряване на качеството в ПОО в България и какви са нейните функции?

Професионални гимназии: Администрирането е водещо между училище – РИО – МОМН и между НАПОО – ЦПО. 20 процента от учебния план да бъде разработен от училището, защото сегашната система на създаване на училищните планове води до унифициране. Как ще се постигне стандартът, трябва да реши училището. Би било добре да има подстъпени на дадена професионална степен. И в тази връзка е добре държавната изпитна програма да даде възможност ученикът да вземе и по-ниска квалификационна степен, ако не издържи изпитът по теория и практика на степенята, за която е записан в училището. Професионалните гимназии изразяват недоволството си, че ЦПО-тата обикновено ползват базата и учителите на професионалните училища, а гимназиите са принудени да използват този начин за набавяне на финансови средства. Нямат информация за Националната референтна точка.

ЦПО: МОМН е националната референтна точка. Министерството трябва да проучва добрите практики и да създаде стандартите за професиите. Възниква въпросът: как да повишава квалификацията си директорът на ЦПО? МОМН би трябвало да вземе отношение и по този въпрос, защото директорите на ЦПО биха могли да си платят и да се включат в обучението

за директори, които Министерството организира за останалите директори на училища. Директорите на ЦПО-та нямат методическа помощ от страна на НАПОО.

Въпрос 8: Имате ли информация за успешните практики в страната за осигуряване на качество на ПОО и как според Вас може да се осигури качество на ПОО - чрез подкрепа или чрез административно въздействие?

Професионални гимназии: Информацията, която имат, отново е свързана с възможността чрез лични контакти да научиш за добрите практики. Необходимо е да се намери начин хората да се запознаят с добрите практики. В МОМН дори е ликвидирана Дирекцията "Професионално образование" и мнението на някои експерти е, че те не правят политики в областта на професионалното образование.

ЦПО: Няма изградена система за обмяна на добри практики. Сведения се черпят от проекти и разговори с колеги, а дори и да има някъде добри практики, не е намерен начин те да бъдат популяризирани. Там, където има разбиране и култура на работодателите, има и осъществяване на добри практики. Освен това, важно условие е наличието на добри преподаватели и добра материално-техническа база. В ДООИ-тата никъде не е залегнало изискването за повишаване квалификацията на преподавателите, а в чужбина съществува изискване през определен брой години да се участва в различни форми за повишаване на квалификацията. Необходимо е външно оценяване по определени критерии.

Въпрос 9: Според Вас и от Вас прилага ли се подхода на обратната връзка с обучаемите и работодателите за осигуряване качеството на ПОО?

Професионални гимназии: Нямат механизъм за проследяване реализацията на завършилите училището. Класните ръководители се опитват да проверят и това, но тази дейност не е нито пълноценна нито постоянна.

ЦПО: Повечето от тях са си създали система за проследяване реализацията на обучаемите. Провеждат се общи семинари за всички преподаватели от някои фирми – напр. "БОШ". Често пъти темите са свързани с ролята на водещите фирми и тяхното ноу-хау.

Въпрос 10: С делегирани бюджети може ли да се осигури качество на ПОО? Какви, според Вас, трябва да бъдат формите на финансиране на ПОО от гледна точка стимулиране на качеството?

Професионални гимназии: Делегираният бюджет не може да финансира качеството на обучението. Съфинансирането на проекти, което беше практика доскоро, е спряно. Обучението на преподавателите и тяхната квалификация също е част от делегирания бюджет, който не може да обхване всички дейности.

ЦПО: Заделят суми, които инвестират в допълнителна квалификация, но всичко зависи от средствата, с които се разполага в дадения месец.

Въпрос 11: Съществуващата нормативна уредба гарантира ли качеството във всички аспекти на професионалното образование и обучение – стандарти, учебен процес, материална база, преподавателски състав, оценка на резултатите от ученето и т.н.?

Професионални гимназии: Няма ясна концепция за развитието на професионалното образование. Забравя се как и защо са се появили професионалните училища. Често пъти документацията, която се попълва, е напълно излишна и ненужна. Необходимо е да се инвестира в материална база и подготовката на студентите. Професионалните стандарти да се изработват съвместно с училищата.

ЦПО: Необходими са повече часове по практика и теория за сметка на общообразователните предмети. Да не се унифицират учебните програми в професионалните гимназии и в ЦПО-та. Един от основните проблеми е качеството на преподавателския състав – феминизиране на преподавателския състав, част от преподавателите са пенсионери, има преподаватели с ниска степен на преподавателски възможности. Професионалната пригодност липсва навсякъде. Тя може и трябва да залегне в професионалните стандарти. За професионалното ориентиране трябва не само да се говори, но и да се работи активно в тази посока. В целия свят професионалните стандарти вървят отдолу нагоре – от професионалното ориентиране до бакалавър и магистър. В някои страни не може да вземеш степен “магистър”, ако нямаш определен брой години трудов стаж по специалността.

Въпрос 12: Как може да се постигне реалното и ангажирано включване на вътрешни и външни партньори и заинтересовани страни за осигуряване на качество на ПОО?

