



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от центровете за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



**АНАЛИЗ
НА АКТУАЛНОТО СЪСТОЯНИЕ НА
УПРАВЛЕНСКИЯ И ПЕДАГОГИЧЕСКИ КАПАЦИТЕТ НА
ЕКИПИТЕ В ЦЕНТРОВЕТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ (ЦПО)
И ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ РАЗВИТИЕ НА
КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАЗЛИЧНИТЕ КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ,
С ЦЕЛ ПОДОБРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПРЕДОСТАВЯНОТО
ОБУЧЕНИЕ, ОТ ГЛЕДНА ТОЧКА НА ИЗИСКВАНИЯТА НА ПАЗАРА НА
ТРУДА И СЪВРЕМЕННИТЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТТА НА
ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ НА ВЪЗРАСТНИ**

**Документът е разработен от екип на КОНСЕПТА БП ЕООД по поръчка
на Националната агенция за професионално образование и обучение**

Декември, 2013 г.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
 предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
 по договор BG051PO001-3.1.10-0001
 ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани абривиатури.....	4
Въведение.....	5
I. МЕТОДОЛОГИЯ, ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕЖДАНЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО.....	7
1. Цел и задачи.....	7
2. Целеви групи.....	7
3. Обхват.....	8
4. Подход.....	8
5. Методика и инструментариум.....	9
6. Основни етапи и дейности.....	10
7. Участие на представителите на целевите групи в изследването.....	12
7.1. Участие във фокус групите.....	12
7.2. Участие в попълването на въпросника.....	12
II. РЕЗУЛТАТИ.....	16
1. Фокус групи.....	16
1.1. Най-често срещани трудности и проблеми във връзка с осигуряване на качеството на обучението в ЦПО.....	16
1.2. Роля на различните групи персонал в ЦПО и на външните партньори за подобряване на качеството на обучението.....	21
1.3. Оценка на потребностите от специализирана информация и обучение.....	23
2. Въпросници.....	29
2.1. Специфични особености на екипите в ЦПО на базата на изследваната съвкупност.....	29
2.1.1. Съвместяването на длъжности - основна характеристика.....	
на екипите в ЦПО.....	29

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
 предоставяни от централите за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
 по договор BG051PO001-3.1.10-0001
 ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



2.1.2. Постоянна месторабота и договор за работа с ЦПО.....	30
2.1.3. Възраст и продължителност на работата в ЦПО.....	31
2.1.4. Участие в обучение за развитие и усъвършенстване на квалификацията през последните три години.....	32
2.1.5. Участие в дискусии и форуми в областта на ПОО.....	33
2.2. Оценка на потребностите от обучение.....	34
2.2.1. Предпочитани тематични области за обучение в групата на служителите.....	34
2.2.2. Предпочитани тематични области в групата на преподавателите.....	39

III. ОБОБЩЕНИЕ – ТЕМАТИЧНИ ОБЛАСТИ И ОПОРНИ ТОЧКИ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА СЪДЪРЖАНИЕТО НА НАРЪЧНИЦИТЕ ПО ПРОЕКТА

3.1. Наръчник за ръководители, организатори на обучението, методисти и други служители в ЦПО, имащи отношение към качеството на предоставяното обучение.....	42
3.2. Наръчник за преподаватели по теория и практика в ЦПО, инструктори и наставници.....	44

Използвана литература	46
------------------------------------	-----------

Приложения

Приложение 1 – Мерки, действия и потребности от обучение на персонала в ЦПО	49
Приложение 2 – Сценарий за провеждане на фокус-група	55
Приложение 3 – Въпросник.....	67
Приложение 4 – Таблици.....	78



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от центровете за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



Използвани абривиатури

АЗ	Агенция по заетостта
ДОИ	Държавни образователни изисквания
ЕС	Европейски съюз
ЕСVET	Европейската кредитна система за професионално образование и обучение
ЕКР	Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
ОП	Оперативна програма
ПОО	Професионално образование и обучение
РИО	Регионалния инспекторат по образованието
СППОО	Списък на професиите за професионално образование и обучение
УЦЖ	Учение през целия живот
ЦИПО	Център за информация и професионално ориентиране
ЦПО	Център за професионално обучение



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от центровете за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



Въведение

Анализът е разработен въз основа на техническо задание, предоставено от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) в качеството ѝ на бенефициент по проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“, осъществяван с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд - Приоритетна ос 3 „Подобряване качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието“, схема BG051PO001-3.1.10 „Подобряване качеството на професионалното обучение“.

Проектът предвижда въз основа на резултатите от анализа да бъдат разработени специализирани наръчници за персонала, ангажиран с дейностите по планиране, организиране, подготовка и контрол на качеството на обучението в центровете за професионално обучение (ЦПО) - ръководители, методисти, организатори на обучение, членове на учебно-методически, консултативни, управителни, надзорни и др. съвети и за обучаващия състав – преподаватели по теория и практика, инструктори, наставници. В подкрепа на ефективното прилагане на включените в наръчниците подходи, методи, инструменти и техники ще бъдат проведени обучения на двете целеви групи.

Подобряването на качеството на професионалното образование и обучение (ПОО) е основен приоритет в политическите и стратегически документи на национално и европейско ниво. Приоритетът фокусира политики и действия в отговор на предизвикателствата пред институциите за ПОО, продиктувани от драстичното икономическо реструктуриране, развитието на основаната на знания икономика, динамично нарастващите изисквания на пазара на труда, негативните демографски процеси, сериозните икономически трудности и увеличаване на безработицата през последните години - недостатъчна гъвкавост и адаптивност, разминаване между количествените и качествени показатели на обучението и реалните потребности на икономиката и пазара на труда, несъответствие между придобитите практически професионални компетенции и изискванията за заемане на конкретно работно място, съществено изоставане на функциониращата учебна материална база от съвременните параметри, недостатъчна методическа подготовка на учителите и преподавателите за работа с възрастни, липса на ефективно сътрудничество със социалните партньори и др. Ключово място сред тях заема изграждането на институционален капацитет от нов тип, способен да внедрява и утвърждава ефективни механизми за съгласуваност на ПОО с политиките по заетостта и развитие на човешките ресурси, с изследванията, иновациите и макроикономиката, да координира задачи и ресурси за информационна

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от централните за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



отвореност и обратна връзка, да обединява усилията на социалните партньори, органите на местната власт и всички страни, имащи отношение към инвестирането в човешкия капитал за подобряване качеството на обучението и доближаването му до измеренията, осигуряващи достъп до глобалния пазар на труда.

В този контекст и в съответствие с целите на проекта, анализът очертава обща картина на управленския и педагогически капацитет в ЦПО и идентифицира потребностите от развитие на квалификацията на служителите и преподавателите в тях, като база за разработване на наръчниците и провеждане на обучение в предстоящите проектни дейности. Разработката е структурирана в три части. В първата и втората част последователно са представени методологията, организацията и резултатите от проведеното изследване, в което участват представители на 32,78% от всички действащи центрове в страната към момента на провеждане. Въз основа на резултатите от изследването, в третата част се предлагат тематични области и отправни точки за разработване на съдържанието на двата наръчника.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от центровете за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



I. МЕТОДОЛОГИЯ, ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕЖДАНЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

1. Цел и задачи

Целта на изследването е да анализира актуалното състояние в развитието на управленския и педагогически капацитет на ЦПО и да идентифицира областите на компетентност, които е необходимо и могат да бъдат развити и усъвършенствани чрез предоставяне на специализирана информация и обучение в проекта на НАПОО „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“.

За постигането на тази цел изследването си поставя следните основни задачи:

1. Да представи възможно най-обективно описание на специфичните особености на екипите в ЦПО.
2. Да обобщи основните трудности и проблеми, свързани с осигуряването на качеството на обучението.
3. Да определи потребностите от развитие и усъвършенстване на компетентностите на персонала в ЦПО.
4. Да предложи тематични области и отправни точки за разработване на съдържанието на наръчниците по проекта.

2. Целеви групи

Постигането на високо качество и ефективност на предоставяните от ЦПО услуги е екипен резултат, който се определя от квалификацията и уменията на съответните специалисти да отчитат както актуалните потребности на пазара на труда, така и конкретните нужди от обучение на обучаваните и от тези позиции да осигуряват адекватно планиране, организиране и подготовка на всеки квалификационен курс и реализирането на ефективен учебен процес. Тази позиция конкретизира двете целеви групи по проекта и съответно в изследването:

- Служители, ангажирани с дейностите по планиране, организиране, подготовка и контрол на качеството на обучението - ръководители, организатори на обучение методисти, членове на учебно-методически и други съвети (управителен, надзорен, консултативен и т.н.), които имат отношение към осигуряване на качеството на обучението;
- Обучаващ състав – преподаватели по теория и по практика, обучаващи на работното място (инструктори, наставници).

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от центрите за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



3. Обхват

Масщабната цел на проекта пряко влияе върху възможността предмета на изследване да бъде обхванат в дълбочина и детайли, които да отразяват спецификата на конкретните центрове. Ето защо, такъв тип изследване цели универсалност, а не специфичност по отношение на предмета си и на целевите групи.

В изследването се използва метода на отговорилите. В този смисъл, то не цели изчерпателност в обхващането на лицата от двете целеви групи, нито се стреми към представителност на резултатите в строгия смисъл на това понятие. Изводите и констатациите са на базата на отговорите на доброволно участвали лица, отнасят се за служителите и обучаващите в ЦПО, без да са общовалидни във всичките си аспекти за всеки представител на целевите групи. Важното в случая е, че с използването на метода на отговорилите се постига ангажиране на личната позиция и преценка на една активна част от тях, което отнесено към потребностите от обучение означава отговорност и съпричастност към процесите на професионално изграждане и развитие на персонала в ЦПО.

4. Подход

В изследването се прилага комбинация от стратегическия и реактивния подход, като взаимно допълващи се.

Най-общо, при стратегическия подход потребностите от обучение се извеждат на базата на стратегическите цели на организацията. Целта е определяне на набор от показатели за компетентност, които служителите трябва да притежават, за да извършват ефективно своята работа и организацията успешно да реализира своите задачи, бизнес планове и мисия. В конкретния случай „преводът“ на стратегическите цели на ниво екипни, групови и индивидуални потребности от обучение на персонала в ЦПО е съобразен с изпълнението на функции и отговорности в контекста на:

1. Реформата на националната система за ПОО и необходимостта от прилагане на нови обучителни стратегии и механизми за осигуряване на високо качество на обучението и съответствие с потребностите на пазара на труда, залегнали като приоритет в националните и европейските политически и стратегически документи.

2. Произтичащата от членството на България в европейското пространство за образование и обучение необходимост ЦПО да работят и да се управляват на базата на общите европейски цели, стандарти и принципи на добро управление, които гарантират съпоставими процедури и ефективност на резултатите, съответна на тази в държавите членки на Европейския съюз.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от центровете за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



Прилагането на реактивния подход допълва стратегическия, като осигурява определяне на потребностите от обучение въз основа на анализ на конкретни проблеми, проявили се в процеса на изпълнението на трудовите задължения.

5. Методика и инструментариум

Основните методи и инструменти на изследване са:

1. Проучване на документи, анализи и разработки

Проучването цели набиране на информация във връзка с прилагането на стратегическия подход в изследването. Бяха проучени нормативните документи, годишните анализи за дейността на ЦПО през последните години, вътрешни документи на НАПОО и ЦПО, анализи, разработки и публикации, свързани с качеството на професионалното образование и обучение (ПОО). Особено внимание беше отделено на националните и европейските политически и стратегически документи, касаещи ПОО - Националната програма за развитие „България 2020“, Проектът на национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г., Актуализираната стратегия по заетостта на Република България 2013 - 2020 г., Краткосрочните общоевропейски цели на ПОО за периода 2011-2014 г. и Стратегическите общоевропейски цели на ПОО за периода 2011-2020 г. (Комюнике от Брюж).

Въз основа на проучването беше обобщена и структурирана информация във връзка с необходимите мерки и действия за подобряване на качеството и приложимостта на резултатите от обучението, като база за определяне на потребностите от специализирана информация и обучение на персонала в ЦПО (**Приложение 1**).

2. Фокус групи

В рамките на изследването бяха проведени 7 фокус групи – по 2 с представители на всяка целева група и 3 с участието на представители на двете целеви групи.

Сценарият на фокус групите (**Приложение 2**) включва самостоятелна работа и групови дискусии в следните основни направления, осигуряващи прилагането на реактивния подход:

- Идентифициране на основните трудности и проблеми, свързани с осигуряване на качеството на обучението;
- Уточняване на ролята на различните групи персонал и на партньорите на ЦПО за осигуряването на качеството на обучението.

Във фокус групите беше пилотиран инструментариума за определяне на потребностите от специализирана информация и обучение. Изводите на база на резултатите са описани в Раздел II: Резултати.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от центровете за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



3. Количествен социологически анализ на базата на въпросник

Разработеният за целите на изследването въпросник (**Приложение 3**) съдържа две обособени части.

Първата включва въпроси, чиято цел е набиране на информация във връзка с основни характеристики на целевите групи, които дават отправни точки във връзка с разработването на съдържанието на наръчниците.

Втората част на въпросника е инструмент за идентифициране на потребностите от обучение. В основата му е заложен стремежа за баланс между обективните изисквания и субективните мнения и оценки на представителите на целевите групи относно качествено изпълнение на длъжностните им задължения - от предложен набор тематични области за обучение те избират тези, които смятат, че ще подобрят изпълнението на работата им. Освен това, като отчита екипния характер на работата в ЦПО, въпросникът дава възможност и за изразяване на позиция относно необходимостта от развитие на определени компетентности за другите длъжности.

6. Основни етапи и дейности

Изследването, беше проведено в периода от 8 август до 8 декември 2013 година и включва следните четири етапа:

Етап 1. Подготовка на изследването (8 август - 29 септември)

Основни дейности:

1. Набиране и анализ на релевантна информация във връзка с обекта и предмета на изследване (8 август - 7 септември)

Дейността включва проучване, обобщаване и структуриране на информация в областите, които са от основно значение за подобряване на качеството на предоставяното от ЦПО обучение в съответствие с изискванията на пазара на труда.

2. Разработване на инструментариум и план-график за провеждане на проучването на целевите групи

В рамките на дейността бяха подготвени сценарий за провеждане на дискусиите във фокус групите, въпросник и план-график за провеждане на изследването (дискусиите във фокус групите, изпращане, попълване и получаване обратно на попълнените въпросници).

3. Съгласуване с Възложителя

Разработените инструментариум и план-график бяха докладвани и коригирани в съответствие с бележките и предложенията на Възложителя.

4. Създаване на необходимата организация за провеждане на изследването
Дейността включва формиране на фокус групите и осигуряване на присъствието на

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от централните за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



участниците съвместно с регионалните координатори в проекта, отпечатване на необходимите материали и логистика.

