



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

# Апробиране на модела за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение, чрез външно независимо оценяване на резултатите

## ОБОБЩЕН ДОКЛАД

Ноември 2022 г.



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

## Съдържание:

<b>1. Отчет на извършената дейност</b> .....	3
<b>1.1 Администриране на договора за изпълнение</b> .....	3
<b>1.2 Създаване на Секторен съвет за квалификация</b> .....	3
<b>1.3 Сформиране на екипи от външни оценители и подготовка за участие в държавни изпити</b> .....	5
<b>1.4 Идентифициране и подбор на ЦПО и обучавани лица за осъществяване на външното оценяване</b> .....	6
<b>1.5 Провеждане на независимо външно оценяване чрез участие на експерти в държавни изпити в ЦПО за придобиване на професионална квалификация по професия „Готвач“</b> .....	6
<b>2. Анализ на докладите на работните групи</b> .....	7
<b>3. Предложения за промени в ДОС по конкретни професии, СППОО, НИП, учебни планове и програми, изпитни билети</b> .....	14
<b>4. Становище относно целесъобразността от създаването на секторни съвети</b>	19
<b>5. Условия за устойчивост на секторния съвет по квалификация</b> .....	21
<b>6. Предложения за инициране на проекти</b> .....	23



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Настоящия доклад е изготвен от Сдружение „Международен институт по мениджмънт“ – Варна (МИМ) , в изпълнение на Договор №П-02-1-31/25.02.2022 г. между Национална агенция за професионално образование и обучение и Сдружение „Международен институт по мениджмънт“ за услуга с предмет: „Апробиране на модела за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение, чрез външно независимо оценяване на резултатите“ и тестване на модела „секторен съвет за квалификация“, вкл. чрез участие в държавните изпити и осъществяване на външно независимо оценяване на резултатите, както и установяване на приложимостта на модела в България.“ по проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020, съфинансирана от Европейския социален фонд и **обобщава изпълнението** на поетите ангажименти от страна на МИМ като изпълнител.

## 1. Отчет на извършената дейност

### 1.1 Администриране на договора за изпълнение

След подписването на договора с Възложителя беше определен състава на екипа от експерти, отговорни за изпълнението на възложената услуга.

Бяха изготвени образци и модели на документи, които да подпомагат работата на екипа по изпълнение на услугата и последващото отчитане. Беше създадено досие за изпълнението и отчитането на договора, което се поддържа на хартиен и електронен носител, като периодично беше допълвано с актуална информация и документация.

Отправна и важна стъпка към изпълнението на дейностите по договора бе изготвянето на детайлен **план-график**. Като цяло, всички планирани дейности по план-графика протичаха съгласно заложеното, като с оглед гарантиране успешната реализация на договорените услуги в пълен обем и постигането на поставените цели, през месец юни 2022 г. беше договорено **удължаване на периода на изпълнение на договора с 3 месеца**, за което беше сключен анекс към договора с НАПОО.

В изпълнение на ангажиментите си МИМ изготвяше и подаваше месечни справки за изпълнените дейности, заедно с приложимата документация, които бяха отчетени в НАПОО. На последно място, заключителните събития по проекта, в които представител на МИМ следва да вземе участие се проведоха по график, а именно Националната конференция по проект „Качество и ефективност“ на НАПОО се проведе в гр. София на 27.10.2022 и в нея беше осигурено участие на изпълнителя, а заключителното публично събитие се проведе на 11 ноември в гр. Варна.

### 1.2 Създаване на Секторен съвет за квалификация

През месеците март и април 2022 г. бе осъществена предварителната



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

подготовка за Учредяване на Секторен съвет за квалификация.

Изхождайки от разработените вече материали по проект „Качество и ефективност“: „Анализ и актуализиране на съществуващия модел на дейностите за мониторинг и контрол на качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО и разработване на нов модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение“ и финален доклад на изпълнителя, вкл. направените в тях изводи, препоръки и приложения на документация, бе направено **проучване за потенциални членове на Секторния съвет за квалификация** в сферата на туризма. Следвайки изготвеният модел за ССК, съвместно с НАПОО, бе изготвен и съгласуван **списък с експерти и представители на институции и организации**, имащи отношение към предмета на дейност на съвета, а именно: работодатели, браншови и работодателски организации, обучаващи институции, експерти и др.

Бяха обсъдени редица предложения и варианти относно наименованието на Секторния съвет за квалификация, като екипът се спря на ССК „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“. Изборът на това наименование беше обусловен от съществуващото наименование на направлението, в което понастоящем се намира и професия „Готвач“, по която се извършва апробирането на модела, както и от стремежа да се избере наименование, което да предоставя достатъчно възможности и гъвкавост за по-нататъшно обогатяване и разширяване на обхвата на съвета, и чрез присъединяването на нови експертни комисии за външно оценяване, да позволява неговото участие в оценяването и актуализирането и на други професии и специалности от същото направление.

Съвместно с НАПОО, беше определена дата за провеждане на встъпително заседание, както и място като беше избран град Варна за първото заседание на ССК. Беше изготвено писмо-покана към потенциалните членове на Секторния съвет за квалификация, както и програма за встъпителното заседание, които след съгласуване с Възложителя, бяха изпратени на представителите от списъка с идентифицирани потенциални членове на съвета, заедно с изготвения проект на Правилник за дейността на ССК.

На 26.05.2022 г. в гр. Варна бе учреден Секторния съвет за квалификация „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“ като се проведе встъпителното заседание, в което се включиха 14 участници присъствено и 4 участници онлайн, представители на: НАПОО, Асоциацията на училищата по хотелиерство и ресторантьорство (АУХР), Сдружение „Международен институт по мениджмънт“, Варненската асоциация на хотелиерите и ресторантьорите и (ВАХР), „Топола Скайс Ризорт и Аквапарк“, Асоциацията на специализираните експерти в туристическата индустрия (АСЕТИ), Българската туристическа



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

камара (БТК), ПГТ „П. К. Яворов“ – Добрич, Софийската професионална гимназия по туризъм, ЦПО към „Богоя-М“-Варна, ЦПО към „Международен колеж“ ООД-Добрич, ЦПО към Висше училище по мениджмънт-Варна, ЦПО към Сдружение „Добруджанско и аграрно бизнес училище“-Добрич, Висше училище по мениджмънт-Варна и Частен професионален колеж „Богоя“-Варна.

На заседанието бе представен проект „Качество и ефективност“, както и целите, дейностите и очакваните резултати от апробирането на модела за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение, чрез външно независимо оценяване на резултатите.

В ползотворен дискуссионен формат участниците във встъпителното заседание работиха по предварително подготвения и приет дневен ред, в резултат на което:

- ▶ бе взето решение учреденият съвет да се нарича Секторен съвет за квалификация „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“;
- ▶ бе приет Правилника за дейността на Секторен съвет за квалификация „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“;
- ▶ бяха избрани УС на ССК, председател и заместник председател на съвета.