Професионални гимназии: Досега не е говорено за качеството на професионалното образование и обучение. Говори се само за проблемите, без да се предлагат решения на проблемите. Има наченки на интерес от страна на бизнеса към дейността на професионалните училища. Хубаво би било да се допускат ученици до базата на добри предприятия – поне 2 дни в седмицата, като всичко това трябва да се регламентира законово. Да се промени отношението на работодателите към провеждането на държавните изпити и те да вземат активно участие в тях, включително и при финансирането им. Фактът, че държавата осигурява професионалното обучение, размива отговорността на бизнеса и работодателите. Да се промени финансовата политика на правителството по отношение на бизнеса, който подпомага професионалното образование - данъчни преференции и т.н. Да се помисли има ли възможност да се признае професионалното обучение като някакъв вид стаж или практика.

ЦПО: Споделят тезата, че когато има партньорство с работодателите, обучението отговаря на техните потребности, т.е. качеството на обучението е високо. Проблемът е, че такова партньорство не се случва често.

Приложение 2.**Резултати от фокус група,
проведена на 18.02.2011 година****(Участват представители на министерства,
агенции и държавни предприятия)**

НАПОО: Много мнения, свързани с качеството на професионалното обучение и образование се базират на емоционална основа. Критериите, които има и се създават, са предпоставка за бъдещо качество. Качеството би трябвало да се мери на изхода, защото на входа има все пак някакви критерии. НАПОО участва в Международната мрежа за осигуряване на качеството в областта на професионалното образование и обучение. Темата за качеството на професионалното обучение е общ проблем за европейските държави. Необходим е комбиниран подход за осигуряване на такова качество. Като една от причините за съществуването на този проблем в страната се сочи липсата на стандарти по професиите, остарялата материално-техническа база, квалификацията на учителите, качеството на учебните планове и учебните програми. Държавните изпити по теория и практика на професията не показват реалната ситуация на изхода, където нещата се размиват. Подходът трябва да е свързан с генерална промяна, както и с осигуряване на финансови средства, които не достигат в професионалните гимназии и центрове. Добре би било усилията за осигуряване на качеството да се насочат към външното оценяване. Вътрешната система за качеството, която представят в НАПОО центрoвете за професионално обучение, остава само на лист. Може би е добре да се изгради обща система за качество, която да се прилага от всички. Представителите на Агенцията по заетостта много трудно биват допускани до участие в комисиите за провеждане на държавните изпити по теория и практика на професията. Има идея за създаване на система за постоянен контрол върху обучението, но, за съжаление, отново ще се упражнява главно контрол върху административното качество – брой часове, наличие на учебни планове и учебни програми, преподавателски състав и т.н.

Министерство на отбраната: В Министерството на отбраната беше изготвена и публикувана на електронния сайт Наредба 19/ 25.05.2010 година, свързана с качеството на услугите в областта на професионалното обучение. Когато заявиш необходимост от определено обучение, заявяваш и своите очаквания като качество на услугата. При провеждането на такова обучение се регламентира и вътрешна и външна оценка. Подготвя се заповед, която ще излезе може би до края на месеца, и, която ще е свързана конкретно с постигане на качество на професионалното обучение. Чрез излязлата наредба се дава възможност за промяна на част от учебните програми и учебните планове. Очаква се 30 % от учебния материал да бъде осъществяван под формата на лекции, а останалата част да бъде учебна практика. Когато се заявява конкретното обучение се дават от заявителя и критериите за качеството на крайния продукт. Съществува възможност да започне прилагане на атестиране два пъти в годината. Понякога се отбелязва разминаване между вътрешното и външното оценяване. Предстои

преразглеждане на вече разработените учебни планове и учебни програми.

Български пощи ЕАД: Необходимо е да има обвързаност между професионалните гимназии и реалния бизнес. Препратки на МОМН към линка на Националния уеб-портал по професионално образование и обучение все още няма. Качеството на професионалното образование и обучение се разделя на две основни нива: качество в професионалните гимназии, където обучението не е обвързано до голяма степен със съществуващата необходимост от конкретен тип професионално обучение, и реалните нужди на бизнеса. Необходимо е при осъществяване на приема в тези училища да има активно участие на бизнеса и работодателите. Същото активно участие би трябвало да се отбелязва и при изготвянето и утвърждаването на учебните планове и програми. На изхода също би трябвало да се проследява индивидуалното развитие на всеки ученик не само в конкретното училище, но по възможност и след това. Би могло с поднормативен акт, да се вмени като задължение участието на бизнеса при провеждането на държавните изпити по теория и практика на професията. Макар че, браншовите камари и сега би трябвало да участват. Ако се създаде унифицирана система за качеството на професионалното обучение, трябва да има и сериозен административен контрол, както и действащи вътрешни правила за нейното прилагане. Ако има една обща административна рамка, ще има и едни щогоде общи стандарти. Участието на браншовите камари в процеса на оценяване на качеството на професионалното обучение също е формално и би трябвало да се работи в посока на неговото активизиране. Рекламата в професионалните училища би трябвало да е насочена към последващата реализация на завършващите конкретното училище. Бизнесът би трябвало основно да задава параметрите на учебните програми и учебните планове. В това отношение се забелязва активизиране на браншовите организации на заварчиците, които заявяват желание за промяна на статуквото – биха искали да участват активно при създаване на действаща система за качеството на професионалното образование, както и в процеса на изготвяне на учебните планове и програми.