Етап 2. Провеждане на изследването (30 септември – 31 октомври)

Основни дейности:

1. Провеждане на дискусиите във фокус групите и обработка на получените резултати

Дискусиите във фокус групите бяха проведени от екипа на Изпълнителя. С цел да се осигури обективност и надеждност на резултатите, в дискусиите не участваха представители на Възложителя. Резултатите бяха анализирани, с оглед прецизиране и допълване на въпросника.

2. Допълване и прецизиране на въпросника

Разработеният въпросник беше прецизиран, наборът тематични области във втората му част беше разширен в съответствие с резултатите от работата във фокус групите.

3. Теренно проучване чрез въпросника

Въпросникът беше изпратен от регионалните координатори в проекта по електронен път във всички действащи на територията на страната ЦПО с молба да бъде попълнен от поне един представител на различните длъжности. Попълнените въпросници, върнати по електронната поща до регионалните координатори, бяха предоставени на Изпълнителя за обработка и анализ.

Етап 3. Обработка и анализ на резултатите (1 – 17 ноември)

Основни дейности:

1. Статистическа обработка на данните от попълнените въпросници

Данните бяха обработени и систематизирани в съответствие с целта и задачите на изследването.

2. Анализ на резултатите от изследването

Резултатите от фокус групите и попълнените въпросници бяха анализирани и обобщени, от гледна точка идентифициране на потребностите от специализирана информация и обучение за всяка от двете целеви групи, респ. определяне на основните тематични области и отправни точки за разработване на съдържанието на двата наръчника.

Етап 4. Финализиране на изследването (18 ноември- 8 декември)

Основни дейности:

1. Изготвяне на доклад за резултатите от изследването

2. Обсъждане на доклада с Възложителя

3. Отразяване на бележките и препоръките от обсъждането с Възложителя.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
 предоставяни от центрите за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
 по договор BG051PO001-3.1.10-0001
 ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



7. Участие на представителите на целевите групи в изследването

7.1. Участие във фокус групите

Фокус групите са проведени в периода 30 септември – 8 октомври 2013 г. В седемте групи участват общо 57 ръководители/ директори на ЦПО, организатори на обучение методисти, преподаватели и членове на учебно-методически и други съвети, които имат отношение към осигуряване на качеството на обучението от ЦПО в гр. София, където броят на лицензираните центрове е най-голям - 45,66% от всички в страната.

Участието им в отделните фокус групи е представено на **Табл. 1.**

Табл. 1. Брой участници във фокус групите

Фокус-група №	Целева група	Брой
1.	Служители	7
2.	Преподаватели	11
3.	Смесен тип	9
4.	Служители	7
5.	Смесен тип	9
6.	Преподаватели	7
7.	Смесен тип	7
Общо		57

В хода на обсъжданията се изясни, че на практика всички фокус групи са от смесен тип, тъй като голяма част от участниците са представители и на двете целеви групи едновременно.

7.2. Участие в попълването на въпросника

В периода 10 – 31 октомври 2013 г. всички екипи в ЦПО имаха възможността да попълнят въпросника. Попълнени въпросници бяха върнати от общо 278 центрове от всички целеви региони, дефинирани в проекта, които съставляват 31,34% от всички лицензирани ЦПО в страната към момента на провеждане (**Табл. 2, Фиг. 1**). Най-силно са представени регионите Благоевград – Кюстендил - София-област – с 47,27%, Бургас – Сливен – Ямбол - Стара загора – 43,59% и Видин – Враца – Монтана - Плевен – 42,37%. Най-слабо е представен региона Варна - Добрич - Разград - Силистра - Търговище – Шумен - 16,67%.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

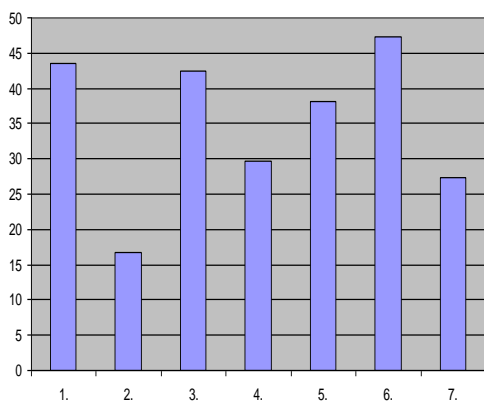
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
 предоставяни от центрите за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
 по договор BG051PO001-3.1.10-0001
 ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



Табл. 2. Участие на ЦПО в попълването на въпросника по региони

№	Регион	Брой ЦПО	%	Брой инд. участници
1.	Бургас – Сливен – Ямбол - Стара загора	34	43,59	43
2.	Варна - Добрич - Разград - Силистра -Търговище - Шумен	18	16,67	31
3.	Видин – Враца – Монтана - Плевен	25	42,37	43
4.	Русе - Велико Търново – Габрово - Ловеч	19	29,69	25
5.	Пловдив – Пазарджик – Хасково – Смолян - Кърджали	45	38,14	69
6.	Благоевград – Кюстендил - София-област	26	47,27	39
7.	София – град - Перник	111	27,40	166
	Общо	278		416

Фиг 1. Участие на ЦПО в попълването на въпросника по региони



Индивидуалните представители на целевите групи са общо 416. Повече от половината от тях - 222, са директори/ управители на ЦПО.

Мнозинството от участниците в изследването посочват, че изпълняват едновременно две и повече длъжности в ЦПО. Само 61 или общо 14,66% от тях изпълняват една длъжност – 3 директори, 31 организатори на обучение, 4 методисти, 15 преподаватели по теория и 8 преподаватели по практика. Ето защо, представителството на целевите групи в изследването се определя на базата на всички посочени от участниците изпълнявани длъжности (Табл. 3, Фиг.2).

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

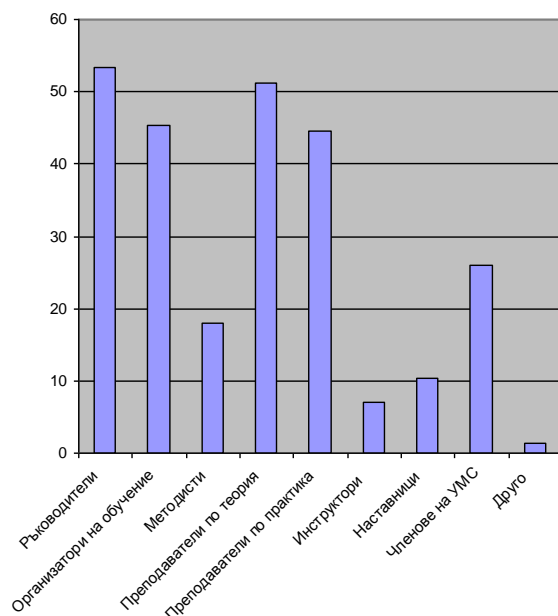
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
 предоставяни от централите за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
 по договор BG051PO001-3.1.10-0001
 ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



Табл. 3. Представителство на целевите групи в изследването

	Брой	Отн. дял (%)
Служители		
Ръководители/ директори	222	53,36
Организатори на обучение	189	45,43
Методисти	75	18,03
Обучаващи		
Преподаватели по теория	213	51,20
Преподаватели по практика	185	44,48
Инструктори	29	6,97
Наставници	43	10,34
Допълнителни функции		
Членове на Учебно- методически/ други съвети	108	25,96
Друго	6	1,44

Фиг. 2. Представителство на целевите групи в изследването



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
 и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от централите за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



Двете целеви групи (служители и обучаващи) са сравнително равностойно представени сред участниците в изследването – съответно с общо 486 и 470 заявени позиции.

В групата на служителите дялът на ръководните служители (директори, управители) е 53, 36% от изследваната съвкупност. Следват организаторите на обучение (189) с 45,43%. На този фон се откроява значително ниския дял на методистите – 75 или 18,03%.

В групата на обучаващите най-многочислено са представени преподавателите по теория – 213 (51,20%) от общата съвкупност на изследваните лица, следвани от преподавателите по практика – 185 (44,48%). Най-слабо са представени обучаващите на работното място – инструктори и наставници, съответно с 6,97% и 10,34%.

25,96% от участниците в изследването участват в работата на Учебно-методически съвети в ЦПО.

1,44% заявяват изпълнение и на други длъжности – напр. помощник-директор, юрист, счетоводител, регионален координатор на обучението и др.

II. РЕЗУЛТАТИ

1. Фокус групи

1.1. Най-често срещани трудности и проблеми във връзка с осигуряване на качеството на обучението в ЦПО

Анализът на най-често срещаните трудности и проблеми във връзка с осигуряване на качеството на обучението се основава на данните от самостоятелно попълнения от участниците **Лист1**, съгласно сценария (**Приложение 1**) и последвалите дискусии във фокус групите, насочени към дефиниране на потребностите от развитие на квалификацията.

Резултатите от дискусиите във фокус групите, подредени по значимост според консолидираната преценка на участниците, могат да бъдат обобщени по следния начин:

Първото място си разделят осигуряването на подходяща материално-техническа база за провеждане на практическото обучение и на висококвалифицирани преподаватели.

Конкретните измерения на проблема, свързан с *осигуряването на материално-техническата база*, според участниците в дискусиите, са:

1. Липса на финансови възможности за инвестиране в подходяща съвременна МТБ и оборудване, недостатъчни средства за материали/ консумативи.
2. Трудно сътрудничество с местния бизнес и оттам ограничени възможности за осигуряване на модерна МТБ за провеждане на производствена практика и стаж, съответстваща на изискванията на ДООИ за придобиване на квалификация по професии.

Като *основни причини* се посочват следните:

- Намалено търсене на професионално обучение в резултат на икономическата криза, ниска мотивация за партньорство от страна на голяма част от бизнеса (работодателите не намират смисъл да инвестират в персонала си).
- В нормативната база взаимодействието на центровете с работодателите не е регламентирано достатъчно ефективно.
- Недостатъчна информираност на значителна част от работодателите относно възможностите, които ЦПО предлагат за повишаване на квалификацията на персонала им.

Произтичащите от проблемите, свързани с осигуряване на подходяща материално-техническата база, *потребности от развитие на квалификацията* са:

- Методи и подходи за ефективно взаимодействие с бизнеса;

- Популяризиране на дейността на ЦПО и услугите, които те предлагат сред работодателите.

Трудностите и проблемите, свързани с *осигуряването на квалифицирани преподаватели*, които бяха обсъждани във фокус групите (Таблица 1, Приложение 4), са представени от:

1. Недостатъчни финансови възможности на ЦПО за инвестиране в квалификацията на персонала и в частност на преподавателите - условията на икономическа криза, в която оперират централите, както и сериозната конкуренция в сектора не им позволяват да отделят финансов ресурс за обучение на преподавателите си.

Във връзка с потребностите от развитие на компетентностите на персонала се наложи извода, че е нужна промяна в нагласата на една част от представителите на ЦПО, свързана с промяната на средата, в която оперират. Едно от основните качества за оцеляване в тази среда е умението да бъдеш проактивен – да търсиш начини да контролираш и моделираш ситуацията, да намираш проекти и клиенти. За да са успешни в конкурентна среда, ръководителите и служителите на централите, които отговарят за развитието на бизнеса, имат необходимост от повишаване на нивото на следните компетентности: *проактивност, предприемачество, стратегическо планиране, търсене на клиенти, водене на преговори и други, свързани с привличане на нови клиенти, работа в условията на икономическа и финансова криза, менторство.*

2. ЦПО са затруднени в осигуряването на квалифицирани преподаватели, особено от средата на младите специалисти, при които интересът към преподавателската професия и мотивацията за работа в ЦПО са на ниско ниво.

В тази връзка бяха коментирани следните проблеми:

- Еднакво предпочитани начини на преподаване в училище и в ЦПО, недостатъчно ефективно адаптиране на учебното съдържание и методите на обучение към нуждите, възможностите и целите на възрастните обучаеми.

- Необходимост от промяна на нагласата, че обучаемият е „ученик“ - една не малка част от преподавателите възприемат обучаемия като „ученик“, на който се пишат оценки и в крайна сметка резултатът от ученето се оценява по това, какъв обем материал е бил усвоен. Обучаемият е „ученик“ по отношение на материала, който има да усвои, но той е „Клиент“ за обучителната институция (ЦПО).

- Една не малка част от преподавателите са с нагласата, че те нямат какво повече да научат. Възможно е това да е така по отношение на професионалната област, която водят, но на обсъжданията във фокус групите се наложи мнението, че със сигурност има възможности за повишаване на техните компетентности в области, като презентационни и комуникационни умения, грижа за клиента, съвременни методи на преподаване и други.

- Преподавателите нямат много възможности за обмяна на опит и запознаване с „добри практики“, особено в областта на прилагането на нови, интерактивни и съвременни методи за преподаване.

- Твърде често преподавателите не разполагат с актуална информация за нуждите на пазара на труда.
- Трудности при работа с различни фирмени култури и необходимостта от адаптиране на методите на преподаване спрямо фирмената култура в организацията-работодател, заявител на обучението.
- Отличните професионалисти се нуждаят от съответна подготовка, за да бъдат отлични обучители.
- Наличието на добре подготвени млади преподаватели, привличането на техния интерес към преподавателската професия и мотивация за работа в ЦПО е проблем, чието решение зависи от предприемането на по-мощни мерки от страна на образователните институции и другите заинтересовани страни.
- Дефицит на квалифицирана методическа помощ и възможности за консултиране в областта на качеството на предоставяното обучение.

Като решение на тези проблеми, във фокус групите беше обсъдена необходимостта от провеждане на специализирани курсове на обучение в областта на:

- „Обучение на обучители“, „Провеждане на обучение на възрастни“, „Определяне на нуждите от обучение“, „Гъвкав избор на подходи, методи и форми на обучение“;
- запознаване на служителите, които отговарят за подбор на преподаватели с мотивационните фактори, влияещи на младите преподаватели при търсене на нова работа и прилагане на съвременни методи за „търсене на висококвалифициран персонал“;
- изграждане на ефективна вътрешна система за осигуряване, мониторинг и контрол на качеството – прогнозиране/ планиране/ осигуряване на ресурсите, самооценка и оценка на качеството на обучението (критерии, насоки, процедури и изисквания).
- прилагане на интерактивни и съвременни методи за преподаване, запознаване с добри европейски практики в областта на предоставяне на обучение за възрастни;
 - придобиване на актуална информация за нуждите на пазара на труда;
 - методи за идентифициране и работа в условията на различни фирмени култури и адаптиране на обучението спрямо техните характеристики, придобиване на компетентности, свързани с „организационна осведоменост“;
 - презентационни и комуникационни умения, грижа за клиента в професионалното обучение и образование.