В допълнение, след учредяването си ССК планира още поредица от заседания (онлайн и присъствени), в рамките на които прави преглед на работата си и набелязва следващи дейности и цели.

### 1.3 Сформиране на екипи от външни оценители и подготовка за участие в държавни изпити

Съгласно сключения договор за изпълнение, МИМ ангажира 4-ма експерти за участие като външни оценители в изпитните комисии. През април 2022 г. беше извършена подготовка на експертите за участието им като членове на изпитни комисии като чрез поредица от обучения и срещи с подбраните експерти от страна на МИМ, им бяха разяснени основните дейности и техните ангажименти, условията на изпълнение на договора, и им бяха предоставени актуални нормативни документи, необходими за работата им като външни оценители. В последствие, се наложи да бъде ангажиран още един експерт, който отговаря на изискванията, и който да попълни състава на работните групи. Така, във всеки държавен изпит по теория и практика на професията от страна на Сдружение „МИМ“ взеха участие по двама експерти, които участваха като външни оценители.



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

#### 1.4 Идентифициране и подбор на ЦПО и обучавани лица за осъществяване на външното оценяване

През месеците март и април 2022 г. стартира и работата на екипа на МИМ по идентифициране и подбор на ЦПО и на обучавани лица, които се явяват на държавен изпит за придобиване на професионална квалификация по професията и съгласуване с Възложителя.

Чрез предварително проучване бе изготвена база данни с ЦПО, в които се провежда професионално обучение за СПК по професия „Готвач“, приключващи в рамките на срока за изпълнение на договора с НАПОО, както и броя обучавани, които предстои да се явят на държавен изпит.

Във връзка с провеждането на независимо външно оценяване във всеки ЦПО бяха предварително изготвени и съгласувани с НАПОО списъци на обучавани лица, които се явяват на държавен изпит за придобиване на професионална квалификация по професията и график за участие на всяка работна група в държавните изпити (по дати, членове на работни групи, място на провеждане и т.н.).

С всеки център за професионално обучение бяха уточнявани детайлите по провеждането на държавните изпити, участието на работните групи в независимото външно оценяване, предоставяне на състава на работната група за включването им в заповедта на директора на ЦПО по чл. 4, ал. 2, т. 4 от Наредба №1 от 19.02.2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация като представители на работодателите или на синдикатите. Екипът на МИМ организира пътуването и логистичната организация на експертните групи до местата на провеждане на изпитите.

#### 1.5 Провеждане на независимо външно оценяване чрез участие на експерти в държавни изпити в ЦПО за придобиване на професионална квалификация по професия „Готвач“

През периода м. май-м. октомври 2022 г. работните групи осъществиха паралелно външно независимо оценяване на **66 обучавани лица**, в рамките на **8 проведени държавни изпита** по теория и практика за придобиване на Втора степен на професионална квалификация на професия „Готвач“, организирани в **5 центъра за професионално обучение** като:

- ▶ външните експерти от страна на Сдружение „МИМ“ бяха включени (със заповед на директорите на съответните ЦПО) в изпитните комисии за провеждане на държавния изпит за придобиване на професионална квалификация като представители на работодателите или на синдикатите;
- ▶ участваха в изпитните комисии по теория и практика на професията;



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- ▶ извършиха външно независимо оценяване на знанията, уменията и компетенциите на обучаваните лица, явили се на държавен изпит;
- ▶ участваха в попълването на изпитните протоколи с резултатите от изпитите по теория и практика на професията;
- ▶ предоставиха Анкетна карта за участие в проект и Въпросник за удовлетвореността на лица, обучени в Центрове за професионално обучение на всяко лице, явило се на държавен изпит;
- ▶ всяка работна група изготви и предаде докладите (8 броя) от участието си в комисиите относно: съответствието между НИП и държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по конкретните професии и актуалност на знанията, уменията и компетенциите, констатирани пропуски на съществени знания и умения, положителни, отрицателни констатации, препоръки.

Всеки доклад съдържа следните приложения:

Изпитна тема/изпитен билет (за изпита по теория), Изпитно задание (за изпита по практика), Списък с лица, явили се на държавния изпит – част по теория и част по практика, копия на протоколи с оценки на изпитната комисия, Протокол за резултата от писмен изпит с оценките от писмената работа, Протокол за резултата от практически изпит с оценките от индивидуалното задание по практика, Протокол за оценките от държавен изпит за придобиване на професионална квалификация – окончателен, Протокол за независимо външно оценяване, Попълнени от обучаемите Въпросник за удовлетвореността на лица, обучени в Центрове за професионално обучение, Попълнени Карта за участие в проект от обучаемите.

Приложени към докладите са и снимки от изпитите по теория и практика, от попълването на Карта за участие в проекта и Въпросник за удовлетвореността на лица, обучени в Центрове за професионално обучение.

## 2. Анализ на докладите на работните групи

### 2.1 Кратка характеристика на ЦПО, в които се проведе външното оценяване

Центровете за професионално обучение, в които бе осъществено независимо външно оценяване, са със седалище в различни категории градове по брой население: 2 са ситуирани в големи градове, 2 се намират в средно големи градове и 1 ЦПО - в малък град.

Държавните изпити се проведоха съответно:

- 3 изпита в големи градове - 28 изпитани лица,



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- 3 изпита в средно големи градове - 21 изпитани лица,
- 2 изпита в малки градове - 17 изпитани лица.

## **2.2 Кратка характеристика на изпитаните обучени лица**

От общо 66 обучаеми, явили се на държавен изпит, 56 са безработни лица и са включени в обучение по програми и мерки на Агенцията по заетостта, останалите 9 са заети и сами финансират обучението си.

## **2.3 Констатации от докладите от работните групи**

### **2.3.1. Съответствие между Националната изпитна програма (НИП) и Държавния образователен стандарт (ДОС) за придобиване на квалификация по професия "Готвач"**

По отношение на **съответствието между Националната изпитна програма (НИП) и Държавния образователен стандарт (ДОС)** за придобиване на квалификация по професия "Готвач", членовете на работните групи съблюдаваха главно съответствието на изпитната документация с горните нормативни документи. При това, констатираха че се наблюдават някои пропуски от страна на обучаващите организации при подготовката на изпитните материали и тяхното пълно съответствие с НИП и ДОС като напр. липса на задължителни реквизити на документите, несъответстващи теми или недостатъчен брой изпитни билети и т.н. По-долу са посочени конкретни пропуски, които са регистрирани от външните оценители:

- Всички изпитни билети за държавния изпит-част по теория на професията съдържат изпитна тема в съответствие с НИП (№, тема, план тезис) с изключение на изпитния билет на 1 (един) държавен изпит, в който в план-тезиса и в критериите за оценяване на изпитната тема липсва „Описание на технологията на вид ястие на чужд език“;
- В малка част от изпитните билети липсва описание на дидактическите материали;
- В изпитният билет на 1 (един) държавен изпит липсват част от задължителните реквизити, поради което не е видно, че е за държавен изпит, също код на специалност и професия, имена и подписи на председателя на изпитната комисия, директора на обучаващата институция и печат;
- Приложната задача „Изготвяне на калкулация на вид ястие“ се включва в различни варианти: изписана в изпитния билет с посочен № на рецепта от рецептурник, с приложена калкулационна ведомост или приложена отделно с конкретна рецепта. Прави впечатление, макар и в малка част от изпитните билети, че приложната задача не е коректно и ясно формулирана;



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение"; финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- На 5 (пет) държавни изпита, проведени от 3 ЦПО подготвените изпитни билети по теория са по всички 18 изпитни теми от НИП. В 4 ЦПО техният брой е определен на принципа най-малко 1 в повече от броя на явилите се на изпит, а 1 ЦПО предостави за теглене 5 изпитни билета;
- Всички ЦПО са подготвили индивидуални практически задания с едно повече от броя на явилите се на изпит по практика на професията обучаеми;
- Индивидуалните практически задания при провеждането на 6 държавни изпита съдържат приготвянето на 3 ястия (в съответствие с примерното практическо задание в НИП), на останалите 2 държавни изпита се изискваше приготвяне съответно по 2 ястия в два варианта и по едно ястие;
- В повечето практически задания липсва № на рецепта или вписани продукти с грамаж/брой за съответните ястия и брой порции. В тези случаи, когато са изписани само определеният вид ястия, липсва и конкретика за ястията, липсват и гарнитюри, сосове и притурки;
- С малки изключения, индивидуалните практически задания съдържат останалите задължителни реквизити (име на обучаващата институция, вид на изпита, професия, специалност, № на заданието, указания, имена и подписи на обучаван, директор, председател на изпитна комисия);
- Не всички ЦПО включват в изпитните билети по практика критериите и показателите за оценяване;
- Един ЦПО е разработил своя оценъчна карта с конкретни критерии и степени /в бр. точки/ на покриване като: цвят, вкус, консистенция, мирис, температура, оформление на ястията, спазен грамаж и отделен критерий за изпълнение на задачата в поставен срок.

### **2.3.2. Актуалност на знанията, уменията и компетенциите; констатирани пропуски на съществени знания и умения; положителни, отрицателни констатации; препоръки:**

#### Актуалност на знанията, уменията и компетенциите:

В контекста на резултатите от държавните изпити по професия „Готвач“, се налага извода, че с малки изключения, у обучаемите липсват актуални знания, умения и компетенции, спрямо съвременните стандарти и тенденции в кулинарията. Само в един ЦПО обучаемите демонстрираха познаване и успешно прилагане на практика на различни и съвременни кулинарни техники и технологии чрез приготвяне на вариации на стандартни кулинарни изделия, на един асортимент по няколко варианта и прилагане на иновативни умения за оформление на асортиментите.



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

В останалите ЦПО, главно при изпълнение на практическите задания, бяха представени базови умения за приготвяне на асортименти от меню за класически ресторант, столово хранене и Българска национална кухня, без вложено особено старание и вариативност в естетическото оформление на ястията и при тяхното презентирание.

Като цяло, този елемент на оценката, касаещ актуалността на знанията, уменията и компетенциите, въпреки че е предвиден в ДОС и НИП и следва да бъде оценяван като резултат от ученето, е оставен на субективната преценка на оценяващите, като самата подготовка на обучаемите също е в голяма степен зависима от квалификацията, актуалността на знанията и мотивацията на подготвящите ги преподаватели и инструктори да ги запознаят със съвременни техники и технологии, приложими в реалната работна среда. От тази гледна точка, включването на представители на работодателите в процеса на оценка беше изключително показателно за пропуските в подготовката на обучаемите за непосредствена последваща работа в бизнеса.

#### Констатирани пропуски на съществени знания и умения:

В изпитните разработки на темите по теория на професията, най-често наблюдавания пропуск от страна на обучаемите е липсата на задължителното описание на вид ястие на чужд език (съгласно план-тезиса). В някои изпитни работи, присъства частично описание, в повечето случаи свеждащо се до изброяване на продуктите за съответното ястие. Друг задължителен елемент, а именно приложната задача за изготвяне на калкулация на вид ястие, също често е частично или грешно решена от страна на обучаемите. Подобни са резултатите при описанието на технологията за приготвянето на конкретното ястие, зададено в изпитната тема, като и тук често се наблюдават пропуски и неточности.

Недостатъчно знания, и особено умения, бяха констатирани по отношение на правилата за сервиране на ястията и подходящите сервиси, видно от писмените работи на обучаемите, както и от демонстрираното по време на практическите изпити.

По отношение на практическото приложение, оценяващите споделят, че значителна част от обучаемите демонстрират липса на умения по основни критерии за оценка като: естетическо оформление на порциите, спазване на грамаж и приготвяне на ястията в завършен вид с подходящите сосове, гарнитюри и др.

По отношение знанията за работа с инвентар при приготвяне на кулинарни изделия и приложението им на практика са налице пропуски.

У повечето обучавани липсват умения за презентирание на приготвените ястия,



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

не само по отношение на тяхното визуално оформление, но и невъзможност да обяснят използваните технологии на приготвяне, състава и др.

#### Положителни констатации:

С малки изключения ЦПО, в които бе осъществено независимо външно оценяване, се отнасят отговорно към изготвянето на изпитната документация и подготовката и провеждането на държавните изпити, спазвайки изискванията на съотносителните нормативни документи и инструкции.

Резултатите от проведените държавни изпити дават основание да се направи извода за добро общо усвояване и представяне на регламентирания в ДОС и НИП за професия „Готвач“ знания, умения и компетенции от страна на обучаемите, както и за качеството на обучението.

Регистрирани са и много добре структурирани и изчерпателни теоретични разработки и изпълнение на практически задания на много високо ниво, вкл. проявени креативност, лично творчество и отлично презентиране на ястията, доказателство за много високо качество на преподаване, както и отговорно отношение и силна мотивация за професионална реализация на обучаемите.

Положителна констатация беше направена и по отношение на факта, че по-голяма част от изпитаните показаха знания, умения и изградени навици за организиране на работата си в кухня; за поддържане на ред и чистота на работното място; изряден външен вид и спазване на изискванията за работно облекло; знания и спазване на санитарно-хигиенните изисквания; спазване на технологичната последователност при приготвянето на кулинарните асортименти.

#### Отрицателни констатации:

Отрицателните констатации се отнасят главно към описаните по-горе в доклада актуалност на знания, умения и компетенции, пропуски на съществени знания и умения, както и пропуските в съдържанието на изпитните билети (неясна/некоректно зададена приложна задача, липса на № на рецепти или изписани продукти с грамаж за съответните ястия, конкретика за ястията и брой на порциите).

Като несъответстваща практика се наблюдава провеждане на държавни изпити по практика с индивидуални задания, изискващи приготвянето на само едно или две ястия. Представянето с по-малко от 3 асортимента лишава обучаемите от възможността да демонстрират по-широк спектър от знания и умения и ги поставя в неравностойни условия, както по между им, така и спрямо обучаемите в другите ЦПО в страната.

Асортиментите в билетите по практика са предимно от менюто за детска и диетична кухня. Препоръчително е обучението да включва техники,



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

технологии и ястия, съобразени и със съвременните стандарти и тенденции в сферата на кулинарията.

Част от курсистите са слабо мотивирани и работиха без желание, старание и отговорност. В оценяваните курсове бяха включени и курсисти със заболявания, с които е недопустимо да работят самостоятелно в кухня, тъй като биха били опасни за себе си и околните. В това отношение, подборът на курсисти от бюрата по труда трябва да е по-отговорен и да отчита особеностите на обучителния, а в последствие и работния, процес, характерен за професията като обръща по-задълбочено внимание на представяните медицински документи.

### Препоръки:

#### Относно изпитните билети по теория на професията:

- При подготовката на изпитните материали, ЦПО да включват всички реквизити на примерният изпитен билет от НИП;
- Изпитните билети да се съставят в пълно съответствие с изпитните теми от действащата към момента на провеждане на изпита НИП (която е единна и задължителна), без да се изключват точки от план-тезиса на изпитната тема;
- Да се съставят ясно формулирани и коректно зададени приложни задачи, даващи възможност за демонстриране на важните за професия „Готвач“ знания и умения за изготвяне на калкулация на себестойност за приготвяне на брой порции на дадено ястие и то да е асортимент от групата ястия по изтеглената тема;
- Да не се допуска ограничаване броят на подготвените за теглене изпитни билети по теория под броя им в НИП.

#### Относно изпитните билети по практика на професията:

- Да се обърне внимание на задължителните реквизити на индивидуалните практически задания;
- Заданията да са ясно формулирани с конкретни асортименти с всички компоненти на кулинарното изделие /гарнитури, сосове, притурки/, с вписани № на рецептите или се предоставят такива, грамаж и брой порции;
- Препоръчително е практическите задания да включват приготвяне на тристепенно меню.

#### Относно усвоените знания, умения и компетенции:

- Да се акцентира върху теоретичното и практическо усвояване на технологията и технологичната последователност на приготвянето на ястия, едни от най-важните знания и умения за професия „Готвач“;



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- Да не се пренебрегва обучението по чужд език;
- При теоретичното, и особено при практическо, обучение да се акцентира на спазването на рецептите, усвояването на стандартите за грамаж на порциите, приготвянето на асортиментите в завършен вид с всички компоненти, естетическото оформление в подходяща посуда и презентирането на ястията;
- Да се акцентира на правилното използване на кухненски инвентар, с оглед осигуряване на безопасност при работа, спазване на санитарно-хигиенните изисквания и предотвратяване на предпоставки за кръстосано заразяване на продуктите, създаващи риск за здравето на кухненския персонал и клиентите;
- Програмата за обучение да включва и техники, технологии и ястия, съобразени със съвременните стандарти и тенденции в сферата на кулинарията.

#### Относно организацията и провеждането на държавните изпити:

Да се спазва съотношението на квотите на представители на ЦПО, работодатели и работници (регламентирано в Закона за професионално образование и обучение). Препоръчва се по-активно ангажиране и участие на представители на работодателите, с оглед гарантиране обективност на оценяването.

На следващо място, и в продължение на горното, препоръчваме присъстващите по време на изпитите преподаватели да се въздържат да помагат на обучаваните при изпълнението на практическите задания.

Препоръчително е да се определи време за приготвяне на всеки асортимент и да се избягва практиката всички изпитвани да презентират всички ястия в края на изпита, а би било добре организацията да се направи така, че изпитвания да може да презентира всяко готово ястие/продукт възможно най-скоро след неговото приготвяне.

За държавен изпит-част по теория е редно да се подготвят всички 18 изпитни теми от НИП. Това гарантира равностойност на всички държавни изпити по професията в ЦПО. В противен случай се създава впечатление, че подготовката е само върху определен брой теми.

Относно базата за обучение препоръчваме да се обръща внимание дали същата отговаря на изискванията и има капацитет за обезпечаване на работния процес на изпитваните, като считаме, че хигиената, оборудването, посудата и др. фактори влияят върху степента на усвояване и прилагането на ключови за професията знания, умения и компетентности, както и върху успешното представяне на курсистите по време на изпита по практика. Наблюденията показват, че честа практика в ЦПО е практическият изпит да се



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

провежда в един ден за всички изпитвани, като при липса на самостоятелни работни места за всички курсисти, те се разделят на групи, които биват допускани до базата последователно. Като цяло, това е добро решение, тъй като често практическите задания са изпълними в рамките на по-малко от 6 часа, но при определянето на групите следва да се отчита сложността и необходимото време за приготвяне на зададения асортимент. Друго възможно решение е, практическият изпит да се провежда в повече от един дни, каквато възможност е предвидена и нормативно, но често се negliжира.

### 3. Предложения за промени в ДОС, СППОО, НИП, учебни планове и програми, изпитни билети

На база участието на работните групи в провеждането на държавните изпити по професия „Готвач“, осъщественото независимо външно оценяване и направени констатации и изводи, предлагаме следните промени:

#### Предложения за промени в НИП

По отношение на Националната изпитна програма за провеждане на държавен изпит за придобиване на втора степен на професионална квалификация за специалност „Производство на кулинарни изделия и напитки от професия „Готвач“ предлагаме

1. Редуциране или премахване на изискването за описание на чужд език от план-тезиса

Предвид констатираното изключително слабо владение на чужд език от изпитваните, може би е удачно да се помисли за изключване на изискването за описание на чужд език, като точка от план-тезиса на темите за изпита по теория – особено при обучение на възрастни. Явно е, че за малкото учебни часове по чужд език, не биха могли да се усвоят достатъчно знания за самостоятелно описание на технологията на вид ястие (особено писмено). Дори и в рамките на курса на обучение курсистите да придобият речников запас от терминологията, използвана по професията, на чуждия език, малко вероятно е да успеят да формулират смислен текст в отговор на заданието, без да имат предходни, или поне базови, познания по езика.

2. Актуализиране на критериите за оценяване на индивидуално практическо задание в НИП за професия „Готвач“ за оценяване  
Въпреки предоставената възможност на ЦПО да разработват измерими критерии за всеки един от разработените изпитни билети / тестове, масово центровете преписват критериите и показателите, посочени като примерни в НИП, което не винаги е адекватно. В тази връзка, може да се помисли в посока допълнително инструктиране на ЦПО или разясняване, доколко примерните критерии от НИП са задължителни за включване в изпитната документация.



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

По-долу набелязваме някои моменти, които могат да бъдат адаптирани и актуализирани спрямо реалната среда на провеждане на изпитите:

- Критериите за оценяване са твърде общи, формулировките не са достатъчно конкретни, не са съобразени със спецификата на професия „Готвач“;
- Считаме, че Критерий 3.1. *Обяснява работата си при спазване на йерархична подчиненост от други лица* е неприложим за индивидуален изпит по практика. Препоръчваме да отпадне и/или бъде заменен с по-адекватен за изпит по професия „Готвач“, тъй като в рамките на изпитния процес и среда е невъзможно за бъде проследено спазването на йерархична подчиненост от други лица – всеки курсист работи индивидуално. Възможност все пак да се оцени изпитвания по този критерий, и най-вече по отношение на спазването на йерархичната подчиненост, може да бъде включването на изискване за устно изложение на знанията на курсиста в тази посока в рамките на неговото представяне.
- Оценяването по Критерий 4.2. *Правилно подбира количеството и качеството на необходимите материали, детайли и инструменти* почти се обезсмисля, предвид наложената практика в ЦПО не изпитвания, а преподавателите или административния персонал на ЦПО предварително да подготвят и предоставят продуктите, необходими за изпълнение на всяко практическо задание, както и да осигурят необходимия инвентар. С оглед предоставяне на възможност на изпитваните да демонстрират съответствието знанията си с този критерий, би могло да се изиска предварително да съставят списък с необходими продукти, консумативи и инвентар (за да могат да се оценят адекватно знанията по критерия), а в последствие да им предоставят вече подготвените такива. Също така, може да се помисли за по-точно формулиране на самия критерий, като напр. материали, детайли и инструменти (които не са много подходящи в контекста на професията „Готвач“), биха могли да се заменят с продукти, консумативи и инвентар.
- Критерий 6. *Качество на изпълнението на индивидуалното практическо задание.*

6.2. *Крайното изделие съответства на зададените технически параметри:*

Предлагаме да се преработи, като се включат характерните за кулинарните изделия качествени показатели: вкус, външен вид, аромат, консистенция, презентация и т.н., както и да се определи време за приготвянето и издаването на всеки асортимент.

6.3. *Изпълнява задачата в поставения срок:*

Предлагаме да се определи ориентиран времеви диапазон за приготвяне на всеки вид ястие. В досегашната практика на ЦПО,



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

параметъра *разполагаемо време за приготвяне на всяко ястие от заданието* не се предвижда, не се следи и всеки разполага с 6 астрономически часа за приготвяне на тристепенно меню, което е поставя изпитваните при неравни условия. Така, например, времето, необходимо за приготвяне на един вид салата (със студени продукти) е различно от времето за приготвяне на топла салата, приготвянето на някакъв вид крем като десерт, е значително по-бързо приготвянето на профитероли или десерти с печене или парено тесто, и т.н. Препоръчваме в НИП да се добавят инструкции към комисията за изпита по практика, при формулирането на изпитните практически задания да се отчита време за подготовка на различните видове ястия и тяхната сложност, като се търси съпоставимост на отделните индивидуални задания.

3. Да се разработят по-подробно инструкциите по провеждане на практическите изпити по професия „Готвач“ в НИП

Тази препоръка касае различното тълкуване, което ЦПО правят по отношение на дадените в НИП примерни задания за държавния изпит по практика. Като добра практика установяваме, че повечето центрове се придържат към дадения пример, но следва да се разясни доколко примерното индивидуално практическо задание в НИП, съдържащо приготвянето на 3 ястия е примерно/препоръчително или задължително и доколко ЦПО имат свободата да определят броя на ястията за държавен изпит по практика.

Същото важи и по отношение на оценката - доколко примера за критерии и показатели, даден в НИП, е примерен/препоръчителен или задължителен, и доколко ЦПО имат свободата да разработват свои критерии и показатели, както и да преразпределят точките за оценяване. Конкретно в контекста на извършеното външно оценяване, има случай на изключване на някои критерии за оценка като неприложими, като в случая външните експерти го считат за съвсем резонно.

Друг момент от практическия изпит, който създава известни предпоставки за неравносечно третиране на обучаемите, е наложената практика представянето на готовите ястия за оценяване пред комисията да става едновременно в края на изпита, след като всички изпитвани са приключили. Това не дава възможност за оценяване на всички качествени характеристики на ястията, които са пряко зависими от времето, изминало от тяхното приготвяне до момента на тяхното сервиране. Ето защо, препоръчваме в НИП да се предвидят времеви диапазони, в рамките на които ястията да бъдат завършени и оценени.

### Други предложения

1. Да се изготвят отделни типови учебни планове и програми за професионално обучение в ЦПО със следните аргументи:



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

В регламентиращите професионалното обучение нормативни документи на ЦПО е дадена свобода при изготвянето на учебните планове и програми, спазвайки изискванията на съответните рамкови програми за обучение на лица, навършили 16 г., по отношение на разпределението на учебните часове по видове професионална подготовка и съотношение теория/практика, както и минимума часове за съответната степен на професионална квалификация. Същевременно, тъй като липсват типови учебни планове за ЦПО, масовата практика по отношение на учебните дисциплини в частта за задължителна професионална подготовка е ЦПО да ползват типовите учебни планове на МОН, предназначени за професионалните гимназии, и да редуцират броя часове по отделните дисциплини до задължителният хорариум за всяка СПК. Така, в типов учебен план за професионална гимназия, например, само за една дисциплина „Кулинарни техники и технологии“ от специфичната професионална подготовка по професия „Готвач“ са предвидени 220 уч. ч. теория и 690 уч. ч. учебна практика, без включени часове за производствена практика по същата (Примерът е взет от типов учебен план за същата професия по рамкова програма В5-без интензивно и без разширено изучаване на чужд език). Задължителният минимум хорариум за втора СПК на професията е 600 часа задължителна професионална подготовка. Видно е, че ЦПО са изправени пред предизвикателството да редуцират *по свое усмотрение* часовете по отделните дисциплини, което създава предпоставки за неравносложна подготовка на курсистите. Обичайна практика на ЦПО е разпределението на учебните часове да се извършва на база на текущите възможности и капацитет на организацията – напр. наличие на свободни преподаватели, наличие на бази за практическо обучение и т.н. Тази гъвкавост, от една страна позволява обучението да бъде съобразено с нуждите на обучаемите и/или изискванията на възложителите, но от друга страна – би могло да доведе до различия в изходните знания и умения на курсистите, които се обучават в различни условия (едни теми са разгледани по-подробно в един курс и по-повърхностно в друг; едните имат повече часове за теория, другите - повече часове за практика по дадена дисциплина, и т.н.). В тази връзка, по примера на професионалното образование, както за професионалните гимназии има разработени типови учебни планове по всички варианти на рамковите програми, така е препоръчително да бъдат изготвени и за ЦПО, в които се обучават лица, навършили 16 год. Като целта би била да се заложи (поне минимален) брой часове по отделните дисциплини, които ЦПО следва да спазват. Реализирането на това предложение би улеснило, както обучаемите, така и ЦПО, при *признаването на предходно изучавани дисциплини/професии* при продължаващо обучение в контекста на ученето през целия живот, което при досегашната практика е затруднено (напр. в един ЦПО обучаемите са изучавали дисциплина „Х“ 10 уч.ч., а в друго – 14 уч.ч.)

## 2. По-детайлно регламентиране на дистанционната форма на обучение



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Актуалната обстановка, в която се провеждаше обучението през последните няколко години, вкл. в ЦПО, постави въпроса относно алтернативните на присъствената форми на обучение. В тази връзка, редица центрове споделиха, че са срещнали значителни затруднения в организацията и провеждането на обучението на възрастни по време на пандемията. В опит да спазват всички ограничителни мерки, повечето от тях дори са прекратили временно текущи курсове или са направили опит за провеждането им дистанционно, в следствие на което качеството на подготовката на обучаемите значително спада. Като основен извод се налага мнението, че е препоръчително да се регламентира по-подробно дистанционното обучение като форма на обучение при възрастни като се прецени за кои професии и специалности и за коя част от обучението (теория/практика) е удачно и/или допустимо. Съответно, да бъдат установени изисквания и процедури по провеждането му, които да регулират процеса, както и инструкции, които да насочват обучаващите ЦПО. Конкретно в случая с обучение за професия „Готвач“, самите обучаващи организации считат, че практическите занятия по повечето дисциплини и теми следва да се осъществяват в контролирана среда или в специално създадена виртуална такава, с оглед гарантиране на покриване резултатите от ученето по ДОС. Съществуват редица приложения, които биха могли да осигурят непрекъснатост на учебния процес (напр. чрез „жива“ видео връзка, виртуални класни стаи, в които обучаеми и преподаватели общуват в реално време и т.н.). Тази мярка би улеснила прехода към дигитализация на обучителния процес, от една страна, а от друга – би била полезна алтернатива в ситуация на невъзможност за осъществяване на стандартната присъствена форма на обучение.

Не на последно място, това важи и за изпитите, независимо дали държавни или за част от професия, или по теория и практика, тъй като понастоящем в нормативната уредба не е предвидена възможност за тяхното провеждане във форма, различна от присъствената.

### 3. По-тясно обвързване на ДОС, НИП и учебните програми

Като общ извод се налага мнението, че е необходима по-тясна обвързаност между отделните нормативни документи, регламентиращи професията. Конкретно при обучението по професия „Готвач“ се наблюдава затруднение на ЦПО да обвържат конкретни резултати от учене от ДОС в съответните дисциплини/теми, изучаването на които, води до придобиване на РУ. Много често един резултат от ученето предполага изучаването на повече от една дисциплини. В тази връзка би било полезно при разработването на ДОС, НИП и учебна програма по дадена професия екипите да са едни и същи и/или да си сътрудничат тясно, за да има проследимост между отделните документи – РУ от ДОС да може да се обвърже с дисциплина/тема от програмата и да отговаря на изпитна тема от НИП.



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

#### 4. Становище относно целесъобразността от създаването на секторни съвети

В хода на изпълнение на договора имахме възможност да дискутираме различни гледни точки със заинтересованите страни, както при учредяването на Секторния съвет за квалификация (ССК), така и при посещенията на място и участието в изпити, организирани и провеждани от ЦПО по професия „Готвач“. Бяха изказани различни мнения по въпроса относно целесъобразността от създаването на секторни съвети, започвайки от гледната точка на работодателите, които приемат положително внедряването на външно оценяване на завършващите, като елемент, гарантиращ качеството на обучението и готовността на обучаемите да навлязат незабавно на пазара на труда, и от друга страна обучаващите организации - за които внедряването на модела би донесло допълнителна административна и финансова тежест.

В резултат на извършеното апробиране, бихме могли да направим извода, че предложения модел е оценен като по-скоро позитивна практика, осигуряваща безпристрастно и професионално външно оценяване и навременна обратна връзка относно приложимостта и актуалността на нормативната уредба, регламентираща ПОО по професията.

В подкрепа на казаното, можем да изведем следните **положителни страни** от прилагането на модела:

- Осигуряване на широк кръг от професионалисти (списък с външни оценители по професии, поддържан към ССК), идващи директно от бизнеса, достатъчно квалифицирани и обективно оценяващи придобитите знания и умения от завършващите по професии от дадено професионално направление или сектор, съпоставяйки ги с реалните изисквания на пазара на труда;
- Активно въвличане на работодателите в процеса по подготовка на кадрите, чрез тяхното ангажиране на етап оценяване и завършване на обучението, а по възможност и по-рано – в процеса на подготовка /учене чрез работа/;
- Възможност за бърза обратна връзка към обучаващите организации – те получават непосредствена информация по отношение на пропуски и/или слабости при организацията на държавните изпити, подготовката на изпитната документация, процедурите при провеждане на изпитите, както и по отношение на пропуски в учебния процес, подготовката на курсистите за явяване на изпит (инструктаж) и т.н.;
- Възможност за непосредствен мониторинг на качеството на обучението и качеството на кадрите, особено по отношение на тяхната пригодност за непосредствена заетост по избраната професия – оценителите като



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

представители на работодателите получават информация „от първа ръка“ кои компетенции са по-слабо застъпени в учебните планове и програми (респективно, не са добре усвоени от обучаемите) и могат по-фокусирано да дават предложения за промени в ДОС, НИП, и нормативната уредба, като цяло, по конкретни професии – например, включване на нови резултати от учене, които са наложени от практиката или съвременните изисквания в конкретната сфера на работа, наблюдаване на конкретни практически умения, необходими за непосредствено упражняване на професията и др.;

- Съкратена пътека на мониторинг на усвоените компетенции и инициране на актуализации на СППОО по сектори и осигуряване на адекватна уредба на обучението по професии чрез наличие на конкретен орган/формирование под формата на ССК, който да следи за актуалност на ДОС, НИП и останалите актове, касаещи професионалната подготовка по всички професии в дадено професионално направление или сектор и (бидейки признат за орган с право да внася изменения) своевременно да дава предложения за тяхното модифициране, в съответствие с изискванията на бизнеса;
- Минимизиране на субективните фактори в оценяването по време на държавните изпити, като напр. това курсисти да бъдат оценявани само от преподавателите, които са провеждали обучението или пък да са оценявани от изпитващите преподаватели на база на цялостното им представяне по време на курса, а не въз основа на демонстрираното в рамките на изпитните сесии;
- Формиране на кръг от заинтересовани страни и благоприятна среда за стимулиране на сътрудничество и съвместна работа по нови проекти и инициативи, насочени към подобряване на качеството, привлекателността и приложимостта на професионалното образование и обучение в дадено направление или сектор.
- Създаване на условия за мотивация и стремеж на отделните ЦПО за предоставяне на по-качествено професионално обучение, отчитайки успеваемостта на обучаваните лица, чрез независимо външно оценяване.
- Възможност за създаване на ССК в региони със силно развити производства, сфери на обслужване, информационни и комуникационни технологии по съответните професии, с оглед задоволяване на пазара на труда с добре подготвени професионалисти.

При последващо приложение на предложения модел, следва да се отчетат и неговите потенциално **слаби страни**, сред които са:



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- Допълнителна административна и финансова тежест за обучаващите организации, в случай че трябва да осигурят ресурс за обезпечаване на участието на външните оценители;
- Необходимост от допълнителни усилия (и средства) за идентифициране и подготовка на външните оценители, както и функционирането на ССК, в условията на липса (понастоящем) на отговорен орган по неговото конституиране, координиране и контролиране;
- Удължаване на процесите по организиране на изпитите, поради допълнителни логистични и организационни дейности по координиране участието на външни оценители в комисиите;
- Неясен статут на ССК – в рамките на проекта беше създаден като доброволно формирование, но липсата на юридическа форма и статут (напр. с право да внася предложения за промяна в документацията по ПОО), както и липсата на постоянно функциониращо административно тяло, би го направила неустойчив, разчитащ единствено на мотивацията и доброволното участие на членовете.

## 5. Условия за устойчивост на секторния съвет по квалификация

Въпреки, че в рамките на апробирането по проект „Качество и ефективност“ резултатите от приложението на модела са положителни, за да може да просъществува като модел на мониторинг на компетенциите на завършващите ПОО, е необходимо да бъдат изпълнени редица условия, сред които са:

- Висока степен на мотивираност, от страна на различните заинтересовани страни (ЦПО, работодатели, публични органи и др.), за активно участие в процесите по подобряване на качеството на ПОО и желание за съвместна работа за актуализиране и подобряване на нормативната уредба – осигурена чрез широка информираност от ползите и предимствата, които носи тази форма на мониторинг на резултатите от ПОО;
- Конституиране на ССК като самостоятелен орган/институт с оглед осигуряване на неговата устойчивост – придаването на статут на юридическо лице на ССК би допринесло за неговата разпознаваемост, както и за регламентиране на функциите, задачите и – като цяло – за неговото функциониране. Правната форма не е необходимо да бъде непременно част от държавната структура, даже напротив - може да бъде и на юридическо лице с нестопанска цел (или някакъв вариант на публично-частно партньорство), доколкото това ще предостави възможност на ССК да се ползва от възможностите за финансиране по национални и европейски програми и проекти, от една страна, а от



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение", финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- друга – ще го легитимира като правен субект с всички произтичащи от това права и задължения (вкл., но не само публичност, отчетност и т.н.);
- Включване на ССК като представителна организация (за съответния сектор) с възможност да внася предложения за промени в нормативната уредба в ПОО, касаеща сектора/професиите – напр. СППОО, ДОО, НИП и т.н.
  - Осигурено финансиране на дейността на ССК – набавяне на ресурсите, необходими за установяване, поддържане и осъществяване на функциите и задачите на ССК като: функциониране на административното тяло на ССК; подбор и обучение на външни оценители като представители на работодателите; поддържане на регистър на външните оценители; средства за осигуряване на участието на външните оценители в изпитни комисии – командировъчни, възнаграждение и др.; публичност и прозрачност на работата на ССК – наличие на интернет страница, където да бъдат публикувани документи и информация и т.н. В тази посока възможности могат да се търсят чрез: директно предоставяне на средства от националния бюджет, различни програми и проекти, национално и привлечено външно финансиране, фонд за набиране на средства от работодателите – напр. чрез браншовите организации (по сектори) и др.;
  - Устойчиво представителство на членовете на ССК – да се избират за членове институции/организации, чрез техни представители (а не физически лица, в качеството им на представляващи в момента дадена организация), което осигурява приемственост и непрекъснатост на процеса на участие на членовете в ССК;
  - Изборност и възможност за ротация на представителите в управителните органи на ССК – мандатност от примерно 5 год., след което да се пристъпи към избор на нови представители в Управителния съвет или др. органи, което ще осигури прозрачност на управлението и дейността на съвета;
  - Заинтересованост от страна на работодателите да се включват/излъчват оценители от кръга на работещите професионалисти. Възможни стимули в тази посока биха могли да бъдат например: адекватно заплащане на външните оценители (от външни източници); предимство на работодателите, участващи в ССК, при подбора на завършващи обучаеми, на които да предложат свободни работни места; повишаване/актуализиране на квалификацията на служители/работодатели, които участват в ССК, чрез възможност за включване в (безплатни) обучения и специализации (вкл. в чужбина) и др.;
  - Установяване на ясни критерии, на които трябва да отговарят външните оценители, за да бъдат включени в списъка/регистъра към ССК и да



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

участват в изпитни комисии – прозрачни и еднакви за всички потенциално заинтересовани лица. Един такъв критерий би могъл да бъде да се изисква оценителят да има непосредствен опит в дадената сфера на реално работно място със известен стаж (определен в минимален брой години).

## 6. Предложения за инициране на проекти

В светлината на набелязаните по-горе положителни страни от приложението на модела, изведохме няколко предложения, които биха допринесли за успешното му прилагане, както и за мултиплициране на ефекта от изпълнението на проект „Качество и ефективност“:

1. Разширяване обхвата на проекта и модела и/или нови проектни инициативи и в други сектори

Пилотното тестване на модела показва, че същия има основа за приложение в национален план. Като следваща надграждаща стъпка се очерта създаването на ССК и в други професионални направления и/или сектори.

Конкретно, в областта на настоящия договор, беше решено създадения по проект „Качество и ефективност“ ССК да се ограничи до професиите от обхвата на едно професионално направление, а именно 811 „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“ съгласно СППОО, поради спецификата на професията, по която се извърши апробирането на външното оценяване – „Готвач“ и факта, че тя е категоризирана в това професионално направление. От една страна, целта ни беше да фокусираме обхвата на съвета, с оглед осигуряване на достатъчен брой квалифицирани експерти за изпълнение на ангажиментите, но от друга страна – в процеса на идентифициране на потенциалните членове в ССК, установихме, че повечето от тях притежават експертиза, която надхвърля ограниченията, поставени от избраното направление, в което да работи съвета. Така например, следващото най-близко професионално направление, което също се вписва в профила на съвета, е 812 „Пътувания, туризъм и свободното време“. Взети заедно, двете направления 811 и 812 покриват целия сектор „Туризъм“.

Ето защо, една потенциална последваща инициатива може да предвиди разширяване обхвата на създадения ССК „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“ или преобразуването му в секторен съвет за целия сектор Туризъм. От една страна, по този начин ще може да се използва пълноценно вече натрупаната експертиза от членовете на съвета, който да се приложи в пълнота за подобряване на подготовката на кадрите в туризма, а от друга страна - това би обединило усилията на работодателите и представителните организации в бранша, и би добавило стойност към повишаване на цялостния туристически продукт.



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

## 2. Привличане на работодателски организации като партньори в проекти на националните органи

На следващо място, както вече споменахме по-горе, за да бъдат активно въввлечени работодателските организации е необходимо те да бъдат изрично мотивирани да се включват в процеса на ПОО. Редица мерки вече са дали положителен резултат в тази посока (като напр. тези по ОП РЧР), но за да бъдат пълноценно ангажирани тези представителни организации, би било добре те да бъдат запознати с проектните идеи или концепции още на етапа на тяхната разработка. Така, те ще могат да дадат своя принос в дизайна на проектните предложения, подготвяни от държавните структури, а и в последствие – да бъдат ангажирани в различните етапи на изпълнение в съответствие с областите им на интереси и експертиза, като бъдат включени като партньори в проектите.

## 3. Информационни кампании

Като основен извод от изпълнението на проекта се наложи, че най-силният инструмент за повишаване качеството на ПОО е предоставянето на качествена и навременна информация. В това отношение вече е направено много, като следва да отбележим и информационната дейност на НАПОО във и извън рамките на проект „Качество и ефективност“, като тази положителна тенденция трябва непременно да продължи. Като цяло, на база на предходен опит, можем да очертаем три направления, в които може да се работи (вкл. чрез проектно финансиране), с цел да се променят обществените нагласи към ПОО и да се осигури ангажираност на заинтересованите страни:

- Информационна кампания за повишаване на осведомеността относно ползите от въвличане на работодателите в процеса на подготовка на кадрите, както и тяхното активно участие в процеса на мониторинг на усвоените компетентности и актуализация на нормативната уредба. Тук положителен ефект може да се търси не само в посока участие при оценяването, а също и в процеса на практическо обучение (производствена практика или дуална форма на обучение) предоставено от/в бизнеса, както и проследяване на последващата реализация на завършилите ПОО;
- Засилена информационна дейност по отношение повишаване привлекателността на ПО за възрастни, с акцент и върху професионалното ориентиране преди започване на курс, с оглед успешна последваща реализация на завършилите (често възрастните обучаеми споделят, че са имали различни очаквания от ПО или усещането, че неправилно са се насочили с избора на професия). Статистиката показва, че у нас възрастните обучаеми са под нивата на ЕС, което изисква целенасочени усилия за запознаване на широката аудитория с възможностите, ползите и предимствата на ПО, следвайки



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

препоръките и утвърдени практики от европейски институции като CEDEFOP.

- Публичност на дейността на отговорните институции, чрез непрекъснатата комуникация и информиране на гражданите, които да придобият увереността, че системата на ПОО се развива, за да може да отговори най-добре на техните нужди. Такъв пример е организирането на публично представяне на резултати и добри практики от извършеното външно оценяване и широко огласяване на последващите действия и евентуални актуализации на нормативната уредба.

Въпреки, че тук са изброени като кампании, тези инициативи могат да се разработят и изпълнят като отделни проекти или да се интегрират в други проектни предложения, насочени към повишаване качеството на ПОО в България.

#### 4. Други възможни инициативи и дейности

На последно място, очертаваме още няколко дейности или инициативи, които по своя обхват са недостатъчни, за да бъдат разработени като самостоятелни проектни предложения, но биха могли да станат част от други такива, като елемент, насочен към осигуряване на устойчивост на ССК:

- Овластяване на Секторните съвети – изграждане на административно тяло и капацитет на съветите по сектори и дефиниране на техния обхват, функции, задачи;
- Включване на ССК в процеса на планиране, организиране и провеждане на обучение чрез работа – съветите, в качеството си на формиране на множество заинтересовани страни, в т.ч. институции, доставчици на ПОО и работодатели, могат да осъществява ключова роля (посредничество, координация, мониторинг) при дуалното обучение.
- Проучване на опита и трансфер на добри практики от други държави в ЕС по отношение на ефективни структури, изпълняващи ролята на секторни съвети.

**Текстът на изготвения от Сдружение "МИМ" обобщен доклад (до тук), ведно с приложения, е приет на проведено онлайн заседание на ССК на 07.11.2022 г.**

Във тази връзка, тук допълваме извършените дейности по подготовка и провеждане на самото заседание на ССК за приемане на доклада, както и по организиране и провеждане на заключителното публично събитие за представяне на резултатите и обобщения доклад.



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ



РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

С оглед приемане на докладите от външните оценители и обобщения доклад от ССК, Сдружение „МИМ“ организира и проведе заседание на Съвета, което се състоя на 7 ноември 2022 г. чрез онлайн връзка. Предварително бяха изготвени и разпространени покани до членовете на ССК, дневен ред на заседанието (програма), предварително им бяха изпратени всички доклади на оценителите, заедно с окончателния доклад – за запознаване със съдържанието и формулиране на бележки и коментари към същото. В рамките на самото заседание, представител на МИМ представи основните моменти от разработените документи, като в рамките на свободна дискусия беше дадена възможност на членовете на ССК да задават въпроси и дадат своите предложения за промени или допълнения в така обсъжданите текстове. След като такива не постъпиха, съдържанието на посочените документи беше прието с единодушие, което е отразено и в протокола от заседанието на ССК.

Финалната дейност по договора беше публичното представяне на обобщения доклад, изготвен от Сдружение „МИМ“ и приет от ССК, което беше организирано и проведено на 11 ноември 2022 г. в гр. Варна. За участие в него бяха поканени членове на Секторния съвет за квалификация „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“; представители на обучаващи институции и обучаващи се в системата на ПОО; представители на НАПОО, АЗ и други регулационни институции; представители на работодателски организации, синдикати; други представители на заинтересованите страни и широката общественост, като за целта беше подготвени и разпространени покана и програма на събитието. В изпълнение на тази дейност, Сдружение „МИМ“ осъществи цялостната логистика и предварителна организация на мероприятията, като осигури място за неговото провеждане, техническо обезпечаване, материали за участниците и поддържаше връзка с всички потвърдили участие за организиране на тяхното присъствие, и т.н.

В резултат, събитието протече при засилен интерес и участието на 50 души - представители на различните целеви групи, като освен че бяха представени изпълнените дейности и постигнатите резултати от апробирането, също така в условията на оживена дискусия с участниците, бяха набелязани ключови цели и потенциални инициативи, които да затвърдят и разширят обхвата и успеха на проекта.

## Сдружение „Международен институт по мениджмънт“



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ  
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И  
ОБУЧЕНИЕ

[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА  
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



Проект „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01, се изпълнява от Националната агенция за професионално образование и обучение, в партньорство с Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“, финансирана от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.