За преодоляване на дефицита от квалифицирана методическа помощ и консултация в областта на качеството на обучение, участниците предлагат следните мерки и действия от по-общ характер:

- Засилване на превантивния контрол от страна на НАПОО, с цел осигуряване на своевременна корекция при пропуски и отклонения в областта на качеството на обучението
- Разработване на система за самооценка на качеството на предлаганото от ЦПО професионално обучение.
- Разработване на система за външна оценка на качеството на обучението.
- Засилване на комуникацията с НАПОО в посока проучване и обмяна на опит и положителни практики, постигане на по-голяма информираност относно нови политики, методи, действия и инструменти („срещи, организирани от НАПОО, поне 1 път на полугодие”).
- Разработване и разпространение на методически материали и пособия, свързани с изграждане на ефективна вътрешна система за осигуряване, мониторинг и контрол на качеството в ЦПО.

На второ място, се подреждат проблемите (Таблица 2, Приложение 4), свързани с някои специфични характеристики на голяма част от обучаваните в ЦПО лица:

1. Ниско входящо ниво по отношение на придобитите в образователната система знания и умения за учене.
2. Ниска мотивация, незаинтересованост и формално отношение към обучението, особено при по-продължителните курсове, произтичащи предимно от задължителния характер на обучението за безработните лица по пректи на ОП „Развитие на човешките ресурси” и трудната реализация на обучаваните по изучаваната специалност. В много случаи, при безработните стипендията е единствен стимул за участие в обучението.
3. Формирането на хомогенни групи в зависимост от нивото на знания, умения и компетентности в оптимален обем е затруднено, поради различното време на заетост или невъзможността за отсъствие от работа на работещите курсисти. Често това налага провеждането на по-скоро индивидуални, отколкото групови обучения, което влиза в противоречие с предварително фиксирания график и база за обучение.
4. Неумение или недостатъчно развити умения за работа с компютър при много от обучаваните лица.
5. Недостатъчна информираност на обучаваните лица относно възможностите, които предлагат ЦПО.

За успешното справяне с тези проблеми бяха формулирани *потребностите от специализирана подготовка в следните области:*

- Оценка на нивото на знания и умения за учене при обучаваните лица и възможности за надграждане;
- Прилагане на различни мотивационни техники и стимули за активно участие на обучаваните лица в обучението, вкл. запознаване с различните възможности за реализация по съответната професия;

- Придобиване на умения за провеждане на гъвкави форми на обучение, дистанционно обучение и обучение по индивидуален план;
- Засилване на информационната и рекламната дейност на ЦПО.

На трето място, участниците във фокус групите поставят проблемите си, свързани с финансирането и администрирането на обучението (Таблица 3, Приложение 4):

1. Справяне със схемите по ОП „Развитие на човешките ресурси” - основно участниците във фокус групите споделят, че процедурата на подбор при конкурсите е тромава, съдържа недостатъчно добре разписани правила и изисквания, недостатъчно ясно определени критерии при проверка и затруднен контакт с Агенция по заетостта, некоректно заплащане.

2. Липса на механизми за стимулиране на качествено обучение от страна на финансиращите органи - Агенция по заетостта и др.

3. Усложнена и тежка документация във връзка с администриране на обучението.

4. Трудности със заявките на документи (Свидетелства и Удостоверения) в Регионалните инспекторати по образование, поради невъзможността за планиране на броя курсисти.

За да се подпомогне работата на ЦПО в тази област, в някои от групите бе изказано мнението, че трябва да се работи в посока *придобиване на умения за работа по проекти и програми* – управление, организация на проекти, финансирани със средства от ЕС, както и умения за ефективни комуникации, оказване на влияние, ориентираност към резултати.

Допълнително във фокус групите бяха обсъдени следните проблеми от различен характер (Таблица 4, Приложение 4):

1. Необходимост от изграждане на система за квалификация в областта на професионалното обучение на възрастни. Наличието на такава система ще спомогне за придобиване на умения у преподавателите за ефективно адаптиране на учебното съдържание и методите на обучение към нуждите, възможностите и целите на обучаваните и за преодоляването на проблеми в общуването преподавател – курсист .

2. Придобиване на умения за ефективно прилагане на европейските инструменти в областта на ПОО - ЕКР/EQF, ECVET, EQAVET, Европас, признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път.

3. Трудности при организиране на обучения по професии, за които няма разработено ДООИ.

4. Придобиване на умения по разработване и актуализиране на учебни планове и програми, особено за професиите, за които няма разработено ДООИ за придобиване на квалификация.

5. Адаптиране и актуализиране на ДООИ спрямо изискванията на бизнеса, по-активно участие на представители на бизнеса и браншовите организации в разработването и актуализиране на учебни планове и програми на базата на ДООИ.

1.2. Роля на различните групи персонал в ЦПО и на външните партньори за подобряване на качеството на обучението

Съгласно сценария, участниците във фокус групите оценяват ролята на различните групи персонал в ЦПО и на външните партньори за подобряване на качеството на обучението с оценка от 1 до 9 по скалата по-долу, като имат възможност за допълване на предложения списък (Лист 2 – Приложение 2).

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна роля			Съществена роля			Ключова роля		

Обобщените резултати за всеки от трите вида фокус групи са представени на Табл. 4. Относителният дял на неотговорилите е 8,77%.

Табл. 4. Оценка на ролята на различните групи персонал в ЦПО и на външните партньори за подобряване на качеството на обучението (1-9)

	Служители	Обучаващи	Смесени групи	Общо
Роля на групите персонал				
Директори	8,5	7,8	8,6	8,3
Организатори	8,2	7,4	7,5	7,7
Методисти	8,4	7,9	7,3	7,9
Преподаватели теория	8,4	7,9	7,7	8,0
Преподаватели практика	8,7	8,2	7,8	8,2
Инструктори	6,7	6,8	6,7	6,7
Наставници	6,7	6,4	6,2	6,4
УМС	6,2	6,9	5,5	6,2
Администрация	4,8	5,4	5,2	5,1
Роля на партньорите				
Работодатели	6,7	6,4	6,8	6,6
НАПОО	6,8	7,8	7,0	7,2
ДБТ/ АЗ	6,7	5,4	7,1	6,4
Центрове за професионално ориентиране	5,7	5,4	5,6	5,6

Като цяло, оценката за ролята на всички посочени групи персонал е силно изтеглена в дясната част на скалата – между 5 и 9, т.е. между съществена и ключова роля. Най-високите стойности - средно около и над 8 с незначителни разлики между трите групи, се наблюдават по отношение ролята на директора (8,3), преподавателите по практика (8,2), преподавателите по теория (8,0), методистите (7,9) и организаторите

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

на обучение (7,7). С оценка между 6 и 7 е оценена ролята на обучаващите на работното място – инструктори и наставници.

Общата оценка за ролята на работодателите, НАПОО и ДБТ, като външни партньори на ЦПО, е между 6 и 7. Най-висока средна оценка се наблюдава във връзка с ролята на НАПОО – 7,2, предимно за сметка на оценката на преподавателите.

Резултатите от последвалите самостоятелната работа дискусии, могат да се обобщят в следните позиции и уточнения във връзка с представените резултати:

1. Методистите имат ключова роля за подобряване на качеството както на теоретичното, така и на практическото обучение, но като самостоятелна длъжността е сравнително слабо представена в централите. Обикновено тези функции се изпълняват от ръководителите на ЦПО и преподавателите.

2. Обучението на работното място, а оттам и групата на инструкторите и наставниците в много центрове са слабо застъпени. Участниците се обединяват около идеята за задължително стажуване и референтни писма от наставник за последващо работно място.

3. Ролята на Учебно-методическите съвети (УМС) се оценява най-високо от преподавателите. Участниците във фокус групите се обединяват около становището, че възможностите им не се използват в необходимата степен в много ЦПО, напр. във връзка с разработването и актуализирането на учебни планове и програми. Необходимо да се засили ролята им. Особено полезно би било в тях да се включват представители на работодателите, браншовите организации и другите заинтересовани страни. Към момента такава практика има само в центрове, създадени към големи фирми и организации.

4. Като теория, ролята на централите за професионално ориентиране е изключително важна. Опитът показва, че курсистите, които са минали през такива услуги имат по-висока мотивация за учене и по-добри постижения. За съжаление, обаче, все още и централите, и ползвателите на такива услуги са много малко.

5. Голяма част от централите нямат възможност да инвестират в квалификацията на персонала си и особено на преподавателите. Професионалните гимназии и ЦПО често ползват едни и същи преподаватели, учебни помещения и места за учебна практика. Така методите на обучение и пропуските в качеството на едната система се прехвърлят в другата.

6. Различията в оценките, които са доста големи при някои опции, например във връзка с ролята на администрацията, Учебно-методическите съвети, работодателите, НАПОО и ДБТ, зависят от индивидуалното взаимодействие на участниците с тях.

7. Самите обучаеми – тяхното ниво на образованост и мотивация за учене, са основен фактор за подобряване на качеството на обучението в ЦПО, който следва да допълни зададения списък.

1.3. Оценка на потребностите от специализирана информация и обучение

Обобщената оценка на потребностите от обучение за всяка от двете целеви групи, съобразно формулираните тематични области (Лист 3 - Приложение 1) е представена съответно на Фиг. 3, Табл. 5 и Фиг 4, Табл. 6.

В групата на служителите най-предпочитани са следните тематични области,

- *от гледна точка на ръководителите:*

1. Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните;

2. Национални и общеевропейски цели и политики в областта на ПОО за периода 2011-2020 година;

3. Управление и развитие на персонала на ЦПО;

4. Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET);

5. Нормативна база и процедура за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене;

6. Нормативни изисквания в областта на организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст;

7. Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение;

8. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните;

9. Административна дейност, водене и съхраняване на документацията;

- *от гледна точка на организаторите на обучение* се добавят следните тематични области:

10. Работа в и с Информационната система на НАПОО;

11. Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии;

12. Разработване и актуализиране на учебни планове и програми;

13. Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации);

- списъкът се допълва от гледна точка на *методистите* с:

14. Прилагане на съвременни подходи, методи, инструменти и техники в обучението на различните групи обучавани лица;

15. Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

В групата на преподавателите най-силно е изразен интересът към следните тематични области:

1. Прилагане на съвременни подходи, методи, инструменти и техники в обучението на различните групи обучавани лица;
2. Разработване и актуализиране на учебни планове и програми;
3. Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях;
4. Текуща оценка на постиженията на обучаваните, организиране и провеждане на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на квалификация по част от професия;
5. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните;
6. Управление на конфликти между обучаващи и обучавани, обучавани и администрация, обучаващи и администрация;
7. Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации), особено при преподавателите по практика.

Фиг. 3. Обобщена оценка на потребностите от обучение в групата на служителите по тематични области (%)

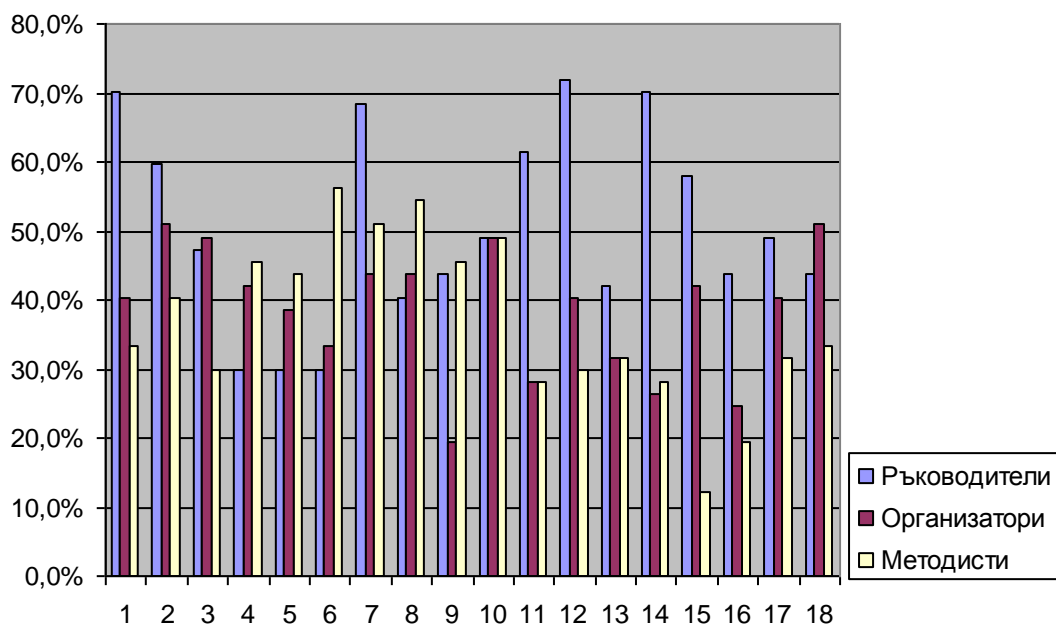


Табл. 5 Обобщена оценка на потребностите от обучение в групата на служителите по тематични области (%)

Тематична област	Ръководители	Организатори	Методисти
1. Национални и общоевропейски цели и политики в областта на ПОО за периода 2011-2020 година	70,18	40,35	33,33
2. Нормативни изисквания в областта на организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст	59,64	50,88	40,35
3. Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии	47,37	49,12	29,82
4. Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации)	29,82	42,10	45,61
5. Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях	29,82	38,60	43,86
6. Прилагане на съвременни подходи, методи, инструменти и техники в обучението на различните групи обучавани лица	29,82	33,33	56,14
7. Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)	68,42	43,86	50,88
8. Разработване и актуализиране на учебни планове и програми	40,35	43,86	54,38
9. Текуща оценка на постиженията на	43,86	19,30	45,61

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

обучаваните, организирани и провеждани на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на квалификация по част от професия			
10. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните	49,12	49,12	49,12
11. Нормативна база и процедура за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене	61,40	28,07	28,07
12. Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните	71,93	40,35	29,82
13. Създаване на функционираща система за наблюдение на прехода от учене към работа и обратна връзка относно пригодността на завършилите обучение за заетост	42,10	31,58	31,58
14. Управление и развитие на персонала на ЦПО	70,18	26,32	28,07
15. Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение	57,89	42,10	12,28
16. Управление на конфликти между обучаващи и обучавани, обучавани и администрация, обучаващи и администрация	43,86	24,56	19,30
17. Административна дейност, водене и съхраняване на документацията	49,12	40,35	31,58
18. Работа в и с Информационната система на НАПОО	43,86	50,88	33,33

Фиг. 4. Обобщена оценка на потребностите от обучение в групата на преподавателите по тематични области (%)

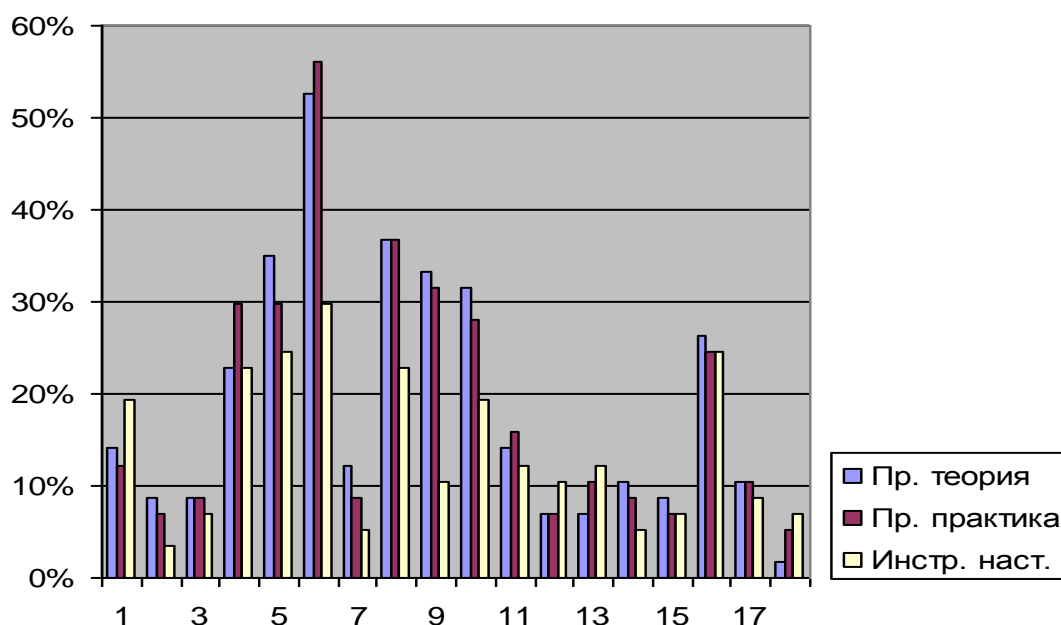


Табл. 6. Обобщена оценка на потребностите от обучение в групата на преподавателите по тематични области (%)

Тематични области	Преподаватели теория	Преподаватели практика	Инструктори / наставници
1. Национални и общоевропейски цели и политики в областта на ПОО за периода 2011-2020 година	14,04	12,28	19,30
2. Нормативни изисквания в областта на организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст	8,77	7,02	3,51
3. Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии	8,77	8,77	7,02
4. Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации)	22,81	29,82	22,81

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

5. Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях	35,09	29,82	24,56
6. Прилагане на съвременни подходи, методи, инструменти и техники в обучението на различните групи обучавани лица	52,63	56,14	29,82
7. Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)	12,28	8,77	5,26
8. Разработване и актуализиране на учебни планове и програми	36,84	36,84	22,81
9. Текуща оценка на постиженията на обучаваните, организиране и провеждане на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на квалификация по част от професия	33,33	31,58	10,53
10. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните	31,58	28,07	19,30
11. Нормативна база и процедура за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене	14,04	15,79	12,28
12. Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните	7,02	7,02	10,53
13. Създаване на функционираща система за наблюдение на прехода от учене към работа и обратна връзка относно пригодността на завършилите обучение за заетост	7,02	10,53	12,28
14. Управление и развитие на персонала на ЦПО	10,53	8,77	5,26

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

15. Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение	8,77	7,02	7,02
16. Управление на конфликти между обучаващи и обучавани, обучавани и администрация, обучаващи и администрация	26,32	24,56	24,56
17. Административна дейност, водене и съхраняване на документацията	10,53	10,53	8,77
18. Работа в и с Информационната система на НАПОО	1,75	5,26	7,02

В последващата дискусия бяха направени предложения списъкът с тематични области да бъде допълнен с:

- Планиране на време и ресурси;
- Презентационни умения;
- Работа в екип;
- Обучение на обучители – основни знания и умения от областта на учителската правоспособност;
- Управленски умения и лидерство.

2. Въпросници

2.1. Специфични особености на екипите в ЦПО на базата на изследваната съвкупност

2.1.1. Съвместяването на длъжности - основна характеристика на екипите в ЦПО

Анализът на данните, свързани с изпълняваните от участниците в изследването длъжности в ЦПО (**Табл. 7**) очертава следната картина:

На първо място, извежда съвместяването на длъжности в качеството на основна характеристика на екипите в ЦПО - то се констатира при 85,34% от изследваните лица.

На второ място, откроява широкия диапазон от компетентности на ръководителите на центровете, при които съвместяването на длъжности се наблюдава в най-висока степен. Едновременно с изпълнението на длъжността директор/ управител на ЦПО, 46,85% от тях работят като организатори на обучение, 47,75% като преподаватели по теория и 36,94% по практика, 24,77% като методисти.

Подобна тенденция, макар и по-слабо изразена, се наблюдава и в групата на останалите служители.

83,91% от преподавателите по теория работят и като преподаватели по практика.

Табл. 7. Съвместяване на длъжности в ЦПО

	Ръковод.		Организат.		Метод.		Пр. теор.		Пр. практ.	
	Бр.	%	Бр.	%	Бр.	%	Бр.	%	Бр.	%
Ръководител/директор	222	100,00								
Организатор на обучение	104	46,85	85	100,00						
Методист	55	24,77	13	15,29	7	100,00				
Преподавател по теория	106	47,75	17	21,18	3	42,86	87	100,00		
Преподавател по практика	82	36,94	13	15,29	2	28,57	73	83,91	15	100,00
Инструктор	21	9,46	6	7,06			1	1,15	1	6,67
Наставник	28	12,61	7	8,24			1	1,15	7	46,67

2.1.2. Постоянна месторабота и договор за работа с ЦПО

За преобладаващата част от служителите ЦПО е постоянна месторабота - 62,61% от ръководителите и 55,43% от останалите служители - организатори и методисти (Табл. 8). На втора позиция са предприятия, фирми и организации, като в преобладаващия случай (92,53%) те са юридическото или физическо лице, към което е създаден центъра.

Табл. 8. Постоянна месторабота и договор за работа с ЦПО (%)

	Служители		Обучаващи	Общо
	Ръководители	Организатори/Методисти		
Постоянна месторабота				100,00
ЦПО	62,61	55,43	15,69	45,08
Професионална гимназия	6,31	7,61	36,27	12,69
Предприятие, фирма, организация	29,28	27,17	22,55	24,73
Висше училище, университет, научна организация	5,86	6,52	25,49	9,85
Работа на две места, липса на постоянна месторабота,				7,65

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

пенсионери и др.	6,76	10,87	9,80	
Договор с ЦПО	100,00	100,00	100,00	100,00
Трудов договор	44,14	56,52	11,76	38,94
Граждански договор	3,96	28,26	75,50	32,21
Друго	41,90	15,22	12,74	28,85

Постоянна месторабота за по-голямата част от преподавателите са професионалните гимназии (36,27%) и висшите учебни заведения и научни организации (25,49%). Над 1/5 от тях също работят в предприятия, фирми и организации, а само за 15,69% ЦПО е постоянна месторабота.

Работата в ЦПО за 44,14% от ръководителите и над половината от организаторите и методистите е уредена с трудов договор.

Преобладаващата част от преподавателите - 75,50%, работят в центровете на граждански договор.

Отговорът „Друго” във връзка с договора за работа в ЦПО е посочен от 41,90% от ръководителите, 15,22% от другите служители и 12,74% от преподавателите. От поясненията им става ясно, че те са собственик на фирмата (26,83%) или имат допълнителен договор/ допълнително споразумение към трудовия договор с предприятието или организацията, към които функционира центъра.

2.1.3. Възраст и продължителност на работата в ЦПО

Сред изследваните лица най-многочислена е групата на лицата над 45 години – 69,82% от ръководителите, 48,91% от останалите служители и 55,89% от обучаващите (Табл. 9).

Табл. 9. Възраст и продължителност на работата в ЦПО (%)

	Служители		Обучаващи	Общо
	Ръководители	Организатори/ Методисти		
Възраст	100,00	100,00	100,00	100,00
До 30 години	2,25	11,96	6,86	5,53
30-35 години	6,31	18,48	5,88	8,89
35-45 години	21,62	20,65	31,37	23,80
45-55 години	31,98	25,00	37,26	31,73
Над 55 години	37,84	23,91	18,63	30,05
Продължителност на работата в ЦПО	100,00	100,00	100,00	100,00

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

До 1 година	7,21	8,70	10,78	8,41
От 1 до 3 години	16,22	26,09	25,49	20,67
От 3 до 5 години	13,96	20,65	20,59	17,07
Над 5 години	62,61	44,56	43,14	53,85

Групата на лицата над 55 години е най-силно представена при ръководителите (37,84%) и намалява чувствително при организаторите/ методистите (23,91%) и преподавателите (18,63%). При последните най-силно е представена групата 45-55 години (37,26%), следвана от групата 35-45 години (31,37%).

Продължителността на работата в ЦПО при по-голямата част от участниците в изследването е над 5 години, което е най-силно изразено при ръководителите (62,61%).

2.1.4. Участие в обучение за развитие и усъвършенстване на квалификацията през последните три години

Обучение за развитие на управленските компетентности

От изследваните 222 ръководители на ЦПО 99 или 44,59% посочват, че през последните 3 години са участвали в обучение в областта на управленските компетентности (Табл. 10). В 3 обучения, обаче - средно по 1 на година, са участвали само 7,21% от тях, а в повече от 3 – 9,91%.

Табл. 10. Участие в обучение през последните три години (%)

	Служители		Обучаващи
	Ръководители	Организатори/ Методисти	
Развитие на управленските компетентности	44,59	29,35	13,72
Развитие на педагогическите компетентности	28,38	33,70	47,06
Развитие на квалификацията от висшето образование, вкл. за работа с нови технологии, процеси, оборудване	32,43	39,13	43,14
Проучване и обмяна на положителен национален и чуждестранен/ европейски опит в областта на ПОО	38,29	38,04	25,49

В обучение за развитие на управленските компетентности са участвали също 29,35% от останалите служители – по 10,87% в 1 и в 2 обучения, 4,35% в 3 и 3,26% в повече от 3 обучения.

Преподавателите се представят с 13,72%.

Обучение за развитие на педагогическите компетентности

Делът на участвалите в обучение в областта на педагогическите компетентности естествено е най-голям при преподавателите, но въпреки това недостатъчен – 47,06%, особено като се има предвид, че 3,92% от тях са участвали в 3 обучения и още толкова - в повече от 3, а 22,55% в 1 обучение и 16,67% в 2 обучения.

В този вид обучение са участвали и 28,38% от изследваните ръководители и 33,70% от останалите служители (организатори и методисти), като разпределението в зависимост от броя на обученията е идентично.

И в двата случая става дума предимно за кратковременни обучения, организирани в рамките на различни проекти.

Обучение, свързано с актуализиране и развитие на квалификацията от висшето образование

В този вид обучение са участвали 43,14% от изследваните преподаватели, 39,13% от организаторите и методистите, 32,43% от ръководителите. За съжаление, отново преобладава участието средно в по-малко от 1 обучение годишно за последните 3 години.

Участието в инициативи за проучване и обмяна на положителен национален/ европейски опит

Участието в подобни инициативи притежава огромен заряд за развитие на квалификацията на служителите и преподавателите. В такива през последните три години, обаче, участват малко повече от 1/3 от изследваните служители и 1/4 от преподавателите. Тук отново откриваме познатата тенденция на епизодично участие.

Болшинството от участниците в изследването посочват, че разчитат на самообучението.

2.1.5. Участие в дискусии и форуми в областта на ПОО

Около половината от изследваните служители и над 1/3 от преподавателите посочват, че през последните три години са участвали в обсъждания и дискусии в областта на ПОО, предимно на местно ниво (**Табл. 11**). Участията са средно по-малко от едно годишно. Участието във форуми на международно ниво е значително по-ниско.

Табл. 11. Участие в дискусии и форуми в областта на ПОО през последните три години (%)

	Служители		Обучаващи
	Ръководители	Организатори/ Методисти	
Местно, регионално и национално ниво	51,80	48,91	34,31
Международно ниво	21,62	17,39	7,84

2.2. Оценка на потребностите от обучение

Оценката на потребностите от обучение се базира на количествен социологически анализ на 416 попълнени въпросници (**Приложение 3**).

Попълващите въпросника имаха възможност сами да определят компетентностите, чието развитие би подобрило изпълнението на работата им въз основа на предложен набор от тематични области (самооценка на потребностите от обучение). Като отчита високата степен на съвместяване на функции и екипния характер на работата в ЦПО, въпросникът им предоставя възможност и за оценка на потребностите от обучение за другите длъжности.

На участниците в изследването беше предложено да коментират формулираните и да предлагат допълнителни тематични области за обучение. В обобщен вид предложенията за допълнителни теми и в двете целеви групи са свързани с:

- Участие в проекти по оперативни и европейски програми;
- Участие в обществени поръчки.

2.2.1. Предпочитани тематични области за групата на служителите

Над 60% от изследваните ръководители заявяват предпочитания в 7 тематични области (Фиг. 5):

1. Национални и общоевропейски политики и практики в изпълнение на целите на ПОО за периода 2011-2020 г.;

12. Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните;

4. Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации);

11. Нормативна база и процедури за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене;

23. Управленски умения и лидерство;

14. Създаване на система за оценка и развитие на персонала на ЦПО;

15. Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение.

Над или около 50% от тях проявяват интерес към областите:

18. Работа в и с Информационната система на НАПОО;

17. Административна дейност, водене и съхраняване на документацията;

16. Управление на конфликти между обучаващи и обучавани, обучавани и администрация, обучаващи и администрация в ЦПО;

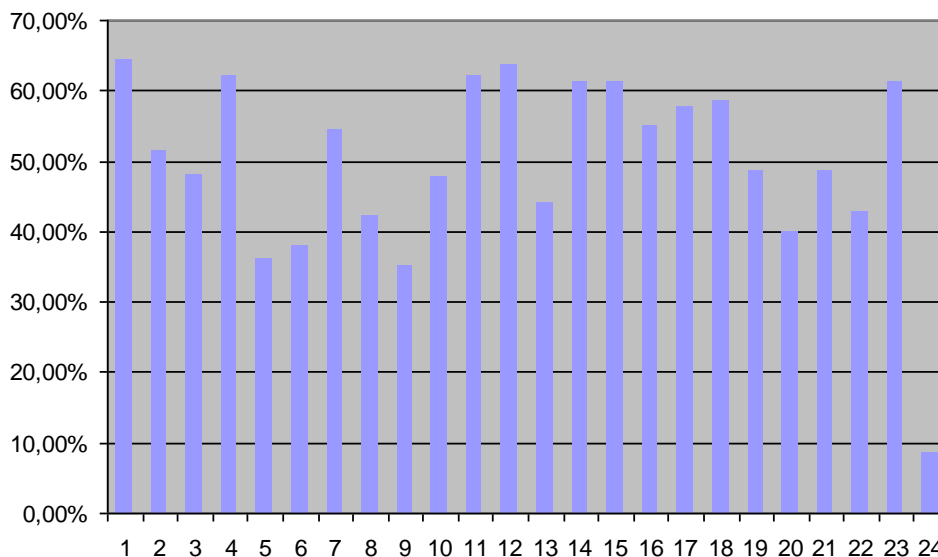
11. Създаване на вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET);

12. Нормативни изисквания в областта на организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст;

13. Планиране на време и ресурси;

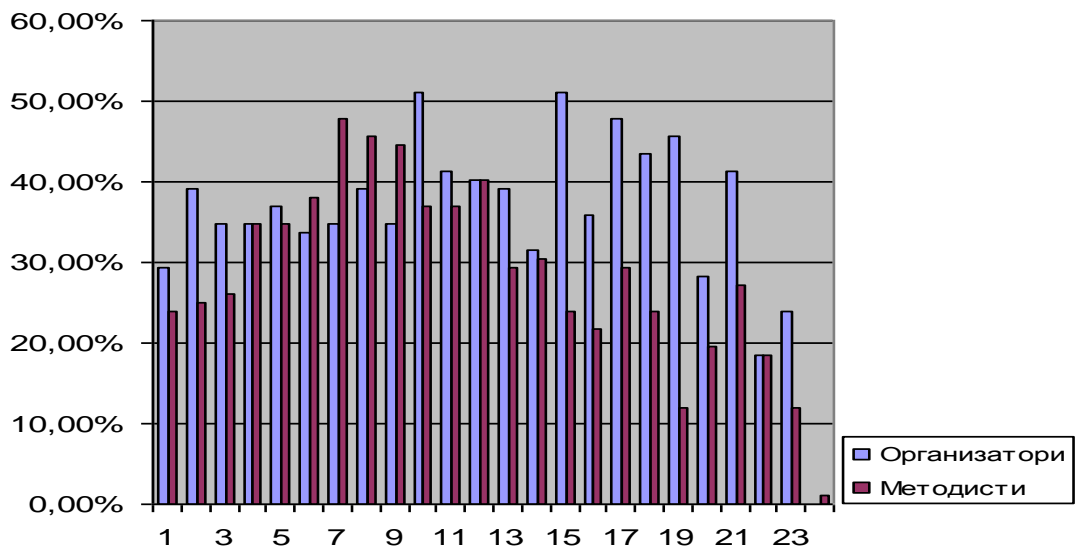
14. Работа в екип.

Фигура 5. Процентно разпределение на интереса на ръководителите към тематичните области за обучение



Като цяло, организаторите и методистите са по-малко активни от ръководителите - най-силно очертаните предпочитания са в интервала 34,78 - 51,09% за първата група и 34,78 - 47,83% - за втората (Фиг. 6). Част от тях са насочени към области, вече избрани от ръководителите, други - към такива, които са свързани пряко със специфичния профил на служебните им задължения.

Фигура 6. Процентно разпределение на интереса на организаторите и методистите към тематичните области



Приоритетните тематични области за обучение при организаторите са:

10. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните;

15. Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение;

17. Административна дейност, водене и съхраняване на документацията;

19. Планиране на време и ресурси;

18. Работа в и с Информационната система на НАПОО;

21. Работа в екип;

11. Нормативна база и процедури за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене;

12. Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните;

13. Създаване на функционираща система за наблюдение на прехода от учене към работа и обратна връзка относно пригодността на завършилите обучение за заетост;

2. Нормативни изисквания в областта на организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст.

При методистите най-силно са изразени предпочитанията към областите:

7. Създаване на вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET);

8. Разработване и актуализиране на учебни планове и програми, вкл. въз основа на подхода, фокусиран върху резултатите от ученето;

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

9. Текуща оценка на постиженията на обучаваните, организирани и провеждани на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на изпити за квалификация по част от професия;

11. Нормативна база и процедури за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене;

12. Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните;

6. Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни;

10. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните;

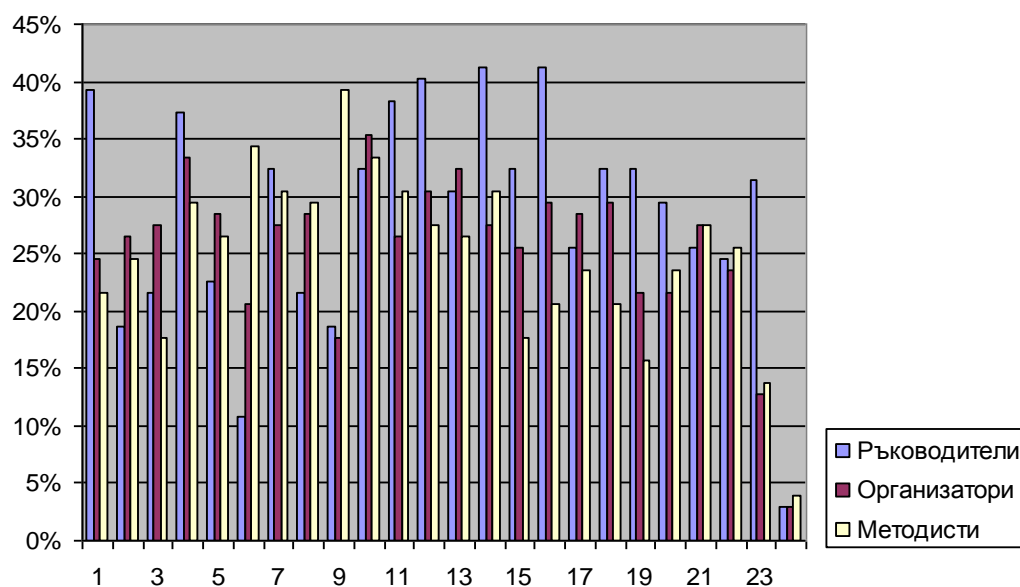
5. Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях;

4. Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации);

3. Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии.

Оценките на преподавателите относно потребностите от обучение за различните длъжности в групата на служителите са представена на Фиг. 7.

Фигура 7. Процентно разпределение на оценките на преподавателите относно потребностите от обучение в групата на служителите по тематичните области



Потребностите от развитие на квалификацията по тематични области в групата на служителите, като самооценка от страна на ръководителите, организаторите на обучение и методистите, и оценка от страна на преподавателите са обобщени в **Табл. 12.**

Табл. 12. Предпочитани тематични области за групата на служителите (%)

№	Тематична област	Самооценка			Оценка Преп.
		Ръковод.	Орг.	Метод.	
1.	Национални и общоевропейски политики и практики в изпълнение на целите на ПОО за периода 2011-2020 г.	64,41			+
12.	Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните	63,51	40,22	40,22	+
4.	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации)	62,16	34,78	34,78	+
11.	Нормативна база и процедури за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене	62,16	41,30	36,96	+
23.	Управленски умения и лидерство	61,26			+
14.	Създаване на система за оценка и развитие на персонала на ЦПО	61,26		30,43	+
15.	Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение	61,26	51,09		+
18.	Работа в и с Информационната система на НАПОО	58,56	43,48		+
17.	Административна дейност, водене и съхраняване на документацията	57,66	47,83	29,35	
16.	Управление на конфликти между обучавачи и обучавани, обучавани и администрация, обучавачи и администрация в ЦПО	54,95	35,87		+
7.	Създаване на вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската	54,50	34,78	47,83	+

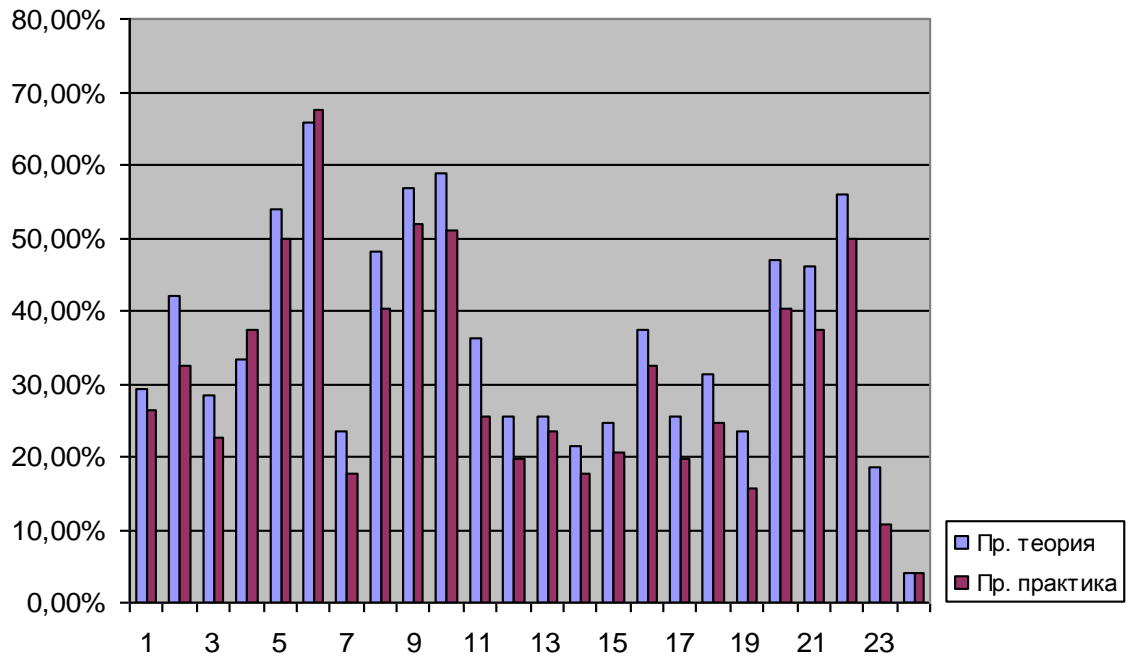
Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

	референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)				
2.	Нормативни изисквания в областта на организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст	51,35	39,13		
19.	Планиране на време и ресурси	48,65	45,65		+
21.	Работа в екип	48,65	41,30		
10.	Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните		51,09	36,96	+
8.	Разработване и актуализиране на учебни планове и програми, вкл. въз основа на подхода, фокусиран върху резултатите от ученето		39,13	45,65	
13.	Създаване на функционираща система за наблюдение на прехода от учене към работа и обратна връзка относно пригодността на завършилите обучение за заетост		39,13		+
9.	Текуща оценка на постиженията на обучаваните, организиране и провеждане на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на изпити за квалификация по част от професия		34,78	44,57	+
6.	Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни			38,04	
5.	Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях		36,96	34,78	+
3.	Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии		34,78		

2.2.2. Предпочитани тематични области за групата на преподавателите

Обобщената картина на самооценката на преподавателите по теория и практика относно потребностите от развитие на квалификацията им по тематични области и оценката от страна на служителите във връзка с техните потребности са представени на **Фиг. 8**, **Фиг. 9** и **Табл. 13**.

Фигура 8. Процентно разпределение на интереса на преподавателите към тематичните области (%)



Фигура 9. Процентно разпределение на оценките на служителите относно потребностите от обучение на преподавателите по тематичните области

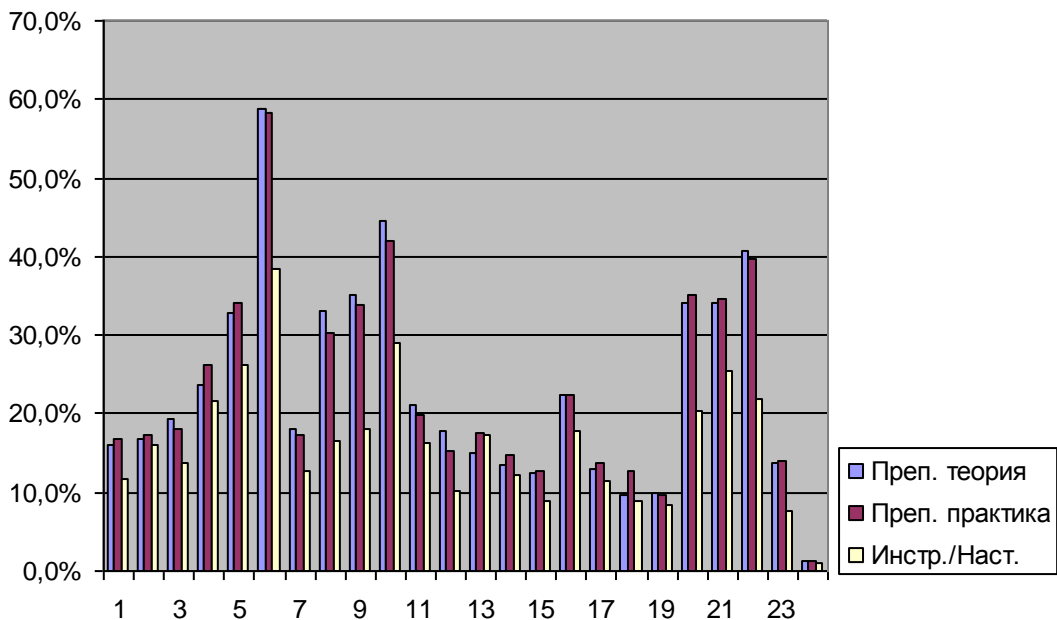


Табл. 13. Предпочитани тематични области за групата на преподавателите

№	Тематична област	Самооценка		Оценка служит.
		Пр. теор.	Пр. практ.	
6	Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни	65,69	67,65	+
10	Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните	58,82	50,98	+
9	Текуща оценка на постиженията на обучаваните, организиране и провеждане на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на изпити за квалификация по част от професия	56,86	51,96	+
5	Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях	58,82	50,98	+
22	Обучение на обучители – основни знания и умения от областта на учителската правоспособност	55,88	50,00	+
8	Разработване и актуализиране на учебни планове и програми, вкл. въз основа на подхода, фокусиран върху резултатите от ученето	48,04	40,20	+
20	Презентационни умения	47,06	40,20	+
21	Работа в екип	46,08	37,25	+
2	Нормативни изисквания в областта на организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст	42,16	32,35	
16	Управление на конфликти между обучаващи и обучавани, обучавани и администрация, обучаващи и администрация в ЦПО	37,25	32,35	
11	Нормативна база и процедури за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене	36,27	25,49	

III. ОБОБЩЕНИЕ – ТЕМАТИЧНИ ОБЛАСТИ И ОПОРНИ ТОЧКИ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА СЪДЪРЖАНИЕТО НА НАРЪЧНИЦИТЕ ПО ПРОЕКТА

Тематичните области за двата наръчника се предлагат въз основа на резултатите от прилагането на въпросника в проведеното изследване и по-конкретно от:

- относителната тежест на потребностите от развитие на квалификацията по тематични области, заявени като самооценка от преподавателите и полето на най-силно изразените общи потребности за групата на служителите;
- съвпадението на самооценка и оценка по тематични области при двете целеви групи;
- стремежа да се избегне повторение на тематични области в двата наръчника, с оглед предоставяне на максимално количество специализирана информация, необходима на екипите в ЦПО като цяло.

Опорните точки за разработване на съдържанието на предложените тематични области се определят от:

- споделените трудности и проблеми във връзка с осигуряване на качеството на обучението в хода на проведените дискусии във фокус групите, които могат да бъдат преодолени чрез развитие на квалификацията на съответната целева група, както и изразените от участниците в тях мнения и предложения;
- обобщените специфични характеристики на ползвателите на всеки от двата наръчника.

3.1. Наръчник за ръководители, организатори на обучението, методисти и други служители в ЦПО, имащи отношение към качеството на предоставяното обучение

Тематични области:

1. Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните
2. Нормативна база и процедури за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене (от гледна точка на целевата група)
3. Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации)
4. Административна дейност, водене и съхраняване на документацията
5. Създаване на вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)
6. Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение (за обучавани и за работодатели)

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

7. Работа в и с Информационната система на НАПОО

8. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните (от гледна точка на целевата група)

9. Нормативни изисквания в областта на организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст (от гледна точка на целевата група)

10. Управление на конфликти между обучаващи и обучавани, обучавани и администрация, обучаващи и администрация в ЦПО (от гледна точка на целевата група)

11. Създаване на система за оценка и развитие на персонала на ЦПО

12. Планиране на време и ресурси

13. Работа в екип (от гледна точка на целевата група)

14. Национални и общоевропейски политики и практики в изпълнение на целите на ПОО за периода 2011-2020 г.

15. Управленски умения и лидерство

16. Създаване на функционираща система за наблюдение на прехода от учене към работа и обратна връзка относно пригодността на завършилите обучение за заетост.

При разработване на съдържанието на всяка от посочените тематични области е необходимо да бъдат включени съответни аспекти, свързани с:

- Запознаване с добри европейски практики в областта на предоставяне на обучение за възрастни (от гледна точка на целевата група);

- Повишаване на нивото на компетентност в областта на предприемачеството, стратегическото планиране, търсенето на клиенти, воденето на преговори и други, свързани с привличане на нови клиенти, работа в условията на икономическа и финансова криза, менторство;

- Запознаване и прилагане на съвременни методи за „търсене на висококвалифициран персонал“;

Компетентности, свързани с „организационната осведоменост“ - познание за фирмената култура на заявителя на обучение и адаптиране на обучението спрямо нейните характеристики (от гледна точка на целевата група);

- Участие на представители на бизнеса и браншовите организации в разработването и актуализиране на учебни планове и програми на базата на ДООИ;

- Умения в областта на грижа за клиента в професионалното обучение;

- Умения за анализ на потребностите от обучение на пазара на труда.

- Прилагане на различни мотивационни техники и стимули за активно участие на обучаваните лица в обучението, запознаване с различните възможности за реализация в съответната професия;

- Организиране провеждането на текуща оценка на постиженията на обучаваните, на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на изпити за квалификация по част от професия
- Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии;
- Участие в проекти по оперативни и европейски програми и в обществени поръчки - управление, организация на проекти, умения за ефективни комуникации и ориентираност към резултати;
- Методи и подходи за популяризиране на „ученето през целия живот“, както и на „добри преподавателски практики“.

Разработеното съдържание следва да бъде съобразено със следните специфични характеристики на ползвателите на наръчника:

- Висока степен на съвместяване на функции и задължения ръководител – организатор на обучение – методист;
- За преобладаващата част от служителите ЦПО е постоянна месторабота, уредена с трудов договор;
- Преобладаваща възрастова група – над 45 години;
- Преобладават лицата с над 5 години опит в ЦПО;
- Участие в обучение през последните 3 години - предимно в кратковременни обучения, организирани в рамките на различни проекти;
- Опит от обсъждания и форуми, предимно на местно ниво.

3.2. Наръчник за преподаватели по теория и практика, инструктори и наставници в ЦПО

Тематични области:

1. Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни
2. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните (от гледна точка на целевата група)
3. Текуща оценка на постиженията на обучаваните, организиране и провеждане на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на изпити за квалификация по част от професия
4. Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях
5. Основни знания и умения от областта на учителската правоспособност
6. Разработване и актуализиране на учебни планове и програми, вкл. въз основа на подхода, фокусиран върху резултатите от ученето
7. Презентационни умения

8. Работа в екип (от гледна точка на целевата група)
9. Нормативни изисквания в областта на професионалното обучение на лица над 16-годишна възраст (от гледна точка на целевата група)
10. Управление на конфликти между обучаващи и обучавани, обучаващи и администрация, обучаващи и администрация в ЦПО (от гледна точка на целевата група)
11. Нормативна база и процедури за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене (от гледна точка на целевата група).

При разработване на съдържанието на всяка от посочените тематични области следва да бъдат включени съответни аспекти, свързани с:

- Формиране на практически умения за прилагане на съвременни и ефективни методи, техники и инструменти на преподаване;
- Запознаване с добри европейски практики;
- Прилагане на различни мотивационни техники и стимули за активно участие на обучаваните лица в обучението;
- Планиране на време и ресурси;
- Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии;
- Участие на представители на бизнеса и браншовите организации в разработването и актуализиране на учебни планове и програми на базата на ДООИ.
- Умения за анализ на потребностите от обучение на пазара на труда;
- Умения за гъвкав избор на подходи, методи и форми на обучение;
- Изграждане на ефективна вътрешна система за осигуряване на качеството – самооценка и оценка на качеството на обучението (критерии, насоки, процедури и изисквания);
- Оценка на нивото на знания и умения за учене при обучаваните лица, възможности за надграждане;
- Придобиване на практически умения за провеждане на гъвкави форми на обучение, дистанционно обучение и обучение по индивидуален план;
- Придобиване на умения за ефективно прилагане на европейските инструменти в областта на ПОО - ЕКР/EQF, ECVET, EQAVET, Европас, признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път;
- Компетентности, свързани с „организационната осведоменост“ - познание за фирмената култура на заявителя на обучение и адаптиране на обучението спрямо нейните характеристики;
- Умения в областта на грижа за клиента в професионалното обучение;

- Участие в проекти по оперативни и европейски програми и в обществени поръчки - управление, организация на проекти, умения за ефективни комуникации и ориентираност към резултати.

Специфичните характеристики на ползвателите на наръчника, с които е необходимо да бъде съобразено разработеното съдържание са:

- Много от преподавателите по теория са и преподаватели по практика;
- Преобладаващата част от преподавателите работят в ЦПО на граждански договор, постоянната им месторабота е професионална гимназия, висше училище, университет или научна организация, реалното производство;
- Преобладаваща е възрастовата група 35-45 години;
- Преобладават лицата с над 5 години опит в ЦПО, групата 1-3 години е представена при около ¼ от представителите, 3-5 години – при около 1/5 от тях;
- Участие в обучение през последните 3 години - преобладаващо в кратковременни обучения, организирани в рамките на различни проекти.

Използвана литература

1. Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013 - 2020 г.;
2. Анализ на системата за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение в България, 2011 г.
3. Заключение на Съвета от 12 май 2009 г. относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението („ЕСЕТ 2020 г.“)
4. Заключение на Съвета от 11 май 2010 г. относно компетентностите в подкрепа на ученето през целия живот и инициативата „Нови умения за нови работни места“
5. Закон за професионалното образование и обучение (Обн. ДВ. бр.68 от 30 Юли 1999г., ... посл. изм. ДВ. бр.70 от 9 Август 2013г.)
6. Закон за насърчаване на заетостта (Обн. ДВ. бр.112 от 29 Декември 2001г., ... посл. изм. и доп. ДВ. бр.70 от 9 Август 2013 г.)
7. Изграждане на подход за осигуряване на качество в съответствие с рамката EQAVET, Насоки за доставчиците на ПОО, Европейска мрежа EQAVET, 2012
8. Информационни бюлетини на НАПОО – 2010 г., 2011 г., 2012 г.
9. Комюнике на министрите от ЕС, отговарящи за професионалното образование и обучение, европейските социални партньори и Европейската комисия от заседание за преразглеждане на стратегическия подход и приоритетите на процеса от Копенхаген за 2011—2020 г., проведено в Брюж на 7 декември 2010 г.
10. Концепция за Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014 - 2020”
11. Модел на система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение в България, 2011 г.
12. Наръчник за самооценяване на професионална гимназия, разработен в рамките на проект на Британския съвет „Професионални умения“ в партньорство с Министерство на образованието, младежта и науката, София, 2011
13. Национална програма за реформи 2012 - 2020 г.
14. Национална програма за развитие: България 2020
15. Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020 г.
16. Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 23 април 2008 година за създаване на Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот
17. Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET)
18. Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET)
19. Проект на национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 - 2020 г.

20. Резолюция на Съвета относно обновената европейска програма за учене за възрастни, 2011 г.

21. Съобщение на Комисията Европа 2020, Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, 2010 г.

22. Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите - Преосмисляне на образованието: инвестиране в умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати, 2012 г.

23. Съобщение на комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите - Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост, 2010 г.

24. Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г.

25. Action plan on adult learning basic skills provision for adults: policy and practice guidelines, 2010;

26. Cedefop. Terminology of education and training policy: a multilingual glossary, Luxembourg: Publications Office, 2009

27. Glossary quality in education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

28. Key competences for adult learning professionals: Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals, Final report, study funded by European Commission, DG EAC, Project number: B3542, B.J. Buiskool, S.D. Broek, J.A. van Lakerveld, G.K. Zarifis, M. Osborne, 2010

29. Policy brief on the EQAVET Peer Learning Activity on self-assessment of VET systems and providers EQAVET Network, 2013

30. Renewing VET provision, Understanding feedback mechanisms between initial VET and the labour market, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

**Мерки, действия и потребности от обучение на персонала в ЦПО
във връзка с подобряване на качеството на професионалното обучение
в контекста на националните стратегически документи за периода 2011-2020 г.,
Краткосрочните общоевропейски цели на ПОО за периода 2011-2014 г. и
Стратегическите общоевропейски цели на ПОО за периода 2011-2020 г.
(Прилагане на стратегическия подход в изследването)**

Мерки/действия	Потребности от обучение на персонала в ЦПО
1. Създаване на условия за непрекъснато повишаване на качеството на обучението	
1.1. Вътрешните документи, стратегии, оценки и др., свързани с осигуряването и контрола на качеството на обучението в ЦПО се разработват и актуализират в партньорство със заинтересованите страни (работодатели, предприятия, местни и регионални органи и институции, браншови, стопански и други организации)	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации)
1.2. Вътрешната система за осигуряване и контрол на качеството се базира на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET) - етапи (Планиране – Прилагане – Оценяване – Обратна връзка и процедури за промяна) и инструменти (принципи, критерии, дескриптори и показатели)	Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)
1.3. В етапа на планиране на квалификационните курсове определянето на специфичните цели на обучението, необходимите ресурси и показателите за оценка на качеството се осъществява съвместно със заявителите на обучение, браншови, стопански и други заинтересовани страни	Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET) Планиране на време и ресурси
1.4. Реализирането на планираните цели и степента на изпълнение на дефинираните показатели за качество е предмет на регулярно наблюдение, вътрешна и външна оценка, като част от механизъм за „ранно предупреждение“ при възникване на възможни рискове	Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)
1.5. Наблюдението и оценката на показателите за качество се осъществяват въз основа на	Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

надеждна информация, която се набира, обработва и анализира от определено звено/ служител в ЦПО (вкл. степен на удовлетвореност на работодателя/ заявителя на обучение, на обучаваните лица и на обучаващия екип)	качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)
1.6. Резултатите от процеса на наблюдение и оценяване се обсъждат със заявителя на обучение и заинтересованите страни и на тази база се планират мерки за подобряване на качеството на обучението	Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)
1.7. В подкрепа на действията за осигуряване на качеството на обучението, ЦПО реализира успешни действия за създаване на функционираща система за наблюдение на прехода от учене към работа и обратна връзка относно пригодността на завършилите за заетост	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда Създаване на функционираща система за наблюдение на прехода от учене към работа и обратна връзка относно пригодността на завършилите обучение за заетост
2. Учебен процес	
2.1. За изпълнението на планираните цели се прилагат гъвкави учебни планове и програми в съответствие с потребностите и изискванията на заявителя на обучение (необходими знания, умения и компетентности) и индивидуалните потребности от обучение на обучаваните лица	Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни Разработване и актуализиране на учебни планове и програми, вкл. въз основа на подхода, фокусиран върху резултатите от ученето
2.2. При разработване и реализиране на учебните планове и програми и оценяване на учебните постижения се прилага подхода, фокусиран върху резултатите от ученето	Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни Разработване и актуализиране на учебни планове и програми, вкл. въз основа на подхода, фокусиран върху резултатите от ученето
2.3. Представителите на заявителите на обучение, работодателите, браншови и други заинтересовани органи и организации участват в изготвянето/ актуализирането на учебните планове и програми	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда Разработване и актуализиране на

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

	учебни планове и програми, вкл. въз основа на подхода, фокусиран върху резултатите от ученето
2.4. В ЦПО се реализира ефективен учебен процес, осигурява се подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране на курсистите чрез прилагане на съвременни подходи, методи и техники	Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни
2.5. Ученето в процеса на работа на реално работно място е застъпено в максимална степен	Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда
2.6. Придобиването и развитието на ключови компетентности се подпомага чрез интегрирането им по подходящ начин в учебните планове и програми	Разработване и актуализиране на учебни планове и програми
2.7. Предприемачеството се насърчава чрез интегриране на съответни компетентности в учебните планове и програми	Разработване и актуализиране на учебни планове и програми
2.8. Учебните планове и програми включват компетентности за управление на професионалното развитие	Разработване и актуализиране на учебни планове и програми
2.9. В ЦПО се прилагат ефективни методи и процедури за оценка на постиженията на обучаваните, организирани и провеждане на изпити за придобиване на квалификация по професия и по част от професия	Текуща оценка на постиженията на обучаваните, организирани и провеждане на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на изпити за квалификация по част от професия
2.10. За провеждане на практическото обучение се използва съвременна оборудвана материално-техническа база	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда Ефективно прилагане на Списъка на

	професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии
2.11. ЦПО и реалният бизнес инвестират в материално-техническата база на професионалното обучение (в т.ч. ИКТ)	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда
2.12. ЦПО и реалният бизнес инвестират в повишаване на квалификацията на преподавателите по теория и практика (вкл. за работа с нови технологии, процеси, оборудване)	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда
2.13. Експерти и специалисти от заявителите на обучение/ заинтересованите страни участват активно в учебния процес	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда
2.14. С цел подобряване на знанията на преподавателите за работните практики и общите педагогически компетентности на инструкторите и наставниците от предприятията, ЦПО поддържа постоянно сътрудничество с предприятия и фирми	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда
3. Подпомагане участието на „изложени на риск“ групи в обучение	
3.1. ЦПО разполага с достатъчно информационни източници за подпомагане на достъпа до обучение - интернет страница, информационни материали, статии в местните медии, табели и др.	Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение
3.2. ЦПО предлага гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.), в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните	Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните
3.3. По отношение на курсистите от уязвими групи, с увреждания и в неравностойно положение се прилагат подходящи мерки за подкрепа	Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

	Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни
3.4. Предприемат се подходящи мерки за интегриране на курсисти, за които българският език не е майчин	Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях
3.5. ЦПО иницира и участва в информационни кампании, насочени към управление на професионалното развитие, конкурси за умения, панаири на професии и специалности и др. на местно и регионално ниво	Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение
4. Прилагане на европейските инструменти в областта на ПОО	
4.1. Персоналът на ЦПО участва във форми на обучение и обмяна на опит в областта на европейските политики и инструменти в областта на ПОО: Европейската квалификационна рамка (ЕКР) и разработената въз основа на нея Национална квалификационна рамка (НКР); Европейската рамка за осигуряване на качество в областта на ПОО (EQAVET); Европейската система за кредити в ПОО (ECVET); Европас; Валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене	Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните
4.2. ЦПО участва в международни мрежи за комуникация и форуми, свързани с прилагането на европейските инструменти в ПОО	Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните
4.3. В ЦПО се прилагат успешно процедури за признаване и валидиране на резултати от неформално и самостоятелно учене с помощта на ЕКР/ НКР, Списъка на професиите за професионално образование и обучение, ДОИ за придобиване на квалификация по професии	Нормативна база и процедури за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии

4.4. Европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас) се използват успешно, с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните в Европа	Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните
4.5. ЦПО ползва информацията, свързана с EQAVET и ECVET, която съответно МОН и НАПОО предоставят като Национални координационни точки	Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните
4.6. ЦПО инициира и участва в инициативи на местно и регионално ниво за насърчаване културата на интернационализиране, в т.ч. транснационалната мобилност	Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните
4.7. ЦПО поддържа сътрудничество с браншови, стопански и други заинтересовани организации в подкрепа и насърчаване на транснационалната мобилност на обучавани и обучаващи	Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните
4.8. В учебните планове и програми присъства интернационално съдържание и межкултурни компетентности	Разработване и актуализиране на учебни планове и програми
5. Творчество и иновации	
5.1. ЦПО поддържа сътрудничество с иновативни предприятия, научноизследователски организации и институции в сферата на средното и висшето образование в „партньорства на знанието“	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда
5.2. ЦПО участва в партньорства и мрежи за насърчаване на ефективното и иновативно развитие на технологии, техническо оборудване, инфраструктура	Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда
5.3. ЦПО участва в проекти по европейски и други международни програми	Участие в проекти по европейски и други международни програми

**СЦЕНАРИЙ ЗА ФОКУС-ГРУПА
С ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА ПЕРСОНАЛА НА ЦПО**

Обща цел на дискусиата:

Да се очертаят предизвикателствата и проблемните области във връзка с подобряване на качеството на предоставяното от ЦПО обучение и да се идентифицират потребностите на различните категории персонал от актуализиране, разширяване и усъвършенстване на квалификацията.

Да се определят ключовите индикатори и да се апробират въпроси за по-разширено и подробно изследване на проблематиката въз основа на въпросници.

За участие в дискусиите ще бъдат поканени:

1. Фокус-групи тип А с представители на целева група 1:

- Ръководители/ директори на ЦПО
- Методисти
- Организатори на обучение
- Членове на учебно-методически и други съвети в ЦПО - консултативен, управителен, надзорен и др.

2. Фокус-групи тип Б с представители на целева група 2:

- Преподаватели по теория
- Преподаватели по практика
- Инструктори
- Наставници

3. Фокус-групи тип В с представители на двете целеви групи

Подборът на участниците във фокус-групите е необходимо да осигурява представителство на ЦПО с различен брой лицензирани професии и специалности, брой персонал, брой проведени обучения през последните 3 години.

Сценарият включва следните етапи на груповата дискусия:

I. Начало - въвеждаща инструкция на модератора

II. Тематична дискусия: Основни характеристики на персонала в ЦПО

III. Тематична дискусия: Качество на обучението, предоставяно от ЦПО

IV. Тематична дискусия: Оценка на необходимостта от допълнителна квалификация на персонала в ЦПО

V. Приключване на дискусиата

Приложения 1, 2, 3

I. ПРЕДСТАВЯНЕ НА МОДЕРАТОРИТЕ И НА УЧАСТНИЦИТЕ ВЪВ ФОКУС-ГРУПАТА, ВЪВЕЖДАЩА ИНСТРУКЦИЯ НА МОДЕРАТОРА

Продължителност – 10 мин.

ВЪВЕЖДАЩА ИНСТРУКЦИЯ НА МОДЕРАТОРА

Уважаеми дами и господа,

В следващите два часа ще проведем разговор по въпросите на качеството на предоставяното от ЦПО обучение. Целта ни е на базата на Вашия опит да идентифицираме основните предизвикателства и проблемни области в дейностите по осигуряване и управление на качеството и на тази база да определим потребностите на различните категории персонал в ЦПО от актуализиране, разширяване и усъвършенстване на квалификацията. Освен това, резултатите от предстоящата дискусия ще уточнят ключовите индикатори и въпроси за предстоящото по-разширено и подробно изследване на проблематиката посредством въпросници.

Провеждането на дискусията във фокус-групата е част от проучване на потребностите от развитие на квалификацията на различните категории персонал в ЦПО, осъществявано в рамките на проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“. Проектът се реализира с финансовата подкрепа на ОП „Развитие на човешките ресурси 2007-2013“ - Приоритетна ос 3 „Подобряване качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието“, схема BG051PO001-3.1.10 „Подобряване качеството на професионалното обучение“. Директен бенефициент по проекта е Националната агенция за професионално образование и обучение.

Проектът предвижда въз основа на резултатите от проучването да бъдат разработени специализирани наръчници за персонала, ангажиран с дейностите по планиране, организиране, подготовка и контрол на качеството на обучението в ЦПО (ръководители/ директори, методисти, организатори на обучение, членове на учебно-методически съвети и други органи в ЦПО - консултативен, управителен, надзорен и др. съвети,) и за обучаващия персонал (преподаватели, инструктори, наставници), както и провеждане на обучения в подкрепа на внедряването на включените в наръчниците подходи, методи, инструменти и техники. Всичко, казано до тук очертава изключително голямата значимост и отговорност на предстоящата дискусия.

Участниците в дискусията могат да запазят анонимност. Вашите мнения, оценки и предложения ще се записват единствено с цел набиране и обобщаване на

количествена и качествена информация във връзка с идентифициране на реалните потребности от развитие и усъвършенстване на квалификацията на персонала в ЦПО, като основни доставчици на услуги по професионално обучение на възрастни в националната система на ПОО и пълноправни участници в европейското пространство за образование и обучение.

Разчитаме на Вашата откровеност, коректност и активност!

II. ТЕМАТИЧНА ДИСКУСИЯ: ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ПЕРСОНАЛА В ЦПО

Цел – Да се очертаят основните характеристики на персонала, разпределението на задълженията и отговорностите в ЦПО

Продължителност – 20 – 25 мин.

По-конкретно, дискусиата има за цел да набере информация в отговор на следните въпроси:

1. Какъв е щатния и извънщатния (нает по трудов и по граждански договор) персонал в различните по големина ЦПО?
2. Кои са основните форми на съвместяване на функции и екипна дейност?
3. Какви са функциите и ролята на създадените в ЦПО съвети - консултативен, управителен, надзорен, учебен, методически и др.? Участват ли представители на социалните партньори, предприятия, местни и регионални органи и институции, браншови, стопански и други организации в тях?
4. Каква е средната възраст на персонала в ЦПО, отделно на преподавателите?
5. Какво е участието на екипа (щатен и извънщатен състав) през последните 3 години в краткосрочни/ дългосрочни форми на допълнително обучение за:
 - развитие и усъвършенстване на управленските компетентности;
 - развитие и усъвършенстване на педагогическите компетентности;
 - актуализиране и повишаване на квалификацията за работа с нови технологии, процеси, оборудване;
 - друго?
8. Какво е участието на членовете на екипа в международни форуми и инициативи в областта на ПОО?

9. Участват ли членовете на екипа в обсъждания и дискусии в областта на ПОО на местно, регионално и национално ниво?

III. ТЕМАТИЧНА ДИСКУСИЯ: КАЧЕСТВО НА ОБУЧЕНИЕТО, ПРЕДОСТАВЯНО ОТ ЦПО

Цел – Да се изяснят основните предизвикателства и проблемни области, свързани с осигуряването и управлението на качеството в ЦПО

Продължителност – 40 мин.

1. Самостоятелна работа - Най-често срещаните трудности и проблеми във връзка с осигуряване на качеството на обучението в ЦПО.

КЪМ МОДЕРАТОРА:

Предварително на участниците са раздадени листове хартия за индивидуална работа. Лист № 1 (Приложение 1) е озаглавен „Най-често срещаните трудности и проблеми във връзка с осигуряване на качеството на обучението в ЦПО”.

Участниците работят самостоятелно, след което модераторът ги приканва да споделят написаното и да коментират по какъв начин и до каква степен всяка трудност/ проблем се отразява на качеството на обучението. Всеки от заявените проблеми се записва на клип-борда, като се оформят три колони – „Трудности и проблеми”, „Епизодичен или системен характер“, „Причини за възникването им“.

Въпрос за последващата дискусия:

Моля, посочете три мерки за осигуряване на по-високо качество на обучението, които са предприети от Вашия център през последните три години.

КЪМ МОДЕРАТОРА:

Мерките се записват на клип-борда, оформя се списък с цели и задачи на вътрешната система за осигуряване и контрол на качеството на обучението в ЦПО, който се коментира от участниците.

2. Самостоятелна работа - Роля на различните групи персонал в ЦПО и на партньорите за подобряване на качеството на обучението.

КЪМ МОДЕРАТОРА:

В Лист № 2 (Приложение 2) участниците оценяват самостоятелно ролята на различните групи персонал в ЦПО и на партньорите за подобряване на качеството на обучението, след което модераторът ги приканва към коментар на оценките въз основа на формулирани конкретни функции, отговорности и компетентности за всяка опция.

IV. ОЦЕНКА НА НЕОБХОДИМОСТТА ОТ ДОПЪЛНИТЕЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕРСОНАЛА В ЦПО

Цел – Определяне на потребностите от актуализиране, развитие и усъвършенстване на квалификацията на различните групи персонал в ЦПО.

Продължителност – 30 мин.

КЪМ МОДЕРАТОРА:

Участниците работят самостоятелно с лист № 3 (Приложение 3), като определят своята оценка относно потребностите от обучение за различните групи персонал в ЦПО.

След като всички участници попълнят самостоятелно таблицата, модераторът ги приканва да съобщят и коментират оценките си по отделните позиции и да предлагат конкретни теми в рамките на посочените предметни области.

V. ПРИКЛЮЧВАНЕ НА ДИСКУСИЯТА

КЪМ МОДЕРАТОРА:

В края на дискусията се изказва благодарност на участниците и се подчертава още веднъж, че мненията, коментарите и формулираните идеи ще бъдат взети предвид при разработването на наръчниците и предстоящите обучения по проекта.

Лист № 1

Най-често срещаните трудности и проблеми във връзка с осигуряване на качеството на обучението в ЦПО

Моля, запишете петте най-често срещани трудности и проблеми във връзка с осигуряване на качеството на обучението в ЦПО, като започнете от най-важната трудност/ проблем.

От какво са причинени тези трудности и проблеми? Избройте причините, като започнете от най-важната.

Лист № 2

**Роля на различните групи персонал в ЦПО и на партньорите
за подобряване на качеството на обучението**

Моля, оценете ролята за подобряване на качеството на обучението за всяка от опциите по-долу, като поставите знак „X” върху съответното число от 1 до 9, където 1 = незначителна роля, 5 = съществена роля, а 9 = ключова роля.

1. Директори/ представители на управленския състав

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена				Ключова

2. Организатори на обучението

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена				Ключова

3. Методисти

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена				Ключова

4. Преподаватели по теория

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена				Ключова

4. Преподаватели по практика

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена				Ключова

5. Инструктори

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена				Ключова

6. Наставници

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена				Ключова

7. Членове на учебен, методически и др. съвети

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена				Ключова

9. Административен персонал

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена				Ключова

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

10. Работодатели, с които центърът работи

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена			Ключова	

11. НАПОО

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена			Ключова	

12. ДБТ/ АЗ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена			Ключова	

13. Центрове за професионално ориентиране

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена			Ключова	

14. Друго (моля конкретизирайте)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена			Ключова	

15. Друго (моля конкретизирайте)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена			Ключова	

16. Друго (моля конкретизирайте)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена			Ключова	

17. Друго (моля конкретизирайте)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена			Ключова	

18. Друго (моля конкретизирайте)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Незначителна				Съществена			Ключова	

Лист № 3

Оценка на необходимостта от развитие на квалификацията на различните групи персонал в ЦПО

Моля, отразете мнението си относно потребностите от актуализиране, разширяване и усъвършенстване на квалификацията на различните групи персонал във Вашия център в изброените по-долу области, като поставите знак „X” в съответното поле на таблицата.

Допълнете списъка на предметните области, ако е необходимо.

Тематична област	Групи персонал в зависимост от областта на дейност					
	Ръководство и управление	Планиране и организация на обучението	Методика и контрол на качеството	Теоретично обучение	Практическо обучение	Обучение в реални условия
1. Национални и общоевропейски цели и политики в областта на ПОО за периода 2011-2020 година						
2. Нормативни изисквания в областта на организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст						
3. Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии						
4. Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации)						

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

Тематична област	Групи персонал в зависимост от областта на дейност					
	Ръководство и управление	Планиране и организация на обучението	Методика и контрол на качеството	Теоретично обучение	Практическо обучение	Обучение в реални условия
5. Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях						
6. Прилагане на съвременни подходи, методи, инструменти и техники в обучението на различните групи обучавани лица						
7. Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)						
8. Разработване и актуализиране на учебни планове и програми						
9. Текуща оценка на постиженията на обучаваните, организиране и провеждане на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на квалификация по част от професия						
10. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните						
11. Нормативна база и процедура за признаване и валидиране на						

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз

Тематична област	Групи персонал в зависимост от областта на дейност					
	Ръководство и управление	Планиране и организация на обучението	Методика и контрол на качеството	Теоретично обучение	Практическо обучение	Обучение в реални условия
професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене						
12. Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните						
13. Създаване на функционираща система за наблюдение на прехода от учене към работа и обратна връзка относно пригодността на завършилите обучение за заетост						
14. Управление и развитие на персонала на ЦПО						
15. Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение						
16. Управление на конфликти между обучавачи и обучавани, обучавачи и администрация, обучавачи и администрация						
17. Административна дейност						
18. Работа в и с Информационната система на НАПОО						
19. Друго (Моля, посочете!)						

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
предоставяни от центровете за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ВЪПРОСНИК ЗА СЛУЖИТЕЛИ И ПРЕПОДАВАТЕЛИ В ЦПО

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“
Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,

Настоящият въпросник е част от проучване на потребностите от специализирана информация, консултация, актуализиране и усъвършенстване на квалификацията на персонала в ЦПО, осъществявано в рамките на проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“.

Въпросникът е разработен в две части. Попълването му ще Ви отнеме само 20 минути. Представената от Вас информация ще се използва единствено за целите на проекта.

Като отчитаме изключително голямата значимост и отговорност на проучването за успешното изпълнение на проекта, разчитаме на Вашия професионализъм и опит при попълването на въпросника!

*Моля, изпратете попълнените въпросници в срок **най-късно до 25 октомври 2013 г. в НАПОО на адрес:***

.....

От екипа

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



ЦПО към

Лицензия №

Населено място

I. Информация за участника в проучването

*Моля, отбележете със **знак „X“** в съответното поле на таблицата отговора за т. 1-5 и посочете броя участия за т. 6-11. Ако имате коментари и пояснения, които конкретизират определен отговор, запишете ги в последната колона „Бележки и уточнения“.*

Данни за участника в проучването	Отговор	Бележки и уточнения
1. Позиция в ЦПО (Моля, посочете всички длъжности, които съвместявате)		
1.1. Ръководител/ директор на ЦПО		
1.2. Организатор на обучение		
1.3. Методист		
1.4. Преподавател по теория		
1.5. Преподавател по практика		

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
 предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
 по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



1.6. Инструктор (обучение на работното място)		
1.7. Наставник (обучение на работното място)		
1.8. Член на Учебно-методически/ друг съвет в ЦПО		
1.9. Друго (<i>Моля, посочете</i>)		
2. Договор за работа в ЦПО		
2.1. Трудов договор		
2.2. Граждански договор		
2.3. Друго		
3. Постоянна месторабота		
3.1. ЦПО		
3.2. Професионална гимназия, професионално училище		
3.3. Предприятие, фирма, организация		
3.4. Висше училище, университет, научна организация		
3.5. Друго (<i>Моля, посочете</i>)		
4. Продължителност на работата в ЦПО		
4.1. До 1 година		
4.2. От 1 до 3 години		
4.3. От 3 до 5 години		
4.4. Над 5 години		
5. Възраст		

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение
 и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от централите за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



5.1. До 30 г.		
5.2. 30-35 години		
5.3. 35-45 години		
5.4. 45-55 години		
5.5. Над 55 години		
6. Брой участия в обучение за развитие на управленските компетентности през последните 3 години		
7. Брой участия в краткосрочни/ дългосрочни форми на обучение за развитие на педагогическите компетентности през последните 3 години		
8. Брой участия в краткосрочни/ дългосрочни форми за повишаване на квалификацията от висшето образование през последните 3 години, вкл. за работа с нови технологии, процеси, оборудване		
9. Брой участия в инициативи за проучване и обмяна на добър национален и чуждестранен/ европейски опит в областта на ПОО през последните 3 години		
10. Брой участия в обсъждания и дискусии в областта на ПОО на местно, регионално и национално ниво през последните 3 години		
11. Брой участия в международни форуми и инициативи в областта на ПОО през последните 3 години		

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



12. Друго (Моля, посочете)		
-------------------------------	--	--

II. Оценка на необходимостта от развитие на квалификацията на различните групи персонал в ЦПО

Моля, отразете Вашата преценка относно потребностите от специализирана информация, актуализиране и усъвършенстване на квалификацията на различните групи персонал в ЦПО в изброените по-долу области, като поставите **знак „X“** в съответното поле на таблицата.

Ако имате коментари и предложения за конкретни теми в рамките на посочените предметни области, запишете ги в последната колона. Допълнете списъка на предметните области, ако е необходимо.

Тематична област	Групи персонал в зависимост от областта на дейност						Коментар и предложения за конкретни теми
	Ръководство и управление	Планиране и организация на обучението	Методика и контрол на качеството	Теоретично обуч.	Практическо обучение	Обучение на работното място	
1. Национални и общоевропейски политики и практики в изпълнение на целите на ПОО за периода 2011-2020 г.							
2. Нормативни изисквания в областта на							

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от централните за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Тематична област	Групи персонал в зависимост от областта на дейност						Коментар и предложения за конкретни теми
	Ръководство и управление	Планиране и организация на обучението	Методика и контрол на качеството	Теоретично обуч.	Практическо обучение	Обучение на работното място	
организирането и провеждането на професионално обучение на лица над 16-годишна възраст							
3. Ефективно прилагане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии							
4. Методи и подходи за постигане на по-голяма реактивност и приложимост на обучението на пазара на труда (взаимодействие с бизнеса, работодателите, структурите на Агенция по заетостта, местни, регионални и централни органи, институции, организации)							
5. Основни характеристики на различните групи обучавани в ЦПО лица, осигуряване на							

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Тематична област	Групи персонал в зависимост от областта на дейност						Коментар и предложения за конкретни теми
	Ръководство и управление	Планиране и организация на обучението	Методика и контрол на качеството	Теоретично обуч.	Практическо обучение	Обучение на работното място	
подкрепяща учебна среда и адекватно мотивиране при всяка от тях							
6. Съвременни подходи, методи, инструменти и техники за обучение на възрастни							
7. Създаване на ефективна вътрешна система за осигуряване и контрол на качеството на обучението чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО (EQAVET)							
8. Разработване и актуализиране на учебни планове и програми, вкл. въз основа на подхода, фокусиран върху резултатите от ученето							
9. Текуща оценка на постиженията на обучаваните, организиране и провеждане на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на изпити за							

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от централите за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Тематична област	Групи персонал в зависимост от областта на дейност						Коментар и предложения за конкретни теми
	Ръководство и управление	Планиране и организация на обучението	Методика и контрол на качеството	Теоретично обуч.	Практическо обучение	Обучение на работното място	
квалификация по част от професия							
10. Прилагане на гъвкави форми на обучение (дистанционно обучение, използване на ИКТ, вечерни курсове, обучение на работното място и др.) в съответствие с житейската ситуация и потребностите от обучение на обучаваните							
11. Нормативна база и процедури за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене							
12. Прилагане на европейските инструменти (ЕКР/ НКР, ECVET, EQAVET, Европас), с цел взаимно признаване на квалификациите и компетентностите и насърчаване на мобилността на обучаваните							
13. Създаване на функционираща система за							

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от централите за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Тематична област	Групи персонал в зависимост от областта на дейност						Коментар и предложения за конкретни теми
	Ръководство и управление	Планиране и организация на обучението	Методика и контрол на качеството	Теоретично обуч.	Практическо обучение	Обучение на работното място	
наблюдение на прехода от учене към работа и обратна връзка относно пригодността на завършилите обучение за заетост							
14. Създаване на система за оценка и развитие на персонала на ЦПО							
15. Прозрачност, рекламни и информационни канали и инструменти за улесняване на достъпа до предлаганото от ЦПО обучение							
16. Управление на конфликти между обучаващи и обучавани, обучавани и администрация, обучаващи и администрация в ЦПО							
17. Административна дейност, водене и съхраняване на документацията							
18. Работа в и с Информационната система на НАПОО							
19. Планиране на време и ресурси							

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
 предоставяни от централите за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
 по договор BG051PO001-3.1.10-0001
 ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Тематична област	Групи персонал в зависимост от областта на дейност						Коментар и предложения за конкретни теми
	Ръководство и управление	Планиране и организация на обучението	Методика и контрол на качеството	Теоретично обуч.	Практическо обучение	Обучение на работното място	
20. Презентационни умения							
21. Работа в екип							
22. Обучение на обучители							
23. Управленски умения и лидерство							
23. Друго (Моля, посочете)							

БЛАГОДАРИМ ВИ ЗА УЧАСТИЕТО!

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ТАБЛИЦА 1 Трудности и проблеми, свързани с осигуряването на квалифицирани преподаватели	Методическа помощ, обучение за преодоляване на проблемите	По-обща мерки и действия
<p>Недостатъчни финансови възможности за инвестиране в квалификацията на персонала/ преподавателите в условия на засилена конкуренция и икономическа криза</p>	<p>Придобиване и повишаване на нивото на компетенции в областта на предприемачество, стратегическо планиране, търсене на клиенти, водене на преговори, продажби и други, свързани с привличане на нови клиенти, работа в условията на икономическа и финансова криза, менторство</p>	<p>Засилване на превантивния контрол от страна на НАПОО, с цел осигуряване на своевременна корекция при пропуски и отклонения в областта на качеството на обучението</p>
<p>Осигуряване на квалифицирани преподаватели от средата на младите специалисти.</p>	<p>Запознаване и прилагане на мотивационните фактори, влияещи на младите преподаватели и прилагане на съвременни методи за „търсене на висококвалифициран персонал“.</p>	<p>Популяризиране на преподавателската професия.</p>
<p>Осигуряване на квалифицирани преподаватели от средата на по-възрастните специалисти, чиито методи на преподаване не са се променили с годините.</p>	<p>Обучение за обучители, обучение в областта „Методи за обучение на възрастни“, определяне на нуждите от обучение, гъвкав избор на подходи, методи и форми на обучение</p>	<p>Изграждане на ефективна вътрешна система за осигуряване, мониторинг и контрол на качеството – прогнозиране/ планиране/</p>

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
 ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Прилагане на интерактивни и съвременни методи за преподаване в съответствие с нуждите на пазара на труда.	Интерактивни и съвременни методи за преподаване. Актуална информация за нуждите на пазара на труда на работодатели и служители. Запознаване с добри европейски практики в областта на предоставяне на обучение за възрастни.	осигуряване на ресурсите, самооценка и оценка на качеството на обучението (критерии, насоки, процедури и изисквания). Засилване на комуникацията с НАПОО в посока проучване и обмяна на опит и положителни практики,
Работа с различни фирмени култури.	Познание на фирмената култура на заявителя на обучението и адаптиране на обучението спрямо нейните характеристики. Компетентности, свързани с „организационна осведоменост“.	на постигане на по-голяма информираност относно нови политики, методи, действия и инструменти („срещи, организирани от НАПОО, поне 1 път на полугодие”).
Промяна на нагласата у някои преподаватели, че обучаемият е „ученик“.	Умения в областта на грижа за клиента в професионалното обучение и образование	
Промяна на схващането у някои преподаватели, че тяхната експертиза не подлежи на усъвършенстване.	Популяризиране на „учене през целия живот“, както и „добри преподавателски практики“.	

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



ТАБЛИЦА 2 Трудности и проблеми, свързани със специфични характеристики на обучаваните лица	Методическа помощ, обучение за преодоляване на проблемите	По-общи мерки и действия
<p>Ниско входящо ниво по отношение на придобитите в образователната система знания и умения за учене.</p>	<p>Оценка на нивото на знания и умения за учене при обучаваните и възможности за надграждане</p>	<p>По-мощна цел: Подобряване на качеството на образованието</p>
<p>Ниска мотивация, незаинтересованост и формално отношение към обучението, особено при по-продължителните курсове.</p>	<p>Прилагане на различни мотивационни техники и стимули за активно участие на безработните лица в обучението. Запознаване на безработните с различни форми на реализация на хората, придобили съответната професия</p>	<p>По-мощна цел: Правилно насочване на безработните от бюрата по труда към подходящи за тях професии</p>
<p>Формиране на хомогенни групи в зависимост от нивото на знания, умения и компетентности в оптимален обем</p>	<p>Умения по провеждане на гъвкави форми на обучение, дистанционно обучение и обучение по индивидуален план.</p>	
<p>Неумение или недостатъчно развити умения за работа с компютър при много от обучаваните лица.</p>	<p>Н/П</p>	

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от централите за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
 ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Недостатъчна информираност на обучаваните лица относно възможностите, които предлагат ЦПО.	Популяризиране на възможностите, които предлагат ЦПО	
--	--	--

ТАБЛИЦА 3 Трудности и проблеми, свързани с финансирането и администрирането на обучението	Методическа помощ, обучение	По-обща мерки и действия
Справяне със схемите по ОП „Развитие на човешките ресурси“	Умения за работа по проекти и програми – управление, организация на проекти, финансирани със средства от ЕС, както и умения по ефективни комуникации, оказване на влияние, ориентираност към резултати.	Улесняване на процедурата по ОПРЧР Ефективни методи за планиране на броя курсисти Въвеждане на механизми за стимулиране на качествено обучение от страна на финансиращите органи - Агенция по заетостта и др.
Усложнена и тежка документация.		
Проблеми със заявките на документи (Свидетелства и Удостоверения) в Регионалните инспекторати по образование, поради невъзможността за планиране на броя курсисти.		

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз по договор BG051PO001-3.1.10-0001
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Липса на механизми за стимулиране на качествено обучение от страна на финансиращите органи - Агенция по заетостта и др.		
---	--	--

ТАБЛИЦА 4 Трудности и проблеми от различен характер	Методическа помощ, обучение, мерки и действия за преодоляване на проблемите	По-общи мерки и действия
Недостатъчно ефективно адаптиране на учебното съдържание и методите на обучение към нуждите, възможностите и целите на обучаваните в ЦПО.	Умения за анализ на индивидуалните нужди от обучение	Изграждане на система за квалификация в областта на професионалното обучение на възрастни.
По-ефективно прилагане на европейските инструменти в областта на взаимното признаване на квалификациите в Европа.	Придобиване на умения по ефективно прилагане на европейските инструменти в областта на взаимното признаване на квалификациите в Европа	
Признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити по неформален и	Придобиване на умения за признаване и валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път.	

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
 Проект BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни,
 предоставяни от центровете за професионално обучение“
 Проектът се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение
 с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013,
 съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
 по договор BG051PO001-3.1.10-0001
 ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



самостоятелен път.		
Трудности при организиране на обученията по професии, за които няма разработено ДОО	Придобиване на умения за разработване и актуализиране на учебни планове и програми, особено за професиите, за които няма разработено ДОО за придобиване на квалификация.	
Адаптиране и актуализиране на ДОО спрямо изискванията на бизнеса	По-активно участие на представители на бизнеса и браншовите организации в разработването и актуализиране на учебни планове и програми на базата на ДОО.	

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.
 Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Националната агенция за професионално образование и обучение и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз