



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

**ОКОНЧАТЕЛЕН ДОКЛАД ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ОБЩЕСТВЕНА
ПОРЪЧКА С ПРЕДМЕТ: „Анализ и актуализиране на съществуващия
модел на дейностите за мониторинг и контрол на качеството на
услугите за професионално обучение в ЦПО и разработване на нов
модел за мониторинг на у
ДЗЗД „Качество и ефективност“**

11/9/20

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Съдържание

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА.....	5
1. Дейност 2. Актуализиране на съществуващия модел за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центровете за професионално обучение“	8
1.1.....Разработване на модел за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центровете за професионално обучение	8
Обосновка:.....	8
1. Цели на модела за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центровете за професионално обучение	20
2.Участници и заинтересовани страни в модела:	21
3.Дейности и процеси в НАПОО, включени в модела за мониторинг и контрол на качеството в професионалното обучение	22
4.Отговорности на участниците	23
5.Показатели за мониторинг (индикатори):	38
6.Събиране на данни	44
7.Методи за събиране на информация	61
8. Механизъм за прилагане на коригиращи мерки въз основа на резултатите от осъществения мониторинг и контрол	63
1.Популяризиране на информацията от мониторинга сред широката общественост	64
1.2..... Актуализиране на съществуващата Процедура за последващ контрол на ЦПО на НАПОО.;	66
1.3..... Предложения за надграждане на ИС на НАПОО	84
2. Дейност 3. Разработване на модел за мониторинг на усвоените компетентности на завършилите професионално обучение, чрез външно независимо оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучението	87
2.1. Разработване на процедура за независимо външно оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучението (знания, умения, компетентности)	87
2.1.1. Въведение	90
2.1.2. Идентифицирани институции/организации, които могат да организират изпитите и изисквания, на които трябва да отговарят	93
2.1.3. Ефективна методология за разработване на национални изпитни програми и на изпитни материали, обвързани с ЕРУ от актуалния ДОС по съответната професия	103

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

НИП и ДОС (Съотносимо и към т. 9.5. от Междинния доклад)	103
2.1.4. Предложения за техническо обезпечаване на дейността по организиране и провеждане на външното независимо оценяване, вкл. изпита по практика.	111
2.1.5. Критерии за избор на членовете на изпитната комисия със специален акцент на участието на представители на бизнеса (възможност за поддържане на регистър с лица, които могат да участват в изпитните комисии). Дефинира техните задължения;	116
2.1.6. Предложение за начини за оповестяване/представяне пред заинтересованите страни на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение с цел привеждане на компетентностите (резултатите от учене) в ДОС за придобиване на квалификация по професии и на учебните планове и учебните програми в съответствие с потребностите на пазара на труда	118
2.1.7 Детайлни процедури (за провеждане на държавен изпит и на изпити при обучение по част от професия) за провеждане на независимо външно оценяване с приложени всички необходими образци (заповеди, протоколи, списъци, декларации и др.)	119
2.2. Изготвяне на модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение	120
Модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение.....	120
Примерен модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение	121
Предложен модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение	121
Първо ниво на оценка на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение.....	122
Второ ниво на оценка на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение	127
Трето ниво на оценка на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение	131
Обвързване на резултатите с последващ мониторинг и оценка	134
Предложения за нормативните промени:	135
Стъпки (план) за внедряване на модела.....	135
Финансово обезпечаване на отделните дейности	136
Участници в Модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение	137
2.3. Указания за провеждане апробирането на независимото външно оценяване в рамките на проекта „Качество и ефективност“.....	138
1.3.1. Предложения за определяне на професионално направление, професии, специалности, административно-териториални области, обучаващи институции, в	



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

които да се осъществи тестване с мин. 60 лица, завършили професионално обучение в ЦПО през 2021 г.....	139
1.3.2. Указания за провеждане апробирането на независимото външно оценяване	152
3. Препоръки.....	155
4. Приложения:.....	161
Приложения по Дейност 2 - Актуализиране на съществуващия модел за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центровете за професионално обучение	161
Приложения по Дейност 3 - Разработване на модел за мониторинг на усвоените компетентности на завършилите професионално обучение, чрез външно независимо оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучението	162

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

АЗ	Агенция по заетостта
ДБТ	Дирекция Бюро по труда
ДОб	Доставчик на обучение
ДОС	Държавни образователни стандарти
ДРСЗ	Дирекция Регионална служба по заетостта
ДФЗ	Държавен фонд Земеделие
ЕРУ	Единици резултати от ученето
ЕСФ	Европейски социален фонд
ЗЕУ	Закон за електронното управление
ЗЗЛД	Закон за защита на личните данни
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ЗОАРАКСД	Закон за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
ЗУСЕСИФ	Закон за управление на средствата от европейските структурни и инвестиционни фондове
ИС	Информационна система
МОН	Министерство на образованието и науката
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
НСИ	Национален статистически институт

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

ПО	Професионалното обучение
ПОО	Професионално образование и обучение
СППОО	Списък на професиите за професионално образование и обучение
ФМ на ЕИП	Финансовият механизъм на Европейското икономическо пространство
ЦА на АЗ	Централна администрация на Агенция по заетостта
ЦИПО	Центрове за информация и професионално ориентиране
ЦПО	Център за професионално обучение
ESOMAR	Европейската асоциация за социални и маркетингови проучвания

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Списък на таблиците:

Таблица 1. Отговорности на участниците и заинтересованите страни по време на цикъла за осигуряване на качеството са представени в таблицата по долу:.....	30
Таблица 2. Показатели за мониторинг на качеството на професионалното обучение в ЦПО	39
Таблица 3. Събиране на данни за определените индикатори.....	45
Таблица 4. SWOT АНАЛИЗ на възможността независимото външно оценяване да се осъществява от новосъздадени структури - Секторни съвети за квалификация.....	99
Таблица 5. SWOT АНАЛИЗ на възможността независимото външно оценяване да се осъществява от новосъздадени структури – лицензирани Центрове за оценяване	102
Таблица 6. Сравнителна таблица по години за разработване на НИП и ДОС	104
Таблица 7. Желани нива на оценка	122
Таблица 8. Брой обучени лица по професионални направления	148
Таблица 9. Брой обучени лица по административно-териториални области за 2018 и 2019	149

Списък на фигурите:

Фигура 1. Цикъл на осигуряване на качество в ПОО	20
Фигура 2. Секторен съвет за квалификация „Туризъм“.....	95
Фигура 3. Предимства на модела външно оценяване от Секторни съвети за квалификация	96
Фигура 4. Структура на секторен съвет „Туризъм“	98

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

1. Дейност 2. Актуализиране на съществуващия модел за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центрoвете за професионално обучение“

1.1. Разработване на модел за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центрoвете за професионално обучение

Обосновка:

Предложеният модел е в съответствие с Указанията на НАПОО за разработване на вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение в ЦПО, както и с Процедурата за последващ контрол на ЦПО.

Настоящият модел е изготвен съобразно действащата в момента нормативна уредба, както и задълженията на институциите и координацията между тях по отношение към планиране и изпълнение на политиката на ПОО.

Този модел е в пряка връзка с модела за обвързване на процеса на планиране и изпълнение на политики и услуги по професионално обучение с резултатите от мониторинга и контрола на качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО,

Настоящият модел проследява дейностите за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение в ЦПО, като резултатите се предоставят на институциите, които вземат решения за планиране на политиката за ПОО по силата на нормативните и стратегически документи.

Целите на предложения модел са:

Общата цел на модела за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение в ЦПО може да бъде свързан с осъществяване на съгласувано между институциите събиране и анализ на информация и извършване на коригиращи действия, насочени към подобряване качеството на ПО и ефективността на мерките за насърчаване на заетостта чрез квалификация и преквалификация.

Конкретните цели на модела се свързват с:

- Подобряване на ефективността на предоставяните услуги от ЦПО;
- Подобрена координация между институциите, осъществяващи контрол в ЦПО
- Създаване на система за събиране и анализ на данни за осъществяваните от ЦПО дейности
- Създаване на механизъм за използване на данните от мониторинг за вземане на управленски решения

Специфични цели:

- Подобряване на качеството на услугите по професионално обучение в ЦПО

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Анализ на резултатите от контрол и мониторинг на качеството и предоставяне на препоръки при: (1) планиране на политиката за професионално обучение; (2) подобрене на дейността на доставчиците на обучения
- Предоставяне на актуална информация относно качеството на предоставяните услуги за ПО и на тази основа изготвяне на мотивирани предложения за актуализиране на политиките за ПО
- Подобряване на моделите за получаване на обратна връзка от заинтересованите страни и механизъм за обобщение и анализ на тази информация
- Подобряване на информираността на заинтересованите страни и широката общественост за ролята и възможностите на професионалното обучение в ЦПО

Моделът черпи информация и данни от:

- Информационната система на НАПОО относно дейността на лицензираните ЦПО и тяхното съответствие с нормативните изисквания
- Регистрите на НАПОО
- Данни от информационната система на НАП и АЗ: Национална база данни за пазара на труда и ЕСФ на АЗ и Данни от системата на НАП за трудови договори
- Доклади за Самооценка на качеството от ЦПО всяка година
- В допълнение, при наличие на финансов ресурс, моделът може да черпи данни и от целеви количествени проучвания¹ сред работодателите и качествени проучвания сред заинтересованите страни (фокус групи и групови дискусии)

В описанието на предложените индикатори, включени в модела са записани източниците на данни и регулярността на събирането им.

Общи принципи за обезпечаване на качеството в ПОО²

В обобщен наръчник на Европейския център за развитие на професионалното обучение са открити следните водещи принципи за обезпечаване на качество в професионалното обучение, в съответствие с европейската квалификационна рамка:

- осигуряването на качеството трябва да бъде неразделна част от вътрешното управление в ЦПО;
- осигуряването на качеството трябва да включва редовен контрол на ЦПО и техните програми за осигуряване на качеството;

¹ Количествено проучване: Анкетните проучвания са свързани с разработването на структурирани въпросници за избрана група, която може да бъде определена като представителна

² Handbook for VET Providers, CEDEFOP, 2015



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- осигуряването на качеството трябва да включва преглед на индикатори за контекст, входни, процесни и изходни, като основният акцент е върху резултатите от обучението;
- системите за осигуряване на качеството трябва да включват следните елементи:
 - ✓ ясни и измерими цели и стандарти, насоки за изпълнение, включително участие на заинтересованите страни,
 - ✓ подходящи ресурси,
 - ✓ последователни методи за оценка, свързващи самооценка и външен преглед,
 - ✓ механизми за обратна връзка и процедури за подобрене,
 - ✓ широко достъпни резултати от оценката;

Свързани определения:

Използваните определения са общоприети термини, използвани от Европейската рамка за осигуряване на качество в професионалното обучение (EQAVET), както и български ръководства и методически указания, свързани с мониторинг на политики (**Методология за стратегическо планиране в Република България (2010)** като препоръчителен стандарт за стратегическо планиране). Тези термини са развити в процес на работа и употреба от множество изследователи, професионални организации, държавни агенции и различни международни организации (Европейската комисия, ООН, ОИСР, Световната банка) в съответствие с процесите на управление и измерване.

Мониторинг:

Определение 1: Продължаваща функция, която има за цел преди всичко да предоставя на управлението и основните заинтересовани страни редовна обратна връзка и ранни индикации за напредък или липса на такива при постигане на предвидените резултати. **Мониторингът проследява действителното изпълнение или ситуация спрямо планираното или очакваното съгласно предварително определени стандарти.** Мониторингът обикновено включва събиране и анализ на данни за процесите на изпълнение, стратегии и резултати и препоръчване на коригиращи мерки.

Източник: Ръководство за мониторинг, ПРООН, Дирекция оценка, 2002 г.

Определение 2: Продължаваща функция, която използва систематично събиране на данни за конкретни показатели, за да осигури на ръководството и основните заинтересовани страни на текущата дейност информация за степента на напредък и постигане на целите и напредък при използването на разпределените средства.

Източник: Световна банка, 2004 г.

Определение 3:



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Мониторингът³ се определя като системно и непрекъснато събиране, анализ и използване на информация за управленски контрол и вземане на решения по време на прилагането. Мониторингът се осъществява на всички равнища на административна дейност. При него се използват както официални доклади, така и неофициални съобщения, като акцентът може да се постави върху:

- използваните ресурси/вложенията (мониторинг на вложените ресурси);
- планираните дейности и/или осъществяваните процеси (мониторинг на изпълнението);
- получените крайни/непосредствени резултати (мониторинг на резултатите).

Целта е да се коригират отклоненията от поставените задачи като по този начин се подобри осъществяването на дадена политика и се улесни по-нататъшното развитие на процеса.

Координацията включва всички действия, насочени към установяване и разрешаване на различията в целите, становищата и мненията на министерствата, като се отчитат евентуалните възражения и интересите на всички заинтересовани страни в рамките на изпълнителната власт и нейната администрация, при което общата цел е да се изгради консенсус относно разработката и съдържанието на проекта.

Обществени консултации са действията, насочени към установяване и отчитане на интересите и мненията на заинтересованите страни извън изпълнителната власт и нейната администрация (местни власти, професионални и бизнес организации, други неправителствени организации и др.). Това може да бъде процес, осъществяван по официален път чрез искане на становище или мнение от консултативен орган, както и система от неформални срещи или дискуссионни форуми с участието на обществеността и нейните организации.

Качество: Съгласно чл. 9а, ал 1 от Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), *качеството* е съвкупност от характеристики на професионалното обучение, които са в съответствие с очакванията и потребностите на личността и на обществото.

ЦПО осигуряват качество на професионалното обучение чрез изграждане на вътрешна система за осигуряване на качеството при спазване на държавните образователни стандарти (изисквания) за придобиване на квалификация по професии и на действащото законодателство.

Индикатори:

Определение 1: Сигнал, който разкрива напредъка (или липсата му) спрямо поставените цели; средства за измерване на това, което всъщност се случва спрямо планираното по отношение на количество, качество и навременност. Индикаторът е количествена или качествена променлива, която осигурява проста и надеждна основа за оценка на постиженията, промяната или изпълнението.

Източник: Наръчник за наблюдение и оценка на резултатите. ПРООН, Служба за оценка, Ню Йорк, 2002 г.

³ Ръководство за стратегическо планиране и разработване на политики в България, 2008 г.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Определение 2: Количествен или качествен фактор или променлива, която осигурява прости и надеждни средства за измерване на постиженията, за отразяване на промените, свързани с интервенция в областта на ПОО, или за подпомагане на оценката на резултатите на участник в ПОО.

Източник: Адаптирано от Речник на ключовите термини в оценката и управлението, основано на резултати ОИСР, Дирекция за сътрудничество за развитие, Париж, 2010.

Определение 3: [Индикаторът е] променлива, базирана на измервания, представляваща възможно най-точно и необходимо явление от интерес за хората.

Източник: Функционалности на показателите и роля на контекста. Към дефиницията на измерим екологично устойчив транспорт, R. Joumard и H. Gudmundsson, 2007.

Показателите (индикатори) са основна съставна част от системата за мониторинг: те се базират върху ключовите индикатори. В нейната цялост тази система отразява проектираното желано крайно състояние, като се въвеждат количествени измерители.

Европейската рамка за осигуряване на качество в професионалното обучение (EQAVET) определя индикатори за качество на ПОО. Изключително важно е да се използват възможно най-опростени индикатори, които не изискват големи разходи за тяхното проследяване, за да бъде приложима системата.

Индикаторите могат да бъдат дефинирани като измерителите на целите, които трябва да бъдат постигнати, ресурсите, които трябва да бъдат мобилизирани и получения ефект. Те предоставят висококачествена информация, имаща за цел да подпомогне заинтересованите страни при комуникиране, договаряне и вземане на решения при публични интервенции.

Индикаторът е съвкупност от сурови или обработени данни, която ни помага да определим количествена (или качествен) оценка на явлението в процес на проучване. Той се явява и инструмент, който ни помага да разберем сложни реалности.

Подборът на конкретните индикатори за извършване на мониторинг следва да гарантира, че същите са:

- подходящи (съобразени с целите на мониторинга);
- приети (да се ползват с доверие от използващите ги заинтересовани страни);
- правдоподобни (да бъдат ясни за широката публика, без да се налага да бъдат подробно обяснявани);
- лесни (за наблюдение, опростени и не изискващи много големи разходи) ;
- устойчиви на манипулации, регистриращи както положителните, така и отрицателните ефекти на оценявания обект;
- да се постига висока степен на точност – да има минимални отклонения от обективната реалност за характеристиката, която е предмет на оценка;
- информационна осигуреност – да има налични достъпни данни с обективен характер.

Основен момент е да се използват възможно най-опростени индикатори, не изискващи големи разходи за тяхното проследяване.

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатори за мониторинг:

През 2009 г. Европейският парламент и Съветът приеха Препоръката на Европейски парламент и Съветът за установяване на Европейска референтна рамка за качество в професионалното образование и обучението. Този инструмент е предназначен да подпомага и насърчава държавите-членки да работят за непрекъснатото подобрене на техните ПОО системи. Препоръката е изградена по модел за качество, който цели да се внедри системен подход при наблюдение (мониторинг) на работата на системите за ПОО. Моделът за качество се основава на общи европейски референции, които включват цикъл за осигуряване на качество и усъвършенстване на планирането, приложението, оценка на ПОО, подкрепени от общи критерии за качество, индикативни дескриптори и набор от десет индикатори.

Рамката изцяло зачита правомощията на държавите-членки. Тя цели да **насърчи**:

- създаването на по-добре развити и логически обвързани системи за осигуряване на качеството и за неговото подобряване в отделните страни;
- увеличаването на прозрачността на осигуряването на качеството и подобряването на системите и подходите в областта на ПОО,
- увеличаването на взаимното доверие и улесняването на мобилността;
- сътрудничеството и взаимното обучение с цел подпомагане на участието на заинтересуваните страни в културата на подобряване на качеството и отчетността на всички равнища.

Цели на политиката по качество:

Приоритет 1 – Осигуряване на заетост

Приоритет 2 – Свързването на търсенето и предлагането на компетенциите и квалификациите на пазара на труда

Приоритет 3 – Достъп, особено за уязвими групи

Определени са и ключови индикатори за приоритетите.

Определените индикатори в препоръките за качество в ПОО⁴ са следните:

Индикатори за контекст. Идеята за индикатори за контекст е свързана с факта, че организациите за ПОО не могат изолирано да осигурят постигане на заложените крайни цели на политиките, защото те са внедрени в системи и регулации. Политиката за ПОО също не може да бъде самостоятелно считана за отговорна при постигането им, понеже системата за ПОО е също така зависима от определени фактори, свързани с контекста. Икономическите и професионални структури, стимулите и ресурсите са важни предварителни условия за качеството в системите за ПОО, въпреки че тези фактори могат в малка степен да бъдат повлияни или от политиката за ПОО, или от институциите за ПОО.

⁴ Индикатори за качество в ПОО за повишаване на сътрудничество в Европа, Ервин Зейфрид, Серии Панорама на Европейския център за развитие на професионалната квалификация (Cedefop)



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

В тази връзка индикаторите за контекст могат да служат като основни препоръчителни и компетентни данни. В една времева рамка, те служат първо като основа за отправна точка и за реалистично определяне на политическите цели. На по-късен етап, с наличието на данни, предоставени от индикаторите на контекста, може да се докаже дали и до каква степен определени цели (за качество в ПОО) са били постигнати.

Входящи индикатори

Индикаторите за ресурс имат директно отношение върху начина, по който дейностите или процеса в ПОО се извършват. Понякога се прави допълнително разграничаване между индикатори за вложени ресурси и индикатори за процес, въпреки че индикаторите за процеса също се отнасят за начина, по който дейностите в ПОО се извършват.

Индикаторите за ресурс и процеси са важни от гледна точка проследяване на мобилизираните ресурси за подобряване на качеството в ПОО. От друга страна, от значение е не само количественото измерване на индикаторите (финансови източници), но и качествено такова – т.е. да се направи разграничение според различните използвани ресурси и инструменти в процеса на производство в ПОО (индикатори за процеса). За ефективни резултати е важно индикаторите за ресурси/ процеси да предоставят информация за различните видове мобилизирани ресурси. Тези ресурси може да се състоят от солидни инфраструктурни условия, но също така и от определени инструменти за подобряване на качеството, като например прилагането на система за управление на качеството или обучение на предлагащите обучение.

Също така е важно да се осъзнае, че различните видове входящи ресурси ще имат вариращо влияние не само върху процеса, но и върху изходящите и крайните резултати от предлагането на ПОО. Поради това, например прилагането на методи за управление на качеството, които покриват целия цикъл на контрол и осигуряване на качеството, може да се използва като основен индикатор за качество в ПОО, защото този индикатор включва наблюдение на ресурси, процеси и резултати.

Изходящи индикатори

Изходящите фактори са директен резултат от дейностите в ПОО. Те могат да бъдат повлияни директно от съвместното организиране на входящите данни и процесите в ПОО. По този начин, например, относно политическия приоритет за пригодност за работа, придобиването на официални квалификации или ИТС умения от участниците в ПОО, може да бъде разглеждано като директни изходящи данни от дейности в ПОО, като индикаторите за изходящите данни измерват директните резултати от процесите в ПОО.

Индикатори за продукт

Този вид индикатори измерват директните резултати от дейностите в ПОО. Те се намират в пряка зависимост от комбинацията между вложени ресурси и процесите в ПОО. По този начин, например, относно един от ключовите приоритети в политиките, свързан с пригодност за работа, придобиването на официални квалификации или ИТС умения от участниците в ПОО, може да бъде разглеждано като индикатор за продукт от дейностите в ПОО, като индикаторите за продукт измерват и резултата от процесите в ПОО.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатори за резултат

Индикатори за резултат – всички индиректни и дългосрочни ефекти от дейностите в ПОО, които са повлияни и от външни фактори. Има причинно следствена връзка между качеството в ПОО и такива крайни резултати.

Индикаторите, които са определени с Препоръката за мониторинг са определени в Актуализираната стратегия на НАПОО.

Целта на индикаторите е да предоставят информация относно текущото състояние и да отчитат напредъка по изпълнение на поставените цели с оглед планирането на бъдещи дейности в годишните планове на НАПОО.

Събиране на данни:

Определение: Системен процес по събиране на данни за официални статистически цели.

Съществуват редица методи за събиране на данни, използвани за официалната статистика, включително асистирани он-лайн или телефонни интервюта и пряко наблюдение. Събирането на данни може да бъде изключително за статистически цели или предимно за нестатистически цели. Описанията на методите за събиране на данни трябва да включват целта, за която са събрани данните, периода, за който се отнасят данните, използваните класификации и дефиниции и всички ограничения, свързани с по-нататъшното използване на тези данни.

Събирането и въвеждането на данни не бива да създава допълнителна административна тежест. Ресурсите и времето, необходимо за събирането на данни са важни фактори, т.е. индикаторите трябва да могат да бъдат събирани и анализирани рентабилно и да осигуряват текущи информация своевременно и точно. Индикаторите трябва да могат да се измерват последователно във времето и по този начин трябва да се установи приемственост в националната система за мониторинг

Заинтересовани страни:

ОПРЕДЕЛЕНИЕ 1: Хора, групи или организации, които имат роля и интерес в целите и прилагането на политика или програма за ПОО. Те включват общността, чиято ситуация политиката или програмата се стреми да промени; персонал, който изпълнява дейности; ръководители на политики и програми, които следят за изпълнението; вземащи решения, които решават начина на действие, свързан с политиката или програмата; и поддръжници, критици и други лица, които влияят на политическата или програмната среда.

Източник: Ръководство за мониторинг, ПРООН, Дирекция оценка, 2002 г.

Последващ контрол от НАПОО: Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) упражнява последващ контрол за спазване на установените изисквания при извършване на стопанската дейност, за която ЦПО са получили лицензия. Контролът е текущ и периодичен и се извършва при условията и по ред, определени със ЗПОО и Правилника за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО).

Вътрешна система за контрол на качеството в ЦПО: Вътрешната система за осигуряване на качеството в ЦПО е съвкупност от взаимосвързани действия и мерки за постигане, поддържане и

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

развиване на качеството на провежданото професионално обучение и резултатите от него в съответствие с държавните образователни стандарти (изисквания) за придобиване на квалификация по професии, за които ЦПО притежава лицензия и по които провежда професионално обучение и на действащото законодателство.

Участници и заинтересовани страни в модела за мониторинг

Участниците в модела са организации и лица, които пряко участват в приложението му. Заинтересованите страни се определят с оглед интереса към политиката, в случая качеството на ПОО и тяхното участие в нея. Заинтересовани страни най-общо са институциите, които участват в процеса на вземане на решения, граждани/клиенти, служители, общество (граждани и организации), контролни органи, представители на бизнеса (като партньори в обучението), потребители на продукта на ПОО (продуктът е квалификацията на обучените), партньори и неправителствен сектор.

Участниците в модела и заинтересованите страни се определят във връзка с процесите на мониторинг и контрол на качеството на ПОО.

Обществените отношения, свързани с правото на професионално обучение, са регламентирани в Закона за професионалното образование и обучение.

Процес по управление на качеството в ЦПО:

А. Самооценка на качеството в ЦПО

ЦПО осигуряват качество на професионалното обучение чрез изграждане на вътрешна система за осигуряване на качеството при спазване на държавните образователни стандарти (изисквания) за придобиване на квалификация по професии и на действащото законодателство.

Правилникът за устройството и дейността на ЦПО определя и правилата за прилагането на вътрешната система за осигуряване на качеството.

Вътрешната система за осигуряване на качеството включва:

- политиката и целите на ЦПО по осигуряване на качеството;
- органите за управление на качеството и правомощията им в ЦПО;
- правилата за прилагане на системата за качество в ЦПО;
- годишен план-график за провеждане на дейностите по самооценяване в ЦПО по професии по които е провеждано обучение;
- условията и реда за измерване на постигнатото качество чрез самооценяване в ЦПО.

Измерване на постигнатото качество

Измерването на постигнатото качество на професионалното обучение по професии, по които е проведено обучение през изминалата календарна година се осъществява чрез прилагането на разработените от комисия или комисии по качество и приети от **орган по управление на Центъра, определен в правилника за устройството и дейността на Центъра** процедури по критерии и съответния инструментариум към тях за провеждане на дейностите по самооценяването по



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

професии, по които е извършвано професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация или професионално обучение по част от професия.

Периодът за самооценяване за центровете за професионално обучение е една календарна година. Самооценяването на дейността на центъра за професионално обучение се осъществява по критерии и показатели към тях, съгласно утвърдените от НАПОО **индикатори за представяне на годишна информация за качеството професионалното обучение в ЦПО.**

Самооценяването на качеството на професионалното обучение в ЦПО се извършва в три области:

1. достъп до професионално обучение;
2. придобиване на професионална квалификация;
3. реализация на лицата, придобили професионална квалификация.

Крайната оценка на постигнатото качество може да е със следните равнища:

1. **отлично** - при крайна оценка от 91 до 100 точки;
2. **добро** - при крайна оценка от 66 до 90 точки;
3. **задоволително** - при крайна оценка от 46 до 65 точки;
4. **незадоволително** - при крайна оценка до 45 точки включително.

Оценяването дава възможност за сравнителен анализ по години за нивото на качеството на провежданите обучения по конкретни професии.

Самооценяването се провежда по процедури, утвърдени от директора/ръководителя, съответно от ръководителя на институцията.

По всеки критерий се разработва процедура, която съдържа: - предмет и цел; инструментариум; описание на технологията на провеждане; вида на доказателствения материал (справка, контролна карта, протоколи, въпросници, анкети и др.); начините на обработване на доказателствения материал; - режима на съхранение и защита на информацията; отговорностите на лицата по извършили самооценяването.

За проведеното самооценяване отговорникът по качеството изготвя годишен доклад, който включва: цел на самооценяването; информация за външната и вътрешната среда, в която функционира центърът за професионално обучение през периода на самооценяването; резултати от самооценяването; сравняване на оценките по критериите с предходния период на самооценяване; анализ на получените резултати; постижения и добри практики; резултати от оценяването, нуждаещи се от подобрене; предложение за коригиращи мерки и дейности.

Изготвянето на **годишния доклад**, който центровете за професионално обучение представят чрез информационната система на НАПОО на основание задължението по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО, е при **спазване рамката, определена от НАПОО.**

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата „Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение“ се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Приетият годишен доклад за проведеното самооценяване на Центъра по професии, по които е имало професионално обучение се представя в срок до **31 януари** на всяка година на Националната агенция за професионално образование и обучение.

Б. Контрол на представените от ЦПО годишни доклади

Наред със самооценката на качеството, ЦПО предоставят информация на годишна база за дейността си в съответствие с процедурата за последващ контрол на НАПОО. Тази информация се предоставя по индикатори, определени от НАПОО, утвърдени от УС и съгласувани с НСИ. Това по своята същност са индикатори за продукт, които дават информация за постигнатите количествени цели в дейността на ЦПО. Тези индикатори са:

- Общ брой обучени лица и техния брой според пола и гражданството им
- Брой обучени лица по професии и специалности от Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)
- Брой проведени курсове по професии и специалности от СППОО- за проведено обучение по част от професия и за обучение с придобиване на степен на професионална квалификация
- Брой курсове според източника на финансиране
- Брой обучени лица в неравностойно положение
- Брой издадени документи за професионално обучение
 - ✓ Удостоверения за професионално обучение по част от професията
 - ✓ Свидетелства за професионална квалификация
 - ✓ Свидетелства за правоспособност

Тези индикатори предоставят количествена оценка за дейността на ЦПО, но не и информация за постигнатото качество. Показателите могат да бъдат използвани като ориентир доколко ЦПО постигат поставените си цели за дейността, на ниво продукт.

В. Последващ контрол на качеството в ЦПО от НАПОО - Дейността на ЦПО, не само на качеството, а на цялостната дейност на центъра и дали той спазва условията на лицензията.

Съгласно процедурата за последващ контрол

Г. Проверка на издаваните от ЦПО свидетелства за ПК – проверката на свидетелствата не се изчерпва с проверка на самия документ, а представлява задълбочена проверка на информацията свързана с целия курс.

В смисъла на Препоръката на ЕП относно Европейската референтна рамка за качеството в ПОО от 2009 г. цикълът за осигуряване на качество в ПОО преминава през четири взаимосвързани етапа:

- Планиране – поставяне на ясни, измерими и подходящи цели по отношение на политики, процедури, задачи, човешки ресурси;

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Прилагане – установяване на процедури за постигане на поставените цели, създаване на партньорства, разпределяне на ресурси;
- Оценяване – оценяване на резултатите и процесите, подкрепено от конкретни числа;
- Преразглеждане или обратна връзка - периодично преразглеждане на постиженията, определяне на действия за осъществяване на промени, корекции на цели, планове, процедури.

Етап на планиране - При планирането се определят целите, които трябва да бъдат постигнати и необходимите за това ресурси. Важно условие е планираните дейности да са ясни и изпълними. На този етап се определят целите на ПОО, които са формулирани в план/стратегически документ с участието на заинтересованите страни. По време на този етап се определят и показатели за оценка на състоянието на качеството на ПОО.

Планирането на държавната политика за качество на ПОО с участниците и техните задължения е описано във функционалния анализ на политиката в областта на ПОО⁵.

Също така, в предложения модел към изпълнението на дейност 1 (представен в междинния доклад) е описан процеса за обвързване на процеса на планиране и изпълнение на политики и услуги по професионално обучение с резултатите от мониторинга и контрола на качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО

В настоящият модел са включени единствено функциите на НАПОО по отношение на мониторинг и контрол на качеството на ПО, залегнали и в настоящата нормативна уредба и съществуващите стратегически документи, касаещи качество на ПОО.

Етап на приложение и мониторинг с избраните индикатори – през този етап се осъществява наблюдението по направения план, като се прилагат съществуващите процедури и се спазват от институциите на всички равнища.

Конкретно в този модел, НАПОО прилага процедурата си за мониторинг на качеството (част от процедурата за последващ контрол), а ЦПО прилагат самооценка на качеството. При верифициране на конкретни данни, НАПОО или избран външен изпълнител извършват конкретни проучвания за верифициране на данните от самооценка на качеството в ЦПО.

Етап на наблюдение и оценка – на този етап се прави анали и оценка на резултатите от мониторинга. Оценка на качеството е част от осигуряването на качеството, която се фокусира върху степента на изпълнение на изискванията за качество. Оценяването е дейност, с която се отчита напредъкът при реализирането на поставените цели. Важно е заинтересованите страни да участват в процесите по наблюдение и оценка.

⁵ Пилотен функционален анализ на секторна политика за професионалното образование и обучение в България се изпълнява по проект BG05SFOP001-2.001-0006 „Създаване на единни правила за провеждане на функционални анализи по хоризонтални и секторни политики“, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Етап на обратна връзка и преразглеждане – по време на този етап се прави преглед на анализите, резултатите и процедурите с цел набелязване на дейности за подобряване и повишаване качеството на предлаганото ПОО. Правят се предложения към заинтересованите страни за конкретно използване на данните от анализите.

Етапите на цикъла на осигуряване на качество⁶ в ПОО са графично представени на схемата по-долу:



Фигура 1. Цикъл на осигуряване на качество в ПОО

Модел за мониторинг

1. Цели на модела за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центрите за професионално обучение

Предложеният модел е в съответствие с функциите на НАПОО за контрол на качеството в ПО, като взема предвид Указанията на НАПОО за разработване на вътрешна система за

⁶ Препоръката на ЕП относно Европейската референтна рамка за качеството в ПОО от 2009 г. цикълът за осигуряване на качество в ПОО



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

осигуряване на качеството на професионалното обучение в ЦПО, както и с Процедурата за последващ контрол на ЦПО.

Настоящият модел е изготвен съобразно действащата в момента нормативна уредба, както и задълженията на институциите и координацията между тях по отношение към планиране и изпълнение на политиката на ПОО. Този модел обхваща процесите по мониторинг и контрол на качеството на ПОО в ЦПО, които са сред функциите на НАПОО и кореспондира с **модела за обвързване на процеса на планиране и изпълнение на политики и услуги по професионално обучение с резултатите от мониторинга и контрола на качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО**

Настоящият модел проследява дейностите за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение в ЦПО, като резултатите се предоставят на институциите, които участват при вземане на решения за планиране на политиката за ПОО по силата на нормативните и стратегически документи.

Целите на предложения модел са:

Общата цел на модела за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение в ЦПО е да обхване процеса по събиране и анализ на информацията за качество на професионалното обучение в ЦПО и да предоставя препоръки относно извършване на коригиращи действия и вземане на информирани решения от отговорните институции, насочени към подобряване качеството на ПО и ефективността на мерките за насърчаване на заетостта чрез квалификация и преквалификация.

Специфични цели:

- Подобряване на качеството на услугите по професионално обучение в ЦПО
- Анализ на резултатите от контрол и мониторинг на качеството и предоставяне на препоръки при: (1) планиране на политиката за професионално обучение; (2) подобрене на дейността на доставчиците на обучения;
- Предоставяне на актуална информация относно качеството на предоставяните услуги за ПО и на тази основа изготвяне на мотивирани предложения за актуализиране на политиките за ПО;
- Подобряване на моделите за получаване на обратна връзка от заинтересованите страни и механизъм за обобщение и анализ на тази информация
- Подобряване на информираността на заинтересованите страни и широката общественост за ролята и възможностите на професионалното обучение в ЦПО

2. Участници и заинтересовани страни в модела:

Участници:

- Национална агенция за професионално образование и обучение и Управителен съвет (НАПОО)

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Центрове за професионално обучение: Центровете за професионално обучение осъществяват професионално обучение на лица, навършили 16 години. (чл. 20 ЗПОО)
- Обучаваните лица (като краен потребител на услугата)
- Работодатели (в случаите, когато предоставят места за провеждане на практика)

Заинтересовани страни:

- Работодатели. Пряко заинтересовани от квалифицирана работна сила.
- Организациите на работодателите в съответствие с Чл. 56. от ЗПОО
- Организации на работници и служители (съответствие с чл. 57 от ЗПОО)
- Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение
- Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за професионално обучение, както и финансиране на ПО чрез оперативни или други програми: МС, МОН, МТСП и АЗ, ДФЗ. Институциите имат отношение към планиране и изпълнение на политиките за ПОО (МС, МОН, МТСП и АЗ), финансиране на ПО чрез оперативни и други програми (МТСП, АЗ и ДФЗ), включително професионално обучение за придобиването на професионална квалификация от лицата над 16 г. извън образователната система, осигуряване на качество в ПОО, съвместно анализират състоянието на качеството на професионалното образование и обучение, в т.ч. на възрастни, с цел вземане на мерки (МОН и МТСП), определят потребностите от работна сила, в т.ч. по качествени характеристики, като основа за определяне на изискванията към качеството на ПОО (МТСП)
- Широката общественост. Широката общественост е краен потребител на предоставяната информация за качество на ПОО.

3. Дейности и процеси в НАПОО, включени в модела за мониторинг и контрол на качеството в професионалното обучение

Дейности и процеси въз основа на функциите НАПОО⁷, включени в модела за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение са разписани в годишния план на НАПОО⁸ и включват следното: приоритет 1, който е насочен към развитието на сътрудничеството с държавните институции, организациите на работодателите и на работниците и служителите, браншови и

⁷ 1. издава и отнема лицензии за професионално обучение и професионално ориентиране, както и издава дубликати на лицензии, когато оригиналните са изгубени, унищожени или са станали негодни за ползване, по ред, определен в правилника за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение;

2. осъществява контрол на дейността и оценка на качеството на обучението в лицензираните институции в системата на професионалното обучение;

11. определя индикатори за предоставяне на годишната информация по чл. 22, ал. 8;

⁸ План за дейността на НАПОО през 2020 г., приет с решение на УС на Протокол No 01/12.02.2020 Г.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

професионални организации и академичната общност за усъвършенстване на националната система за професионално образование и обучение в контекста на политиката за учене през целия живот. В този приоритет е включена и мярка и съответната дейност, която предвижда участие в дейности на работни групи, както и съвместни действия между институциите (МОН, МТСП, МИ, МТ, АЗ) и организации на работодателите и на работниците и служителите, на браншови и професионални организации, свързани с развитието на квалификацията на работната сила.

Другият приоритет е пряко свързан с осигуряване на качеството в системата на ПОО и включва дейностите по осъществяване на последващ контрол на лицензираните ЦПО с цел подобряване на качеството: обработване и анализ на информацията за дейността на ЦПО, за самооценка на качеството, включително и чрез използване на ИС.:

4. Отговорности на участниците

Процесът по управление на качеството е представен в следващите карета, като отговорностите на участниците са разгледани в рамката на цикъла за управление на качеството.

По време на етапа на планиране:

Участници:

НАПОО	Изготвя стратегически документи за ПОО и годишни планове за изпълнение Изготвя план – график за извършване на периодичен последващ контрол - след подаването на годишната информация за извършената дейност и годишния доклад за самооценка на качеството от ЦПО, който се одобрява от Председателя на агенцията. Този план – график се актуализира на всеки 6 месеца през годината. Изготвя годишен план за верифициране на индикаторите за контрол на качеството на ПО чрез проверки на място и проверки чрез ИС Съгласува годишните планове по т. 2 и 3 на заседания на УС на НАПОО
ЦПО	Изготвя годишни цели за качеството
Работодатели	Предоставя обратна връзка върху стратегическите документи и планове за изпълнение, изготвяни от НАПОО ⁹

⁹ Чрез представителството си в работодателските организации, които са членове на УС на НАПОО



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Заинтересовани страни:

Работодатели	Предоставят обратна връзка по време на процеса на планиране чрез представителството си в работодателските организации, които са членове на УС на НАПОО;
Организации на работодатели	Предоставят обратна връзка по време на процеса на планиране чрез участието си в УС на НАПОО.
Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	-
Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	1. Предоставят обратна връзка и правят предложения по документите представени от НАПОО във връзка с планирането (стратегии и годишни планове за изпълнение) чрез представителството си в УС на НАПОО 2. Планът за проверки на място се съгласува с АЗ и ДФЗ с цел извършване на съвместни проверки, когато това е приложимо
Организации на работници и служители	1. Предоставят обратна връзка и правят предложения по документите представени от НАПОО във връзка с планирането (стратегии и годишни планове за изпълнение) чрез представителството си в УС на НАПОО

Етап 2. Приложение и мониторинг на изпълнението

Участници:

НАПОО	Прилага Процедурата за последващ контрол – осъществява проверки съобразно изготвения план за проверки на място в етап 1 и плана за верифициране на индикаторите Събира на данни от годишните доклади за самооценка на качеството на ЦПО
ЦПО	Прилага мерките за осигуряване на качеството в ПО



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

	Прилага механизмите за самооценка на качеството като събира данни за индикаторите за самооценка
	Изготвя годишни доклади за самооценка на качеството
	Участва в проверки (в качеството на проверяван)
Работодатели	Участва в проверки (в качеството на проверяван)

Заинтересовани страни:

Работодатели	Участват като предоставят обратна връзка чрез анкетите за удовлетвореност
	Предоставят обратна връзка за удовлетвореност от квалификацията на наетите лица завършили курсове в ЦПО
Организации на работодатели	Участие в количествени/ качествени проучвания и предоставяне на данни (при верифициране на индикатори и периодична оценка)
Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Участие в количествени/ качествени проучвания и предоставяне на данни
	Участват в проучвания на удовлетвореността
	Прави препоръки при участие в проучванията
Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Предоставят информация/данни във връзка с проследяване на показатели и верифициране на предоставени данни
	Извършват контрол по време на изпълнение за ПО, финансирани чрез ЕСИФ (АЗ, МТСП, ДФЗ)
Организации на работници и служители	Участие в количествени/ качествени проучвания и предоставяне на данни

Етап 3. Наблюдение и оценка

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Участници:

НАПОО	Анализира резултатите от последващ контрол Анализира резултатите от самооценка на качеството Изготвя доклади с конкретните резултати от контрол на качеството в ПО, с ранкиране на ЦПО, на базата на индикаторите за мониторинг и допълнителни критерии Отправя конкретни препоръки към ЦПО за коригиращи действия Изготвя конкретни препоръки към институциите, които участват в планирането и изпълнението на политиката за ПОО по отношение на качеството на предоставяне на ПО в ЦПО Представя докладите с анализи пред УС и прилага действия за получаване на обратна връзка от членовете на УС
ЦПО	Прилага препоръки за коригиращи действия при предоставяне на ПО и измерване на качеството Прави промени в системата за самооценка на качеството Прилага организационни и управленски промени
Работодатели	Прилага препоръки за коригиращи действия Участва в количествени и качествени проучвания за удовлетвореност

Заинтересовани страни

Работодатели	Правят предложения за подобряване на процеса за контрол на качеството в ЦПО чрез участието си в УС на НАПОО (чрез работодателски организации) Прави предложения по показателите за качество и механизмите за измерване чрез участието си в УС на НАПОО (чрез работодателски организации)
Организации на работодатели	Участват в количествени и качествени проучвания по релевантност

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Правят предложения за подобряване на процеса за контрол на качеството в ЦПО чрез участието си в УС на НАПОО Прави предложения по показателите за качество и механизмите за измерване (като участници в УС на НАПОО) Участие в количествени/ качествени проучвания и предоставяне на данни
Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Предоставят информация/данни във връзка с проследяване на показатели и верифициране на предоставени данни за изготвяне на анализите Правят предложения за подобряване на процеса за контрол на качеството в ЦПО чрез участието си в УС на НАПОО Прави предложения по показателите за качество и механизмите за измерване чрез участието си в УС на НАПОО Прилага препоръките, изготвени на база на анализите при планиране на политиките за ПОО и пазара на труда
Организации на работници и служители	Участват в количествени и качествени проучвания по релевантност Правят предложения за подобряване на процеса за контрол на качеството в ЦПО чрез участието си в УС на НАПОО Прави предложения по показателите за качество и механизмите за измерване (като участници в УС на НАПОО)

Етап 4. Обратна връзка и актуализация

Участници:

НАПОО	Актуализира указанията за контрол на качеството, индикаторите за измерване, процедурата за самооценка на качеството в ЦПО и процедурата за последващ контрол, ако е необходимо
-------	--



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

ЦПО	Отправя конкретни предложения към институциите, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО
	Представя предложенията си по горните два елемента пред УС
Работодатели	Прилага препоръки за коригиращи действия при предоставяне на ПО и измерване на качеството
	Актуализира системата си за управление на качеството, ако е необходимо
Работодатели	Участва в количествени и качествени проучвания за удовлетвореност
	Дават заявки за необходимост от обучения по определени професии

Заинтересовани страни:

Работодатели	Предоставят обратна връзка Дава обратна връзка чрез анкетите за удовлетвореност
Организации на работодатели	Прави предложения по актуализираните процедури и съгласува в рамките на участието си в УС на НАПОО
Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Участие в количествени/ качествени проучвания и предоставяне на данни Участват в проучвания на удовлетвореността Прави препоръки при участие в проучванията Проявяват критичност и възискателност при избор и участие в квалификационни курсове в ЦПО
Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Предоставят информация/данни във връзка с проследяване на показатели и верифициране на предоставени данни Извършват контрол по време на изпълнение за ПО, финансирани чрез ЕСИФ (АЗ, МТСП, ДФЗ) Прилагат препоръки на база на анализа на качеството от НАПОО при изготвяне на стратегически документи, годишни планове и финансиращи програми

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Организации на работници
и служители

Прави предложения по актуализираните процедури и съгласува в рамките на участието си в УС на НАПОО

Прави предложения за съобразяване на планирани мерки за квалификация с публични средства с резултатите от последващия контрол в НАПОО

Отговорности на участниците и заинтересованите страни по време на цикъла за осигуряване на качеството са представени в таблицата по долу:

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Таблица 1. Отговорности на участниците и заинтересованите страни по време на цикъла за осигуряване на качеството са представени в таблицата по долу:

Етап от цикъла на качество	Отговорности							
	Участници			Заинтересовани страни				
	НАПОО	ЦПО	Работодатели (предоставят възможност за практика)	Работодатели/ Организации на работодатели	Организации на работодатели	Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Организации на работници и служители
Етап 1. Определяне на цели и планиране	Изготвя стратегически документи за ПОО и годишни планове за изпълнение Изготвя годишен план за проверки на място и проверки чрез ИС във връзка с процедурата	Изготвя годишни цели за качеството	Предоставя обратна връзка върху стратегическите документи и планове за изпълнение, изготвени от НАПОО ¹⁰	Предоставят обратна връзка по време на процеса на планиране чрез представителств ото си в работодателскит е организации, които са членове на УС на НАПОО	Предоставят обратна връзка по време на процеса на планиране чрез участието си в УС на НАПОО	Не участват в етапа на планиране на контрола на качество в ПО	Предоставят обратна връзка и правят предложения по документите представени от НАПОО във връзка с планирането (стратегии и годишни планове за изпълнение) чрез представителствот о си в УС на НАПОО АЗ (и ДФЗ) съгласуват плана	Предоставят обратна връзка и правят предложени я по документите представени от НАПОО във връзка с планирането (стратегии и годишни планове за изпълнение) чрез представите лството си в

¹⁰ Чрез представителството си в работодателските организации, които са членове на УС на НАПОО

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Етап от цикъла на качество	Отговорности							
	Участници			Заинтересовани страни				
	НАПОО	ЦПО	Работодатели (предоставят възможност за практика)	Работодатели/	Организации на работодатели	Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Организации на работници и служители
	за последващ контрол Изготвя годишен план за верифициране на индикаторите за контрол на качеството на ПО чрез проверки на място и проверки чрез ИС Съгласува годишните планове по т. 2 и 3 на						за проверки на място с цел извършване на съвместни проверки, когато това е приложимо	УС на НАПОО

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Етап от цикъла на качество	Отговорности							
	Участници			Заинтересовани страни				
	НАПОО	ЦПО	Работодатели (предоставят възможност за практика)	Работодатели/	Организации на работодатели	Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Организации на работници и служители
	заседания на УС на НАПОО							
Етап 2. Приложение и мониторинг/ проследяване на изпълнението	Прилага Процедурата за последващ контрол – осъществява проверки съобразно изготвения план за проверки на място в етап 1 и плана за верифициране на индикаторите Събира на данни от	Прилага мерките за осигуряване на качеството в ПО Прилага механизмите за самооценка на качеството като събира данни за индикаторите за самооценка Изготвя годишни доклади за самооценка на качеството	Участва в проверки (в качеството на проверяван)	Участват като предоставят обратна връзка чрез анкетите за удовлетвореност Предоставят обратна връзка за удовлетвореност от квалификацията на наетите лица завършили курсове в ЦПО	Участие в количествени/ качествени проучвания и предоставяне на данни (при верифициране на индикатори и периодична оценка)	Участие в количествени/ качествени проучвания и предоставяне на данни Участват в проучвания на удовлетвореността Прави препоръки при участие в проучванията	Предоставят информация/данни във връзка с проследяване на показатели и верифициране на предоставени данни Извършват контрол по време на изпълнение за ПО, финансирани чрез ЕСИФ (АЗ, МТСП, ДФЗ)	Участие в количествен и/ качествени проучвания и предоставян е на данни

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Етап от цикъла на качество	Отговорности							
	Участници			Заинтересовани страни				
	НАПОО	ЦПО	Работодатели (предоставят възможност за практика)	Работодатели/	Организации на работодатели	Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Организации на работници и служители
	годишните доклади за самооценка на качеството на ЦПО	Участва в проверки (в качеството на проверяван)						
Етап 3. Наблюдение и оценка	Анализира резултатите от последващ контрол Анализира резултатите от самооценка на качеството Изготвя доклади с конкретните резултати от контрол на качеството в ПО, с	Прилага препоръки за коригиращи действия при предоставяне на ПО и измерване на качеството Прави промени в системата за самооценка на качеството Прилага организационни и управленски промени	Прилагат препоръки за коригиращи действия Участва в количествени и качествени проучвания за удовлетвореност	Правят предложения за подобряване на процеса за контрол на качеството в ЦПО чрез участието си в УС на НАПОО (чрез работодателски организации) Прави предложения по показателите за качество и	Участват в количествени и качествени проучвания по релевантност Правят предложения за подобряване на процеса за контрол на качеството в ЦПО чрез участието си в УС на НАПОО Прави предложения по	Участие в количествени/ качествени проучвания и предоставяне на данни	Предоставят информация/данни във връзка с проследяване на показатели и верифициране на предоставени данни за изготвяне на анализите Правят предложения за подобряване на процеса за контрол на качеството в ЦПО	Участват в количествен и и качествени проучвания по релевантнос т Правят предложени я за подобряване на процеса за контрол на качеството в

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Етап от цикъла на качество	Отговорности							
	Участници			Заинтересовани страни				
	НАПОО	ЦПО	Работодатели (предоставят възможност за практика)	Работодатели/	Организации на работодатели	Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Организации на работници и служители
	ранкиране на ЦПО, на базата на индикаторите за мониторинг и допълнителни критерии Отправля конкретни препоръки към ЦПО за коригиращи действия Изготвя конкретни препоръки към институциите, които участват в планирането			механизмите за измерване чрез участието си в УС на НАПОО (чрез работодателски организации)	показателите за качество и механизмите за измерване (като участници в УС на НАПОО)		чрез участието си в УС на НАПОО Прави предложения по показателите за качество и механизмите за измерване чрез участието си в УС на НАПОО Прилага препоръките, изготвени на база на анализите при планиране на политиките за ПОО и пазара на труда	ЦПО чрез участието си в УС на НАПОО Прави предложени я по показателите за качество и механизмите за измерване (като участници в УС на НАПОО)

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Етап от цикъла на качество	Отговорности							
	Участници			Заинтересовани страни				
	НАПОО	ЦПО	Работодатели (предоставят възможност за практика)	Работодатели/	Организации на работодатели	Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Организации на работници и служители
	и изпълнението на политиката за ПОО по отношение на качеството на предоставяне на ПО в ЦПО Представя докладите с анализи пред УС и прилага действия за получаване на обратна връзка от членовете на УС							
Етап 4. Обратна връзка и актуализация	Актуализира указанията за контрол на качеството,	Прилага препоръки за коригиращи действия при	Участва в количествени и качествени	Предоставят обратна връзка Дава обратна връзка чрез	Прави предложения по актуализираните процедури и съгласува в	Участие в количествени/ качествени проучвания и	Предоставят информация/данни във връзка с проследяване на	Прави предложения по актуализираните

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Етап от цикъла на качество	Отговорности							
	Участници			Заинтересовани страни				
	НАПОО	ЦПО	Работодатели (предоставят възможност за практика)	Работодатели/	Организации на работодатели	Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Организации на работници и служители
	индикаторите за измерване, процедурата за самооценка на качеството в ЦПО и процедурата за последващ контрол, ако е необходимо Отправя конкретни предложения към институциите, които имат отношение към планиране и изпълнение	предоставяне на ПО и измерване на качеството Актуализира системата си за управление на качеството, ако е необходимо	проучвания за удовлетвореност Дават заявки за необходимост от обучения по определени професии	анкетите за удовлетвореност	рамките на участието си в УС на НАПОО	предоставяне на данни Участват в проучвания на удовлетвореността Прави препоръки при участие в проучванията Проявяват критичност и възискателност при избор и участие в квалификационни курсове в ЦПО	показатели и верифициране на предоставени данни Извършват контрол по време на изпълнение за ПО, финансирани чрез ЕСИФ (АЗ, МТСП, ДФЗ) Прилагат препоръки на база на анализа на качеството от НАПОО при изготвяне на стратегически документи, годишни планове и финансиращи програми	процедури и съгласува в рамките на участието си в УС на НАПОО Прави предложени я за съобразяване на планирани мерки за квалификация с публични средства с резултатите от последващия контрол в НАПОО

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Етап от цикъла на качество	Отговорности							
	Участници			Заинтересовани страни				
	НАПОО	ЦПО	Работодатели (предоставят възможност за практика)	Работодатели/	Организации на работодатели	Обучаеми лица, кандидати, завършили обучение	Институции, които имат отношение към планиране и изпълнение на политиката за ПОО	Организации на работници и служители
	на политиката за ПОО Представя предложенията си по горните два елемента пред УС							

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

5. Показатели за мониторинг (индикатори):

Показателите (индикатори) са основна съставна част на системата за мониторинг – чрез тях се измерва постигането на целите на организацията и се проследява степента на изпълнение.

Преглед на индикатори, които са включени в системата за самооценка на качеството в ЦПО:

НАПОО е изготвила Указания за разработване на вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение в ЦПО.

Националната агенция за професионално образование и обучение определя индикатори за предоставяне на годишна информация за извършената дейност по чл. 22, ал. 8 в съответствие с чл. 42, т. 12 от ЗПОО и критерии и показатели за самооценка на качеството на извършеното обучение. Самооценяването на качеството на професионалното обучение в ЦПО се извършва в три области:

1. достъп до професионално обучение (10 индикатора)
2. придобиване на професионална квалификация (19 индикатора)
3. реализация на лицата, придобили професионална квалификация (5 индикатора)

Индикатори, определени от УС на НАПОО и съгласувани с НСИ

УС на НАПОО е утвърдил индикатори за отчитане на дейността на ЦПО, които са съгласувани с НСИ. Това по своята същност са индикатори за продукт, които дават информация за постигнатите количествени цели в дейността на ЦПО. Сами по себе си те не могат да предоставят информация за качество на обучението, но в агрегиран вид и комбинирани с други показатели могат да бъдат използвани за оценка на качеството. Тези индикатори са:

- Общ брой обучени лица и техния брой според пола и гражданството им
- Брой обучени лица по професии и специалности от Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)
- Брой проведени курсове по професии и специалности от СППОО- за проведено обучение по част от професия и за обучение с придобиване на степен на професионална квалификация
- Брой курсове според източника на финансиране
- Брой обучени лица в неравностойно положение
- Брой издадени документи за професионално обучение
 - ✓ Удостоверения за професионално обучение по част от професията
 - ✓ Свидетелства за професионална квалификация

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

✓ Свидетелства за правоспособност

Предложението в модела е да бъдат възприети индикаторите за мониторинг на качеството на ПОО в ЦПО в съответствие с препоръката на ЕП и Съветът за установяване на Европейска референтна рамка за качество в професионалното образование и обучението. В тази рамка са включени 10 индикатори, като Изпълнителят препоръчва НАПОО да възприеме 7 от тях в настоящият модел, които пряко касаят качеството при предоставяне на ПО в ЦПО.

Таблица 2. Показатели за мониторинг на качеството на професионалното обучение в ЦПО

Показател	Вид	Приложимост на ниво ЦПО
Общи индикатори		
№ 1 Значение на системите за осигуряване на качество за доставчиците на ПОО	Контекст/входящ индикатор	
а) дял на доставчиците ¹¹ , използващи вътрешните системи на подобряване на качеството, определени от закон/по собствена инициатива		а) В ЗПОО е регламентиран процеса по обезпечаване на качество в ЦПО Прилагат се вътрешно-нормативни изисквания към ЦПО – Указания. Източник на информация НАПОО.
б) дял на акредитираните доставчици на ПОО ¹² на лица навършили 16 г.		б) В ЗПОО е регламентиран процеса за лицензиране на ЦПО за предоставяне на професионално обучение на лица навършили 16 г. Източник на информация НАПОО

¹¹ Доставчик в конкретния случай е предоставящия обучение, т.е. ЦПО

¹² Конкретният индикатор за България ще е: дял на лицензираните ЦПО – доставчици на ПОО за лица над 16 г.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

№ 2 Инвестиции в обучението на учители и обучаващи:	Входящ/процесен	
а) дял на учителите и обучаващите, участващи в допълнително обучение		а) Източник на информация НАПОО на база на докладите за самооценка. – 2.5. – 2.7
б) размер на инвестираните средства в обучението на учители		б) Източник на информация НАПОО на база на докладите за самооценка <i>Подходящо е в доклада за самооценка при сходните индикатори да се включи допълнителен въпрос относно инвестираните от ЦПО средства в обучението на преподаватели/обучители</i>
Показатели в подкрепа на целите за постигане на качество на политиките в областта на ПОО		
№ 3 Процент на участието в програмите за ПОО	<i>Входен</i> <i>показател/</i> <i>Показател за процеса/</i> <i>Показател за резултата</i>	
Брой на участниците в програмите за ПОО според вида на програмата и индивидуалните критерии		Брой участници в програмите за ПОО - Годишни доклади за дейността на ЦПО Индикатори за продукт за ЦПО, подавана към НАПОО Информация от докладите за самооценка по индикатори 1.2-1.4; 1.6, 1.8 и 1.9

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Получаване на основна информация на равнище система и доставчици относно привлекателността на ПОО		Самооценка на качеството в ЦПО, индикатор 1.1.3.3., 3.4., 3.5.
Целева подкрепа за увеличаване на достъпа до ПОО, включително на групите в неравностойно социално положение		Индикаторът не е релевантен на ниво ЦПО
№ 4 Процент на завършване на програмите за ПОО Брой на успешно завършени/изоставени програми за ПОО според вида на програмата и индивидуалните критерии	<i>Показател за процеса/ Изходен показател/ Показател за резултата</i>	Информация от докладите за самооценка по индикатори 2.9. – 2.13. Верифицира се с предоставените данни в докладите на ЦПО и въведени в ИС (предоставена информация от ЦПО за броя на завършени/изоставени програми, подкрепени с документални доказателства, представени като приложения към докладите в ИС)
№ 5 Процент на намиране на работа по програмите за ПОО:	<i>Показател за резултат</i>	
а) ориентиране на обучаващите се по ПОО в рамките на 6-12-36 месеца след завършване на обучението според вида на програмата и индивидуалните критерии;		Данни от АЗ Данни от НОИ (НАП) – данни за заетите лица Информация от докладите за самооценка по индикатори 3.1 – 3.3. Потвърждават се с данни от АЗ и НОИ (НАП)

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

б) дял на обучаващите се по ПОО, намерили работа в рамките на 6-12-36 месеца след завършване на обучението според вида на програмата и индивидуалните критерии		Данни от АЗ и НОИ НАП – данни за заетите лица Информация от докладите за самооценка по индикатори 3.1 – 3.3. Потвърждават се с данни от регистъра на АЗ и НОИ
№ 6 Използване на придобитите умения на работното място:	Показател за резултат (комбинация от качествени и количествени данни)	
а) информация относно длъжността, получена от отделните лица след завършване на обучението според вида на обучението и индивидуалните критерии		Количествено проучване сред работодатели по специално изготвена извадка Количествено проучване сред обучените лица
б) процент на удовлетворение на отделните лица и на работодателите от придобитите умения/способности		Количествено проучване за удовлетвореност на работодатели и на заетите лица след обучение
№ 7 Процент на безработицата според индивидуалните критерии	показател за контекста	Не е подходящ на ниво ЦПО Би могло да се използва от АЗ/МТСП при изготвяне на прогнозите за пазара на труда
№ 8 Превес на уязвими групи:	показател за контекста	
а) процент на участници в ПОО, класифицирани като		Утвърдени от УС на НАПОО индикатори за отчитане на

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

групи в неравностойно положение (в определени райони или области, привличащи работна ръка) според възрастта и пола;		дейността на ЦПО, които са съгласувани с НСИ.
б) процент на успеваемост на групите в неравностойно положение според възрастта и пола предоставяне на подходящо обучение за групите в неравностойно социално положение		Утвърдени от УС на НАПОО индикатори за отчитане на дейността на НПО, които са съгласувани с НСИ.
№ 9* Механизми за определяне на потребностите от обучение на пазара на труда: а) Информация относно механизмите, създадени с цел да определят променящите се изисквания на различни равнища; б) доказателства за тяхната полезност.	<i>Контекстен/Входящ показател</i> (информация относно качеството)	Не е подходящ на ниво ЦПО
№ 10* Схеми, използвани за насърчаване на по-лесен достъп до ПОО: а) Информация относно съществуващите на различни равнища схеми	<i>Показател за процеса</i> (информация относно качеството)	Не е подходящ на ниво ЦПО

*Индикаторите №9 и №10 са включени в модела за обвързване на процеса на планиране и изпълнение на политики и услуги по професионално обучение с резултатите от мониторинга и контрола на

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО, предсатвен като приложение към Междинния доклад във връзка с изпълнение на договора

6. Събиране на данни

В тази част в табличен вид е представена информация за събиране на данните, като е включена информация относно идентифициране на необходимите данни за всеки индикатор, базите данни в които се въвеждат данните за тези индикатори, начините на предоставянето им, чия е отговорността за въвеждане на данните, необходимо ли е да бъдат верифицирани тези данни, съществуващи възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп.

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Таблица 3. Събиране на данни за определените индикатори

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
№ 1 Значение на системите за осигуряване на качество за доставчиците на ПОО							
а) дял на доставчиците, използващи вътрешните системи за осигуряване на качество за определени от закон/по собствена инициатива	а) В ЗПОО е регламентиран процеса по обезпечаване на качество в ЦПО Прилагат се вътрешно-нормативни изисквания към ЦПО – Указания. Източник на информация НАПОО.	Информационна система на НАПОО	Данните се предоставят регулярно и се отчитат веднъж годишно	НАПОО	не	НП	
б) дял на лицензираните доставчици на ПОО	б) ПОО в страната предоставят доставчици след лицензиране от НАПОО. Източник на информация НАПОО	Информационна система на НАПОО	Данните се предоставят регулярно и се отчитат веднъж годишно	НАПОО	не		НАПОО предоставя тези данни на АЗ, МТСП, ДФЗ. Данните са публично

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
							достъпни на интернет страницата на НАПОО. Одобрените доставчици на ПОО по различни програми се оповестяват на интернет страниците на АЗ, МТСП, ДФЗ, както и в ИСУН.
№ 2 Инвестиции в обучението на учители и обучаващи:							

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
а) дял на преподавателите и обучаващите, участващи в допълнително обучение	а) Източник на информация НАПОО на база на докладите за самооценка. – 2.5. – 2.7	Доклади за самооценка на качеството в ЦПО, индикатори 2.5. до 2.7. ¹³	Веднъж годишно	ЦПО отговаря за въвеждане на тази информация в докладите за самооценка и в ИС, ако бъде създаден такъв модул, НАПОО анализира. При включване в ИС, ЦПО	Да, чрез доказателствени документи на ЦПО, които са указани в доклада: справка, контролна карта, протоколи, въпросници, анкети Данните се верифицират при проверка на място		Данните се събират с доклада за самооценка на качеството по определените индикатори и се проверяват при проверка на място

¹³ Към момента тези индикатори не се въвеждат в ИС, но след промени на функционалностите на ИС е добре те да бъдат интегрирани и да св въвеждат от ИС. Това ще позволи да се обработват автоматично резултатите от самооценката на качеството.

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
				въвежда, НАПОО прави справки и анализира			
б) размер на инвестираните средства в обучение на преподаватели/обучители	б) Източник на информация НАПОО на база на докладите за самооценка Да се въведе допълнителен въпрос в докладите за самооценка относно инвестираните	Доклади за самооценка на качеството в ЦПО ¹⁴	Веднъж годишно	ЦПО в докладите, НАПОО анализира. При включване в ИС, ЦПО въвежда, НАПОО прави	Да, чрез доказателствени документи на ЦПО, които са указани в доклада ¹⁵ : справка, контролна карта, протоколи,	НП	Данните се събират с доклада за самооценка на качеството по определените индикатори и се проверяват при проверка на място или

¹⁴ Към момента тези индикатори не се въвеждат в ИС, но след промени на функционалностите на ИС е добре те да бъдат интегрирани и да св въвеждат от ИС. Това ще позволи да се обработват автоматично резултатите от самооценката на качеството.

¹⁵ Които ще бъдат налични в ИС след актуализирането й

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
	средства в обучение на преподавателите на годишна база (инвестирани средства в 1 преподавател)			справки и анализира	въпросници, анкети		проверка чрез ИС
№ 3 Процент на участието в програмите за ПОО							
Брой на участниците в програмите за ПОО според вида на програмата и индивидуалните критерии	Брой участници в програмите за ПОО - Годишни доклади за дейността на ЦПО Индикатори за продукт за ЦПО, подавана към НАПОО Информация от докладите за самооценка по	Информационна система на НАПОО – индикатори за продукт Доклади за самооценка – индикатори за самооценка	Регулярно, прави се анализ веднъж годишно	ЦПО въвежда	НАПОО верифицира при проверка чрез ИС, като преглежда приложенията към докладите	Възможност за предоставяне на данни на АЗ/МТСП ДФЗ, ако този критерий бъде възприет като определящ	

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
	индикатори 1.2-1.4; 1.6, 1.8 и 1.9						
Получаване на основна информация на равнище система и доставчици относно привлекателността на ПОО	Самооценка на качеството в ЦПО, индикатор 1.1.3.3., 3.4., 3.5.	Доклади за самооценка на качеството в ЦПО, индикатори 2.5. до 2.7. и приложенията към тях ¹⁶ (например въпросници, анкетни карти)	Регулярно, прави се анализ веднъж годишно	ЦПО в докладите, НАПОО анализира. При включване в ИС, ЦПО въвежда, НАПОО прави справки и анализира	Да, чрез доказателствени документи на ЦПО, които са указани в доклада: справка, контролна карта, протоколи, въпросници, анкети	НП	Могат да бъдат въведени периодично провеждани анкети сред заинтересованите страни и най-вече участници в обучения/обучени и гражданите ¹⁷

¹⁶ Към момента тези индикатори не се въвеждат в ИС, но след промени на функционалностите на ИС е добре те да бъдат интегрирани и да св въвеждат от ИС. Това ще позволи да се обработват автоматично резултатите от самооценката на качеството.

¹⁷ Към момента тази възможност съществува, но не е свързана с периодичност

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
							Към момента тази възможност съществува, но не е свързана с периодичност
№ 4 Процент на завършване на програмите за ПОО							
Брой на успешно завършени/ изоставени програми за ПОО според вида на програмата и индивидуалните критерии	Информация от докладите за самооценка по индикатори 2.9. – 2.13.	Доклади за самооценка на качеството в ЦПО, индикатори 2.5. до 2.7. ¹⁸	Чрез докладите за самооценка – НЕ тези данни ИС генерира автоматично	ЦПО в докладите, НАПОО анализира. При включване в ИС, ЦПО въвежда,	Да, чрез доказателствени документи на ЦПО, които са указани в доклада: справка,	НП	

¹⁸ Към момента тези индикатори не се въвеждат в ИС, но след промени на функционалностите на ИС е добре те да бъдат интегрирани и да св въвеждат от ИС. Това ще позволи да се обработват автоматично резултатите от самооценката на качеството.

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
			на база на системно въвежданите от ЦПО обучения	НАПОО прави справки и анализира	контролна карта, протоколи, въпросници, анкети		
№ 5 Процент на намиране на работа по програмите за ПОО:							
а) ориентирани на обучаващите се по ПОО в рамките на 6-12-36 месеца след завършване на обучението според вида на	Данни от регистъра на АЗ и НАП Информация от докладите за самооценка по индикатори 3.1 – 3.3.	Доклади за самооценка на качеството в ЦПО, индикатори 2.5. до 2.7. ¹⁹	Веднъж годишно	ЦПО в докладите за самооценка, НАПОО анализира. При включване в ИС, ЦПО	Да, чрез доказателствени документи на ЦПО, които са указани в доклада: справка, контролна	Необходим достъп до данни на АЗ и НАП/НОИ за заети лица	Периодично провеждани анкети сред заинтересованите страни и най-вече гражданите. На 2 години с цел оценка на

¹⁹ Към момента тези индикатори не се въвеждат в ИС, но след промени на функционалностите на ИС е добре те да бъдат интегрирани и да св въвеждат от ИС. Това ще позволи да се обработват автоматично резултатите от самооценката на качеството.

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
програмата и индивидуалните критерии;	Потвърждават се с данни от регистъра на АЗ и НАП			въвежда, НАПОО прави справки и анализира	карта, протоколи, въпросници, анкети Справка за заетите лица чрез регистрите на АЗ и НАП: Национална база данни за пазара на труда и ЕСФ на АЗ и Данни от системата на НАП за трудови договори		качеството на ПО могат да бъдат реализирани проучвания, които включват анкети (количествено проучване) сред работодатели служители. Ако това се включи в дейностите на НАПОО като част от системата на мониторинг, може да бъде

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
							увеличен бюджета на НАПОО с целево финансиране за целта. Възможно е да се потърси и проектно финансиране.
б) дял на обучаващите се по ПОО, намерили работа в рамките на 6-12-36 месеца след завършване на	Данни от регистъра на АЗ и НАП Информация от докладите за	Доклади за самооценка на качеството в ЦПО, индикатори 2.5. до 2.7. ²⁰	Чрез докладите за самооценка 6 м. 12 м. 3 г.	ЦПО в докладите, НАПОО анализира. При включване в ИС, ЦПО	Да, чрез доказателствени документи на ЦПО, които са указани в доклада:	Необходим достъп до данни от АЗ и НОИ/НАП за заети лица	

²⁰ Към момента тези индикатори не се въвеждат в ИС, но след промени на функционалностите на ИС е добре те да бъдат интегрирани и да св въвеждат от ИС. Това ще позволи да се обработват автоматично резултатите от самооценката на качеството.

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
обучението според вида на програмата и индивидуалните критерии	самооценка по индикатори 3.1 – 3.3. Потвърждават се с данни от регистъра на АЗ и НАП			въвежда, НАПОО прави справки и анализира	справка, контролна карта, протоколи, въпросници, анкети Справка за застите лица чрез регистрите на АЗ и НАП: Национална база данни за пазара на труда и ЕСФ на АЗ и Данни от системата на НАП за		

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
					трудови договори		
№ 6 Използване на придобитите умения на работното място:							
а) информация относно длъжността, получена от отделните лица след завършване на обучението според вида на обучението и индивидуалните критерии	Количествено проучване сред работодатели по специално изготвена извадка	Данни от периодично провеждани проучвания сред работодатели	Организиране на проучване Периодично провеждани анкети сред заинтересованите страни и най-вече гражданите Веднъж на 2 години	НАПОО, количествен о проучване по извадка на база на информацията от ИС	НП	НП	Данните се събират чрез количествено проучване, веднъж на 2 години, синхронизирано с другите проучвания Финансиране то може да бъде осигурено чрез добавяне

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
							на целеви средства в бюджета на НАПОО или чрез финансиране на проект
б) процент на удовлетворение на отделните лица и на работодателите от придобитите умения/способности	Количествено проучване за удовлетвореност на работодатели Индикатори 3.4 и 3.5	Индикатори 4.4 и 3.5. са от докладите за самооценка ²¹	Организиране на проучване – веднъж на 2 години Докладите за самооценка се предоставят 1 годишно	НАПОО, количествен о проучване по извадка на база на информацията от ИС	Не ²²	Не	
№ 8 Превес на уязвими групи:							

²¹ Чрез докладите за самооценка – веднъж годишно

²² Данните, получени от проучвания не се верифицират – самите проучвания работят по методика, която включва контрол на качеството

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
а) процент на участници в ПОО, класифицирани като групи в неравностойно положение (в определени райони или области, привличащи работна ръка) според възрастта и пола;	Утвърдени от УС на НАПОО индикатори за отчитане на дейността на НПО, които са съгласувани с НСИ. Индикатори 1.2, 1.4. и 1.9. от системата за самооценка	Доклади за самооценка на качеството в ЦПО, индикатори 2.5. до 2.7 ²³ .	Чрез докладите за самооценка – веднъж годишно	ЦПО в докладите, НАПОО анализира. При включване в ИС, ЦПО въвежда, НАПОО прави справки и анализира	Да, чрез доказателствени документи на ЦПО, които са указани в доклада: справка, контролна карта, протоколи, въпросници, анкети Справка за заетите от АЗ и НОИ/НАП	НП	

²³ Към момента тези индикатори не се въвеждат в ИС, но след промени на функционалностите на ИС е добре те да бъдат интегрирани и да св въвеждат от ИС. Това ще позволи да се обработват автоматично резултатите от самооценката на качеството.

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Индикатор	Идентифициране на необходимите данни	Бази данни в които се въвеждат	Честота на събиране на данните	отговорност за въвеждане	необходимост от верифициране	възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп	Коментар
б) процент на успеваемост на групите в неравностойно положение според възрастта и пола предоставяне на подходящо обучение за групите в неравностойно социално положение	Утвърдени от УС на НАПОО индикатори за отчитане на дейността на НПО, които са съгласувани с НСИ. Индикатори 1.2, 1.4. и 1.9. от системата за самооценка	Индикатори 1.2, 1.4. и 1.9. от системата за самооценка <i>ИС на НАПОО</i>	<i>Чрез докладите за самооценка – веднъж годишно ИС на НАПОО</i>	<i>ЦПО</i>	<i>Справка чрез доказателствени документи в ИС и при посещения на място</i>	<i>НП</i>	

НАПОО събира данните за индикаторите, описани в таблицата по-горе по време на Етап 2. Приложение, като се събират данни от ЦПО чрез доклада им за самооценка на качеството. Данните се агрегират и анализират от НАПОО като се използва горната таблица (матрица от индикатори).

www.eufunds.bg

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Данните, които могат да бъдат интегрирани/използвани от други информационни системи са свързани с индикатор №5 (а и б). Информационните системи, които могат да предоставят подобни данни са: Национална база данни за пазара на труда и ЕСФ на АЗ и Данни от системата на НАП за трудови договори

За данните, за които е необходимо да се проведе количествено анкетно проучване или качествено проучване – то се провежда веднъж на 2 години. Удачно е да се използва външен изпълнител за събиране на информацията. Външният изпълнител може да анализира информацията по зададени от Възложителя критерии. Удачно е тази дейност да се финансира чрез осигуряване на допълнително средства в бюджета на НАПОО целево. За първите проучвания могат да се използват и проекти, за да бъде тествана пилотно системата.

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

7. Методи за събиране на информация

За извършване на мониторинга могат да бъдат използвани посочените по-долу в изложението методи и техники. Различните методи и техники в по-голяма или по-малка степен водят до анализи и резултати, които могат да бъдат класифицирани като „качествени“ или „количествени“. Количествените анализи и резултати са по-малко обвързани със субективни фактори и поради това по-малко оспорими и по-обективни. Предимствата на количествените методи са, че:

- ⇒ Позволяват ясно представяне на информацията във вид на графика или скала, която говори сама за себе си;
- ⇒ Позволяват агрегиране на информация;
- ⇒ Позволяват работа с данните и използването им в изчисления и модели;
- ⇒ Позволяват сравнения;
- ⇒ Позволяват интерполиране на данните и представяне на тенденции;
- ⇒ Дават основа за качествени анализи.

Недостатък на количествените анализи е, че не винаги е възможно тяхното осъществяване, тъй-като изискват наличие на подходящи данни, което означава, че са необходими време и средства за тяхното набиране, които не винаги са налични. Понякога набирането на данни е икономически необосновано и твърде скъпо.

Качествените анализи са по-лесни за осъществяване, но в много по-голяма степен субективни и съответно оспорими. Те позволяват:

- ⇒ Оценка, когато не е възможно прилагане на количествени методи за оценка, например оценка на качество;
- ⇒ Оценка, когато трябва да бъдат взети предвид много фактори, които не могат да се агрегират или за които има разнородна информация – оценка на контекста;
- ⇒ Отразяване на мнението и вижданията на различни участници в процесите;
- ⇒ Анализи на процеси.

Не винаги е възможно ясно разграничаване на методите и техниките на „количествени“ и „качествени“. Като цяло по-голямата част от тях са от смесен тип като преобладава количествения или качествен аспект в зависимост от начина по който се използва методът или техниката и данните, с които се работи.

За нуждите на системата за мониторинг и оценка групата на **количествените методи** е съставена от следните видове методи:

- ✓ **Матрица на индикаторите** – Представената таблица, в предходната част може да бъде използвана за набиране на агрегирана информация по уточнените индикатори.

В таблицата се попълват хронологично и регулярно постигнатите стойности на индикатора, като регулярността на попълване е зависима от предоставяне на данните. **Този период е уточнен на 1 календарна година за всички данни, които са достъпни през ИС на НАПОО, НСИ, АЗ.**

- ✓ **Анализ на документи** – в конкретния случай документите, които трябва да бъдат анализирани са годишните доклади на ЦПО и докладите от самооценка на качеството.

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- ✓ Най-разпространеният количествен метод за събиране на информация е **анкетното проучване**. То може да бъде изчерпателно или чрез извадка в зависимост от това, дали се достига до всички единици от дадена съвкупност, или е подбрана само част от тях. Обособени единици на изследването могат да бъдат не само отделни лица, но и различни социални обекти, обединени от някакъв общ признак. Групата на **качествените методи** е съставена от следните видове методи:
- ✓ **Дълбочинни интервюта** – Проучвателен метод, чрез който се идентифицират основни проблеми и причинно-следствени връзки, както и възможни подобрения.
- ✓ **Дискусии във фокус групи** - Структурирани или модерирани срещи на заинтересовани лица в обхвата на дейност на ЦПО, при които се идентифицират основни проблеми.

Препоръката е да се използва количествено и качествено проучване, като то се възложи на външен изпълнител и се съберат данни за всички индикатори, за които е посочено в Таблица 3.

За извършване на мониторинг и оценката са приложими следните методи и техники.

- ✓ **Проверки на място** – чрез този метод за контрол и мониторинг ще се упражнява контрол относно законосъобразността на дейностите на ЦПО и верифициране на предоставяната информация в докладите за самооценка. При проверките на място служителите, които осъществяват мониторинги последващ контрол – попълват приложения към Процедурата за последващ контрол.

Използва се за верифициране на събраната информация за индикатори – 2, 3, 4, 5

- ✓ **Проверки като се използва информационната система** – функционалностите на ИС ще могат да бъдат използвани за проверка на докладите и въведените данни, като се създаде възможност ЦПО да въвеждат докладите от самооценка, като по този начин системата пресмята индикаторите.

Аналогично на физическите проверки на място – 2, 3, 4, 5 и 8б

- ✓ **Таблица с индикатори** – представлява таблица, в която се представя информация по наблюдаваните показатели, върху които ЦПО въздействат пряко. Информацията се представя от ЦПО по образец на НАПОО. В таблицата се попълват хронологично и регулярно постигнатите стойности на индикаторите, като регулярността на изпращане на информацията до НАПОО е веднъж годишно в края на м. януари на годината, следваща текущата година за период на мониторинг. По този начин в хода на изпълнение на дейностите на ЦПО се създава актуална и коректна база данни от индикатори, която позволява да се проверят конкретни количествени постигнати резултати и степен на тяхното въздействие върху функционирането на системата за ПОО (т.е. какви промени са постигнати - обективно и количествено измеримо).

Използва се за събиране и агрегиране на информацията по всички индикатори

- ✓ **Анкетното проучване**. Анкетното проучване ще даде възможност да се съберат преки данни за изследваната група. Анкетните проучвания могат да бъдат разпространявани сред ЦПО, а при проследяване на качество чрез удовлетвореност на потребителите на услугата за предоставяне на професионално обучение – до обучаваните лица. Поради

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

своя цифров характер те могат да бъдат допълнително статистически обработвани за целите на мониторинга. Този метод ще се осъществи чрез онлайн анкета (чрез линк към онлайн въпросник за самостоятелно попълване, програмиран на интернет страницата на НАПОО. Този метод е изключително подходящ, тъй като в максимална степен улеснява и ускорява процеса на набиране на необходимата информация.

Използва се за събиране и агрегиране на информацията по индикатори – 3а, 5 а, 6 а и б.

8. Механизъм за прилагане на коригиращи мерки въз основа на резултатите от осъществения мониторинг и контрол

За анализи и обобщаване на резултатите от осъществявания мониторинг НАПОО може да сформира постоянна група за «Мониторинг и контрол на качеството»²⁴. Предлага се в състава на тази група да участват експертите от НАПОО, пряко ангажирани с последващия контрол, както и допълнителни експерти: експерт-администратор на ИС, експерт статистик/социолог, експерт в областта на ПО. Допустимо е в тази група да бъдат привлечени и експерти от заинтересованите страни, най-вече Агенция по заетостта и МТСП, които имат функции, свързани с ПОО и пазара на труда. Тази група обобщава информацията по индикатори и прави анализи на агрегираните данни и сравнение на постигането на индикатори от доставчиците на обучение. При изготвяне на механизъм за ранкиране на ЦПО според качеството, тази група определя и ранкирането на ЦПО.

При големи отклонения и ниски стойности на индикаторите, НАПОО може да разшири проверките на място или да издаде допълнителни указания към ЦПО.

При настоящата нормативна уредба няма санкции или стимули за прилагане на системи за качеството нито механизми за обвързване на качеството с финансиране на ЦПО, бонифициране при участие в обществени поръчки или други стимули. **В раздел препоръки е направено предложение за промяна и актуализиране с цел въвеждане на санкции при системно неспазване на качеството от ЦПО.**

Предложението е, на основата на данните от събраните индикатори за самооценка на качеството, в комбинация с допълнителни индикатори като например: брой на професиите, за които е лицензиран ЦПО, брой на обучените лица, % на финансирането за обучения извън публични средства да бъде изготвена класация на ЦПО с цифрова оценка по всеки от показателите. Експертните комисии на НАПОО на базата на експертна оценка и приоритизиране могат да изготвят тежест на всеки от определените показатели и така да бъде изготвена система за ранкиране на ЦПО на база на качеството.

В проведеното проучване по дейност 1. сред заинтересованите страни (в конкретния случай ЦПО) посочените отговори²⁵ относно възможните показатели за рейтинг са: 1. Реализация на обучените

²⁴ Това предложение е съпроводено съответно с необходимостта от ресурсно осигуряване на НАПОО – допълнителни експерти, повишаване на капацитета и съответно необходимост от увеличаване на бюджета. В т. 3. Препоръки на настоящия доклад са направени предложения относно възможностите за финансиране на различните дейности/модели/методики, включени в Техническото задание на настоящата обществена поръчка

²⁵ Окупирани в групи от индикатори, най-голяма тежест придобиват тези, които са свързани с успеваемостта на курсистите на пазара на труда, посочени от над половината респонденти. Една четвърт от участниците споменават успеха от финалните изпити, 13 на сто акцентират върху качеството на преподавателския състав, а само 6 на сто приоритизират



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

лица на пазара на труда; 2. Успеваемостта на изпитите 3. Квалификацията на преподавателите. 4. Качество на обучението 5. Материалната база. Изразено чрез индикаторите за качество това ранкиране може да придобие следния вид:

№ 5 Процент на намиране на работа по програмите за ПОО

№ 4 Процент на завършване на програмите за ПОО

№ 2 Инвестиции в обучението на преподаватели и обучаващи

№ 1 Значение на системите за осигуряване на качество за доставчиците на ПОО

№ 6 Използване на придобитите умения на работното място

Наред с тези индикатори е необходимо да бъдат взети предвид показатели като:

Достъпност на ЦПО

Количествени индикатори: брой на професиите, за които е лицензиран ЦПО, брой на обучените лица, % на финансирането за обучения извън публични средства

Това ранкиране трябва да бъде публикувано на интернет страницата на НАПОО, да бъде достъпно за всички институции и заинтересовани страни, всички потребители. На базата на това ранкиране могат да бъдат отправяни конкретни препоръки към институциите, които предоставят финансиране за професионално обучение, за вземане на решения кои ЦПО да получат публични средства.

Данните от анализ на качеството могат да бъдат използвани за създаване на система за обвързване на възможностите на ЦПО да се включват в програми (финансирани от националния бюджет, оперативни програми или други донорски програми), ако покриват определен брой критерии/постигнали са процент на изпълнение на критериите за качество.

Механизмът за прилагане на коригиращи мерки въз основа на резултатите от прилаганата в момента процедура за последващ контрол, чрез който се оценяват постигнатите резултати, констатираните добри практики и нередовности/нарушения в работата на ЦПО и чрез който се подпомага центъра за усъвършенстване на дейността му чрез предписания с препоръки е работещ, възприема се добре и от ЦПО и ще продължи да се прилага.

1. Популяризиране на информацията от мониторинга сред широката общественост

Доброто управление на информацията и комуникацията помага за установяване на прозрачност на процесите и отговорности. Целенасоченото и активно разпространение на информацията, като се търсят различни поводи за това, подкрепя процесите за популяризирането на темата за качеството.

материалната база. Данните ясно показват, че ръководителите на ЦПО се стремят не просто да реализират самоцелен „обем“ от обучения, а преди всичко да бъдат полезни едновременно на своите клиенти и на работодателите.

----- www.eufunds.bg -----

Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Непрекъснатата комуникация с персонал, обучители и обучаеми е важна предпоставка за създаване на ангажираност към качеството.

Информацията, която се събира от мониторинга и последващия контрол на качеството²⁶ на обучение в ЦПО, както и данни за проведените в ЦПО професионални обучения за предходната година се обработва от НАПОО и подлежи на анализ. Обобщената информация като агрегирани данни се публикува веднъж годишно на страницата на НАПОО.

Изключително е важно процесите и резултатите от мониторинга и контрола на качеството да бъдат прозрачни и ясни както за всички участници, така и за заинтересованите страни.

Препоръчително е НАПОО да разработи своя ясна и действаща стратегия за публичност и комуникация, като в нея се разпишат основни приоритети, мерки и дейности. Изискваната за публичност и комуникация по различните проекти, в които НАПОО участва могат да бъдат обособени в раздел към тази стратегия, например „Популяризиране на участието в проекти“.

Тази стратегия или план освен приоритетите и дейностите трябва да включва целеви аудитории, заинтересовани страни и определяне на каналите и средствата за комуникация към тях, включително нивата на достъп до различните данни.

Важно е ясно да се регламентира и достъпа до лични данни. Данните от личен характер, касаещи процеса на обучение, взаимодействие между обучаеми и ЦПО, преподаватели и обучаеми имат личен характер и трябва да са достъпни само до участващите страни.

НАПОО може да използва широка гама медии за смислено управление на информацията и комуникацията и това е важна задача за управление на качеството. Важно е да бъде избрана и подходящата информационна среда според конкретния случай.

1. Среци със заинтересовани страни - за обсъждане проблеми с качеството (дейности, резултати, подобрения) в открита атмосфера чрез активно включване на съответните заинтересовани страни;
2. Информационната система на НАПОО, която документира правила, процедури, записи и данни за мониторинг, може да генерира различни справки и статистики с цел илюстрация на докладите и текстовете, които се публикуват за широката публика.
3. Интернет страницата е подходящата среда за позитивен маркетинг на НАПОО, като там се представя голямо количество информация, обявяват се целите и постиженията в областта на качеството и за бързо разпространение на цялата актуална информация;
4. Използване на специализирани бюлетини или социалните медии като Facebook, LinkedIn, които все по-често заменят специализираните бюлетини могат да бъдат използвани за информиране на хората за последните събития за да информират широката общественост за постиженията в областта на качеството, подкрепя за нови проекти и планове.
5. Изработване на уеб-базирано интерактивно мобилно приложение, което да бъде бърз канал за разпространение на полезна информация от страна на НАПОО към работодатели и обучаеми и широката общественост. Целта на това приложение не е да дублира

²⁶ Съгласно съществуващата процедура на НАПОО



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

уебстраницата на НАПОО, а да е бърз и лесен канал за достъп до широката общественост, гражданите, работодателите, като се разпространяват актуални новини и приложна информация на опростен език, съпроводена с лесно и разбираемо графично представяне, инфографики, пвовеждане на проучвания и др.

6. Изработване на кратки радио-спотове и видеоклипове, които да бъдат разпространявани чрез съответните канали за комуникация – радиа, интернет медии. Целта на тези спотове и клипове е да се достигне до широката неспециализирана публика, като се разпространява на достъпен език информация за професионалното обучение, достъпа до него и съществуващите възможности. Конкретните спотове и видеа могат да бъдат специализирани – за национални и/или регионални медии, за широката общественост, за работодатели.
7. Участие в съвместни събития с партньорски институции (например АЗ), трудови борси на национално и регионално ниво, където да бъде разпространяване информация за възможности за обучение.

Данните от мониторинг на качеството в обобщен и аналитичен вид могат да бъдат публикувани за широката общественост, а в по-специализирани аналитични доклади и до заинтересованите страни и институциите, които имат ангажименти във връзка с политиката за ПОО.

Добре е да се изготвят целенасочено текстове, в които на разбираем език се разясняват резултатите от анализите. По този начин ще бъде подкрепен и позитивния маркетинг на професионалното обучение.

Въз основа на изготвените аналитични доклади могат да се изготвят популярни текстове за широката общественост и да се публикуват с цел подчертаване на информацията за качеството на професионалното обучение.

1.2. Актуализиране на съществуващата Процедура за последващ контрол на ЦПО на НАПОО.;

Съгласно техническото задание, следва да бъде разработена и представена Процедура за последващ контрол на ЦПО, осъществяван от НАПОО, с всички приложения към нея.

Процедурата се актуализира със следните цели (съгласно техническото задание):

- привеждане на последващия контрол в съответствие с препоръката на ЕС за качество в ПОО – допълване с липсващи критерии/индикатори;
- коригиране на идентифицираните пропуски или слаби страни на Процедурата за последващ контрол, в резултат на Анализа в Задача №1;
- добавяне на индикатори, свързани с проследяване на реализацията на завършилите и оценка удовлетвореността на работодателите (вкл. въпросници за работодателите);



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- ясно регламентиране на източниците на информация, използвани за последващ контрол – напр. ИС на НАПОО, документация в ЦПО, анкети сред обучаваните и т.н. при спазване на ЗЗЛД и др. специални закони;
- добавяне на нови раздели в процедурата, насочени към осъществяване контрол на провежданите в момента на проверката: професионално обучение (теория и практика), държавен изпит, процедури по валидиране, обучение за придобиване на правоспособност, вкл. и за измерване на удовлетвореността на обучаващите се лица.

В тази част е направено предложение за актуализиране на Процедурата за последващ контрол на НАПОО, като са отразени препоръките в Резултат на Дейност 1, както и изискванията от техническото задание.

Направеният анализ на процедурата, включително сравнителен анализ с процедурата за контрол на АЗ сочат, че в процедурата (в разгледаните нормативни актове и вътрешни правила) не е въведен термина „мониторинг“ или „проследяване на изпълнението“. В отменената Наредба № 2 от 2015 г. за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение, издадена от министъра на образованието и науката на основание чл. 9а, ал. 4 от Закона за професионалното образование и обучение е регламентирано, че за осигуряване на качеството в институциите по чл. 9, ал. 1 ЗПОО се осъществява методическо подпомагане и мониторинг. Мониторингът е определен като вътрешен и външен, като резултатите от него включват констатации, изводи и препоръки за вземане на информирани решения за усъвършенстване на процеса за осигуряване на качеството в съответната институция.

В направеното проучване сред заинтересованите страни (в конкретния случай ЦПО) е налице съвпадение между намеренията на НАПОО и вижданията на представителите на ЦПО повечето контролни процедури да бъдат изпълнявани чрез информационната система и по-конкретно с помощта на автоматични контроли и мониторинг. Близко 60 на сто от участниците споделят горната позиция, докато за проверки на място минимум веднъж на 5 години се обявяват към една трета. Прави впечатление че едва 7 на сто се застъпват за проверки, подобни на осъществяваните от Агенцията по заетостта – на място по време на обученията, с попълване на анкетна форма за удовлетвореността на курсистите. Новите и големи ЦПО са в огромната си част за проверки през информационната система, докато отдавна създадените и предлагащи малко професии са в по-голяма степен склонни да бъдат проверявани на място.

В процедурата са допълнени разяснителни текстове, съотнесими към проекта за изменение и допълнение на Правилника за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение от 2018 г. По този начин е внесена яснота по различните използвани термини (текущ/периодичен ПК, видове проверки).

Допълнени са индикаторите, преценени като приложими и описани в модела за мониторинг, включително индикатор, свързан с проследяване на реализацията на завършилите и оценка удовлетвореността на работодателите (включени са и инструменти - въпросници за работодателите);

Описани са източниците на информация, използвани за последващ контрол.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Направено е допълнение относно начините за изготвяне на План-график за периодичен контрол.

Добавени са нови раздели в процедурата, насочени към осъществяване контрол на провежданите в момента на проверката: професионално обучение (теория и практика), държавен изпит, процедури по валидиране, обучение за придобиване на правоспособност, вкл. и за измерване на удовлетвореността на обучаващите се лица.

Допълнен е нов раздел относно проследяване на качеството на професионалното обучение от ЦПО и привеждане на процедурата за последващ контрол в съответствие с препоръката на ЕС за качество в ПОО – допълване с липсващи критерии/индикатори, включително добавяне на индикатори, свързани с проследяване на реализацията на завършилите и оценка удовлетвореността на работодателите (вкл. въпросници за работодателите).

Всички останали елементи от Процедурата са запазени, тъй като те са вече познати, работят добре и в в направените анализи не е установен никакъв проблем или причина за промяна.

Промените и допълненията са в червено, за да се открият спрямо съществуващата процедура.

Приложенията към процедурата са включени отделно като приложения към доклада.

ПРОЕКТ НА АКТУАЛИЗИРАНА ПРОЦЕДУРА ЗА ПОСЛЕДВАЩ КОНТРОЛ НА ЦЕНТРОВЕТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Последващият контрол на стопанската дейност на лицензираните центрове за професионално обучение (ЦПО) се осъществява на основание чл. 49в от Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО) и в съответствие със Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност (ЗОАРАКСД) - Глава трета.

Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) упражнява последващ контрол за спазване на установените изисквания при извършване на стопанската дейност, за която ЦПО са получили лицензия. Контролът е текущ и периодичен и се извършва при условията и по ред, определени със закон и Правилника за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)²⁷.

Последващият контрол съгласно чл.49в, ал. 1 от ЗПОО е насочен към проверка на стопанската дейност на ЦПО относно:

1. Изпълнението на изискванията по чл. 49а, ал. 2 от ЗПОО:
 - осигуряване на качествено и ефективно провеждане на професионалното обучение, включително чрез вътрешна система за оценяване и поддържане на качеството;
 - ресурсно осигуряване – материални и човешки ресурси, с които се гарантира качествено провеждане на професионалното обучение.
2. представената информация по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО;
3. изпълнение на разпоредбата на чл. 50, ал. 4 от ЗПОО.

Контролът е **текущ и периодичен** и се извършва при условия и по ред, определени в чл.49 в, ал. 1, изречение второ от ЗПОО и в Правилника на НАПОО.

²⁷ Проект на изменен и допълнен Правилник, 2018 г.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Последващият контрол по спазване на изискванията на ЗПОО и извършване на дейности по професионално обучение и/или валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или информално учене в съответствие с условията на получената лицензия се осъществява от длъжностни лица(експерти) на НАПОО, определени със заповед по чл. 48, ал. 3 от ЗПОО на нейния Председател и е на основание чл. 49в, ал. 2 от ЗПОО.

ПОСЛЕДВАЩИЯТ КОНТРОЛ Е СЪВКУПНОСТ ОТ ВЗАИМНО СВЪРЗАНИ ДЕЙНОСТИ ПО:

1. Набиране на информация за дейността на ЦПО посредством различни методи:
 - преглед през информационната система на НАПОО на документи и информация за професионално обучение и/или процедури по валидиране;
 - проверка на място в ЦПО;
 - проверка през ИС на НАПОО.
 - проверка на документи на текущи и приключили курсове за професионално обучение и/или текущи или приключили процедури по валидиране;
 - анкети, разговори със служители на ЦПО, с обучавани, с възложители на обучение и/или на валидиране, с лица, включени в процедури по валидиране, преподаватели и др.;
 - оценяване на постигнатите резултати, констатирани добри практики и нередовности/нарушения в работата на ЦПО.
2. Подпомагане на центъра за усъвършенстване на дейността му чрез предписания с препоръки.
3. Осигуряване на публичност и прозрачност на направените констатации.

ЦЕЛ НА ПОСЛЕДВАЩИЯ КОНТРОЛ

1. да се гарантира поддържането на изискванията, оценени в процеса на лицензиране, както и изпълнение на условията на лицензията;
2. да се идентифицират силни страни в работата на центъра;
3. да се идентифицират проблеми, пропуски и слабости, нуждаещи се от подобрене.

Докладите от последващия контрол могат да служат като гаранция за качество на предоставяното от ЦПО професионалното обучение и провежданите процедури по валидиране, и да бъдат използвани като подкрепящи документи при периодичните оценки на качеството, провеждани съгласно изискванията на системата за качество, въведена от центъра в изпълнение на разпоредбите на чл. 9а от ЗПОО.

Раздел 1. ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ТЕКУЩ ПОСЛЕДВАЩ КОНТРОЛ НА МЯСТО В ЦПО

1. Текущият контрол на дейността на лицензираните центрове за професионално обучение се извършва при: а) получаване на сигнал или жалба в Националната агенция за професионално образование и обучение относно извършване на дейност от център за професионално обучение или център за информация и професионално ориентиране в нарушение на условията на получената лицензия, изискванията на ЗПОО и на Правилник за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение; б) непредставяне на информация по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО; в) представяне на информация по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО, в която е посочено, че дейността, за която

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

е получена лицензията, не се осъществява; г) проверка на текущи или приключили курсове за настоящата година съгласно разпоредбите на чл. 50, ал. 4 от ЗПОО.

2. Председателят на НАПОО издава заповед на основание чл. 48, ал. 3 от ЗПОО за извършване на проверка на ЦПО, съгласно чл. 49в, ал. 2 от ЗПОО.

3. Длъжностните лица (експерти) от НАПОО уточняват по телефона и/или по електронната поща местата, датата и часа за проверката на място с представител на администрацията на центъра.

4. Определените със заповед на Председателя длъжностни лица (експерти) от НАПОО извършват проверка в ИС на НАПОО и на мястото на извършване на стопанската дейност. Проверката на място се извършва в присъствието на проверяваното лице или лица, които работят за него в административния офис/ база за обучение и др. В отсъствие на такива лица проверката се осъществява с участието на поне един свидетел съгласно чл. 20, ал. 1 от ЗОАРАКСД.

5. Длъжностните лица (експерти) на НАПОО съгласно чл. 20, ал. 2 от ЗОАРАКСД, осъществяващи проверка на място, имат право:

- На достъп в помещенията, в които се извършва стопанската дейност, която са овластени да проверят;
- Да изискват предоставянето на документите, които съгласно нормативните изисквания трябва да са на мястото на проверката;
- Да изискват писмени и устни обяснения от всеки, който работи за проверяваното лице;
- Да привличат външни експерти в съответната област, когато проверката е сложна и изисква специални знания.

6. Ако при проверката на място бъде констатирана липса на документи, удостоверяващи спазването на законовите изисквания, на проверяваното лице се определя подходящ срок за представянето им съгласно нормата на чл. 20, ал. 3 от ЗОАРАКСД.

7. Длъжностните лица (експерти) от НАПОО извършват проверка на място с обем, продължителност и честота, които не обременяват ненужно проверяваните лица и са достатъчни за постигане на целите на проверката съгласно чл. 21 от ЗОАРАКСД.

8. Длъжностните лица (експерти) от НАПОО са задължени да опазват търговската тайна и да не разгласяват данни от проверката преди нейното приключване, както и да не използват информацията от проверката извън предназначението ѝ съгласно чл. 22 от ЗОАРАКСД.

9. За проверката се съставя констативен протокол в срок до 7 дни от нейното приключване, който съдържа препоръки и срок за изпълнението им съгласно чл. 49в, ал. 3 от ЗПОО. Констативният протокол се подписва от длъжностните лица (експерти).

10. Констативният протокол, придружен с уведомително писмо, се представя на лицето, представляващо проверявания център за становище или възражение в срок, не по-дълъг от 7 дни, считано от датата на връчването му.

11. След изтичане на 7-дневният срок по т. 9, проверяващите длъжностни лица (експерти) представят на Председателя на агенцията доклад, придружен с констативния протокол за извършената проверка, заедно със становището или възражението на лицата, представляващи ЦПО (ако има такива) в срок до пет работни дни.

12. Докладът се изготвя въз основа на констативния протокол и включва оценка на дейността на центъра в рамките на обекта на проверката.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

13. Когато констатира нарушения на нормативните изисквания, контролиращият орган има следните възможности съгласно чл. 23 от ЗОАРАКСД:

- Да предприеме мерки за отстраняване на нередовност/нарушение в подходящ срок или да постанови неговото премахване, ако е възможно то да бъде санирано и не е от категорията на съществени нарушения;
- Да направи предложение за прекратяване правата по лицензията – за временно или окончателно отнемане, когато са налице основанията по чл. 49г, ал. 3 и ал. 6 от ЗПОО.

14. В случай, че проверяващите длъжностни лица са направили заключение в доклада, че са налице законовите предпоставки по чл. 49 г, ал. 3 и ал. 6 от ЗПОО за временно или окончателно отнемане на лицензията на ЦПО, Председателят на НАПОО свиква и внася доклада в експертна комисия по чл. 49, ал. 1, т. 1 от ЗПОО.

15. На основание доклада на експертната комисия по чл. 49, ал. 3, т. 1 от ЗПОО и констативния протокол, изготвен от длъжностните лица (експерти) до Председателя на НАПОО по чл. 49в, ал. 3 от ЗПОО, Председателят на НАПОО издава заповед за временно или окончателно отнемане на лицензията на ЦПО съгласно чл. 49г, ал. 3 и ал. 6 от ЗПОО.

16. При наличие на препоръки в констативния протокол и определен срок за изпълнението им, ЦПО е длъжен да представи в НАПОО доклад за предприетите действия и доказателствен материал за отстраняването им.

17. В случай, че ЦПО не представи доклад за отстраняване на препоръките в определения срок или препоръките са частично отстранени, Председателят на НАПОО започва процедура по прекратяване правата по лицензията, чрез окончателното и отнемане съгласно чл. 49г, ал. 6 от ЗПОО.

Раздел 1. А. ТЕКУЩ ПОСЛЕДВАЩ КОНТРОЛ НА ЦПО ПО ДОКУМЕНТИ – ПРЕЗ ИС НА НАПОО И ИЗИСКАНИ ТАКИВА ДОПЪЛНИТЕЛНО

1. Последващият контрол на ЦПО през ИС на НАПОО включва:

- 1.1. проверка на годишната информация и на докладите за самооценка на качеството по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО;
- 1.2. проверка на информацията и документите, които ЦПО имат задължението да въвеждат, съгласно чл. 50, ал. 4 от ЗПОО.
2. За проверката по т.1.1. на основание чл. 48, ал. 3 от ЗПОО Председателят на НАПОО издава заповед за определяне на комисия, която да направи преглед в ИС на НАПОО на подадените: годишна информация за извършената дейност през предходната календарна година на ЦПО и ЦИПО и годишен доклад за самооценка на качеството по смисъла на чл. 49в, ал. 1 във връзка с чл. 22, ал. 8 от ЗПОО, както и да изготви констативни протоколи за установените факти и обстоятелства.
3. За проверката по т. 1.2. на основание чл. 48, ал. 3 от ЗПОО Председателят на НАПОО издава заповед за извършване на проверка на ЦПО по документи - през ИС на НАПОО. В Заповедта се посочва, че могат да бъдат изискани допълнителни документи при необходимост, съгласно чл.19, ал. 1 от ЗОАРАКСД и чл. 49в, ал. 2 от ЗПОО.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

4. Определените със заповедта на Председателя длъжностни лица(експерти) от НАПОО извършват проверка на информацията и документите в ИС на НАПОО, които ЦПО имат задължението да въвеждат, съгласно чл. 50, ал. 4 от ЗПОО.
5. Ако за нуждите на проверката е необходимо да се изискат допълнителни документи, които не се прикачват и/или не се прикачени в ИС на НАПОО се изпраща уведомително писмо до центъра подписано от Председателя, в което се описват допълнителните документи и се определя подходящ срок за представеното им.
6. Длъжностните лица(експерти) от НАПОО са задължени да опазват търговската тайна и да не разгласяват данни от проверката преди нейното приключване, както и да не използват информацията от проверката извън предназначението ѝ съгласно чл. 22 от ЗОАРАКСД.
7. За проверката на ЦПО през ИС на НАПОО и изисканите при необходимост документи се съставя констативен протокол в срок до 7 дни от нейното приключване, който съдържа препоръки и срок за изпълнението им съгласно чл. 49в, ал. 3 от ЗПОО. Констативният протокол се подписва от длъжностните лица(експерти).
8. Констативният протокол, придружен с уведомително писмо се изпраща по ел. поща на лицето, представляващо проверявания център за становище или възражение в срок, не по-дълъг от 7 дни, считано от датата на връчването му.
9. След изтичане на 7-дневният срок по т. 6, проверяващите длъжностни лица(експерти) представят на Председателя на агенцията доклад, придружен с констативния протокол за извършената проверка, заедно със становището или възражението на лицата, представляващи ЦПО (ако има такива) в срок до пет работни дни.
10. Докладът се изготвя въз основа на констативния протокол и включва оценка на дейността на центъра в рамките на обекта на проверката.
11. Когато констатира нарушения на нормативните изисквания, контролиращият орган има следните възможности съгласно чл. 23 от ЗОАРАКСД:
 - Да предпише мерки за отстраняване на нередовност/нарушение в подходящ срок или да постанови неговото премахване, ако е възможно то да бъде saniрано и не е от категорията на съществените нарушения;
 - Да направи предложение за прекратяване правата по лицензията – за временно или окончателно отнемане, когато са налице основанията по чл. 49г, ал. 3 и ал. 6 от ЗПОО.
12. В случай, че проверяващите длъжностни лица са направили заключение в доклада, че са налице законовите предпоставки по чл. 49 г, ал. 3 и ал. 6 от ЗПОО за временно или окончателно отнемане на лицензията на ЦПО, Председателят на НАПОО свиква и внася доклада в експертна комисия по чл. 49, ал. 1, т. 1 от ЗПОО.
13. На основание доклада на експертната комисия по чл. 49, ал. 3, т. 1 от ЗПОО и констативния протокол, изготвен от длъжностните лица (експерти) до Председателя на НАПОО по чл. 49в, ал. 3 от ЗПОО, Председателят на НАПОО издава заповед за временно или окончателно отнемане на лицензията на ЦПО съгласно чл. 49г, ал. 3 и ал. 6 от ЗПОО.
14. При наличие на препоръки в констативния протокол и определен срок за изпълнението им, ЦПО е длъжен да представи в НАПОО доклад за предприетите действия и доказателствен материал за отстраняването им.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

15. В случай, че ЦПО не представи доклад за отстраняване на препоръките в определения срок или препоръките са частично отстранени, Председателят на НАПОО започва процедура по прекратяване правата по лицензията, чрез окончателното и отнемане съгласно чл. 49г, ал. 6 от ЗПОО.

Раздел 2. ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПЕРИОДИЧЕН ПОСЛЕДВАЩ КОНТРОЛ

1. Периодичният последващ контрол се извършва в съответствие с план - график, изготвен след подаването на годишната информация за извършената дейност и годишния доклад за самооценка на качеството от ЦПО и одобрен от Председателя на агенцията.
2. **периодичен контрол, който се извършва най-малко веднъж на пет години за всеки център за професионално обучение, в съответствие с график, одобрен от управителния съвет на агенцията**
3. **План графикът за периодичния контрол се изготвя за 12 месеца, до 31.12. на годината, предхождаща приложението му. План графикът се одобрява от УС на НАПОО по предложение на председателя.**
4. **План-графикът се определя по методология за включване на ЦПО в графика. Методологията включва определяне на извадка по предварително зададени критерии, свързани с дейността на ЦПО.**
5. Периодичният контрол се извършва по процедурата и правилата на текущия контрол на ЦПО.

Раздел 3. ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА КОНТРОЛ НА ПРОВЕЖДАНЕТО В МОМЕНТА НА ПРОВЕРКАТА: ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ (теория и практика), ИЗПИТИ ПРОЦЕДУРИ ПО ВАЛИДИРАНЕ

3.1. Ресурсно осигуреност на провеждано в момента на проверката професионално обучение (теория и практика)

- 3.1.1. При проверката на място по време на професионално обучение на лица над 16 г., относно ресурсната осигуреност, се прави проверка, относно наличните материални ресурси за осигуряване на професионално обучение:
- Материална база за обучение по теория в съответствие с изискванията на ДОС за придобиване на квалификация по професии (съгл. Чл. 49б, ал. 2, т. 7 от ЗПОО)
 - Материална база за обучение по практика (съгл. Чл. 49б, ал. 2, т. 7 от ЗПОО)
 - Оборудване за професионално обучение: учебно-технически средства, уреди, устройства, механизми, машини и инсталации съгласно ДОС за придобиване на квалификация по професия
 - Осигурени са здравословни и безопасни условия за обучение и труд съгласно ДОС за придобиване на квалификация по професия.
 - Налице е преподавателски състав в съответствие с ДОС за придобиване на квалификация по съответната професия.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

3.2. Провеждания в момента на проверката изпит/държавен изпит за придобиване на квалификация по професии – за част от професия и за СПК

3.2.1. При проверката на място по време на държавен изпит се извършва проверка относно осигуреността за провеждане на изпитите по теория и практика с необходимата материално техническа база и документи, свързани с организация и провеждане на изпит/държавен изпит за приключване на обучението – заявления за допускане до изпит/държавен изпит, заповеди за изпитни комисии, утвърдени изпитни материали – билети и практически задания, членове на комисията по чл. 36 от ЗПОО.

3.2.1.1. Осигуреност с МТБ

- Разполага с подходяща материално техническа база за провеждане на изпити за придобиване на квалификация по професии – за част от професия и за СПК;
- разполага с подходяща материална база и оборудване за провеждане на изпит по практика

3.2.1.2. Осигуреност с документи:

- Заповеди и протоколи за организиране и провеждане на държавен изпит за придобиване на степен на професионална квалификация по професия – дати за провеждане на държавен изпит за придобиване на степен на професионална квалификация по професия по рамкови програми А и Б
- Заповеди за комисии:
 - по допускане до изпит;
 - по подготовка и организиране на изпит;
 - за квестори за изпита – част по теория на професията;
 - за подготовка и оценяване на изпита - част по теория на професията;
 - за провеждане и оценяване на изпита – част по практика на професията;
 - за придобиване на професионална квалификация
- Заявление за допускане до държавен изпит за придобиване на професионална квалификация
- Протокол за допускане до държавен изпит за придобиване на квалификация, ном. № 3–79
- Протокол за дежурство при провеждане на писмен изпит, ном. № 3–82
- Протокол за резултата от писмен изпит – част по теория, ном. № 3–80
- Протокол за резултата от практическия изпит – част по практика, ном. № 3–80
- Протокол за оценките от държавен изпит/изпит за придобиване на професионална квалификация
- Проведен държавен изпит за придобиване на степен на професионална квалификация съгласно НИП
- Приети от учебно-методичен съвет и утвърдени от директора на ЦПО изпитни материали:
 - за провеждане на изпити за окончателни оценки по учебните предмети, които се вписват в свидетелството за професионална квалификация
 - конспект за частта от държавния изпит по теория съгласно темите от НИП за придобиване на квалификация по професия
 - изпитни билети (с изпитни теми) за държавния изпит за частта по теория, в съответствие със съдържанието на НИП;

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- писмен тест в съответствие със съдържанието на НИП;
- индивидуални задания по практика за частта по практика от държавния изпит, в съответствие със съдържанието на НИП
- Изпитни материали за провеждане на изпит – част теория и част практика.

3.3. Провеждана в момента на проверката процедура по валидиране в ЦПО – проверка относно спазване етапите на процедурата съгласно нормативна уредба

3.3.1. При проверката на място по време на валидиране се изискват документи, относно:

3.3.1.1. Спазване на изисквания за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности – организация на валидирането (чл.5, ал.2 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности)

А. ЦПО има право да извършва валидиране (издадена лицензия по професиите, по които ЦПО предлага процедури по валидиране, и е провеждал или провежда обучение по тях) –

Основние: чл. 5, ал. 2 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Б. Извършването на процедурите по валидиране, задълженията и отговорностите на участниците в процеса на валидирането са конкретизирани в **Правилника за устройството и дейността на ЦПО:**

- Посочена е ролята на отговорните лица;
- Посочени са функциите на комисиите;
- Посочено е как се определя лицето, което ще изпраща в НАПОО данни за датите за изпити;
- Посочено е как се определя лицето, което ще въвежда информацията за издадените документи в ИС на НАПОО;
- Определен е срок за съхраняване на документацията по валидиране (доказателства, портфолио, сравнителни таблици и др.);
- Определен е начина за предоставяне на информация на кандидати и институции относно процедурата (спецификата на изпълнение на процедурата в това ЦПО)

Основание: чл.5, ал. 3 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

В. Извършването на процедурите по валидиране, задълженията и отговорностите на участниците в процеса на валидирането са конкретизирани в **Правилника за устройството и дейността на ЦПО:**

- Посочена е ролята на отговорните лица;
- Посочени са функциите на комисиите;
- Посочено е как се определя лицето, което ще изпраща в НАПОО данни за датите за изпити;
- Посочено е как се определя лицето, което ще въвежда информацията за издадените документи в ИС на НАПОО;
- Определен е срок за съхраняване на документацията по валидиране (доказателства, портфолио, сравнителни таблици и др.);

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Определен е начина за предоставяне на информация на кандидати и институции относно процедурата (спецификата на изпълнение на процедурата в това ЦПО)

Основание: чл.5, ал. 3 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Г. Подготвени образци на документи (заявление, формуляр на кандидата, индивидуален план - график);

Основание: в съответствие с Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Д. План-сметка за процедурата по валидиране, определена е цена (начина, по който се формира цената на услугата по валидиране);

Основание: чл. 24, ал.2, 3 и 4 на Наредба №2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Е. Правилно са определени професиите и специалностите (по Списъка на професиите за професионално образование и обучение по чл. 6 от Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), по които ЦПО извършва валидиране

Основание: чл. 3 и чл. 7 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Ж. Заповед на директора на ЦПО за провеждане на процедури по валидиране

Основание: чл. 9 на Наредба №2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

З. Заповед на директора за определяне на отговорно лице от педагогическия персонал или от преподавателския състав за организацията и провеждането на процедурите по валидирането

Основание: чл. 9 на Наредба №2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

И. Заповед на директора за определяне на състава на комисия за дейностите по чл. 7, т. 1 - 4 от Наредба № 2 за валидиране. В заповедта е посочено кой член на комисията е определен за консултант на кандидата за валидиране

Основание: чл. 9, т. 2 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

К. Заповед на директора за определяне на състава на комисии за дейностите по чл. 7, т. 5 от Наредба № 2 за валидиране

Основание: чл. 9, т. 3 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

3.3.1.2. Спазване на условията и реда за приемане на кандидатите за включване в процедура по валидиране (чл. 22, ал. 4, т. 1 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години)

А. Заявление от кандидата за-включване в процедура по валидиране

Основание:

- чл. 4, ал. 2 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности;

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- чл. 22, ал. 4, т. 1 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

Б. Заявлението е регистрирано в деловодството на ЦПО

Основание: чл. 13 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

В. Списък на лицата, подали заявления за включване в процедура за валидиране

Основание: т. 1 от Приложение № 3 към чл. 23, ал. 4 за валидиране на професионална квалификация на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

Г. Документи, доказващи входящо минимално образователно равнище за съответната степен на професионална квалификация съгласно чл. 14, ал. 4 на ЗПОО

Основание:

- чл. 40, ал. 3 от ЗПОО;
- т. 2 от Приложение № 2 към чл. 5, ал. 4 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години;
- чл. 4, ал. 1 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Д. Медицински документ, удостоверяващ, че професията, по която лицето желае валидиране, не му е противопоказна. Медицинският документ е с дата преди включване на лицето в процедура по валидиране

Основание:

- чл. 4, ал. 3 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности;
- т. 3 от Приложение № 2 към чл. 5, ал. 4 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

Е. Договор за извършване на процедура по валидиране между ЦПО и лицето - заявител

Основание: чл. 13, ал. 7 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

3.3.1.3. Спазване на условията по време на провеждане на процедурата по валидиране (чл. 7 – 13 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности)

А. Попълнен Формуляр от кандидата с описание на приложените от него доказателства

Основание: чл. 13, ал. 2 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Б. Представени от лицето доказателства, регистрирани във входящия дневник на ЦПО, описани във формуляр, оценени от комисията и включени в портфолиото на лицето

Основание: чл. 13, ал. 4 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

В. Съпоставянето на заявените от лицето професионални знания, умения и компетентности с резултатите от ученето, включени в ДОО/ДОС за придобиване на квалификация по съответната професия/специалност, е извършено, таблицата е попълнена

Основание:

- чл. 7 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности;
- т. 15, 3) от Приложение № 1 към чл. 5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

Г. Разработен индивидуален план-график за провеждане на процедурата по валидиране

Основание: чл. 11, ал. 5, т. 3 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Д. Налице е възможност (видно от сравнителната таблица) за самостоятелна подготовка, допълнително обучение, явяване на изпити за проверка на резултати от учене, за които не са представени доказателства или др.

Основание: чл. 11, ал. 5, т. 4, т. 5 и т. 6 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Е. Направени са проверки на заявени от лицето професионални знания, умения и компетентности, за които то не представя доказателства или представените доказателства не съответстват на резултатите от ученето в ДОО/ДОС за придобиване на квалификация по професията

Основание: чл. 11, ал. 5, т. 2, 4, 5, 6 и 7 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Ж. Справка за преподавателския състав

Основание: т. 3 от Приложение № 3 към чл. 23, ал. 4 за валидиране на професионална квалификация на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

З. Списък на материалните бази, в които се провеждат теоретично и практическо обучение

Основание: т. 5 от Приложение № 3 към чл. 23, ал. 4 за валидиране на професионална квалификация на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

И. Книга за регистриране заповедите на директора и класьор с оригиналните заповеди

Основание:

- т. 2 от приложение № 2 към чл. 7, т. 2 на Наредба № 8 за информацията и документите;
- т. 1 от Приложение № 1 към чл. 5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

К. Книга за протоколите от изпитите

Основание: номерация на протоколите съгласно чл. 10, ал. 3 на Наредба № 2 от 22.06.2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

Л. Книга за решенията на учебно–методичния съвет и протоколи от заседанията

Основание: чл. 5, ал. 1, т. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

М. Отчет на документите с фабрична номерация

Основание: приложение 5 към чл. 26, ал. 1 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

Н. Книга за регистриране на проверките от контролните органи

Основание:

- чл.5, ал.1, т. 17 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години;
- т. 3 от Приложение №1 към чл.5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

О. Дневник за входяща и Дневник за изходяща кореспонденция и класьори с кореспонденцията към тях

Основание:

- т. 5 от приложение № 2 към чл. 7, т. 2 на Наредба № 8 за информацията и документите;
- т. 4 от Приложение №1 към чл.5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

3.3.1.4. Спазване на условията по време на приключване на процедурата по валидиране (ако е приложимо)

А. Заповед/и за организиране и провеждане на изпит за признаване на професионална квалификация по част от професия

Основание: номерацията на заповедите в съответствие с чл. 10, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

Б. Заповед/и за организиране и провеждане на държавен изпит за признаване на професионална квалификация по професия

Основание: номерацията на заповедите в съответствие с чл. 10, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

В. Заповеди за комисии (Информацията от всички заповеди може да се съдържа в един документ)

- по допускане до изпит/ държавен изпит;

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- по подготовка и организиране на изпит/държавен изпит;
- за квестори за изпита – част по теория на професията;
- за подготовка и оценяване на изпита - част по теория на професията;
- за провеждане и оценяване на изпита – част по практика на професията;
- за придобиване на професионална квалификация

Основание: чл. 4, ал. 1 на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация

Г. Приети от учебно-методичен съвет и утвърдени от директора на ЦПО изпитни материали за провеждане на изпит за признаване на професионална квалификация по част от професия:

- конспект за изпита в частта по теория в съответствие с учебното съдържанието на професионалното обучение и свързани с ЕРУ и РУ, посочени в ДОС за придобиване на квалификация по съответната професия;
- изпитни билети (с изпитни теми) или писмен тест за частта от изпита по теория, определени от обучаващата институция, в съответствие с учебното съдържанието на проведеното професионално обучение и свързани с ЕРУ и РУ, посочени в ДОС за придобиване на квалификация по съответната професия;
- индивидуални задания по практика – за изпита в частта по практика

Основание:

- *чл. 3, ал. 3 на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация*
- *чл. 3, ал. 5 на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация*

Д. Приети от учебно-методичен съвет и утвърдени от директора на ЦПО изпитни материали за провеждане на държавен изпит за признаване на професионална квалификация по професия:

- конспект за частта от държавния изпит по теория съгласно темите от НИП за придобиване на квалификация по професията;
- изпитни билети за държавния изпит за частта по теория (изпитни теми), в съответствие със съдържанието на НИП;
- писмен тест в съответствие със съдържанието на НИП;
- индивидуални задания по практика за частта по практика от държавния изпит в съответствие със съдържанието на НИП

Основание:

- *чл. 3, ал. 2 на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация*



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- чл. 3, ал. 5 на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация

Е. Заявление за допускане до държавен изпит за признаване на професионална квалификация

Основание:

- по образец на ЦПО, за справка:

Приложение № 1 към чл. 3, ал. 11 на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация

Ж. Протокол за допускане до изпит/ държавен изпит за признаване на професионална квалификация, ном. № 3-79В

Основание: т. 13, 2) от Приложение № 1 към чл. 5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

3. Документи²⁸ от проведен изпит/ държавен изпит за признаване на професионална квалификация:

- За част по теория на професията от изпит/държавен изпит:
 - Протокол за дежурство при провеждане на писмен изпит за признаване на професионална квалификация, ном. № 3-82В
 - писмени работи от изпит/ държавен изпит част по теория (оценки и рецензии върху тях)
 - протокол за резултата от проверка на професионални знания, умения и компетентности при валидиране, ном. № 3-80В
- За част по практика на професията от изпит/държавен изпит:
 - индивидуално задание по практика на изпитваното лице;
 - протокол за резултата от проверка на професионални знания, умения и компетентности при валидиране, ном. № 3-80В
 - Протокол за оценките от изпити за признаване на професионална квалификация при валидиране, ном. № 3-81ВВ, номерът на който се вписва в документа за валидиране на професионална квалификация

Основание:

- т. 14, 2) от Приложение № 1 към чл. 5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22.06.2018 г. за документите за лица, навършили 16 г.;
- чл. 36, ал. 3 на ЗПОО
- т. 15, 2) от Приложение № 1 към чл. 5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години
- чл. 3, ал. 5 на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация

²⁸ спазване изискването за последователност на номерацията на протоколите от началото на календарната година в съответствие с чл. 41, ал. 3 от Наредба № 8 за информацията и документите



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- т. 15, 2) от Приложение №1 към чл.5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години
- т. 15, 5) от Приложение №1 към чл.5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

И. Учебен план и учебна програма, по които е проведено валидирането

Основание: т. 4 от Приложение № 3 към чл. 23, ал. 4 за валидиране на професионална квалификация на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

К. Документи за валидиране на професионална квалификация:

- Удостоверение за валидиране на професионална квалификация по част от професия, ном. № 3-37В;
- Свидетелство за валидиране на професионална квалификация, ном. № 3-54В

Основание:

- чл. 40, ал. 7, т. 2 от ЗПОО;
- т. 31 от приложение № 4 към чл. 31 на Наредба № 8 за информацията и документите
- чл. 40, ал. 7, т. 1 от ЗПОО;
- т. 29 от приложение № 4 към чл. 31 на Наредба № 8 за информацията и документите

Л. Издаденият документ за валидиране е попълнен в съответствие с изискванията

Основание: чл. 8, т. 1, 2 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

М. Регистрационни книги за регистриране на издадените документи: свидетелство за валидиране на професионална квалификация, удостоверение за валидиране на професионална квалификация по част от професия), ном № 3–78 (всеки документ се регистрира в отделна книга)

Основание:

- т. 25 от приложение № 2 към чл. 7, т. 2 на Наредба № 8 за информацията и документите;
- чл. 5, ал. 1, т. 15 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години
- т. 16 от Приложение №1 към чл.5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

Н. Копие от издадения документ за валидиране на професионална квалификация към портфолиото на лицето, преминало процедура по валидиране

Основание: чл. 13, ал. 5 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

О. Издадените документи за валидиране са прикачени в ИС на НАПОО в законоустановения срок:

- Въведено сканирано цветно изображение на издаденото свидетелство за валидиране на



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

професионална квалификация в ИС на НАПОО;

- Въведено сканирано изображение на издаденото удостоверение за валидиране на професионална квалификация по част от професията в ИС на НАПОО

Основание:

- чл. 8, т. 4б на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности;
- чл. 44, ал. 6 на Наредба № 8 за информацията и документите;
- чл. 22, ал. 7 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

П. Личен картон за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Основание: т. 12 от Приложение № 1 към чл. 5, ал. 3 на Наредба № 2 от 22 юни 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16

Р. Изготвено и попълнено портфолио на лицето, преминало процедура по валидиране

Основание: чл. 13, ал. 4, 5 и 6 на Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Раздел 4. ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА МОНИТОРИНГ НА КАЧЕСТВОТО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕТО В ЦПО – НОВ

1. НАПОО осъществява мониторинг на качеството на професионалното обучение в ЦПО въз основа на докладите и системата за самооценка на качеството на ЦПО, които се представят по силата на чл. 22, ал. 8 от ЗПОО.
2. Мониторингът на качеството на професионалното обучение в ЦПО се извършва от НАПОО, като се използват индикаторите, описани в Приложение № 6, които са в съответствие с препоръката на ЕП и Съветът за установяване на Европейска референтна рамка за качество в професионалното образование и обучението. **Индикаторите са следните: № 1 Значение на системите за осигуряване на качество за доставчиците на ПОО; № 2 Инвестиции в обучението на учители и обучаващи; № 3 Процент на участието в програмите за ПОО; № 4 Процент на завършване на програмите за ПОО; № 5 Процент на намиране на работа по програмите за ПОО; № 6 Използване на придобитите умения на работното място.**
3. Данните за отчитане на индикаторите се набавят от: ИС на НАПОО, относно дейността на лицензираните ЦПО и тяхното съответствие с нормативните изисквания, Национална база данни за пазара на труда и ЕСФ на АЗ, Данни от системата на НАП за трудови договори, Доклади за Самооценка на качеството от ЦПО, подавани на годишна база, целево провеждани количествени и качествени проучвания сред заинтересованите страни. В Приложение № 6 са определени източниците на данни, който ще се използват за всеки от индикаторите.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

4. Методите за събиране на информация са: **проверки на място (текущ и периодичен Последващ контрол)** - за верифициране на събраната информация за индикатори – 2, 3, 4, 5 от Приложение №6 **проверки чрез ИС на НАПОО - информационната система – аналогично на проверките на място за индикатори** – 2, 3, 4, 5 и 8б, таблица с индикатори (Приложение №6); за всички индикатори; анкетно проучване (количествено) - за събиране и агрегиране на информацията по индикатори – 3а, 5 а, 6 а и б.
5. При верифициране на стойностите на определените индикатори за мониторинг на качеството (по приложение) се преглежда доказателственият материал (справка, контролна карта, протоколи, въпросници, анкети и др.), който е използван при оценка на индикаторите;
6. НАПОО създава работна група за Мониторинг и контрол на качеството. Работната група включва експертите, които осъществяват последващ контрол. Към групата могат да бъдат привлечени и други: експерт статистик, експерт изследовател, експерт обработване на аналитични данни. Могат да бъдат привлечени и представители на заинтересованите институции като МТСП, АЗ, ДФЗ и др.
7. Отговорностите на работната група за Мониторинг и контрол на качеството са да: обобщава информацията по индикатори, събрана на база докладите за самооценка и други информационни бази; прави анализи на агрегираните данни и сравнение на постигането на индикатори от доставчиците на обучение; предлага критерии за ранкиране на ЦПО според качеството; изготвя препоръки към заинтересованите страни относно подходящи мерки за качество на ПО; инициира възлагане на проучвания (сред работодатели и завършили обучение в ЦПО относно реализацията им.

Приложения:

Приложение 1А Заповед (унифицирана)

Приложение 2А Констативен протокол (унифициран)

Приложение 3А Писмо ЦПО (унифицирано)

Приложение 4А Доклад (унифициран)

Приложение №5 Методология за изготвяне на план график за периодичен текущ контрол

Приложение №6 Таблица с индикатори, с ясно посочване на източниците на данни, които включват и индикатори за проследяване на реализацията на завършилите и оценка удовлетвореността на работодателите

Приложение №7 Въпросник за удовлетвореност на работодатели

Приложение №8 Въпросник за удовлетвореност на обучаеми лица

1.3. Предложения за надграждане на ИС на НАПОО



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Предложенията в тази част са направени въз основа на изводите от документалния анализ, изводите и препоръките от проучването, както и описание на системата, ръководството за работа със системата и възможността за преглед на функционалностите през потребителски профил на член от екипа, както и проведено интервю с представител на НАПОО, отговорен за ИС.

Основно препоръки за осъществяване на обмен на данни вкл. и събиране по служебен път (където е възможно) между институциите участващи в процеса на администриране/контрол на процеса на ПО, обучаващите институции, а също и притежаващи данни за реализацията на обучените лица:

- Частична интеграция посредством API (Приложно-програмен интерфейс) между отделните системи (https://bg.wikipedia.org/wiki/Приложно-програмен_интерфейс), за недопускане натоварване на бизнеса с излишна административна тежест;
- Създаване на възможност за експорт/импорт на данните от една в друга система, в CSV формат, за улеснена работа на отделните системи, като по този начин се запази автономността и нивото на сигурност на системите;
- Пълно уеднаквяване на номенклатурите и работа с еднаква структура на данните в различните системи;
- Създаване на процедури по валидация/верификация на въвежданите данни;

Проектиране, създаване и интеграция на нови възможности и модули за осъществяване контрол на дейността и качеството на обучението и постигане на поставените цели за трансформация:

1. За регистрация и управление на профилите в информационната система

Модулът съществува, но следва да бъде допълнен с 2FA (двустепенна) верификационна система – посредством SMS или външно приложение.

2. За управление на пълния документооборот и проследяване на основните бизнес процеси

Пълно управление и проследяване на документооборота в системите, проследявайки основните бизнес процеси на НАПОО, вкл. всички доклади за състоянието, проблемите, насоките и ефективността на трудовото посредничество, програмите и мерките за обучение и заетост и за професионално ориентиране и за обучението на възрастни в системата на агенцията, методически указания и информационни материали, програми и мерки за обучение и заетост и за обучението на възрастни и др.

3. За професионално обучение в ЦПО, обучение по част от професия или за правоспособност

Модулът следва да обслужва организацията на ПОО в ЦПО след издаване на лицензия, както и да създава и подава данни, необходими за последващ контрол и изготвяне на справки от НАПОО чрез други модули в системата.

Необходимо и допълнително изграждане на автоматични контроли/валидации или шаблони на документи според всеки тип и според тяхната същност.

4. За последващ контрол на ЦПО и ЦИПО

Инструмент за последващ контрол от страна на НАПОО на предстоящи, текущи и проведени от ЦПО обучения, или консултации проведени от ЦИПО, включително и чрез използване на информация достъпна посредством модул „Интеграция“. Модулът следва да има връзка с модулите за професионално обучение и провеждане на изпити.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Модулът трябва да позволява на експертите осъществяващи последващ контрол да генерират заповеди, протоколи и заповеди, доклади и писма по даден образец.

Необходимо е през системата да съществува възможност за проследяване изпълнението на препоръките и представяне на доклад. Необходими са времеви контроли.

5. За измерване на степента на удовлетвореност на обучените и техните работодатели

Модулът трябва да позволява изготвяне на анкети, попълване на анкетни карти и въвеждане и съхраняване на структурирана информация (вкл. и резултати от онлайн анкети) свързана с оценка на обучението в ЦПО от страна на обучаваните, както и от работодателите.

Модулът предоставя информация към модули за самооценка и модула за рейтинг на ЦПО.

6. За управление на ресурси на агенцията и постигнатите резултати

- На база на създадени и описани работни процеси, системата генерира задачи за всеки служител;
- Периодично следене и оценяване изпълнението на професионалните задължения на всеки служител;
- Всеки служител да е наясно с изискванията на своя ръководител и с начините, по които удовлетворява тези изисквания;
- Изготвяне на планове за развитие и обучение.
- Замяна на посредственото трудово изпълнение с ефективно, индивидуално и отговорно изпълнение на задълженията.

Резултати, които ще бъдат постигнати:

- повишена производителност на служителите и снижени работни разходи
- достъп до данните и информацията за служителите и техните задачи и проекти от всяка точка;
- съсредоточаване над основните бизнес дейности и повишаване на конкурентоспособността;

7. За самооценяване на качеството на професионалното обучение от ЦПО

Модулът трябва да предостави възможност за динамично създаване и управление на индикатори за оценка (количествени и качествени), чрез които автоматично да се генерира оценката: чрез въвеждане на индикаторите от системата за самооценка да се генерират отчети по релевантните индикатори за мониторинг.

Създаване на индивидуални модели за оценяване чрез предварително интегрирана система с въпроси.

8. За създаване на доклади и статистики

Модулът следва да има основно справочен и аналитичен характер. Модулът трябва да позволява извличането на информация, както и генериране на доклади и справки, въз основа



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

на наличните събрани и обработвани данни от информационната система. Данните следва да могат да бъдат публикуване в open data формат.

9. Предназначен за измерване удовлетвореността на завършилите обучение и за проследяване реализацията на обучените лица и предоставяне на обратна връзка за удовлетвореността на работодателите, необходимост от интеграция с други институции, вграждане на инструментариум за онлайн провеждане на проучвания, чрез създаване на анкетни форми с възможност за получаване на обратна връзка по различни въпроси.
10. За валидиране, осигуряващ данни и информация в съответствие с разпоредбите на Наредбата за валидиране - набира и обобщава данните, за постигане на целите като наблюдава, контролира, отчита и изготвя периодично или ежегодно автоматични доклади;

2. Дейност 3. Разработване на модел за мониторинг на усвоените компетентности на завършилите професионално обучение, чрез външно независимо оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучението

2.1. Разработване на процедура за независимо външно оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучението (знания, умения, компетентности)

Техническото задание за тази поддейност включва следното:

- Изготви Правила за избор и отговорности на изпитващата институция/организация;
- Предложи ефективна методология за разработване на национални изпитни програми и на изпитни материали, обвързани с ЕРУ от актуалния ДОС по съответната професия;
- Подготви предложения за техническо обезпечаване на дейността по организиране и провеждане на външното независимо оценяване, вкл. изпита по практика. Да се изследва и възможността за ползване на уеббазирани платформа за дистанционно провеждане на изпитите по определени професии;
- Подготви критерии за избор на членовете на изпитната комисия със специален акцент на участието на представители на бизнеса (възможност за поддържане на регистър с лица, които могат да участват в изпитните комисии). Дефинира техните задължения;
- Предложи начини за оповестяване/представяне пред заинтересованите страни на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение с цел привеждане на компетентностите (резултатите от учене) в ДОС за придобиване на квалификация по професии и на учебните планове и учебните програми в съответствие с потребностите на пазара на труда.
- Изготви детайлни процедури (за провеждане на държавен изпит и на изпити при обучение по част от професия) за провеждане на независимо външно оценяване с приложени всички необходими образци (заповеди, протоколи, списъци, декларации и др.).

Изпълнителят е разработил Процедура за независимо външно оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучението (знания, умения, компетентности) от институция, различна от обучаващата.

----- www.eufunds.bg -----



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Във въведението към изпълнението на поддейността е направен преглед на процеса на оценяване на усвоените резултати от обученията в лицензирани ЦПО към момента; Преглед на процедурите и средствата за обезпечаване на качеството на професионалното обучение в лицензираните ЦПО, Преглед на практиките в някои страни членки на ЕС

В част: „Идентифицирани институции/организации, които могат да организират изпитите и изисквания, на които трябва да отговарят“, е направено предложение за организации, които могат да организират изпити: Секторен съвет за квалификация или Лицензирани от НАПОО или МОН Центрове за независимо оценяване в професионалното обучение.

Изложена е тезата, че обособяването на Секторни съвети за квалификация ще реши комплексно редица от дефицитите в националната система за ПОО. Този подход изисква повече време и нормативни промени, но е доказано работещ в световен мащаб.

Предложена е и алтернатива – лицензирани Центрове за външно оценяване, която да помогне за решаване на предизвикателствата пред осигуряването на качеството в системата за ПОО в страната.

На тази основа Възложителят сам следва да прецени, какъв модел е най-подходящ.

По отношение на възможностите за финансиране на процедурата, такива предложения са направени по принцип в Междинния доклад, т. 9.8. Предложенията са валидни и относно тази процедура: финансиране от бюджета, финансиране от ползвателите (комбинирано финансиране чрез заплащане на такса, като тя може да бъде споделена между ЦПО и изпитваните). Съществуват възможности и за проектно финансиране – пилотно въвеждане на процедурата с целево финансиране по проект, като по този начин могат да се остойностят и конкретните разходи в реална среда.

Друга възможност, която не е прилагана, е създаване на публично частни партньорства за финансиране на дейностите по провеждане на държавните изпити.

Публично-частното партньорство е специфична форма на сътрудничество между публичните институции и субекти от частния сектор и се използва за реализация на инфраструктурни и социални проекти в много страни по света. Това е форма на дълготрайно сътрудничество, която се характеризира със специфичната роля на частния партньор при участието му в различните етапи на съответния проект – планиране, изпълнение и експлоатация. Той поема част от рисковете, които обикновено публичният сектор понася и по правило допринася за финансирането на проекта. Основната правна уредба на ПЧП се съдържа в Закона за публично-частното партньорство (ЗПЧП), Правилника за прилагане на Закона за публично-частното партньорство (ППЗПЧП) и Наредбата за условията и реда за планиране и критериите за включване на проекти за публично-частно партньорство в оперативния план и в програмата за реализация на общинския план за развитие, но отделни правни норми, регулиращи негови специфични аспекти, се съдържат и в редица други нормативни актове.

С оглед да се предостави възможност на Възложителя да избере най-подходящата процедура за реализиране на идеята за независимо външно оценяване е необходимо на възможно най-ранен етап да се направи анализ на възможностите за осъществяване на идеята като публично-частно партньорство (ПЧП).

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Оценката на възможността за осъществяване на идеята за независимо външно оценяване чрез ПЧП има отношение към всички последващи фази на проектната инициатива за постигане на крайната цел – по-добра стойност на вложените средства (value for money). Сравнението между традиционния процес на реализация на проект и осъществяване на проекта чрез ПЧП трябва да показва очакваните различия, свързани най-вече с:

- разходите по осъществяване на проекта
- времето за изпълнение
- разпределението на рисковете по проекта
- финансова структура на проекта.

Анализ и проверка на приложимостта на ПЧП проект – обща и секторна, в зависимост от:

(1) Регулаторната рамка (обща/секторна): правна рамка и възможности за осъществяване на ПЧП; действащото законодателство; правила за националния/общинския бюджети; приложими счетоводни стандарти; възможност за съфинансиране от ЕС.

(2) Публичен ангажимент: качество/ефективност на националната политика за развитие на ПЧП; публична дейност/организация за стимулиране на ПЧП; приемане от обществеността на обществени услуги чрез ПЧП; доказателства за волята да се поддържа и развива инициативата за ПЧП; прозрачни процедури за привличане на частен капитал; наличие на административен капацитет за осъществяване на ПЧП проект.

(3) Вид и размер на проекта: сума на нужната инвестиция; брой на крайните потребители; възможност споделяне на рисковете по проекта; развитие на пазара на услуги.

(4) Вид и размер на услугите: възможност за прехвърляне/аутсорсинг на услугите; обхват на територията, върху която влияе бъдещото предоставяне на услуги; измеримост на предоставянето на крайни услуги; количество/разнообразие на предоставянето на крайни услуги.

В действителност тръжната процедура по ПЧП проект е по-сложна от традиционната обществена поръчка, затова е необходимо да се структурира ПЧП единствено там, където въпреки силната степен на сложност на инициативата този подход би могъл да доведе до по-добра стойност на вложените публични средства.

(5) Пазарната среда: наличие на ПЧП пазар; капацитет за управление на сложни процеси от фирми предоставящи услуги; наличие на експертиза/опит на консултантски услуги по ПЧП.

Финансова оценка на ПЧП проект: От гледна точка на Министерството на финансите всяка една форма на оптимизиране на разходите в публичния сектор и повишаване качеството на услугите предоставяни на гражданите следва да бъде подкрепяна. Такава форма през последните години се оказва публично-частното партньорство като способ за финансиране и управление на инфраструктурни проекти. Тази алтернатива на традиционния метод за предоставяне на услуги трябва да бъде прилагана единствено ако предлага по-добра стойност на вложените средства. Основната цел при прилагането на схеми за ПЧП е постигането на подобра ефективност и ефикасност за публичния сектор в сравнение с традиционния тип обществена поръчка за изграждане на инфраструктурен обект и неговата поддръжка и експлоатация. Тази концепция е известна като постигане на по-добра стойност на вложените средства и практически означава, че



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

определена публична услуга трябва да бъде предоставена на по-ниска цена за цялостния проектен живот на инвестицията.

В заключение може да се обобщи, че в условията на финансови ограничения в публичния сектор през последното десетилетие на преден план излиза необходимостта да бъдат потърсени нови и оригинални решения, с които да се постигнат максимални резултати с наличните ресурси. В тази насока ПЧП са подходяща форма на сътрудничество между публичния и частния сектор за осигуряване на необходимите стоки и услуги с максимално използване на наличния капитал.

В доклада е обособена част 3. Препоръки, където са изведени и конкретни такива относно възможното финансиране.

В тази част са идентифицирани институции/организации, които могат да организират изпитите и са дефинирани изисквания, на които трябва да отговарят; като отделни приложения (№4) са включени правила за избор и отговорности на изпитващата институция/организация, както и е включена ефективна методология за разработване на национални изпитни програми и на изпитни материали, обвързани с ЕРУ от актуалния ДОС по съответната професия (описанията на експертните комисии, в частност ЕК „Квалификация“)

В тази част са включени също предложенията за техническо обезпечаване (критерии в условията за лицензиране на центровете за оценяване).

В изложението е включена част, в която се изследват две възможности за използване на уеббазирана платформа за дистанционно провеждане на изпитите по определени професии.

Предложени са начини за оповестяване/представяне (т. 2.1.4.) пред заинтересованите страни на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение с цел привеждане на компетентностите (резултатите от учене) в ДОС за придобиване на квалификация по професии и на учебните планове и учебните програми в съответствие с потребностите на пазара на труда.

Правила за избор и отговорности на изпитващата институция/организация са посочени в Приложение №4.

Критерии за избор на членовете на изпитната комисия със специален акцент на участието на представители на бизнеса (възможност за поддържане на регистър с лица, които могат да участват в изпитните комисии и дефинира техните задължения) са развити в приложение № 3. Примерни правила за външни изпитни комисии, като част от предлаганите нови структури (Секторен съвет за квалификация или Лицензиран център за независимо външно оценяване) са поместени в Приложение № 2.

Детайлните процедури са описани в т. 2.1.7. и съответните приложения.

2.1.1. Въведение

Преглед на процеса на оценяване на усвоените резултати от обучението в лицензираните ЦПО

Завършването, удостоверяването и признаването на професионалното образование и обучение е регламентирано в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), гл.5. В него са определени конкретно организацията и съдържанието на изпитите за придобиване на професионална квалификация (част по теория на професията и част по практика на професията),

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

изискванията по отношение на комисиите за провеждане на изпитите, включително и особеностите по отношение на валидирането на професионални знания, умения и компетентности. Раздел II на ЗПОО регламентира задълженията за участие в изпитите за придобиване на професионална квалификация на браншовите синдикални организации и на организациите на работодателите.

Съгласно чл. 35 от ЗПОО в състава на комисиите за провеждане на изпита с равни квоти се включват представители на обучаващата институция, на работодателите и на работниците и служителите. За обучението чрез работа (дуална система на обучение) в състава на комисиите се включва и представител на работодателите по чл. 17а, ал. 1 от ЗПОО.

Държавният изпит за придобиване на професионална квалификация - по теория и практика на професията, се провежда по национална изпитна програма в съответствие с държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия. В съответствие със съдържанието на националната изпитна програма държавният изпит в частта по практика на професията се провежда по индивидуални задания.

Изпитът за придобиване на квалификация по част от професията, както и за актуализиране или за разширяване на професионалната квалификация се провежда като писмен изпит по теория и индивидуално задание по практика, определени от обучаващата институция след съгласуване с представителите на работодателите и на работниците и служителите.

Организирането и провеждането на изпитите по чл. 40 от ЗПОО е в съответствие с разпоредбите на Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности (обн. ДВ, бр. 96 от 21.11.2014 г., в сила от 01.01.2015 г., издадена от министъра на образованието и науката).

Другият нормативен акт, насочен към организацията на изпитите и регулиране на процеса на оценяване, е Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация. С нея се регламентират организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация по чл. 33, ал. 1, т. 2, ал. 2 и 3 от ЗПОО, както и системата за оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация. В нея са определени условията за сформирането и дейността на комисиите за подготовка, организиране и провеждане на изпитите. С приемането на Наредбата се въвежда еднакви изисквания във всички институции в системата на професионалното образование и обучение при организацията, провеждането и оценяването на изпитите за придобиване на професионална квалификация по чл. 33, ал. 1, т. 2, ал. 2 и ал. 3 от ЗПОО. Съгласно Наредба № 1 НАПОО изготвя график с дати за провеждане на държавните изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното образование. В документа се урежда и провеждането на изпити за придобиване на професионална квалификация до утвърждаването на национални изпитни програми по чл. 36, ал. 1 от ЗПОО за учениците и за лицата, навършили 16 години.

Конкретни изводи и акценти:

По отношение на процеса на фактическото изпитване и оценяване на курсистите (като съдържание, етапи, гарантиране на професионализъм, прозрачност и безпристрастност) в осъществявания от НАПОО текущ и периодичен последващ контрол не са заложили конкретни мерки и дейности.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Контрол от финансиращи органи

Друг елемент за обезпечаване на качеството на професионалното обучение за лица над 16г. са проверките, осъществявани от финансиращите органи, които предоставят на ЦПО (избрани по реда на ЗОП или по друг ред съобразно процедурите на финансиращата институция/програма) чрез работодателите финансови средства за провеждане на професионално обучение за различни категории лица. Управляващият орган на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ в Министерство на труда и социалната политика осъществява проверки на място относно заявени и финансирани курсове. Инспектират се и курсовете, организирани по НПДЗ със средства от държавния бюджет.

И в горепосочените проверки експертизата на проверяващите е в сферата на документалната изрядност на обученията, а не толкова по отношение на придобитите знания, умения и компетентности от обучените лица.

От изложеното до тук се оформя изводът, че най-важната точка в процеса на придобиване на професионална квалификация (изпитът) е добре регулиран нормативно, но не са налице достатъчно предпоставки, които да гарантират качеството и прозрачността в процеса на оценяване на постигнатите обучителни резултати. Освен „изход“ в края на проведеното професионално обучение, изпитът за придобиване на професионална квалификация е и „вход“ към бъдещата реализация по професията на пазара на труда.

Преглед на практиките в някои страни членки на ЕС

В редица страни от ЕС изпитването се прави с участието на т.нар. секторни квалификационни съвети. Съветите се състоят от представители на социалните партньори, доставчици на професионално обучение, институции, отговорни за регулацията на професиите; институции, които контролират различните бизнес сектори; технологични и иновационни центрове и организации.

В някои страни секторните съвети са наименувани национални комисии или комитети, като отново техни членове са представители на работодателски организации, синдикати, отделни предприемачи и преподаватели от системата на ПОО.

В Унгария представителите на секторните съвети участват при разработването и актуализирането на изпитните материали. Във Франция, където регионалният принцип на функциониране има по-силна роля, секторните съвети също участват при определяне на начина за организиране и провеждане на изпитите.

В Словения т.нар. камари на професионалистите административат практическата част от финалния изпит. В Италия моделът включва технически комисии, които оперират на регионален принцип и отговарят за провеждането на изпитите.

Секторен съвет за електрическа мобилност

Със заповед на министъра на образованието и науката през 2019 г. е създаден първият у нас Секторен съвет за електрическа мобилност

Секторният съвет е резултат на дългогодишната работа на участниците в образователния модел на Национална браншова организация „Индустриален клъстер Електромобили“. В

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

момента в ССЕМ участват - МОН, ИКЕМ, Българска стопанска камара, професионални гимназии от цялата страна, технически университети, Военна академия „Г.С.Раковски“, Джуниър Ачийвмънт - България, Българско ядрено общество и други. Сред целите на ССЕМ са

1. Подобряване на уменията и квалификацията в сферата, участие при актуализиране на държавните образователни стандарти по професии в сектора на електрическата мобилност и в разработването на нови учебни програми
2. Подобряване на качеството на учебния процес, квалификация и преквалификация на учители, установяване на партньорства - бизнес училища (практики, дуално обучение, обучение на ментори), кариерно ориентиране.
3. Съвместно участие във формите на европейско сътрудничество, включително партньорства за дейности по международни проекти, създаване на партньорска мрежа и център за високи постижения, организиране на регионални центрове за компетентност.

2.1.2. Идентифицирани институции/организации, които могат да организират изпитите и изисквания, на които трябва да отговарят

Едно от предизвикателствата пред системата за ПОО, посочено в Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г., е разширяване на участието и отговорностите на социалните партньори в професионалното образование и обучение. С разширяването на ангажиментите и отговорностите на социалните партньори се очаква повишаване на качеството на ПОО на национално и на местно равнище. За целта в стратегията се предлага: изграждане и тестване на система за външно оценяване на придобитите професионални компетентности в образователните и обучителни институции с участието на работодателите и браншовите организации.

В изпълнение на една от целите на проекта, свързана с преодоляване на дисбаланса между професионалните умения на лицата, придобили квалификация и потребностите на бизнеса чрез разработване и прилагане на нов подход в процеса на мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение, както и гарантиране на качеството на предлаганото професионално обучение от обучителните институции на пазара на труда, се стигна до структуриране на конкретно предложение за организиране и провеждане на независимо външно оценяване по два нови модела. Тук се включват определяне на възможни организации, на които да бъдат вменени функции по провеждане на независимо външно оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучението и дефиниране на критерии за избор и прогнозни основни отговорности на тези организации.

Анализирайки опита на различни държави по отношение на обезпечаване на качеството на професионалното обучение, включително и в частта с прозрачна и безпристрастна процедура за оценяване на постигнатите резултати от ученето, могат да бъдат изведени следните предложения за промени в системата на ПОО в България:

Държавните изпити за придобиване на квалификация по професия и изпитите за придобиване на квалификация по част от професия да бъдат възложени на независима външна организация.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Предложени са две форми – Секторен съвет за квалификация и Центрове за независимо оценяване в професионалното обучение.

Предлаганите два модела за нови структури са различни. Секторните съвети за квалификация действително изглеждат по-сложни структури – те решават комплексно много въпроси освен изпитването и оценяването. В предложението е включено те да участват в актуализирането на квалификациите, нужни на пазара на труда, да разработват Държавните образователни стандарти и Националните изпитни програми. Логично е организация с толкова много разнородни функции, да изглежда по-сложен механизъм от Лицензираните центрове за оценяване (които в настоящото предложение имат една основа функция- да организират изпитите).

Отлична координация между бизнес и образователни/обучителни институции е предпоставка за решаване на редица проблеми в системата за ПОО в страната. Опитът в редица европейски страни показва, че това е постигнато макар и след определен период от време. В този смисъл е логично да се види като перспектива в България.

Пилотно тестваният Секторен съвет за електрическа мобилност, представен в изложението, е доказателство, че моделът работи.

Секторен съвет за квалификация

Национална структура с регионални подразделения, чийто състав може да включва представители на работодателски организации, синдикати, отделни предприемачи и преподаватели от системата на ПОО в страната/региона. Моделът е сходен на създадения Секторен съвет за електрическа мобилност²⁹, описан по-горе в документа и е свързан с редица нормативни промени. Предлаганите Секторни съвети мога да имат по-широк обхват на дейност (Фиг. 2) – да участват при разписването или актуализацията на Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия (ДОС), да участва при разработването на учебните планове и програми, при изготвянето на националните изпитни програми, да участват при вземането на решения относно нови квалификации, нужни на пазара на труда, както и самите те да предлагат вписването и регламентирането на нови професии и специалности в действащия Списък на професиите и специалностите за професионално образование и обучение (СППОО) и да отговарят за провеждането на независимо външно оценяване.

Секторните съвети за квалификация могат да са независими организации, ръководени от бизнеса (работодателите). Те следва да са структурирани по сектори на икономиката и могат да бъдат под шапката на НАПОО, МОН или Министерство на икономиката, като основната им цел е да осигурят нужните на всеки бизнес сектор актуални умения на работната сила.

Правила за сформирание на Секторен съвет за квалификация:

1. Определяне на броя и вида Секторни съвети по отрасли на икономиката/ области на образование;
2. Дефиниране на държавните институции, отговорни за конкретния сектор;
3. Идентифициране на адекватен брой членове за всеки Секторен съвет според икономическия сектор;

²⁹ За този Секторен съвет за електрическа мобилност има проект на ДОС от 2019г. и НИП от 2020г., което потвърждава ползата му



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

4. Определяне на квота за брой членове от различните организации (напр. 30:70 държавни към бизнес организации);
5. Приемане на нормативен акт за учредяването на Секторните съвети - заповед, наредба, постановление на МС или друго.

Сред основните задачи на Секторните съвети за квалификация могат да са задачи по идентифициране и анализиране на уменията и квалификациите от гледна точка нуждите на сектора преди да разработят съответните стандарти, извършване на наблюдения на недостига на определени умения, изготвяне на предложения за съответни мерки за справянето с идентифицирания дефицит, изготвяне на анализи/ прогнози за изискуемите умения за сектора в бъдеще, да договарят споразумения, свързани със стратегии за развитието на сектора и др.

Ключово предимство на този модел е комплексният подход към всички аспекти на квалификациите, нужни на икономическите отрасли.

Фигура 2. Секторен съвет за квалификация „Туризм“



Ключови предимства на Секторните съвети за квалификация:

1. По-бързо, адекватно и своевременно отразяване на нужните на бизнеса умения в учебната документация;
2. Ангажиране на бизнеса в актуализиране на процесите, свързани с осъвременяване на квалификациите, допълване с новите компетентности, появяващи се в динамично променящия се пазар на труда;
3. Мобилизиране на всички социални партньори и постигане на по-ефективна комуникация между заинтересованите страни;
4. Гъвкавост и оперативност, по-кратки срокове при нужда от актуализиране на процедури или документи ;
5. Анализи и проучвания с цел текущо модернизиране на системата за ПОО;
6. Бързи мерки за покриване на нуждите от липсващи на пазара на труда умения;

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

7. Сближаване на позициите между системата на ПОО и системата на висшето образование в посока признаване на вече придобити знания, умения и компетентности и скъсяване на образователните и обучителните пътеки;

На фигура 3 са представени някои от предимствата на модела за външно оценяване, извършвано от Секторни съвети за квалификация.

Фигура 3 Предимства на модела външно оценяване от Секторни съвети за квалификация



Примерна структура и състав на Секторен съвет за квалификация

Състав на Секторен съвет “Туризм”

Секторният съвет включва следните позиции:

- Председател
- Заместник-председател
- Координатор
- Членове на УС:
 - Представители на браншови работодателски организации
 - Представители на образователни/ обучаващи институции
 - Представители на институции от системата за професионално образование и обучение в страната
 - Представители на организации за кариерно ориентиране
 - Представители на висши учебни заведения
 - Представители на НПО от сектора

Вариант за структура на Секторен съвет “Туризм” (представен на Фиг.3)

- Управителен съвет

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Администрация
- Постоянни комисии

Включени са следните постоянни комисии – Експертна комисия „Квалификация“ и Експертна комисия „Оценяване“; Комисия за подготовка и оценяване на всеки конкретен изпит по теория на професията

Роля и функции на експертна комисия „Квалификации“

- Ежегоден преглед на СППОО
- Подготовка на предложения за актуализиране на професиите и специалностите в СППОО
- Оформяне на предложения за допълване на СППОО с нови квалификации (професии/специалности)
- Разработва предложения за структурни промени на СППОО
- Предлага заличаване на професии и специалности от СППОО
- Разработване на Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия в професионалната област
- Разработване на учебните планове и програми за професиите от съответната професионална област
- Участва с предложения при актуализиране на нормативната уредба

Роля и функции на експертна комисия „Оценяване“

- Разработва изпитните програми в съответната професионална област
- Участва с предложения при актуализиране на нормативната уредба
- Извършва предварителната подготовка на всеки държавен изпит /изпит за придобиване на квалификация по част от професия
- Отговаря за организацията всеки държавен изпит /изпит за придобиване на квалификация по част от професия
- Отговаря за изготвянето на съпътстващата документация, свързана с провеждането на изпитите
- Определя квестори за изпитите по теория

Роля и функции на Комисия за провеждане и оценяване на всеки конкретен изпит по практика на професията

- Осъществява контрол върху дейността на изпитните комисии
- Изпраща протоколите от проведените държавни изпити/изпитите за придобиване на квалификация по част от професия към ЦПО за издаване на документите за квалификация

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

(това ще наложи промяна в реквизитите на документите за професионална квалификация-отпадане на подписа на председателя на изпитната комисия; този процес също може да се администрира през Информационната система на НАПОО)

Временни комисии се сформират при необходимост. Ролята и функции на временните комисии са свързани с участие в международни проекти и извършване на секторни анализи и прогнози

Фигура 4. Структура на секторен съвет „Туризм“



Примерни Секторни съвети:

- Земеделие и горско стопанство
- Околна среда
- Производство на храни и напитки
- Здравеопазване
- Спорт и възстановяване
- Минно дело
- Производство на изделия от текстил и кожа
- Стъкларство, керамика и минерали
- Химия
- Машинно инженерство
- Архитектура и строителство



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Металургия
- Енергетика
- Транспорт и логистика
- Търговия и маркетинг
- Туризм
- Услуги за личността
- Мениджмънт и администрация
- Банково и застрахователно дело
- ИКТ
- Изкуства
- Отбрана и сигурност
- Социални услуги

Примерен правилник за дейността на Секторен съвет за квалификация е предложен в Приложение № 1, а в т. 2.1.7 е описана процедура за провеждане на изпитите за придобиване на професионална квалификация (примерен модел при независимо външно оценяване).

Таблица 4. **SWOT АНАЛИЗ** на възможността независимото външно оценяване да се осъществява от новосъздадени структури - Секторни съвети за квалификация

Силни страни	Слаби страни
• По-голяма прозрачност и обективност в оценъчния процес • Подобро качество на предлаганото ПОО • Ангажиране на бизнеса – бизнеса контролира качеството • По-адекватно съдържание на изпитните материали и останалата учебна документация (ДОС, НИП, учебни планове и програми) • Отговорност за актуални на нуждите на пазара на труда квалификации	• Изисква се много време за осъществяването на такава промяна • Необходими са драстични промени в редица нормативни актове • Изисква се инвестиране на сериозен финансов ресурс • Внедряването на модела изисква перфектна комуникационна кампания, която да мотивира заинтересованите страни, а това са много допълнителни средства • Минимум 18-24 месеца за внедряване и анализ
Възможности	Заплахи
• Силно обвързване на ПОО с бизнеса и привличане „на своя страна“ • Подобро сътрудничество между секторите с опция за бързо въвеждане	• Вероятност от саботиране на промяната от страна на обучаващите институции



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

на кредитна система и по-ефективен преход към висше образование • Модернизиране на изпитния инструментариум чрез използване на капацитета на бизнеса • Бърза реакция при нови умения, нужни на пазара на труда	• Необходимост от финансиране на системата • Твърде много промени в последните години правят ЦПО недоверчиви към ползите от нововъведенията • Вероятност прехода към този модел да отнеме повече от планираното време (например при възникване на нова пандемия от типа на COVID 19)
--	--

Лицензирани от НАПОО или МОН Центрове за независимо оценяване в професионалното обучение.

Този модел предлага обособяване на нови организации в националната система за ПОО в страната, които да са натоварени с функциите за независимо оценяване на усвоените по време на обучението професионални компетентности. Предлагащите Центрове за оценяване ще подлежат на лицензионен режим, който ще изисква преминаване през процедура за получаване на лицензия (която няма да бъде безсрочна, а с определен срок на валидност – напр. 3 години). Условието и редът за продължаване на лицензията след изтичането на срока на нейното действие следва да бъдат разписани в нормативен акт (наредба, постановление на МС, заповед на министър или др.). Организация, която проявява интерес да бъде включена като лицензиран Център за оценка, следва да представи в деловодството на НАПОО/ Министерство на образованието и науката заявление и други необходими документи за кандидатстване.

Когато заявлението се подава чрез упълномощено лице, към него се прилага пълномощно от представляващата организация. Заявлението следва да може да се подава и по електронен път, подписано с електронен подпис.

Председателят на НАПОО /Министърът на образованието и науката създава необходимите условия и стартира процедура по оценка на капацитета на кандидатстващата организация. Процедурата е със срок на изпълнение до 5 месеца.

В случай на положителна оценка Председателят на НАПОО /Министърът на образованието и науката издава заповед за издаване на лицензия на Център за независимо оценяване с упоменати професиите и специалностите, по които центърът може да организира изпитване и оценяване.

За подаване на кандидатура за лицензиране Центровете за оценка следва да покриват определен набор от критерии, включително:

- Наличие на професионална експертиза (набор от определен брой експерти с опит не по-малък от 10 години в сектора, покриващи и изискванията на т. 5 от ДОС за придобиване на квалификация по професията – изисквания към преподавателите);
- Наличие на материално техническа база за провеждане на държавните изпити / изпити за придобиване на квалификация по част от професия по част теория и по част практика за

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

провеждане на изпити по всички професии в едно или повече професионални направления. Базата следва да покрива определените в т. 4 на ДОС критерии за материално техническа база, в която да се осъществява обучението. *Тук е мястото да се отбележи, че тази промяна ще изисква и редица нормативни промени в действащата регулаторна рамка.*

- Наличие на административен капацитет за организиране, администриране и документиране на процесите по изпитване и оценяване на обучените в ЦПО лица;
- Доказан опит в организиране и провеждане на държавни изпити за професиите/специалностите, посочени в заявлението за лицензиране (не по-малко от 10 г.)
- Да не са в конфликт на интереси (да не са институции, които имат право да осъществяват професионално обучение по ЗПОО).

При упражняване на дейностите по изпитване и оценяване, експертите на Центровете за независимо оценяване имат за цел да извършват проверка относно степента на усвояване на конкретните резултати от ученето, разписани в ДОС за съответната професия и специалност.

Това предложение е свързано и със създаването и поддържането на Регистър на Центровете за независимо оценяване. В такъв регистър могат да бъдат включени само организации, които освен на предложените по-горе условия, отговарят и на следните допълнителни изисквания:

1. Да са регистрирани като едноличен търговец или юридическо лице по Търговския закон, Закона за кооперациите или Закона за юридическите лица с нестопанска цел
2. Да разполага с нает по трудов или друг тип договор екип от физически лица с доказан професионален опит и професионални компетентности, необходими за осъществяване на дейностите за изпитване и оценяване
3. Членовете на органите на управление на юридическото лице или едноличния търговец, както и наетите от тях по трудов или друг тип договор физически лица са специалисти със завършено висше образование, признато в Република България, с образователно-квалификационна степен „бакалавър“ и/или „магистър“
4. Да не се намират в производство за обявяване в несъстоятелност, да не са обявени в несъстоятелност и да не са в процедура по ликвидация
5. Да нямат задължения по публични държавни вземания с изключение на задължения по навлезли в сила актове, както и разсрочени, отсрочени или обезпечени задължения
6. Организацията, лицето, което я представлява, членовете на управителни органи и лицата, които имат правомощия да упражняват контрол при вземането на решения от тези органи, да не са осъждани за умишлено престъпление от общ характер.

За вписването в Регистъра се събира и публикува следната информация за всеки Център за независимо оценяване

- Наименование, правно-организационна форма, адрес, ЕИК, БУЛСТАТ, данни за контакт
- Населени места, в които се намират базите за изпитване
- За кои професии и специалности от СППОО притежава лицензия и може да извършва изпитване и оценяване
- Капацитет за брой лица, които могат да се изпитват в Центъра на една и съща дата

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Не могат да бъдат определяни за председатели на изпитните комисии за провеждане на държавните изпити/изпитите:

1. лица, които са регистрирани като еднолични търговци или участват в търговски дружества с предмет на дейност обучение в професионалното направление и областта в която ще се изпитват обучени лица за придобиване на професионална квалификация
2. лица, които работят като преподаватели/учители и обучават в професионалното направление и областта, в която ще се изпитват обучени лица за придобиване на професионална квалификация
3. лица, които са в трудово правни отношения с ЦПО

Лицето, определено за председател на изпитната комисия за провеждане на държавните изпити/изпитите, не може да участва при провеждането на изпити на лица, с които е в родство по права и по съребрена линия до втора степен включително.

Детайлни правила за избора и критериите за членовете на комисиите са посочени в Приложение 3.

Моделът с лицензирани Центрове за независимо оценяване може да се приложи, като стъпките описани като ангажимент на Секторните съвети за квалификация са идентични: ЦПО има задължения до оформянето на протокол за допускане до изпит, който да подаде към Центъра за независимо оценяване. От тук нататък администрирането и провеждането на държавните изпит/изпитите за придобиване на квалификация по част от професия става по същите стъпки:

- Сформиране на комисии за изпити по теория и практика (отговорност на Център за независимо оценяване)
- Провеждане и оценяване на изпитите (отговорност на Център за независимо оценяване)
- Оформяне на оценки (отговорност на Център за независимо оценяване) и изпращане на информация към ЦПО за издаването на документи за квалификация (виж Приложение № 2)

Предимствата на втория предложен модел за организиране и провеждане на независимо външно оценяване (този с Лицензирани центрове за независимо външно оценяване) са значителни. Прилагането му би имало сериозен ефект за развитието на националната система за професионално образование и обучение в страната. Видно от представения SWOT анализ той крие по-малко рискове и има редица предимства. За осъществяването му са необходими по-малко на брой нормативни промени и доста по-кратки срокове. По така изготвените и предложени критерии биха могли да се лицензират като Центрове за независимо външно оценяване всички национално представителни организации, на които да бъдат определени ограничения за провеждане на професионално обучение (но да се възползват от по-добрата възможност – да оценяват придобитите професионални компетентности).

Таблица 5. **SWOT АНАЛИЗ** на възможността независимото външно оценяване да се осъществява от новосъздадени структури – лицензирани Центрове за оценяване

Силни страни	Слаби страни
• Реализиране на приходи за НАПОО/МОН от лицензионни процедури, които да се използват	• Необходими са нормативни промени в област, в която регулярно се случват новости

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

целено за иновации и модернизиране на системата за ПОО - Селектиран брой подходящи изпитни организации - Предходен опит в оценяването (един от предлаганите критерии) - По-бърза адаптация на ЦПО към особеностите на новия модел	- Изисква се време за реализиране на такъв модел - Нужно е да се проведе допълнително проучване преди да се фиксират обективни критерии за лицензиране на Центрове за оценяване - Минимум 1 година тестов период за внедряване и анализ
Възможности	Заплахи
- По-добро качество на предлаганото ПОО в дългосрочен план - Експерти от тези центрове могат да бъдат привлечени в разработването на учебната документация (ДОС, НИП, учебни планове и програми)	- Внимание при избора на критерии – вероятност да бъдат определени като субективни; - Опитните изпитващи да прилагат стари модели, което да не позволи прокарването на иновативни елементи в изпитния процес - Конфликт на интереси –опитните изпитващи да бонусират участници от ЦПО, с които са имали отношения - Липса на интерес от достатъчно на брой организации, които да се лицензират

2.1.3. Ефективна методология за разработване на национални изпитни програми и на изпитни материали, обвързани с ЕРУ от актуалния ДОС по съответната професия

НИП и ДОС (Съотносимо и към т. 9.5. от Междинния доклад)

Предложение за методология за разработване на национални изпитни програми и на изпитни материали, обвързани с ЕРУ от актуалния ДОС по съответната професия.

В момента в България предложения за нови професии се правят при спазване на Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение по чл. 6, ал. 1 от Закона за професионалното образование и обучение, критерии и срокове за актуализирането му (утвърден със Заповед № РД 09-5443/ 18.10.2017 г. на Министъра на образованието и науката, изм. и доп. със Заповед № РД 09-3080/ 13.12.2019 г.

Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия се разработват от експерти, координирани от НАПОО и се одобряват от МОН. Учебните планове и програми се разработват в МОН от други екипи специалисти. Националните изпитни програми отново изискват сформирани на експертни екипи за тази дейност.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Справка по данните, публикувани в сайта на НАПОО и в сайта на МОН показва:

Сериозно изоставане по отношение на броя разработени НИП – при над 240 професии в СППОО в сайта на МОН са публикувани НИП по 170 професии, като голяма част от публикуваните НИП са по ДООИ преди последната им актуализацията. Само за 9 професии НИП и ДООИ/ДОС съвпадат като време за изработване

1. Съществува сериозно разминаване по отношение на актуалността и синхронизирането на двата документа

В предложената таблица по-долу представя липсата на синхронизиране при разработване на двата документа като време и съдържание. Отбелязани са в цвят 9 професии за които съвпада като време разработването на ДОС и НИП.

Таблица 6. Сравнителна таблица по години за разработване на НИП и ДОС

№	Професия	НИП (година)	ДООИ/ДОС (година на публикуване в ДВ)
1	211010 Художник	2009	2007
2	213030 Полиграфист	2009	2010
3	213060 Компютърен график	2009	2020
4	13070 Графичен дизайнер	2013	2020
5	214010 Дизайнер	2009	2007
6	215040 Дърворезбар	2008	2012
7	215030 Бижутер	2017	2008
8	41020 Продавач – консултант	2008	2019
9	341030 Брокер	2014	2012
10	341040 Търговски представител	2014	2020
11	42020 Сътрудник в маркетингови дейности	2014	2012
12	343010 Финансист	2009-2010	2012
13	344010 Оперативен счетоводител	2009	2012
14	344020 Данъчен и митнически посредник	2008-2009	2019
15	345020 Фирмен мениджър	2006-2009-2011	2012
16	345040 Сътрудник в бизнес – услуги	2008	2012
17	345050 Сътрудник в малък и среден бизнес	2008	2007
18	345060 Касиер	2014	2012
19	345110 Икономист	2008-2014	2014
20	346010 Офис-мениджър	2009	2020
21	346020 Офис-секретар	2009	2012
22	346030 Деловодител	2020	2012
23	443010 Техник-геолог	2009	2010
24	481020 Системен програмист	2013	2018
25	481030 Приложен програмист	2020	2018
26	482010 Икономист-информатик	2009	2013



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

27	482030 Оператор на компютър	2020	2012
28	2040 Организатор интернет приложения	2014	2020
29	521010 Машинен техник,	2009-2011-2013	2020
30	521020 Техник-приложник	2009-2014	проект
31	521030 Машинен оператор	2007	2010
32	521040 машинен монтьор	2007-2011-2013	2012
33	521050 Техник на прецизна техника	2009-2013	2012
34	521060 Монтьор на прецизна техника	2007	
35	521070 Техник-металург	2009	
36	521080 Оператор в металургията	2007	проект
37	521090 Заварчик	2020	2010
38	521100 Стругар	2020	2010
39	521110 Шлосер	2020	2010
40	521140 Мехатроника	2016	2012
41	522010 Електротехник	2009	2012
42	522020 Електромонтьор	2008-2014	2012
43	522030 Техник на енергийни съоръжения и инсталации	2009-2014	2019
44	522040 монтьор на енергийни съоръжения и инсталации	2008-2014-2015	2012
45	524010 Химик-технолог	2009-2014-2017	2019
46	524020 Биотехнолог	2010-2011	2009
47	524040 Лаборант	2009	2019
48	524050 Дизайнер в силикатното производство	2009	2012
49	524060 Химик – оператор	2007-2011-2013	2012
50	524070 Работник в стъklarското производство	2011	2010
51	524080 Работник в керамичното производство	2011	2010
52	524110 Технолог в силикатните производства	2013-2017	2012
53	524120 Оператор в силикатните производства	2012	2012
54	523010 Техник по комуникационни системи	2009-2014	проект
55	523020 Монтьор по комуникационни системи	2008	2004
56	523030 Техник на електронна техника	2009	2016
57	523040 Монтьор на електронна техника	2008	2020
58	523050 Техник на компютърни системи	2009	2004
59	23060 Монтьор на компютърни системи	2008	2004
60	523070 Техник по автоматизация	2009-2010	
61	523080 Монтьор по автоматизация	2008	2008
62	523090 Програмист	2008-2009	2019
63	525010 Техник по транспортна техника	2009-2016-2019	2010

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

64	525020 Монтьор на транспортна техника	2007	2012
65	525050 Техник по подемно-транспортна техника	2009	2010
66	525060 Монтьор на подемно-транспортна техника	2007	2020
67	525070 Техник по железопътна техника	2009	2008
68	525080 Монтьор на железопътна техника	2007	2012
69	525090 Авиационен техник	2009-2019	2019
70	525100 Корабен техник	2009	2013
71	525110 Корабен монтьор	2007	2012
72	525120 Работник по транспортна техника	2020	2010
73	541010 Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост	2009	2019
74	541020 Оператор в хранително-вкусовата промишленост	2007	2004
75	541030 Хлебар-сладкар	2007-2011	2012
76	541040 Техник –технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата промишленост	2015	2012
77	541050 Работник в хранително-вкусовата промишленост	2020	2008
78	541060 Техник-технолог по качеството на храни и напитки	2012	2012
79	542010 Десенатор на текстил	2009	2007
80	542020 Текстилен техник	2009-2016	2007
81	542030 Оператор в текстилно производство	2007-2008	2008
82	542040 Моделиер-технолог на облекло	2009	2004
83	542050 Оператор в производството на облекло	2008	2004
84	542060 Моделиер-технолог на обувни и кожено-галантерийни изделия	2009	2005
85	542070 Оператор в производството на обувни и кожено-галантерийни изделия	2008	2004
86	542090 Работник в производство на облекло	2020	2006
87	542110 Шивач	2020	2009
88	542120 Обущар	2020	2008
89	542140 Плетач	2006	2017
90	543100 Организатор в дървообработването и производството на мебели	2014	2010
91	543010 Техник-технолог в дървообработването	2009	2019
92	543020 Оператор в дървообработването	2008	2020

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

93	543090 Работник в дървообработването	2020	2012
94	543100 Организатор в дървообработването и производството на мебели	2012	2010
95	544010 Минен техник	2007-2009-2019	2018
96	544020 Оператор в минната промишленост	2007	2018
97	544040 Сондьор	2007	2018
98	581030 Техник - реставратор	2018	проект
99	582010 Строителен техник	2009	2020
100	582020 Геодезист	2009	2010
101	582030 Строител	2007	2012
102	582040 Строител - монтажник	2007-2017	2019
103	582050 Монтажник на ВиК мрежи	2007-2009	
104	582060 Пътен строител	2007	2012
105	621010 Техник-растениевъд	2009	2009
106	621020 Техник в лозаровинарството	2009	2006
107	621030 Растениевъд	2008-2014-2015	2012
108	621040 Техник-животновъд	2009	2012
109	621050 Животновъд	2008-2014-2015- 2018	2009
110	621060 Фермер	2008-2009-2012	2004
111	621070 Техник на селскостопанска техника	2009	2006
112	621080 Монтьор на селскостопанска техника	2008	2006
113	621090 Лозаровинар	2008	2008
114	621110 Работник в растениевъдството	2020	2012
115	621120 Работник в животновъдството	2020	проект
116	621140 Агроеколог	2016	2018
117	622010 Техник-озеленител	2009	2009
118	622020 Озеленител	2008	2010
119	622030 Работник в озеленяването	2020	2010
120	623010 Техник-лесовъд	2009	2008
121	623020 Техник-механизатор	2009	2010
122	623030 Механизатор на горска техника	2008	2007
123	623040 Лесовъд	2008	2004
124	623050 Дивечовъд	2008	2009
125	623060 Работник в горското стопанство	2020	2009
126	624010 Техник-рибовъд	2009	2008
127	624020 Техник по промишлен риболов и аквакултури	2009	2010
128	624030 Рибовъд	2009	
129	624040 Работник в рибовъдството	2009	
130	640010 Ветеринарен техник	2009	2012
131	640020 Ветеринарен лаборант	2009	2020



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

132	725010 Техник по очна оптика	2015	2006
133	726010 Изпълнител на термални процедури	2019	2018
134	762010 Посредник на трудовата борса	2009	2019
135	762020 Сътрудник социални дейности	2014	2019
136	762050 Преводач жестомимичен език	2014	2012
137	811010 Хотелиер	2009-2017	2018
138	811020 Администратор в хотелиерството	2009	2019
139	811030 Камериер	2020	2004
140	811040 Портиер-пиколо	2020	2009
141	811060 Ресторантьор	2009-2012	2020
142	811070 Готвач	2007	2019
143	811080 Сервитьор-барман	2007	2019
144	811090 Работник в заведенията за хранене и развлечения	2020	2008
145	812010 Организатор на туристическа агентска дейност	2009	2012
146	812020 Планински водач	2009	2007
147	812030 Екскурзовод	2009	2019
148	812040 Аниматор	2009	2010
149	813010 Помощник-инструктор по спортно-туристическа дейност	2009	2018
150	814010 Помощник-възпитател	2009	2020
151	815010 Фризьор	2010-2018	2020
152	815020 Козметик	2007-2018	2018
153	840010 Корабоводител	2009	2007
154	840060 Организатор по експлоатация на пристанищата и флота	2009	2010
155	840070 Организатор по експлоатация на автомобилния транспорт	2009	2010
156	840080 Организатор по търговска експлоатация на железопътния транспорт	2009	2010
157	540100 Куриер	2016	2013
158	851010 Еколог	2009	2019
159	861010 Охранител	2008-2011	2007
160	863010 Сержант-командир	2013	2009
161	863020 Сержант-логистик	2013	2011
162	863030 Сержант-техник	2013	2011
163	863040 Сержант-администратор	2013	2011
164	863050 Сержант-инструктор	2013	2011
165	3450801 Снабдител	2020	2013
166	582080 Помощник в строителството	2020	2020
167	582090 Помощник пътен строител	2020	2011
168	542080 Работник в текстилно производство	2020	2013

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

169	542100 Работник в обувно и кожено галантерийно производство	2020	2008
170	542150 Бродировач	2020	2017

Справка на интернет страницата на НАПОО дава информация, че в последните години над 100 Държавни образователни стандарта са разработени в Единици резултати от ученето, като за повечето от тях не се открива актуализиран НИП в сайта на МОН.

Също така следва да се допълни, че за 18бр. ДОС, разработени в ЕРУ (с Наредби или само като проекти), публикувани на сайта на НАПОО не съществува никакъв (дори и неактуален) НИП.

1. Маникюрист-педикюрист
2. Инструктор
3. Килимар
4. Спортен масажист
5. Водач на МПС за обществен транспорт
6. Модист
7. Инструктор-декоратор
8. Компютърен аниматор
9. Икономист
10. Библиотекар
11. Лаборант
12. Оператор на парни и водогрейни съоръжения
13. Асистент на лекаря по дентална медицина
14. Карвинг-декоратор
15. Леяр
16. Съдебен служител
17. Организатор по експлоатация в ж.п. инфраструктура
18. Военнослужещ-санитарен инструктор

Задълбочен преглед на структурата и съдържанието на Държавните образователни стандарти, разработени в единици резултати от ученето и Националните изпитни програми показва:

- Налице са големи различия като време на изготвяне (актуалност) на НИП спрямо ДОС
- Недопустимо е, че в НИП има теми, които не кореспондират с единиците резултати от учене в ДОС. НИП следва да се изготвят на база на съдържанието на ДОС.

В интернет страницата на НАПОО са публикувани рамкови изисквания и методически указания за разработване на ДОС.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Сайтът на МОН не съобщава дали съществуват утвърдени правила или регламент за условията и реда за разработване на националните изпитни програми, както и ясни критерии за определяне на експерти за тяхното разработване. Програмите са разработвани предимно от авторски екипи от професионалните училища и гимназии, при неефективно сътрудничество с работодателите. Не се открива методика, която да определя реда и начина на възлагане разработването на НИП, процедурите по разработване, контрол и приемане на изготвените проекти, реда и основанията за тяхното актуализиране. Те се разписват по изготвена от МОН рамка на национална изпитна програма за провеждане на държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация.

Неефективното сътрудничество между МОН и браншовите и отраслови организации на работодателите при разработването на НИП ограничава участието на работодателите при определянето на единни критерии за оценка на професионалните компетентности на обучаваните лица. Към 2020г. не всички утвърдени НИП отговарят на изискванията и съдържанието на ДОС. Тази практика не осигурява равнопоставеност на обучаемите лица относно оценяването на постигнатите резултати.

Липсата на ефективна координация между МОН и НАПОО в момента води до драстични проблеми в качеството на НИП и затормозяване на ЦПО в тяхната дейност. В рамките на фокус групите беше споделено, че за редица „архаични“ НИП се налага по два дни допълнителна работа на екипа в ЦПО, за да подготви изпита така че да покрива съдържанието на изпитната програма, както и допълнително кратко „дообучаване“ на курсистите как да решат изпита с материал, който не е преподаван (защото вече не е нужен на бизнеса днес).

Пример:

Професия 523090 Програмист – ДОС от 2019г, НИП от 2008г. Дори и за неспециалистите в една дигитална ера разминаване от 11 години е сериозно „изоставане“ в качеството на учебната документация.

Пример:

Професия Техник технолог в дървообработването с ДОС от 2019г. и НИП от 2009г.

От така направения преглед се оформят няколко препоръки:

1. Напълно постижимо и реалистично е един и същи екип да бъде ангажиран с разработването и на двата документа (ДОС и НИП). Това би спестило време, средства и би спомогнало за постигане на единен стил в разработените документи. Този екип може да бъде част от предлагания Секторен съвет за квалификация – така ще се преодолее недостатъкът относно слабото партньорство с работодателите и синдикалните организации при изготвянето на НИП.
2. Да се разработят и утвърдят правила за разработване на Национални изпитни програми в съответствие с Единичните резултати от учене в Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия. Отговорната институция следва да бъде МОН, което отговаря за тази дейност от години, в сътрудничество с НАПОО.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

3. При сформирването на екипите за разработване или актуализиране на Държавни образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия да се провежда обучение за методиката за разписване на ДОС и за разработване на Национална изпитна програма. Отговорната институция **да бъде само една** – например НАПОО. В срок до 6 месеца двата документа да се подготвят и предават за съгласуване и одобрение.
4. Да се определи срок за публикуването на ДОС в Държавен вестник, който да не е по-дълъг от 6 месеца след утвърждаването му от Управителния съвет на НАПОО.
5. Важно е такава промяна да бъде осъществена в кратки срокове, за да се преодолее сериозният недостатък свързан със слабото участие на работодателите в разработването на учебната и изпитната документация.
6. Да се обмисли възможност за технологично решение, с помощта на което съдържанието от единия документ да се пренася в другия за удобство. Това би било валидно в случай, че за всички професии и специалности от СППОО са налице ДОС, разработени в ЕРУ.
7. Да се проучи възможността за трансфер на информацията от ДОС и в учебните планове и програми
8. Да се прецени възможността за обвързване на процесите по изготвяне на ДОС и НИП с предстоящото въвеждане на кредитна система в страната. Препоръчително е процесите да се синхронизират, за да не се налага веднъж утвърден и стартирал новият механизъм да се „пренастройва“ за нуждите на функционирането на кредитната система.

Концентрирането на усилията в един екип и с активното участие на представители от бизнеса ще допринесе за постигането на следните важни за системата на ПОО резултати:

1. Гъвкавост, оперативност и адекватни срокове за различните процедури
2. Повишена ангажираност на работодателите към процесите, свързани с придобиването на квалификация
3. Удобство и улеснена комуникация между заинтересованите страни
4. По-актуални и по-добре покриващи изискванията на света на бизнеса квалификации

2.1.4. Предложения за техническо обезпечаване на дейността по организиране и провеждане на външното независимо оценяване, вкл. изпита по практика.

Предложения за техническо обезпечаване на дейността по организиране и провеждане на външното независимо оценяване, вкл. изпита по практика

Вариант: Секторен съвет за квалификация

За техническо обезпечаване на изпитите по практика Секторният съвет за квалификация сключва споразумения с компании, които покриват изискванията на т. 4 на ДОС за придобиване на квалификация по професия. Отговорното звено за одобряването на базите е постоянната комисия „Оценяване“, съгласно утвърдените в ДОС критерии.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

За осигуряване на държавните изпити/изпитите по теория се използват офиси на Секторния съвет на регионално ниво (могат да са подходящи помещения на някои от членуващите в Съвета организации, отдадени под наем на договорна основа).

За срока на извънредната епидемична обстановка е необходимо изпитите да се провеждат и при допълнително спазване на инструкциите за дистанция и дезинфекция, които са част от заповедите на Министъра на здравеопазването и се актуализират текущо.

Например, за провеждане на изпит за придобиване на квалификация по професията Машинен техник е необходимо да се осигури подходяща база както следва:

Кабинет за провеждане на изпит по теория, оборудван с маса, стол, компютър и достъп до интернет за всеки изпитван и за комисията.

База за изпита по практика (работилница), която следва да разполага със самостоятелно работно място за изпитваното лице. Работилницата трябва да бъде оборудвана с универсални металорежещи машини (отрезни, стругови, пробивни, фрезови, стъргателни и др.), измервателни инструменти, комплекти ръчни инструменти, други помощни материали, инструменти и приспособления.

Работилницата трябва да разполага и със самостоятелен напълно оборудван заваръчен пост (за изпълнение на ръчно електроудгово заваряване с обмазан електрод, заваряване в защитна газова среда с топящ се електрод и за заваряване в защитна газова среда с нетопящ се волфрамов електрод), стелаж с планки и тръби с различни размери и дебелини, стелаж за електроди и пръчки за заваряване, работни табла със спецификации за заваръчните процедури, по които се работи, лични и колективни предпазни средства.

Работилницата трябва да има локална и централна аспирация, локално и централно осветление.

Работилница по програмиране и настройване на металорежещи машини с ЦПУ, в която да има обособен участък, приспособен за целите на програмирането и настройването на металорежещи машини с ЦПУ.

Лаборатория (работно място в предприятие)

В лабораторията (работно място в предприятие) се провежда изпитването, свързано с измерване и контрол на качество и точност на обработки, технологични характеристики и параметри на инструменти, приспособления, машини, съоръжения и инсталации. Лабораторията следва да е оборудвана със: - уреди, инструменти и приспособления за контрол: шублер, микрометър, ъгломер, измервателен часовник, калибри, плоскопаралелни гранични мерки; - инструменти за измерване, контрол и изпитване качеството на материалите и извършваните дейности; - уреди за измерване на грапавост, микроскопи, контролни автомати.

За всеки изпитван и членовете на изпитна комисия следва да са осигурени лични предпазни средства.

Вариант: Лицензиран център за независимо оценяване

За техническо обезпечаване на държавните изпити по теория и практика всеки Лицензиран център за независимо оценяване следва да разполага с материално техническа база (един от предлаганите критерии за лицензиране по-горе в текста). Материално-техническата база следва да покрива

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

изискванията на т. 4 на ДОС за придобиване на квалификация по професия. За срока на извънредната епидемична обстановка е необходимо изпитите да се провеждат и при допълнително спазване на инструкциите за дистанция и дезинфекция, които са част от заповедите на Министъра на здравеопазването и се актуализират текущо.

Комисиите, които се сформират от Лицензиращия център за независимо оценяване, за да проведат държавните изпити/ изпити, трябва да включват следните членове:

- а) председател (определен със заповед на Директора на Лицензиращия център за независимо външно оценяване и част Регистъра с одобрени експерти на центъра).
- б) експерт, представител от бранша (определен със заповед на Директора на Лицензиращия център за независимо външно оценяване и част Регистъра с одобрени експерти на центъра)
- в) експерт по обучение и образование (определен от ЦПО, чийто обучени лица ще се изпитват).

Пример:

За участие като експерти за изпитване при провеждане на държавен изпит/изпит за придобиване на квалификация по професия Машинен техник могат да кандидатства лица със завършено висше образование по съответната специалност. За професия, за която няма съответно професионално направление в Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, приет с Постановление № 125 от 2002 г. на Министерския съвет (ДВ, бр. 64 от 2002 г.), могат да изпитват лица без висше образование, ако са придобили професионална квалификация по съответната специалност при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение и при условие, че притежават минимум 10 години професионален опит в дадената област.

Не могат да бъдат определяни за председатели на изпитните комисии за провеждане на държавните изпити/изпитите:

1. лица, които са регистрирани като еднолични търговци или участват в търговски дружества с предмет на дейност обучение в професионалното направление и областта в която ще се изпитват обучени лица за придобиване на професионална квалификация
2. лица, които работят като преподаватели/учители и обучават в професионалното направление и областта, в която ще се изпитват обучени лица за придобиване на професионална квалификация
3. лица, които са в трудово правни отношения с ЦПО

Лицето, определено за председател на изпитната комисия за провеждане на държавните изпити/изпитите не може да участва при провеждането на изпити на лица, с които е в родство по права и по съребрена линия до втора степен включително.

Изследване на възможността за ползване на уеббазирани платформа за дистанционно провеждане на изпитите по определени професии

Писмени изпити по теория на професията

За писмени изпити по теория на професията могат да се използват следните технологични решения:

- Писмени изпити чрез платформа MOODLE



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Курсистите, които трябва да се явят на писмен изпит могат да ползват платформата Moodle. По-специално е необходимо да се обърне голямо внимание на някои основни стъпки:

Преди изпита

Регистриране за изпитната сесия, получаване на имейл с потвърждение за датата и часа на изпита. Изтегляне на приложението и подготовка за работа в платформата.

По време на изпита

Изпитът се провежда в абсолютна тишина и без присъствието на други хора. Платформата Moodle записва отговорите по време на изпита, така че в случай на повреда в интернет връзката или в случай на срив с компютър, да бъде възможно да се възобнови попълването на теста от мястото, където е станало прекъсването.

В края на изпита

Изчаква се приключването на изпитната сесия, след което се пристъпва към изпращане на писмения материал за проверка от предварително определената изпитна комисия.

- **Онлайн система за тестове създадени чрез „PROCTORED EXAM“**

PROCTORED EXAM е възможност за индивидуален изпит, който може да се полага от дистанция под надзора на безпристрастен изпитващ, който следи и подпомага кандидата, докато полага изпита, като гарантира безопасността, целостта и сериозността на изпитния процес.

Със софтуера е възможно да се положи изпит по всяко време и от всяка точка по света чрез съответните „сертифициращи органи“, които са го приели. В случая с настоящото предложение, тези сертифициращи органи могат да бъдат назначените от Секторния съвет за квалификация изпитни комисии.

Основните стъпки за достъп до изпит с PROCTORED EXAM:

Идентифициране чрез създаване на профил с документ за идентификация на уебсайта на доставчика на изпити.

Заплаща се съответната изпитна такса.

Резервира се изпитна сесия за датите, определени от изпитната комисия.

Изчаква се инструкция за свързване с изпитващия, който ще ръководи целия процес на изпит.

При успешно преминаване през изпитната сесия се получава предварителен резултат (успешен или неуспешен).

Официалният резултат бива съобщен до два дни по-късно в профила, създаден по време на фазата на идентификация.

За работа със софтуера се изискват познания по английски език.

Сертифициращият орган е PeopleCert, структура, която осигурява опции за онлайн изпити за сертифициране в цял свят, в партньорство с правителствени органи и организации за професионално развитие.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

PeopleCert управлява програмите за сертифициране на много организации, включително по-специално AXELOS, отговарящ за сертификатите ITIL® и PRINCE2®.

За разработването и управлението на схемите за сертифициране PEOPLECERT разполага с:

Иновативни решения за администриране на изпити - (сигурна система за резервиране на изпити, доставка на изпити и издаване на документи).

Допълнителни онлайн услуги – в удобство на провеждания изпит, като онлайн проверка и други.

- Дистанционни устни изпити (използват се като временна алтернатива в някои страни за периода на извънредното положение и за междинното изпитване по отделни модули)

Курсистът трябва да има на разположение осигурен персонален компютър. Освен това, ако е допустимо и е разрешено, може да се използват смартфони или планшети.

За да се гарантира качеството на изпита, личният компютър на курсиста трябва да има:

- уеб камера
- слушалки с микрофон (ако не са налични курсистът може да използва компютърни високоговорители и микрофон, но по този начин качеството на звука значително се понижава)
- свързване към стабилна интернет линия

Активиране на платформа Office 365

За аудио-видео връзката ЦПО предоставя платформата на Microsoft Teams. Използването на алтернативни инструменти (като Skype) също е позволено, но без възможност за получаване на помощ.

За да се използва платформата, е необходимо да създадете акаунт в Office 365, като се използва електронен адрес, създаден от обучителния център за целта на провеждане на изпитната сесия.

Пример: **Дистанционни устни изпити**

Дистанционните устни изпити се използват като временна алтернатива в някои страни за периода на извънредното положение и за междинното изпитване по отделни модули. Курсистът трябва да има на разположение осигурен персонален компютър. Освен това, ако е допустимо и е разрешено, може да се използват смартфони или планшети.

За да се гарантира качеството на изпита, личният компютър на курсиста трябва да има:

- уеб камера
- слушалки с микрофон (ако не са налични курсистът може да използва компютърни високоговорители и микрофон, но по този начин качеството на звука значително се понижава)
- свързване към стабилна интернет линия

Активиране на платформа Office 365

За аудио-видео връзката ЦПО предоставя платформата на Microsoft Teams. Използването на алтернативни инструменти (като Skype) също е позволено, но без възможност за получаване на помощ.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

За да се използва платформата, е необходимо да създадете акаунт в Office 365, като се използва електронен адрес, създаден от обучителния център за целта на провеждане на изпитната сесия.

2.1.5. Критерии за избор на членовете на изпитната комисия със специален акцент на участието на представители на бизнеса (възможност за поддържане на регистър с лица, които могат да участват в изпитните комисии). Дефинира техните задължения;

Изборът на членовете за изпитните комисии се прави съгласно утвърдени критерии като част от дейността на постоянната комисия „Оценяване“ към секторния квалификационен съвет.

Комисиите, които провеждат държавни изпити/ изпити включват следните членове:

- а) председател (определен от постоянната комисия „Оценяване“ към Секторния съвет за квалификация)
- б) експерт, представител от бранша (определен от постоянната комисия „Оценяване“ към Секторния съвет за квалификация)
- в) експерт по обучение и образование (определен от ЦПО, чийто обучени лица ще се изпитват)

За участие като експерти за изпитване при провеждане на държавен изпит/ изпит за придобиване на квалификация по професия Машинен техник могат да кандидатства лица със завършено висше образование по съответната специалност. За професия, за която няма съответно професионално направление в Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, приет с Постановление № 125 от 2002 г. на Министерския съвет (ДВ, бр. 64 от 2002 г.), могат да изпитват лица без висше образование, ако са придобили професионална квалификация по съответната специалност при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение и при условие, че притежават минимум 10 години професионален опит в дадената област.

Не могат да бъдат определяни за председатели на изпитните комисии за провеждане на държавните изпити/изпитите:

- 1. лица, които са регистрирани като еднолични търговци или участват в търговски дружества с предмет на дейност обучение в професионалното направление и областта в която ще се изпитват обучени лица за придобиване на професионална квалификация
- 2. лица, които работят като преподаватели/учители и обучават в професионалното направление и областта, в която ще се изпитват обучени лица за придобиване на професионална квалификация
- 3. лица, които са в трудово правни отношения с ЦПО

Лицето, определено за председател на изпитната комисия за провеждане на държавните изпити/изпитите не може да участва при провеждането на изпити на лица, с които е в родство по права и по съребрена линия до втора степен включително.

Комисиите, които се сформират от Лицензиращия център за независимо оценяване, за да проведат държавните изпити/ изпити, трябва да включват следните членове:



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- а) председател (определен със заповед на Директора на Лицензиращия център за независимо външно оценяване и включен в Регистъра³⁰ с одобрени експерти)
- б) експерт, представител от бранша (определен със заповед на Директора на Лицензиращия център за независимо външно оценяване и включен в Регистъра с одобрени експерти на центъра)
- в) експерт по обучение и образование (определен от ЦПО, чийто обучени лица ще се изпитват).

За участие като експерти за изпитване при провеждане на държавен изпит/ изпит за придобиване на квалификация по професия Машинен техник могат да кандидатства лица със завършено висше образование по съответната специалност. За професия, за която няма съответно професионално направление в Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, приет с Постановление № 125 от 2002 г. на Министерския съвет (ДВ, бр. 64 от 2002 г.), могат да изпитват лица без висше образование, ако са придобили професионална квалификация по съответната специалност при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение и при условие, че притежават минимум 10 години професионален опит в дадената област.

Не могат да бъдат определяни за председатели на изпитните комисии за провеждане на държавните изпити/изпитите:

1. лица, които са регистрирани като еднолични търговци или участват в търговски дружества с предмет на дейност обучение в професионалното направление и областта в която ще се изпитват обучени лица за придобиване на професионална квалификация
2. лица, които работят като преподаватели/учители и обучават в професионалното направление и областта, в която ще се изпитват обучени лица за придобиване на професионална квалификация
3. лица, които са в трудовоправни отношения с ЦПО

Лицето, определено за председател на изпитната комисия за провеждане на държавните изпити/изпитите не може да участва при провеждането на изпити на лица, с които е в родство по права и по съребрена линия до втора степен включително.

Детайли за избора и критериите за членовете на комисии са посочени в Приложение №2.

Моделът с лицензирани Центрове за независимо оценяване може да се приложи, като стъпките описани като ангажимент на Секторните съвети за квалификация са идентични: ЦПО има задължения до оформянето на протокол за допускане до изпит, който да подаде към Центъра за независимо оценяване. От тук насетне администрирането и провеждането на държавните изпити/изпитите за придобиване на квалификация по част от професия става по същите стъпки:

- Сформиране на комисии за изпити по теория и практика (отговорност на Център за независимо оценяване)
- Провеждане и оценяване на изпитите (отговорност на Център за независимо оценяване)
- Оформяне на оценки (отговорност на Център за независимо оценяване) и изпращане на информация към ЦПО за издаването на документи за квалификация (виж Приложение № 2)

³⁰ Или ако има въведен Национален регистър



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

2.1.6. Предложение за начини за оповестяване/представяне пред заинтересованите страни на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение с цел привеждане на компетентностите (резултатите от учене) в ДОС за придобиване на квалификация по професии и на учебните планове и учебните програми в съответствие с потребностите на пазара на труда

За оповестяване/представяне пред заинтересованите страни на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение с цел привеждане на компетентностите (резултатите от учене) в ДОС за придобиване на квалификация по професии и на учебните планове и учебните програми в съответствие с потребностите на пазара на труда предлагаме план, който да включва:

1. Оповестяване на резултатите от мониторинга пред Консултативния съвет за професионално образование и обучение към Министъра на образованието и науката
2. Представяне на резултатите от мониторинга в рамките на заседанията на Управителния съвет на НАПОО
3. Публикация с данните за резултатите от мониторинга в сайта на НАПОО и в сайта на МОН (два пъти годишно)
4. Разработване на информационен бюлетин с резултатите от мониторинга и разпространението му до различните заинтересовани страни посредством e-mail
5. Провеждане на публични информационни събития (кръгли маси) за представители на бизнеса, за лицензираните центрове за професионално обучение, за институциите, работещи в сферата на кариерното ориентиране и др.
6. Участие с презентации в събития на трети лица
7. Информация в листовката на проекта с цел повишаване на осведомеността, вкл. PDF файл за сваляне от интернет страницата на НАПОО

За да постигне целите си, планът за оповестяване на резултатите следва да съчетава съвременните онлайн канали за комуникация (включително и социални медии) и по-традиционни средства като например публикации в електронен и хартиен формат, събития за ангажиране на целевата аудитория чрез общуване и открит диалог лице в лице. Не бива да се забравят и възможностите на публикациите в медии и уебсайтове, участието в близки до проблематиката конференции и семинари.

Разнообразието от комуникационни канали, инструменти и средства за разпространение на информацията до целевите групи ще допринесе за широка информираност сред заинтересованите страни.

Основните послания при оповестяването на резултатите следва да се фокусират върху ползите за гражданите и бизнеса от видимостта на резултатите от мониторинга на усвоените компетентности.

Целевите групи, до които следва да достигне информационната кампания на национално и регионално ниво са:

- Възрастни обучаеми лица в ЦПО
- Организации, работещи в сферата на обучения на възрастни лица в цялата страна (ЦПО)
- Национално представителните организации на работодателите

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Национално представителните организации на работниците и служителите
- Центровете за информация и професионално ориентиране
- Национални и регионални институции от системата на ПОО

Целта на настоящия план е да се информират широк кръг заинтересовани страни, да се привлече вниманието към качеството на предлаганото професионално обучение, да се провокира ангажираност и открита комуникация по темата.

За тази дейност в рамките на проекта следва да се сформира екип, чиято работа да бъде насочена към подготовката на материали, презентации, прессъобщения, както и организирането на публичните събития. С оглед осигуряване на подходящо уеб присъствие е важно редовно да се актуализират новините в интернет страницата на Агенцията и в социалните мрежи.

Очакванията на работодателите, които изследвахме в хода на провеждане на настоящия анализ включват също така и своеобразно ранкиране на ЦПО, изготвено на база на резултатите от независимото външно изпитване и оценяване. За тях би било полезно да виждат кои ЦПО подготвят най-качествено лицата, за да могат да направят правилен избор при назначаване на работници и служители за нуждите на своята дейност.

Според работодателите такава прозрачност би допринесла за повишаване нивото на предлаганото обучение във всички обучаващи институции, а също така би била от полза за самите възрастни обучаеми в процеса на взимане на решение в кой ЦПО да се запишат на курс.

Една добра възможност за всички заинтересовани страни би било публикуване на сайта на НАПОО в регистъра на ЦПО на обективна статистика за резултатите на обучените лица. В момента данните за ЦПО включват таблица по кои професии/специалности притежава лицензия за провеждане на обучение. Може да се обмисли технологично решение при което с отваряне на линк от съответната професия/специалност да се показва статистика с резултатите на обучените по нея лица в този конкретен ЦПО за определен период (например за последните 12 месеца).

За един информиран и обективен избор на лицата/ фирмите, търсещи курс за професионално обучение биха спомогнали данни за резултатите на обучените лица в края на обучението. Такава статистика може да се изготвя и публикува поне два пъти годишно, за да разполагат заинтересованите лица/фирми с актуални данни когато предстои да правят избор.

При стриктно спазване на изискванията на Регламента за защита на личните данни следва да се оформи примерен модел за изнасяне на статистически данни, който да бъде достатъчно информативен. По него регулярно могат да се изготвят и актуализират данни, които да бъдат публични и достъпни за ползване от гражданите и бизнеса.

2.1.7 Детайлни процедури (за провеждане на държавен изпит и на изпити при обучение по част от професия) за провеждане на независимо външно оценяване с приложени всички необходими образци (заповеди, протоколи, списъци, декларации и др.)

Процедурите и образците към тях са представени в приложение 2.1.7.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

2.2. Изготвяне на модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

Модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

Мониторингът е процес на систематично периодично събиране, анализ и използване на информация с цел управленски контрол върху наблюдавания процес, както за оценяване на неговото качество и ефективност, така и за вземане на решения за бъдещи действия. Целта на мониторинга е да осигури ефективност и ефикасност на обучението. Мониторингът е свързан преди всичко с набирането на информация, както количествена, така и качествена, за провежданите дейности. Така се проследява процесът на превръщането на дейностите в резултати. Набирането на информация става чрез количествени и качествени мерки за постигнати резултати или за изпълнени цели на обучението, наричани индикатори.

Индикаторите, осигуряващи информация за процеса на обучение - както за придобиване на професионална квалификация, така и за развитие на личностния потенциал – могат да се отчитат на няколко равнища:

- доколко обучаваните са придобили очакваните знания, умения и нагласи - компетенции;
- доколко предлаганият курс на обучение е проведен в оптимална обучаваща среда;
- доколко обучението е повлияло върху последващото поведение на обучаваните (активно поведение, съответстващо на целите на курса).

В теорията и практиката като основа за определяне качеството на обучение се използват основно получените крайни резултати и усвоените компетенции в следствие от него. Всяко обучение е съвкупност от множество характеристики - учебен план, квалификационна характеристика, учебна програма, учебно-материална база, преподавателски състав, обучаеми, използвани образователни технологии, организирани в осъществяването на учебен процес. По този начин всяко едно професионално обучение е процес от взаимосвързани и взаимодействащи помежду си елементи, които функционират като единно цяло за изпълнението на зададената цел - провеждане на професионално обучение, съобразено с нормативната уредба и осигуряващо необходимите специални компетенции. Моделът следва да се разглежда като методи и техники, които позволяват да бъдат измерени знанията, уменията, компетенциите и съответствията на изследваните лица по два параметъра:

- наличието на дадена компетенция и
- нивото на владение на конкретна компетенция.

Моделът за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение ще се разглежда като оценъчен процес на постигнати резултати и степента на нивото на владение на конкретна компетенция. Това ще даде възможност чрез изследване на резултатите от обучението и усвоените и приложени компетенции от него в реална среда да бъде оценено доколко качеството на проведеното обучение удовлетворява първоначално зададени изисквания.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Примерен модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

Моделът стъпва основно върху модела на Дон Къркпатрик за оценяване на качествата и резултатите от обучението в неговите различни форми. Този модел включва в себе си четири нива за оценка, като в него се отчитат постигнатите учебни резултати, удовлетвореността от провежданото обучение от страна на обучаеми и на работодатели и влиянието на обучението за дейността за самите организации, в които ще работят и/или работят кадрите, завършили обучението.

Четиристепенният модел на Къркпатрик, включващ четири нива на оценка на обучението:

- оценка на отношението към обучението (реакция);
- измерване на придобитите знания и умения (познания);
- оценка на приложението на наученото в работата (поведение);
- измерване на въздействието върху бизнес резултатите на организацията (резултати).

Схематично, следвайки концептуалния модел на Къркпатрик, моделът за Мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение може да се представи по следния начин:



Моделът поставя резултатите, до които води обучението, на първо място, както и за това какво трябва да правят обучаемите, за да ги постигнат. Придобитите компетенции нямат почти никаква полза, ако те не се прилагат в практиката и на работното място, нито се използват в реална работна среда. Това само по себе си няма да доведе до подобро представяне на обучаемите, както и да спомогне за постигането на целите на организацията.

Предложен модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

Оценяването на цялостния процес на обучение може да се реализира най-ясно чрез ползване на „Скала за оценяване на програми за обучение“ на Доналд Къркпатрик, като за адаптация на модела, ще се използва само оценките на резултатите от обучението на трите нива:

- Ниво 1: Учене – До каква степен обучаемите лица повишават своите знания и усъвършенстват уменията си?
- Ниво 2: Поведение – До каква степен те променят своето поведение?
- Ниво 3: Резултати – Какви крайни резултати са налице? (по отношение на промяната на качеството и количеството на външните параметри на професионалната дейност).



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Следната таблица може да се използва в зависимост от желаните нива на оценка.

Таблица 7. Желани нива на оценка

Ниво	Обект на оценяване	Примерни методи за оценяване	Примерен инструментариум	Бележки
1	Учене	Методи за оценяване на постиженията на обучаемите лица при усвояване на учебния материал; Тестове, наблюдения от страна на учителите и ЦПО	Инструментариум за оценяване на постиженията на обучаемите лица при усвояване на учебния материал; наблюдение; интервю; изходящ тест	Провежда се по време и/или непосредствено след приключването на курса в зависимост от неговата програма. Предимства: Относително лесно приложение, дава ясни и еднозначни резултати.
2	Поведение	Наблюдение; Сравнение с контролни групи; Независима експертна оценка.	Въпросник за самооценка, Въпросник за обратна връзка от прекия ръководител, резултати от атестиране, анкетни карти и разговори с учащите, обучаващите и преките ръководители в организацията; самоанализ и самооценка; сравнение на резултатите с резултати от контролни групи; устни или писмени доклади; сравнение с подобни ситуации в предишни периоди	Провежда се в определена периодичност (1, 3, 6, 12 месеца) след провежданото обучение. Изисква поддържане на последваща връзка с учащите или добра координация с мениджърите при провеждане на вътрешно-фирмено обучение.
3	Резултати	Сравнения и анализи; Изолиране на ефекта от обучението за постигане на желания резултат (доколко постигнатият резултат се дължи на проведеното обучение и доколко на други фактори)	Статистически данни; данни за икономическите показатели; интервю; карти за изолиране на ефекта от обучението, Анализ на икономически показатели и данни за изпълнението. Доклад на прекия ръководител Измерване на ROI	Провежда се в определена периодичност (1, 3, 6, 12 месеца) след обучението. Изисква добра координация с мениджърите и финансовите отдели при провеждане на вътрешнофирмено обучение или проследяване промяната в статута на заетост при безработни курсисти.

Първо ниво на оценка на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

Първото ниво е оценката за **ученето**, която се фокусира върху увеличаването на знанията на обучаемите лица. За да бъде ефективно тази оценка следва да се осъществи, веднага след приключване на курса и/или обучението. Приложимият метод за оценка е Въпросник за оценка на придобити компетенции. Интервютата с обучаемите лица също могат да са добър метод за получаване на оценката, но пък този подход може да отнеме доста време. Тук най-често задаваните въпроси са: Какво са научили обучаемите лица в професионалното обучение за придобиване на

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

квалификация? До каква степен са усвоили нови знания и умения в съответствие с целите на професионално обучение? Ниво на осмисляне, способност и увереност при ползване на новата информация?

Организация на провеждане:

Оценката може да бъде два типа – обща и профилирана.

Обща оценка:

Общото оценяване се прави в края на курса или в края на всеки модул, с цел да се определи ефективността от обучението и постигането на очакваните резултати.

ПРИМЕРЕН ВЪПРОСНИК ЗА ОЦЕНКА ОТ ПРОВЕДЕНО ОБУЧЕНИЕ: (I-во ниво)						
Име на обучаемия:					Дата:	
Курс/квалификация/обучение:						
Организация:						
Длъжност:						
1. Каква е основната причина да посетите този курс?						
Удостоверяване на професионално обучение						
Придобиване на професионална квалификация						
Получаване на общи знания и умения						
Подготовка на сертификационен изпит						
Подготовка за промяна в кариерата						
Друго (моля посочете): _____						
2. Как бихте оценили проведеното обучение според скалата по-долу? Моля, използвайте скалата от 6 до 2, където 6 представлява изключително или отлично, а 2 – неприемливо или слабо						
Учебна програма и съдържание	6	5	4	3	2	
Свързаност на лабораторните упражнения с реалния работен процес	6	5	4	3	2	
Практическа полза от уменията и знанията, получени от всеки един урок	6	5	4	3	2	
3. Как бихте оценили и проведеното обучение според скалата по-долу? Моля, използвайте скалата от 6 до 2, където 6 представлява изключително или отлично, а 2 – неприемливо или слабо.						



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Знания и умения, получени на това обучение	6	5	4	3	2					
Влияние на обучението върху ефективността на моята работа	6	5	4	3	2					
Влияние на обучението върху моята кариера	6	5	4	3	2					
4. В какъв процент от работното Ви време ще използвате знанията и уменията, получени на този курс? Изберете само един отговор.	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %
5. Ако мислите, че това обучение е имало положителен ефект върху Вашата работа, в каква насока е повлияло най-вече:										
Повишаване на качеството										
Възможност за внасяне на нововъведения										
Повишаване на продуктивността										
Намаляване на времето за завършване на задачите										
Намаляване на разходите										
Повишаване на продажбите										
Повишаване на удовлетвореността на клиентите										
Повишаване на удовлетвореността на служителите										
6. С колко очаквате да се повиши Вашата производителност и развитието на бизнеса за Вашата организация?	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %

Тъй като в общата оценка не се определени отделните характеристики на учебните постижения и компетентности на обучаемите лица, затова при необходимост и финансова възможност следва да се извърши профилирана оценка на компетенциите.

Профилирана оценка на компетенции:

Целта е да се насочат усилията му към развитие на конкретните характеристики на компетенции и уменията, да се открият възможно по-детайлно силните и слабите страни в постиженията. Критериите са изключително конкретни и по този начин може да се отрази по-точно напредъка по отношение на едни цели и изоставането по отношение на други. Профилираното оценяване се основава на отделни съществени характеристики на подготовката на обучаемите лица, произтичащи от целите на курса. За всяка от тези **характеристики** се изработват **критерии и показатели за тяхното измерване**, които са част от профила на постиженията. Получените резултати са индикатор за придобитите знания и умения, като могат да се използват за прогнозиране на нивото на професионалните компетенции. Чрез тях обучаващата организация отчита доколко са постигнати предварително поставените главна и поддържащи цели, на чиято основа е изграден целият учебен курс.

Следва, обаче да се има предвид, че да се извърши профилирана оценка на компетенции за степента на професионална квалификация според държавните образователни стандарти или квалификация по част от професия, първо следва да се :

- Утвърди компетентностен модел:
- Изготви компетентностен профил
- Разработи карти за оценка на компетенциите

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Утвърждаване на компетентностен модел:

За таксономия на компетенциите могат да се използват:

1. ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) е многоезичната европейска класификация (таксономия) на термини, свързани със знания, умения/компетентности и длъжности на 25 езика, вкл. български. Тя се базира на Международната стандартна класификация на професиите ISCO-08 и съдържа около 5000 длъжности описани с 6000 уникални умения, включващи както технически умения и компетенции, така и „меки умения“. ESCO е част от стратегията „Европа 2020“. Профилът на всяка от длъжностите в ESCO включва наименованието ѝ, описание на задачите, алтернативни наименования, мястото ѝ в йерархичната структура на Международната стандартна класификация на професиите (ISCO-08), както и знанията и уменията/компетенциите, които са важни за тази професия в европейски мащаб.
2. Националният каталог на компетенциите, който е базиран онлайн в MyCompetence и регламентира единна типология, наименования и дефиниции на компетенциите, използвани в разработването на Секторните компетентностни модели ги класифицира и систематизира по тип, област и клъстери. В Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence. Тук профилът на всяка от длъжностите съдържа описание на длъжността и компетентностна рамка на длъжността.
3. Секторен компетентностен модел - модел на ключовите длъжности и компетенциите, свързани с тяхното успешно изпълнение в конкретен икономически сектор (бранш), базиран в MyCompetence. Системата съдържа моделите на 25 сектора. Секторният компетентностен модел се утвърждава от Секторния консултативен съвет и представлява доброволен професионален стандарт в подбора, оценяването, управлението на представянето, обучението и развитието на човешките ресурси в предприятията от сектора. Секторният компетентностен модел в MyCompetence включва: 1. Списък на ключовите длъжности в сектора; 2. Компетентностни профили на ключовите длъжности.

В допълнение могат да бъдат използвани и разработените компетентностни модели в рамките на проект „Разширяване на капацитета и обхвата на Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence“ по проект BG05M9OP001-1.013-0001-C01 „Развитие на националната система за оценка на компетенциите –MyCompetence“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020“. Бенефициент на проекта е Министерство на труда и социалната политика, а изпълнител на обществената поръчка, съгласно договор РД 04-240/22.12.2017 г. е Българска стопанска камара – съюз на българският бизнес. Целта на проекта е развитие на Националната система за оценка на компетенциите –MyCompetence, чрез разширяване на нейния капацитет и обхват, актуализиране на разработените и утвърдени секторни модели в съответствие с динамиката в развитието на пазара на труда, разработване и внедряване на два нови електронни модули –за анализ, одит и оценка на длъжности и за анализ и оценка на потребностите и ефекта от обучение на персонала.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Изготвяне на компетентностен профил

Изготвяне на компетентностен профил преминава през препоръчително ниво на владение на компетенцията - определя нивото на развитие на компетенцията, като може да се приложи скалата на Ликърт с четири нива на проявление на компетенциите, дефинирани по критерии, свързани със степента на индивидуална отговорност и автономност, сложността на работата и необходимостта от ръководство на организацията, съдействие и подкрепа в изпълнението на задачите.

Разработване на карти за оценка на компетенциите

Картата за оценка на компетенциите е документ за оценка на компетенциите на основата на конкретен компетентностен профил на обучаемия. Отразява процеса на оценяване, източниците на информация за трудово представяне в реална среда.

Важно е да се оцени дали обучаемите лица могат да покрият стандартите, очаквани на работното място така както са отразени в съответните стандарти или резултати по обучението на професионалния курс.

Всяко ниво на владение на дадена компетенция се дефинира ясно и еднозначно в избраната скала за оценка. Пример за подходяща скала за оценка на реалното ниво на владение на компетенциите може да се използва скалата на Ликърт, която за настоящия модел е доразвита в следните степени на оценка:

Скала за оценка на Компетентността

Не е приложимо Компетентността не е приложима и не следва да се оценява

Ниво 0 - Няма познания относно компетентността. Няма способност да прилага знанията.

Ниво 1. Основни **базови познания** относно компетентността. Има ограничена способност да прилага знанията в ежедневната си работа.

Ниво 2. Добри **работни познания** относно компетентността. Има способност да прилага знанията в ежедневната си работа.

Ниво 3. Има **зadълбочени познания** по отношение на компетентността. Широкообхватна способност да прилага знанията в ежедневната си дейност.

Ниво 4. Има **обширни експертни познания и умения** по отношение на компетентността. Способност да изтъква предимствата/недостатъците на всеки от процесите във връзка с компетентността. Способен да ръководи или обучава други лица в областта на компетентността.

За всяка компетентност следва да се прилага скала на владение от 0 до 4. Нивата на владение, следва да представляват средносрочната цел за развитие на компетентностите за обучаемите лица.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

ПРИМЕРНА КАРТА ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

Компетентност	Общо оценени:	Обучаеми лица				
		Постигна то ниво 0	Постигна то ниво 1	Постигна то ниво 2	Постигна то ниво 3	Постигна то ниво 4
1. Професионална компетентност 1						
2. Професионална компетентност 2						
3. Професионална компетентност 2						
4. Професионална компетентност 2						
5.						

Организация на провеждане:

Предлагания метод са онлайн-базирани проучвания - компютърно-базирани и уеб-базирани форми на оценяване, с които могат да се съберат по-добри резултати. Тези оценки предлагат възможност за събиране на данни, проследяване, отчитане и по-задълбочен преглед на обучението. Попълват се от участниците чрез даден уебсайт или в ИС на НАПОО при осигурена оперативна и функционална съвместимост. От административна гледна точка, оценяването е по-ефективно, защото данните се записват директно от участниците. С тези данни НАПОО може да проследява ефективността на дадено обучение, да види напредъка, да сравни рейтингите между различните курсове и да сравни резултатите на обучаемите. Тези оценки могат да бъдат конфигурирани, така че да уловят най-различни данни за курса: производителност, усвоени знания по различни теми, усвоени компетенции и приложени знания, както и много други.

Второ ниво на оценка на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

Второ ниво – поведение. Проследяването на реализацията на обучените лица в съответствие с придобитата квалификация се осъществява на второ ниво. Второто ниво се заключава в оценка на това - как се е променило поведението на участниците в резултат на обучението и доколко наученото се прилага в реална работна среда. Съжденията се постигат и чрез отчитане удовлетвореността на служителите от изграденото поведение, което завършилите обучение демонстрират на работното място.

Оценката на поведението се опитва да определи дали обучаемите лица в курса, прилагайки наученото, променят поведението си, в резултат на обучението. Този анализ, в зависимост от темата, може да се направи веднага или няколко месеца след края на курса. Може да се проведе интервю, както и оценка на текущото поведение на обучаемите лица, за да потвърдят, че тяхното

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

поведение и използване на обучението е ефективно. Поведението на хората се променя с течение на времето, а това предполага, че хората също имат възможност за реално използване на обучението и да променят поведението си на базата на това, което са научили. Най-честите инструменти за измерване на резултатите от придобити компетенции от конкретно обучение са въпросниците за самооценка, въпросник за обратна връзка.

Най-честите въпроси, които се задават тук на това ниво са: До каква степен обучените лица променят своето трудово поведение в резултат на придобитите знания, умения и компетентност? Приложимост на наученото в ежедневната работа и в нерутинни ситуации. Устойчивост и ефект от промененото поведение. Иначе казано, как е пренесено знанието от учебната зала на съответното работното място?

ПРИМЕРЕН ВЪПРОСНИК ЗА ОЦЕНКА НА ПРИДОБИТИ КОМПЕТЕНЦИИ: (II-то ниво)															
Име на обучаемия:						Дата:									
Организация:															
Длъжност:															
Придобита квалификация/обучение/курс															
1. Как оценявате като цяло учебното съдържание, методите и практическите материали, използвани в обучението, в което сте взели участие? Моля, използвайте скалата от 6 до 2, където 6 представлява изключително или отлично, а 2 – неприемливо или слабо.						6	5	4	3	2					
2. Чувствате ли се уверен/а и компетентен/а в ежедневната Ви работа в следствие на придобита квалификация/обучение/курс ?															
Не															
Не мога да преценя															
В известна степен															
Да															
3. Колко често прилагате наученото в рамките на обучението в ежедневната Ви работа?															
Не го прилагам															
Не мога да преценя															
Рядко															
Понякога															
Винаги															
Друго															
4. В какъв процент от работното Ви време използвате знанията и уменията/компетенции, получени на този курс/обучение? Изберете само един отговор.						100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

5. Каква част от натрупаните вследствие на обучението компетенции - знания, умения и/или компетенции се трансферира в работата Ви?	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %
6. Ако мислите, че това обучение е имало положителен ефект върху Вашата работа, в каква насока е повлияло най-вече:										
Повишаване на качеството										
Възможност за внасяне на нововъведения										
Повишаване на продуктивността										
Намаляване на времето за завършване на задачите										
Намаляване на разходите										
Повишаване на продажбите										
Повишаване на удовлетвореността на клиентите										
Повишаване на удовлетвореността на служителите										
Друго: (моля, посочете)										
7. Повиши ли се Вашата производителност и развитието на бизнеса за Вашата организация, вследствие посещенията Ви на този курс/квалификация/обучение?										
Не										
Не мога да преценя										
В известна степен										
Да										
8. Доколко повишаването на Вашата производителност е повлияно от посещенията на този курс? (Например, ако мислите, че посещенията на курса се повлиял наполовина, отбележете 50%.)	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %
9. При желание от Ваша страна, моля, посочете конкретен пример, в който сте използвали наученото от обучението.										
10. Участието Ви в това обучение отрази ли се върху ежедневната Ви работа от гледна точка на начина на изпълнение на функциите, които са Ви възложени да осъществявате?										
Не										
Не мога да преценя										
В известна степен										



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Да		
11. Срещате ли трудности при прилагане на наученото от този курс в ежедневната Ви работа?		
Не		
Не мога да преценя		
В известна степен		
Да		
12. Споделяте ли наученото в рамките на обучението с Вашите колеги?		
Не		
Понякога		
Да		
Друго		
13. Бихте ли препоръчали посетеното от Вас обучение/курс на Вашите колеги?		
Не		
Не мога да преценя		
В известна степен		
Да		
14. Тук можете да споделите всичко, за което не сте намерили подходящо място по-горе:		
15. Тук можете да споделите всичко, за което не сте намерили подходящо място по-горе		

Организация на провеждане:

Предлагания метод са онлайн-базирани проучвания - компютърно-базирани и уеб-базирани форми на оценяване, с които могат да се съберат по-добри резултати, отколкото чрез формите отпечатани на хартиен носител. Тези оценки предлагат възможност за събиране на данни, проследяване, отчитане и по-задълбочен преглед на обучението. Попълват се от участниците чрез даден уебсайт или в ИС на НАПОО при осигурена оперативна и функционална съвместимост. От административна гледна точка, оценяването е по-ефективно, защото данните се записват директно от участниците. С тези данни НАПОО може да проследява ефективността на дадено обучение, да види напредъка, да сравни рейтингите между различните курсове и да сравни резултатите на обучаемите. Тези оценки могат да бъдат конфигурирани, така че да уловят най-различни данни за курса: производителност, усвоени знания по различни теми, усвоени компетенции и приложени знания, както и много други.

Чрез оценка на поведението, което демонстрират обучаемите, ще се установи каква е професионалната им способност, в каква степен те успяват да се справят с професионалните си задължения на работното място и доколко професионалните компетенции, които притежават, изразени в знания и умения, спомагат за дейността им и са адекватни за заеманата от тях длъжност.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Трето ниво на оценка на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

Третото ниво е оценката на резултатите. То следва да се провежда сред преките ръководители на лицата, които са преминали през съответното професионално обучение. При положение, че организациите дават положителна оценка за нивото на притежаваните професионални компетенции от обучаемите лица и са удовлетворени от тях, може да се направи извода, че качеството на проведеното обучение е успешно.

Съжденията се постигат и чрез отчитане удовлетвореността на работодателите от изграденото поведение, което обучаемите лица демонстрират на работното място. Тук влиза и процеса на получаване на обратна връзка (мнения, съображения, очаквания и препоръки) за работата (трудовете представяне) на обучаем, заемащ конкретна позиция в организацията, нивото на придобити компетенции и т.н.

То измерва въздействието на поведението върху резултатите в организацията, за която се обучават кадрите. Тази оценка определя ефектът от обучението в организацията като цяло. Тази оценка разглежда доколко обучението засяга начина на работа в организацията, подобрението на процесите, спадът на техническите проблеми и др. Трудността при тази оценка е да се покаже връзката между това, което лекторът преподава, поведението, което се променя в отговорностите на участниците, както и положителните и отрицателни обстоятелства, в рамките на организацията. Размерът и обхватът на техническото обучение и броят на участниците в курса, също пряко влияят на възможността на организацията да измери резултатите. Инструментите, които могат да се използват тук са: анализ на икономически показатели и данни за изпълнението, доклад на прекия ръководител, измерване на ROI. Най-честите въпроси, които се задават на това ниво са:

Какви са конкретните резултати от работата на обученото, отчитат се измерими и индиректни показатели, като увеличаване на производителността, намаляване на загуби и разходи, увеличаване на продажби, подобряване на качество, на трудовата и технологичната дисциплина, лична и екипна ефективност, мотивация, удовлетвореност, текучество и пр.

При третото ниво може да се използва базата на индикаторния подход за ефективност. Те отчитат промените в наблюдаваните процеси във времето и пространството, спрямо предварително определено първоначално състояние на организацията. Състоянието и развитието на фирмата се характеризира чрез промените на стойностите на индикаторите, като се използват подходящи методи за анализ и съответно и показатели за нейното измерване. Такива могат да бъдат например:

- Взаимоотношенията с клиенти
- Вътрешните бизнес процеси
- Иновационните процеси
- Въвеждането на нови продукти на пазара
- Качеството на продукта
- Времето за производство
- Познанието и развитието на познанието на служителите
- Удовлетвореността на служителите
- Удовлетвореността на клиентите

Индикаторите дават възможност за количествено измерване и верифициране на целите на организацията и за оценка на тяхното изпълнение, навременно набавяне на информация за

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

актуалното състояние и тенденциите, а когато е необходимо и коригиране на политиката на организацията и управлението с цел подобряване на състоянието.

Тук по-конкретно могат да се включват следните видове индикатори:

- повишено качество;
- съкратени разходи;
- повишен обем на производство;
- съкратен брой инциденти;
- съкратено текучество;
- повишени продажби;
- увеличена печалба и др.

Въпросите, които могат да бъдат изследвани за целите на организацията и за оценка на тяхното изпълнение, вследствие на преминалото обучение могат да бъдат:

- В каква степен се е повишило качеството, в резултат на обучението, през което са преминали обучаемите лица?
- Какъв е приносът му организацията?
- В каква степен се е повишила продуктивността, вследствие проведеното обучение?
- Какъв е резултатът от проведеното обучение за междуличностни комуникации и работа в екип?
- С колко са се съкратили разходите, вследствие проведените обучения на служителите?
- Какви други материални ползи са извлечени от обученията/квалификациите?

ПРИМЕРЕН ВЪПРОСНИК ЗА ОЦЕНКА НА ПРИДОБИТИ КОМПЕТЕНЦИИ: (III-то ниво)															
Име на обучаемия:						Дата:									
Организация:															
Длъжност:															
Придобита квалификация/обучение/курс															
1. Колко често прилагат наученото в рамките на обучението служителите в ежедневната си работа?															
Не го прилагат															
Не мога да преценя															
Рядко															
Понякога															
Винаги															
Друго															
2. В какъв процент от работното им време използват знанията и уменията/компетенции, получени на този курс/обучение? Изберете само един отговор.						100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %
3. Каква част от натрупаните вследствие на обучението						100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

компетенции - знания, умения и/или компетенции се трансферират в работата служителите?											
4. Ако мислите, че това обучение е имало положителен ефект върху Вашата организация/фирма/сфера на дейност, в каква насока е повлияло най-вече:	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %	
Повишаване на качеството											
Възможност за внасяне на нововъведения											
Повишаване на продуктивността											
Намаляване на времето за завършване на задачите											
Намаляване на разходите											
Повишаване на продажбите											
Повишаване на удовлетвореността на клиентите											
Повишаване на удовлетвореността на служителите											
Друго: (моля, посочете)											
5. Повиши ли се Вашата производителност и развитието на бизнеса за Вашата организация, вследствие посещенията Ви на този курс/квалификация/обучение?											
Не											
Не мога да преценя											
В известна степен											
Да											
6. Участието на служителите в това обучението отрази ли се върху ежедневната им работа от гледна точка на начина на изпълнение на функциите на организациите?											
Не											
Не мога да преценя											
В известна степен											
Да											
7. В каква степен се е развила организацията, в резултат на обучението, през което са преминали обучаемите?											
повишено качество											
съкратени разходи											
повишен обем на производство											
съкратен брой инциденти											
повишени продажби											
увеличена печалба и др											



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

8. Можете ли да посочите конкретни приноси за организацията в следствието на обучението на служителите? Например: - С колко са се съкратили разходите, вследствие проведените обучения на служителите - Какви други материални ползи са извлечени от обученията/квалификациите?	
---	--

Организация на провеждане

Тази оценка може да се направи чрез провеждане онлайн анкетни проучвания чрез ИС на НАПОО при осигурена оперативна и функционална съвместимост. Те следва да се провеждат **сред преките ръководители на лицата**, които са преминали през съответното обучение. При положение, че организациите дават положителна оценка за нивото на притежаваните професионални компетенции от служителите и са удовлетворени от тях, може да се направи извода, че качеството на проведеното обучение е успешно.

Приложимост към модела:

Оценката се осъществява от поведението на конкретните обучаеми в реална работна среда на база на действията на обучения, които описват практическото проявление на конкретната компетентност и изпълняват ролята на индикатори за нейното измерване. Те обозначават смислени, важни, критични (ключови) за проявлението на съответната компетентност, практически действия и постъпки, които водят до успешно (отлично) представяне на конкретната ключова работна позиция. Поведенията могат да бъдат наблюдавани, проследявани, измервани, оценявани и аргументирани с конкретни резултати, факти и документирирани.

Обвързване на резултатите с последващ мониторинг и оценка

НАПОО следва да изготвя годишни анализи за реализацията на завършилите професионално образование, като с това се създадат предпоставки за действаща система за проследяване реализацията на обучаемите лица, завършили професионално образование, които да послужат за извършване на анализи и вземане на управленски решения. В индикаторите (Показатели за мониторинг на качеството на професионалното обучение в ЦПО) които са включени в модела за мониторинг на качеството на професионалното обучение в ЦПО³¹, два от показателите (№5 и № 6 Използване на придобитите умения на работното място) са свързани с реализацията и използването умения на работното място и биха могли да осъществят връзката между двата модела.

След приключване на оценката на постигнати резултати и степента на нивото на владение на конкретна компетентност на ниво обучаеми от определен курс ще се даде възможност чрез

³¹ Предложението в модела е да бъдат възприети индикаторите за мониторинг на качеството на ПОО в ЦПО в съответствие с препоръката на ЕП и Съветът за установяване на Европейска референтна рамка за качество в професионалното образование и обучението



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

изследване на резултатите от обучението и усвоените и приложени компетентности от него в реална среда да бъде оценено доколко качеството на проведеното обучение удовлетворява първоначално зададени изисквания. Този анализ следва да се осъществява от експерти на НАПОО въз основа на събраната информация, включително чрез ИС. Той ще способства в системата да могат да бъдат въведени заключения относно областите с добри резултати и тези, които се нуждаят от допълнителни подобрения.

Целта е да се извърши анализ на институционално равнище на всички компетентности, като се обединят резултатите от индивидуалните оценки на компетентностите на всички обучаеми по определена степен на професионална квалификация според държавните образователни стандарти или квалификация по част от професия.

В анализа за всяка оценена компетентност следва да се представи общият брой обучаеми, оценени във връзка с тази компетентност, и тяхното разпределение съгласно постигнато и желано ниво на оценка. Така ще се осигури ясен преглед на цялостното ниво на развитие на компетентностите в рамките например на определен курс за придобиване на професионална квалификация.

Анализът, следва да дава и желаното ниво на владение на дадена компетентност, която може да варира в зависимост от подбора на задачи и подзадачи от страна на обучаемите в реална практическа среда. Поради това при разпределението на обучаемите в съответствие с оценката на нивото на владение на дадена компетентност следва да се отчита желаното ниво на владение на всяка компетентност.

Въз основа на доказателствата, включени в анализите на институционалните оценки следва да се определят компетентностите, които НАПОО възнамеряват да подобрят, и начините за това. Препоръчително е да се извърши систематичен анализ на резултатите за всяка компетентност и да се подберат компетентностите, които следва да бъдат доразвити. След определянето на компетентностите следващата стъпка е да се избере най-подходящият подход за тяхното развитие до желаното ниво, които да бъдат обвързани с степента на професионална квалификация съгласно държавните образователни стандарти или квалификациите по част от професия.

Предложения за нормативните промени:

Действащата нормативна уредба не съдържа конкретни текстове с цел обвързване на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение. Във връзка с това, че липсва законова разпоредба за условията и реда, в ЗПОО следва да се предвидят текстове, които да регламентират, че условията и редът за обвързване на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение се определят с Наредба на министъра на образованието и науката.

Наред с извършване на промените в ЗПОО и приемане на Модела е необходимо да бъде изготвен нормативен документ - Наредба, издадена от министъра на образованието и науката. С тази наредба следва да се определят условията и редът за обвързване на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение.

Стъпки (план) за внедряване на модела

1. Създаване на междуетатна работна група, която да изготви проект на Наредба

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

2. Съгласуване на Наредбата с министъра на труда и социалната политика, както и със съответните отраслови министри и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Тази нормативен акт следва да регламентира реда и процедурата за взаимодействие и на съгласуваност на действията между НАПОО и МОН с оглед:

да се включат текстове относно качеството на професионалното обучение във връзка прилагане на модела за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение.

да се регламентират правата и задълженията на всички органи на системно и институционално равнище, свързани с осигуряване на високо качество на Модела за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

3. Със Заповед на министъра на образованието и науката да бъде определена междуведомствена работна група за доразработване на Модела, с които да се регламентира обвързването на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение с придобиването на професионална квалификация в системата на професионалното образование и обучение. Междуведомствена работна група следва да се председателства от НАПОО и да предложи Проект на Наредба за обвързване на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение.
4. Пилотно тестване и въвеждане на Наредбата в действие.

Финансово обезпечаване на отделните дейности

По отношение на възможностите за финансиране на модела, такива предложения са направени по принцип в Междинния доклад, т. 9.8. Предложенията са валидни и относно този модел: модела може да се финансира със средства от физически лица, от юридически лица, от програми и проекти, финансирани с национални и регионални средства, със средства от европейските структурни фондове или със средства от европейското икономическо пространство. За профилирана оценка на компетенции (ниво III) следва да се събира и допълнителна такса от работодателите, при заявка от тяхна страна.

Финансирането следва да се осигурява от физическите лица по реда и условията, определени в Наредбата за обвързване на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение. Обучението може да се финансира от:

- обучаемите лица;
- работодателите;
- държавния бюджет (вкл. активни политики на пазара на труда);
- програмите на ЕС и др. източници

Самофинансирането от обучаемите лица следва да е най-често срещаният източник на финансиране, следван от финансиране от работодателите. В тази връзка може да се помисли и за

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

сключване на рамково споразумение за сътрудничество с национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите и осигуряване условия за обвързване на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение. Сътрудничеството между НАПОО, МОН и браншовите и отраслови организации на работодателите ще осигури добра практика при определянето на единни критерии за оценка на професионалните компетенции на обучаваните, необходими за придобиване на съответната степен на професионална квалификация по изучаваната професия и/или специалност.

За целите на управленските решения, които НАПОО има във връзка с това, че разработва държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии, могат да бъдат отпускани и целеви средства с Постановление на Министерския съвет (МС определя държавната политика в областта на ПОО, които да целят изрично проверка на стандартите, критериите и нормите за придобиване на различните степени на професионална квалификация според държавните образователни стандарти или квалификациите по част от професия, и когато това се налага да се променят и/или актуализират знанията, уменията и компетентностите, необходими за упражняване на дадена професия.

Участници в Модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

В Модела следва да са ангажирани следните институции:

Народното събрание на Република България осъществява законодателна дейност в областта на ПОО – следва да се направят съответните промени в ЗПОО.

Министерският съвет на Република България определя държавната политика в областта на ПОО.

МОН управлява, координира и осъществява политиката в областта на ПОО. Министъра на образованието следва да издаде Наредба, в която да се определят условията и редът за обвързване на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение.

МТСП участва в изпълнението на националната политика в областта на ПОО;

Министерството на културата прилага политиката за ПОО в училищата по изкуствата;

Министерството на младежта и спорта прилага политиката за ПОО в спортните училища;

Министерството на здравеопазването участва в координирането на Списъка на професиите за ПОО;

Секторните министерства са включени в разработването, координирането и актуализирането на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии; в разработването, координирането и актуализирането на Списъка на професиите за ПОО;

Представителна организациите на работодателите и синдикатите участват в: разработването, координирането и актуализирането на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Националната агенция за професионално образование и обучение - НАПОО изготвя стандартите след съгласуване със съответните министерства и ведомства, а министърът на образованието и науката ги утвърждава. Въз основа на анализ на дейността на центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране прави предложения за усъвършенстване на системата на професионалното образование и обучение. Осъществява контрол на дейността и оценка на качеството на обучението в лицензираните институции в системата на професионалното обучение; разработва и предлага на министъра на образованието и науката списъка на професиите за професионално образование и обучение и държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии

Агенцията по заетостта осъществява държавната политика по насърчаване на заетостта и предоставя информация за кариерно ориентиране, консултиране и обучение на заети и безработни лица;

Заклучение

Моделът отчита степента на придобитите знания и умения, както и дава обратна връзка за удовлетвореността на обучаемите от учебния процес и количеството и нивото на формираните в тях специални компетенции, на базата на резултатите от:

- външното независимо оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучението;
- проследяването на реализацията на обучените лица в съответствие с придобитата квалификация;
- оценката на удовлетвореността на работодателите, на завършилите обучение и други.

Прилагането на модела дава информация за качеството на обучението, степента на съответствие между планираното и постигнатото, слабите места в обучението, както и възможностите за усъвършенстване на системата, в която то се провежда.

След провеждането на обучението и оценяването му от различните участници, при необходимост се предприема корекционна дейност по отношение на:

- корекции на предлаганото съдържание;
- непрекъснато актуализиране на квалификацията на учителите;
- корекции на процеса на обучение;
- предлагане на нови форми за обучение;
- корекционни дейности за подобряване на резултатите от обучението.

Подходящо осъществената корекционна дейност е една от основните предпоставки, за реализирането на гъвкаво обучение и готовността на обучаващата институция да предложи адекватно професионално обучение, съобразено с тях.

2.3. Указания за провеждане апробирането на независимото външно оценяване в рамките на проекта „Качество и ефективност“.

Изпълнителят следва да разработи и представи Указания за провеждане апробирането на независимото външно оценяване в рамките на проекта „Качество и ефективност“ от национално представена или браншови организация на работодателите. Указанията следва да включват добре

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

обосновани конкретни предложения за определяне на професионално направление, професии, специалности, административно-териториални области, обучаващи институции, в които да се осъществи тестване с мин. 60 лица, завършили професионално обучение в ЦПО през 2021 г.

Изпълнителят следва да разработи и представи Указания за провеждане апробирането на независимото външно оценяване в рамките на проекта „Качество и ефективност“ от национално представена или браншови организация на работодателите.

Според техническата спецификация, Указанията следва да включват добре обосновани конкретни предложения за определяне на професионално направление, професии, специалности, административно-териториални области, обучаващи институции, в които да се осъществи тестване с мин. 60 лица, завършили професионално обучение в ЦПО през 2021 г.

1.3.1. Предложения за определяне на професионално направление, професии, специалности, административно-териториални области, обучаващи институции, в които да се осъществи тестване с мин. 60 лица, завършили професионално обучение в ЦПО през 2021 г.

За да бъде направено мотивирано предложение са прегледани данни от два основни източника на информация, както и ситуацията на пазара на труда към края на юли, 2020 г. във връзка с пандемията от КОВИД-19.

Източник 1. Средносрочни прогнози за развитие на пазара на труда

Средносрочни прогнози за развитие на пазара на труда въз основа на доклад Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България, Заетост и дисбаланси на пазара на труда, Фактори на предлагането на труд (2008–2034), разработен в рамките на изпълнението на дейностите по проект „Изготвяне на доклади с разработени дългосрочни и средносрочни прогнози за развитието на пазара на труда и бъдещото търсене и предлагане на труд в България“ по проект BG05M9OP001-1.007-0001 „Повишаване ефективността на провежданата политика по заетостта“ по ОП РЧР – Обособена позиция № 1: „Изготвяне на доклади със средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда“ и статистически данни от регистъра на НАПОО за обучени лица.

Основни предизвикателства на пазара на труда в средносрочен и дългосрочен план

Основните предизвикателства на пазара на труда в средносрочен и дългосрочен план, които са ясно очертани и от изготвените в настоящия анализ прогнози са както следва:

- **Продължаващо намаление на населението в трудоспособна възраст и застаряването на работната сила** – Тези демографски процеси оказват и ще продължават да оказват неблагоприятно въздействие на пазара на труда. Те определят постоянно намаляващото предлагане на труд и свиването на заетостта. По този начин демографските процеси имат негативно въздействие и върху потенциалния БВП и икономическия растеж на България в дългосрочен план.
- **Ниска технологична интензивност на икономическите дейности** – През последното десетилетие почти не се наблюдава преодоляване на технологичната изостаналост на българската икономика спрямо средните нива в ЕС 28 по отношение структурата на заетостта.⁷⁹ При представените тук актуализирани прогнози тази технологична изостаналост

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

е проследена през структурата на заетостта по икономически дейности и сектори. Този проблем е ключов в разбирането на изведените тенденции по отношение на най-търсените професии, ключовите сектори, регионалните неравенства на пазара на труда и т.н.

- **Структурен недостиг от квалифицирани кадри със средно образование и структурен излишък от заети лица с основно и по-ниско и висше образование** – Именно поради технологичното изоставане на икономиката, структурата на заетостта по икономически дейности е такава, че преобладаваща част от заетите лица са ангажирани в сектори *преработваща промишленост, търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети и строителство*, а търсенето на квалифицирана работна ръка в тези сектори се отнася предимно до лица със средно образование. Търсенето в случая надвишава предлагането на труд от лица със средно образование. Ето защо, на част от работните места в някои сектори, предназначени за лица със средно образование са ангажирани и се очаква да бъдат ангажирани лица с висше образование (които, ще бъдат недоизползвани) от една страна, и лица с основно и по-ниско образование (които ще бъдат свръхзаети) от друга страна.

Средносрочните прогнози за пазара на труда очертават следното:

Потенциално предлагане на труд и заетост. През периода 2020–2034 г. броят на населението на възраст 15-64 г. се очаква да намалее с 11.3% до около 4 млн. души (спад от 502.8 хил.). Това изменение следва общата демографска тенденция на спад на населението и съответно се отразява в динамиката на трудоспособното население в страната. През първия период 2020–2024 г. според прогнозите се очаква населението на възраст 15-64 г. да намалее от 4 468.7 хил. до 4 305.5 хил. (3.7%).

Намаляването на броя на трудоспособното население през прогнозния период предопределя и динамиката в заетостта – въздействието на негативните демографски процеси върху заетостта се проявява постепенно в дългосрочен план. За целия период на прогнозата се очаква кумулативен спад на заетите от 6% до 2 962.6 хил., но поради факта, че спадът на населението в трудоспособна възраст е по-голям, коефициентът на заетост за страната се очаква да нараства. Първата година от прогнозния период се явява и последната, за която се очаква ръст на заетостта – с 1.2% до 3 151.8 хил. През 2021 и 2022 г. се очаква заетостта да се запази непроменена, като след това тенденцията се обръща. Спад в заетостта е прогнозиран за периода 2020–2024 г. с 0.9% до 3 122.5 хил. Това намаление е в следствие на спада на населението, който се засилва до края на периода. Заетостта към 2034 г. намалява допълнително с още 4.5% или със 140.9 хил.

Прогноза за заетостта по образователни степени. По образователни степени заетостта в страната в прогнозния период се очаква да има следната динамика:

- През периода 2020–2024 г. се очаква намаление в броя на заетите лица с основно и по-ниско образование с 46.5 хил., или с 13.6%.
- Общият кумулативен спад на заетите с основно и по-ниско образование за периода 2020–2034 г. е от 37.8%. В резултат на прогнозираната само с 6% по-ниска заетост общо за икономиката може да се твърди, че освен спада на населението друг основен фактор за това е намаляващото търсене на труд с такова образование/квалификация.

Прогнозите за заетостта на лицата със средно образование показват противоположна динамика в средносрочен и дългосрочен план:

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

През периода 2020–2024 г. се очаква броят на заетите лица със средно образование да се повиши слабо с 0.4% до 1 807.4 хил. (с 6.8 хил.).

Всичко това води до осезаемо подобрене в образователно-квалификационната структура на населението, като се повишава дялът на населението със завършено висше образование. Налице е преориентиране в търсенето на труд от лица с ниско към такива с по-високо образование.

Коефициентът на заетост за възрастовата група 15–64 г. се очаква да нараства постоянно в средносрочен и дългосрочен план, като през 2034 г. прогнозираната стойност на този показател достига до 74.7%. 25

Средносрочни прогнози за заетостта по икономически дейности

Заетостта по икономически дейности следва динамиката на заетостта общо за икономиката – ръст за периода 2021–2022 г., последван от спад до края на средносрочния период в резултат, на което се наблюдава слабо намаление в заетостта към края на периода спрямо началото му.

Основен принос за това намаление в заетостта имат услугите, като например в сектор *търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети* се очаква спад от 8.2% до 475.2 хил. заети лица към 2024 г. Следват секторите *хотелиерство и ресторантьорство* с намаление в броя на заетите от 6.4% до 154.2 хил.; *добивна промишленост*, където се очаква заетостта да намалее със 17.9% до 23.4 хил.; *производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и газообразни горива* със спад от 6.7% до 36.2 хил.; *финансови и застрахователни услуги* с намаление от 2.3% до 62.6 хил. и др.

Нарастване на заетостта в средносрочен план се очаква основно в дейностите: *образование* с 9.6% до 204 хил.; *преработваща промишленост* – с 2.2% до 635.6 хил.; *хуманно здравеопазване* от 6.3% до 180.1 хил.; *строителство* с 2.4% до 247.9 хил.; *операции с недвижими имоти* с 29.5% до 18.8 хил. и др. В известна степен при секторите *образование* и *строителство* нарастването на заетостта ще се обуславя и от очакванията за достигането на пред-кризисните равнища на заетост. При останалите сектори, това увеличение ще е предимно в резултат на очакваното засилване на ролята им за заетостта в икономиката.

Средносрочна прогноза за търсене на труд по образователни степени

Прогнозата за търсенето на труд по образователни степени в отделните икономически дейности за периода 2020–2024 г. показва, че при най-нискоквалифицираните лица (тези с основно и по-ниско образование) се очаква относително слаба динамика в потребността от такива човешки ресурси от страна на работодателите. Тази динамика съответства на общата прогноза за пазара на труда в страната, но в отделните сектори очакваните тенденции са разнопосочни – прогнозираните спадове на търсенето на труд в определени сектори ще бъдат компенсирани с ръстове в други:

Нарастването на броя на позициите за нискоквалифицирани лица се очаква основно в секторите: *преработващата промишленост* с 1.4 хил.; *образование* с 0.7 хил.; *строителството* и *хуманното здравеопазване* с по 0.6 хил.; *операции с недвижими имоти* с 0.3 хил. и др.

В същото време със спад в търсенето на тези лица ще се характеризират сектори като: *търговията* с 1.2 хил.; *добивната промишленост* с 0.5 хил.; *хотелиерство и ресторантьорство* с 0.4 хил.; с по 0.3 хил. за *доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване и административните дейности*.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Потребността от човешки ресурси със средно образование се очаква да се свие в средносрочен план:

Основно това се дължи на секторите: *търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети* (със спад на заетите от 31.9 хил.); *хотелиерство и ресторантьорство* (-8.8 хил.); *добивна промишленост* (-3.9 хил.); *административни дейности* (-1.9 хил.); *производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и газообразни горива* (-1.8 хил.).

Тези спадове в броя на позициите за лица със средно образование не могат да бъдат компенсирани с очаквания ръст в други сектори, като например прогнозираното увеличение в броя на заетите в следните сектори: *преработваща промишленост* (с 10.5 хил.); *хуманно здравеопазване* (5.8 хил.); *образование* (5.1 хил.); *строителство* (4 хил.); *държавно управление* (3.1 хил.); *операции с недвижими имоти* с 2.3 хил. и др.

Основен принос за това намаление в заетостта имат *услугите*, като например в сектор *търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети* се очаква спад от 8.2% до 475.2 хил. заети лица към 2024 г. Следват секторите *хотелиерство и ресторантьорство* с намаление в броя на заетите от 6.4% до 154.2 хил.; *добивна промишленост*, където се очаква заетостта да намалее със 17.9% до 23.4 хил.; *производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и газообразни горива* със спад от 6.7% до 36.2 хил.; *финансови и застрахователни услуги* с намаление от 2.3% до 62.6 хил. и др.

Нарастване на заетостта в средносрочен план се очаква основно в дейностите: *образование* с 9.6% до 204 хил.; *преработваща промишленост* – с 2.2% до 635.6 хил.; *хуманно здравеопазване* от 6.3% до 180.1 хил.; *строителство* с 2.4% до 247.9 хил.; *операции с недвижими имоти* с 29.5% до 18.8 хил. и др. В известна степен при секторите *образование* и *строителство* нарастването на заетостта ще се обуславя и от очакванията за достигането на пред-кризисните равнища на заетост. При останалите сектори, това увеличение ще е предимно в резултат на очакваното засилване на ролята им за заетостта в икономиката.

Прогнозата за търсенето на труд по образователни степени в отделните икономически дейности за периода 2020–2024 г. показва, че при най-нискоквалифицираните лица (тези с основно и по-ниско образование) се очаква относително слаба динамика в потребността от такива човешки ресурси от страна на работодателите. Тази динамика съответства на общата прогноза за пазара на труда в страната, но в отделните сектори очакваните тенденции са разнопосочни – прогнозираните спадове на търсенето на труд в определени сектори ще бъдат компенсирани с ръстове в други:

Нарастването на броя на позициите за нискоквалифицирани лица се очаква основно в секторите: *преработващата промишленост* с 1.4 хил.; *образованието* с 0.7 хил.; *строителството* и *хуманното здравеопазване* с по 0.6 хил.; *операции с недвижими имоти* с 0.3 хил. и др.

В същото време със спад в търсенето на тези лица ще се характеризират сектори като: *търговията* с 1.2 хил.; *добивната промишленост* с 0.5 хил.; *хотелиерство и ресторантьорство* с 0.4 хил.; с по 0.3 хил. за *доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване и административните дейности*.

Средносрочни прогнози за заетостта по региони. В средносрочен план (2020–2024 г.) разпределението на заетостта на територията на страната ще е неравномерно:



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

В структурата на заетостта с водещо значение ще е област София-град, където работят 22.3% от заетите в страната. Следват областите Пловдив с дял от 9.9%, Варна с 6.6%, Бургас с 5.9% и др.

Най-нисък ще е дялът на заетите в областите Видин с 1% от заетостта, 1.3% е дялът на заетите в Силистра и Монтана, 1.4% в Габрово и Разград, по с 1.5% са Ямбол, Ловеч, Смолян и Търговище.

Очаква се броят на заетите през разглеждания период да се понижи слабо. Във всички области на страната се очаква спад в броя на заетите:

С водещо значение за този спад са големите градове като София, Пловдив, Варна, Бургас и др. Там се очаква намаление в броя на заетите с между 100 и 500 хил.

По образователни степени търсенето на труд в отделните области към 2024 г. показва, че преобладаващо ще се търси персонал със средно образование. На следващо място ще са необходими специалисти с висше образование, а най-слабо ще е търсенето на работници с основно и по-ниско образование.

Най-много ще се търсят лица със завършено средно образование в средносрочен план в областите София–град (321.9 хил.), Пловдив (177.3 хил.) и Бургас (105 хил.). Докато най-малко ще са необходими на пазара на труда лица със средно образование в областите: Видин (16.9 хил. д.), Разград (23.1 хил.) и Силистра (24.4 хил.).

На регионалния пазар на труда в областите Силистра, Разград, Ямбол, Видин, Монтана, Перник и Търговище ще се търсят между 11.6 и 12.9 хил. висшисти към 2024 г. Докато в областите София–град (344.4 хил.), Пловдив (110.3 хил.) и Варна (82.9 хил.) ще е най-голяма нуждата от кадри с висше образование.

Най-ниско ще е търсенето на лица с ниска квалификация в областите Видин, Габрово, Монтана, Ловеч, Враца, Кюстендил и Перник, където ще се търсят само между 1.4 и 2.4 хил. работници към края на средносрочния период. За същия период най-високо ще е търсенето на по-ниско квалифицирани работници в областите София–град (20.8 хил.), Пловдив (19.1 хил.) и Бургас (15.4 хил.).

Средносрочни прогнози за заетостта по професии

Установилите се през последните години тенденции на повишение на заетостта при лицата с по-високи степени на квалификация и намаление при тези с по-ниска квалификация се очаква да продължат и в средносрочен план.

За периода 2020–2024 г. се очаква следната динамика в заетостта по класове професии:

Най-голям ръст се очаква да има при специалистите с 3.8%, а в края на периода техният брой ще възлиза на 555.9 хил.;

Положителна динамика се прогнозира и при ръководителите – ръст от 0.8% и брой заети през 2024 от 182 хил.;

При техниците и приложните специалисти – ръст от 0.4%, а броят им достига до 300.5 хил.

При квалифицираните работници – нарастване с 0.3% и достигане до брой от 337.9 хил. заети.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Фактът, че ясно се очертава нарастваща необходимост от по-висококвалифицирани специалисти означава, че по-високотехнологичното развитие следва да бъде обезпечено от специалисти с висока квалификация.

Същевременно в средносрочен план спад се очаква в професиите, изискващи по-ниско образователно-квалификационно ниво като: персонал зает с услуги за населението с 4.2% до 529.7 хил.; и помощен административен персонал с 0.5% до 281.7 хил. заети; професиите неизискващи определена квалификация – с 0.2% до 383.9 хил. и при машинните оператори и монтажниците с 0.1% до 364.4 хил.

Тази динамика на развитие в средносрочен план съответства на европейските тенденции, наблюдавани през последните години за все по-нисък дял в структурата на заетостта на лицата със средна и по-ниска квалификация, и съответно все по-висок дял на лицата с по-висока квалификация.

Секторните измерения на заетостта по класове професии са както следва:

Прогнозите за заетостта на специалистите в средносрочен план показват, че се очаква ръст основно в секторите: *образование* (с 11.9 хил.); *хуманно здравеопазване* (с 5.4 хил.) и *държавно управление* (с 4 хил.). Най-висок се очаква да е спадът в броя на специалистите в дейностите: *търговия*; *ремонт на автомобили и мотоциклети* с 2 хил. и с по 0.3 хил. във *финансови и застрахователни дейности*; *култура, спорт и развлечения*; *производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и газообразни горива* и *хотелиерство и ресторантьорство*.

Нарастването в броя на заетите на ръководни позиции за периода 2020–2024 г. се обуславя от очакванията за ръст в дейностите: *държавно управление* с 1.3 хил.; с по 0.8 хил. в *образование* и *хуманно здравеопазване*; от по 0.6 хил. в *операциите с недвижими имоти* и *преработващата промишленост*; и с 0.3 хил. в *строителството*.

При техниците и приложните специалисти се предвижда ръст в заетостта в следните икономически дейности: *държавно управление* с 2.4 хил.; с 1.0 хил. в *преработващата промишленост*; с по 0.7 хил. в *операциите с недвижими имоти* и *хуманно здравеопазване* и от 0.6 хил. в *строителството*.

Ръст в заетостта в средносрочен план се очаква и за квалифицираните работници, като той основно ще се наблюдава най-вече в сектор *преработващата промишленост* (4.3 хил.) и в *строителството* (1.3 хил.).

При персонала, зает с услуги за населението, търговията и охраната спадът по сектори в периода до 2024 г. ще се движи основно от понижената заетост в *търговия* – с 20.5 хил. и в *хотелиерство и ресторантьорство* с 6.6 хил.

Понижението в броя на лицата без определена квалификация ще е движено основно от по-ниската заетост в *търговията* – с 4.9 хил. и в *хотелиерството и ресторантьорството* с 1.7 хил.

Очаквани структурни несъответствия по образователна степен и икономически дейности

- В средносрочен план структурните дефицити от лица със средно образование плавно намаляват. През 2020 г. те ще обхващат 187.4 хил. работни места, които ще бъдат заети от лица, с различна от търсената от работодателите квалификация. През 2024 г. техният брой се очаква да възлиза на 149.0 хил. Недозаетостта при човешки ресурси с висше образование

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

ще нараства в средносрочен план, като през 2024 г. броят на заетите лица с висше образование на позиции, за които не се изисква такова ще възлиза на 38.9 хил. По отношение на лицата с основно и по-ниско образование прогнозите показват, че свръхзаетостта им ще намалява. През 2020 г. структурният излишък в случая ще възлиза на 152.0 хил., а през 2024 г. – на 110.1 хил.

- Очакваните структурни несъответствия в заетостта няма да бъдат наблюдавани равномерно по сектори. В някои сектори не се очакват структурни несъответствия, а в други – съществени такива. Идентифицирането на секторите, в които ще се наблюдават структурни несъответствия в рамките на разработения прогностичен модел е базирано на съпоставка между потребности и предлагане на труд. При предлагането на труд в модела са взети под внимание поведенческите особености на активните лица, а именно мотивацията им и възможността за избор⁵⁴ да започнат работа в даден отрасъл. От своя страна, тази мотивация и възможност за избор са определени от немалко фактори, сред които ключови са:

В средносрочен и дългосрочен план, водещите три сектора, които ще се характеризират с най-голям брой заети, са преработващата промишленост, търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети и строителство. Прогнозите показват, че броят на заетите в тях лица ще е близо 1.4 млн. (46.2% от всички заети лица)

В случай на плавна конвергенция към избраната цел, ролята на *преработващата промишленост* ще се засилва, въпреки очакваното свиване в заетостта. През 2020 г. броят на заетите в сектора ще е 621.6 хил., а през 2024 г. – 635.6 хил. (ръст за периода от 2.2%). В края на средносрочния хоризонт делът на заетите в сектора ще възлиза на 21.6%.

Очаква се значително свиване на сектор *търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети*, като броят на заетите в него лица през 2020 г. ще е 517.3 хил., през 2024 г. той ще спадне до 475.2 хил. (спад от 8.2% за периода). Свиването на сектора на търговията ще е в резултат на общото свиване в заетостта и очакваното реструктуриране на икономиката. Друг фактор, който се очаква да окаже значително влияние върху сектора е прогнозираният спад в потреблението в дългосрочен план (поради влошената демографска структура и общото намаляване на населението). В края на средносрочния хоризонт делът на заетите в сектора ще възлиза на 16.1%.

Строителството ще продължава да има значимо влияние на пазара на труда. Секторът показва най-бавно възстановяване от влиянието на криза и заетостта започна да се възстановява едва след 2017 г. През 2020 г. в сектора се очаква да бъдат заети 242.2 хил., а през 2024 г. – 247.9 хил. (ръст за периода от 2.4%). В края на средносрочния хоризонт делът на заетите в сектора ще възлиза на 8.4%.

В сектор *транспорт, складиране и пощи* заетостта се очаква да възлиза на 214.2 хил. през 2020 г. и на 213.9 хил. през 2024 г. (спад от 0.2% за периода). В края на средносрочния хоризонт делът на заетите в сектора ще възлиза на 7.3%.

По отношение на ключовия за икономическото развитие сектор *създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения*, прогнозите показват, че тези дейности ще запазят ролята си на пазара на труда, като се очаква леко нарастване на дела на заетите в общата заетост. През следващите години ще има известно оживление в сектора: през 2020 г. броят на



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

заетите в него лица ще е 93.9 хил., през 2024 г. – 94.1 хил. (ръст за периода от 0.2%). В края на средносрочния хоризонт делът на заетите в сектора ще възлиза на 3.2%.

Средносрочни прогнози за потребности от квалифицирана работна сила

Средносрочните прогнози за търсенето на труд по образователни степени в ключовите сектори показват, че:

Най-голяма потребност от човешки ресурси с основно и по-ниско образование през 2024 г. ще се наблюдава в сектора на преработващата промишленост (62.7 хил. работни места), строителството (25.7 хил. работни места) и търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (13.7 хил. работни места). Най-малка потребност от такива човешки ресурси се очаква в сектор ИКТ (0.3 хил. работни места) и държавно управление (3.9 хил. работни места).

През 2024 г. човешките ресурси със средно образование ще бъдат най-търсени в секторите преработващата промишленост (477.1 хил. работни места), търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (359.3 хил. работни места) и транспорт, складиране и пощи (168.1 хил. работни места). Най-малка потребност от такива човешки ресурси се очаква сектор ИКТ (32.0 хил. работни места) и образование (58.5 хил. работни места).

Най-голямо търсене на човешки ресурси с висше образование през 2024 г. се очаква в секторите държавно управление (154.8 хил. работни места), образование (137.2 хил. работни места) и търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (102.2 хил. работни места). Най-малка потребност от такива човешки ресурси се очаква в сектор транспорт, складиране и пощи (37.0 хил. работни места) и строителство (47.6 хил. работни места).

Средносрочни прогнози за водещи професии

Средносрочните прогнози за заетостта през 2024 г. по класове професии в ключовите сектори показват, че:

Най-много работни места за професионален клас *ръководители* се очакват в сектор *държавно управление* (32.6 хил. работни места) и *преработваща промишленост* (26.2 хил. работни места).

– С най-висок дял на професионален клас *ръководители* в заетостта си ще се характеризират *държавно управление* (13.6%) и сектор *ИКТ* (8.2%).

Най-много работни места за професионален клас *специалисти* се очакват в сектор *образование* (136.3 хил. работни места) и *държавно управление* (104.3 хил. работни места).

– С най-висок дял на професионален клас *специалисти* в заетостта си ще се характеризират сектор *образование* (66.9%) и *хуманно здравеопазване и социална работа* (50.7%).

Най-много работни места за професионален клас *техници и приложни специалисти* се очакват в сектор *държавно управление* (61.7 хил. работни места) и *преработваща промишленост* (46.4 хил. работни места).

– С най-висок дял на професионален клас *техници и приложни специалисти* в заетостта си ще се характеризират сектор *държавно управление* (25.7%) и сектор *ИКТ* (19.6%).

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Най-много работни места за професионален клас *помощен административен персонал* се очакват в сектор *търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети* (47.2 хил. работни места) и *транспорт, складиране и пощи* (36.2 хил. работни места).

– С най-висок дял на професионален клас *помощен административен персонал* в заетостта си ще се характеризират сектор *транспорт, складиране и пощи* (16.9%) и сектор ИКТ (11.8%).

Най-много работни места за професионален клас *персонал, зает с услуги за населени-ето, търговията и охраната* се очакват в сектор *търговия; ремонт на автомобили и*

мотоциклети (231.0 хил. работни места) и *хуманно здравеопазване и социална работа* (39.8 хил. работни места).

– С най-висок дял на професионален клас *персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната* в заетостта си ще се характеризират сектор *търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети* (48.8%) и *хуманно здравеопазване и социална работа* (22.1%).

Най-много работни места за професионален клас *квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии* се очакват в сектор *преработваща промишленост* (194.4 хил. работни места) и *строителство* (57.4 хил. работни места).

– С най-висок дял на професионален клас *квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии* в заетостта си ще се характеризират сектор *преработваща промишленост* (30.7%) и *строителство* (22.3%).

Най-много работни места за професионален клас *машинни оператори и монтажници* се очакват в сектор *преработваща промишленост* (155.5 хил. работни места) и *транспорт, складиране и пощи* (91.3 хил. работни места).

– С най-висок дял на професионален клас *машинни оператори и монтажници* в заетостта си ще се характеризират сектор *транспорт, складиране и пощи* (42.7%) и *преработваща промишленост* (24.5%).

Най-много работни места за клас *професии, неизискващи специална квалификация* се очакват в сектор *преработваща промишленост* (119.2 хил. работни места) и *строителство* (74.0 хил. работни места).

– С най-висок дял на тези професии в заетостта си ще се характеризират сектор *строителство* (28.8%) и *преработваща промишленост* (18.8%).

Актуална ситуация на пазара на труда с оглед мерките и последствията от пандемията КОВИД – 19 (към 31.07.2020)

По данни от Наблюдението на работната сила, провеждано от Националния статистически институт, през второто тримесечие на 2020г. на годишна база заетостта намалява в сравнение със същия период на 2019 г., а безработицата се увеличава. Според данните на Агенцията по заетостта регистрираните в бюрата по труда безработни през месец юли 2020 г. отчитат увеличение на годишна и намаление на месечна база. Съществено влияние на динамиката на регистрираната безработица оказва въведеното на 13 март 2020 г. извънредно положение и предприетите от правителството мерки за ограничаване на разпространението на корона вируса в страната.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Заетост. През второто тримесечие на 2020г. заетите на възраст 15 и повече навършени години, по данни на Националния статистически институт (НСИ), намаляват със 183.2 хил. в сравнение с второто тримесечие 2019г. Броят име 3079.6 хил., като спрямо първото тримесечие на 2020г.се отчита намаление от 27.6 хил. Коефициентът на заетост за населението на възраст 15-64г. е 67.4%, като в сравнение с второто тримесечие на 2019 г. намалява с 3.3 процентни пункта(п.п.). Коефициентът на заетост за възрастовата група 20-64г. е 72.2% -с 3.5 п.п.по-нисък спрямо същия период на 2019г. Сред икономическите дейности с най-голямо увеличение в броя на заетите на възраст 15 и повече навършени години през второто тримесечие на 2020 г. спрямо същия период на предходната година са „Държавно управление“ (с 14.8хил.), и „Добивна промишленост“ (с 11.6хил.) ,а икономическите дейности, в които се наблюдава най-голямо намаление в броя на заетите са „Хотелиерство и ресторантьорство“ (с 68.2 хил.), „Преработваща промишленост“ (с 29хил.) и „Строителство“ (с 27 хил.).

Работни места и постъпили на работа лица Заявените работни места на първичния пазар на труда през юли са 16 349, като 79.0% от тях са в частния сектор. Най-голям дял свободни работни места са заявени в преработващата промишленост (26.8%), хотелиерството и ресторантьорството (19.2%), търговията, ремонта на автомобили и мотоциклети (10.8%), административните и спомагателните дейности (9.4%), образование (8.6%) и държавното управление (5.2%). По данни на АЗ през юли 2020 г. на работа са постъпили общо 27 423 безработни, повечето от които (25 303 лица) са започнали работа на първичния пазар на труда. От началото на годината броят на постъпилите на работа лица достига 153 083, по-голямата част от които (142 799 лица) са започнали работа на първичния пазар на труда. През месеца работа на субсидирани работни места са започнали 2 120 безработни лица от рисковите групи –1 208 по програми и мерки за обучение и заетост и 912 –по схеми на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”. Според данните на АЗ през юли най-много започнали работа се отчитат в сектора на преработващата промишленост –19.0% от всички започнали работа, следвани от хотелиерство и ресторантьорство –17.5%, търговията, ремонта на автомобили –13%, държавно управление –5.9%, строителство –5%, селско, горско и рибно стопанство –4.1% и др.

Източник 2. Статистика на база регистрите на НАПОО за обучени лица

При направения преглед на данните от статистиката на НАПОО за обучени лица се откриха следните тенденции за 2018 и 2019 г.

Таблица 8. Брой обучени лица по професионални направления

Обучени лица по СПК			Обучени лица по част от професия		
Професионално направление	Брой обучени 2018	Брой обучени 2019	Професионално направление	Брой обучени 2018	Брой обучени 2019



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

542 Производствени технологии – текстил, облекло, обувки и кожи	1320	2112	525 Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства	18417	19664
482 Приложна информатика	2297	2088	861 Сигурност	10090	9529
811 Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг	2876	1866	815 Фризьорски и козметични услуги	4475	5350
582 Строителство	3455	1693	621 Растениевъдство и животновъдство	2993	2814
622 Градинарство (паркове и градини)	1903	1585	840 Транспортни услуги	3581	2810
			582 Строителство		

При обученията за степен на професионална квалификация и част от професия професионалните направления, които събират най-голям брой обучени лица са представени в таблицата. Включени са 2 календарни години, за да се очертае оформящата се тенденция. Има разлика в професионалните направления по отношение СПК и част от професия.

Таблица 9. Брой обучени лица по административно-териториални области за 2018 и 2019

Обучени лица по СПК			Обучени лица по част от професия		
Област	Брой обучени 2018	Брой обучени 2019	Област	Брой обучени 2018	Брой обучени 2019
София - град	3622	3929	София - град	24773	22342
Благоевград	2142	1732	Варна	6179	5986
Варна	1516	1186	Пловдив	6297	5606



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Плевен	1464				
		1046	Стара Загора	2893	3342
Пловдив	1237	900	Бургас	3195	2798

След направения преглед е изискана конкретна статистика от НАПОО за указаните професионални направления какво е разпределението по следните критерии:

1. Начин на финансиране.

Начините за финансиране на професионалното обучение включват следните форми:

Заявки от ДБТ, заявки от работодател или заплащане от обучаемия, финансирани от различни програми и фондове или от държавния бюджет.

За да се изолират външните фактори и условия са избрани единствено начините на финансиране следващи пазарния принцип, а именно заявки от работодател или заплащане от обучаемия.

2. Следващият филтър, който е използван е административно-териториалния. Избрани са областите с най-голям дял обучения за придобиване на СПК през 2019 г., а именно

София, Варна, Плевен, Пловдив, Благоевград. По данни от НАПОО в тези териториални области има достатъчно ЦПО.

Административно-териториална област	Брой ЦПО
София	488
Благоевград	29
Варна	81
Плевен	38
Пловдив	86

По този начин е направен и следващият филтър. Този филтър се свързва и с обосновка на административно-териториалния критерий.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

3. Следващият филтър е направен според професионалното направление и професии, с най-много обучаеми, като професионалните направления са подбрани спрямо анализите и прогнозите за развитие на пазара на труда.

Въз основа на броя обучени по професионални направления, професии и специалности е избрано следното:

Професионално направление: 525 Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства, 2ра квалификационна степен

Професия: *Професия:* Монтьор на транспортна техника: Код: 525020. Специалност: Автотранспортна техника

Обучените лица са концентрирани по области по следния начин:

Разпределението по административно-териториални области (за 60 обучаеми):

код на специалността	наименование на специалността	Административно-териториална Област	Брой обучени по области	Относителна тежест	Брой лица за включване в апробиране
5250201	Монтьор на транспортна техника: Код: 525020. Специалност: Автотранспортна техника	Благоевград	9	0.004	0
		Варна	342	0.175	11
		Плевен	7	0.003	0
		Пловдив	95	0.048	3
		София -град	1498	0.767	46

Обучаващите организации, на базата на предходен опит са:

Област Варна:

200912814	ЦПО към АВТОШКОЛА КАЛИ
-----------	------------------------

Резерва:

200712507	ЦПО към ВОЛАН ТРАНС ЕООД гр. Варна
-----------	------------------------------------

Област Пловдив:

200612380	ЦПО към "РУЛАН" ООД
2014121118	ЦПО към ТРАНСИНГ АД



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Област София:

200712518	ЦПО към Технически университет гр. София	София
201112901	ЦПО към ПРОФЕСИОНАЛ БГ ООД	София

4. Подбрани са професиите и специалности по които най-голям брой лица са завършили професионално обучение.

На базата на статистическите данни са определени професионално направление, професия и специалност въз основа на средносрочната прогноза за пазара на труда. От професионалните направления са извадени 811 Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг и 815 Фризьорски и козметични услуги, тъй като туристическия сектор и частично сектора на услугите са силно засегнати от кризата свързана с КОВИД-19.

Предложението е изпитването да се апробира за цяла професия и след обучение по част от професията, с акцент върху пълната квалификация, например в съотношение 30:70.

5. За избраните професии и специалности са селектирани ЦПО, в които са се обучили най-много лица.

1.3.2. Указания за провеждане апробирането на независимото външно оценяване

За да бъде проведено апробиране, са предложени следните стъпки:

1. Стъпка 1. Определяне на критериите за избор на професионално направление, професии, специалности, области в страната

Критериите за апробиране, предложени в настоящите указания, са основани на аналитично-статистически подход, като се прави преглед на статистическите данни от регистъра на НАПОО за завършилите професионално обучение в страната.

В таблица се подреждат всички критерии, като се правят колони по критерии, като те се степенуват по важност. Критериите се подреждат от експерт в НАПОО/избран външен изпълнител. Ако дейността се извършва от външен изпълнител, НАПОО осъществява контрол.

Въз основа на тези данни се правят филтри за сортиране по следните критерии:

Критерий 1. Начин на финансиране на професионалното обучение.

Съществуват множество форми за финансиране на професионалното обучение. Сред тях са собствено финансиране, финансиране от работодател, финансиране от държавния бюджет, финансиране по ОПРЧР чрез различни процедури или други програми. Предложението от нас критерий е избран, за да не се влияе избраното професионално обучение от външно финансиране и неговата наличност, а да е приложим единствено пазарния принцип.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Критерий 2. Определяне статистически на административно-териториалните области (първите 5), където са обучени най-много лица. Този критерий от своя страна посочва и съществуващия капацитет на ЦПО в административно териториалните области.

За всяка административна област може да се изготви коефициент на относителна тежест (според броя на ЦПО), като по този начин се определи броя на лицата, за които да бъде направено апробирането.

Критерий 3. Определяне на професионално направление, професия и специалност

На база на статистическите данни се подреждат професиите и специалностите с най-много обучени лица за предходната отчетена година. *2020 г. не е подходяща за основа поради множеството външни фактори, които оказват влияние, както и невъзможността да бъдат провеждани обучения в периода март – май 2020 г.*

В така оформения списък може да се избере професията и специалността с най-много обучени лица (вариант 1). Вариант 2 е да се съпоставят статистическите данни със средносрочните прогнози за пазара на труда и по този начин експертно да се определят професионално направление, професия и специалност.

Критерий 4. Средносрочни прогнози на пазара на труда (незадължителен)

На базата на експертна оценка от препоръките и прогнозите за пазара на труда и статистическите данни по Критерий 3 се подбират професии и специалности за които да бъде проведено апробирането.

Критерий 5. Определяне на обучаваща организации.

За определените професии, и специалности в уточнените области се изчислява статистически кои ЦПО са обучили най-много лица.

За селектираните ЦПО се прави проверка дали са преминали през проверки и какви са заключенията и предписанията.

Избират се тези ЦПО, по квотен принцип на базата на претеглена тежест.

Стъпка 1 се извършва от експерти в НАПОО/избран външен изпълнител, които работят с информацията (база данни) за проведени обучения и имат умения в изготвянето на извадки. Очакваният резултат от изпълнение на стъпка 1 е извадка с Професии, специалности, административни области и ЦПО, където да бъде извършено апробирането.

2. Стъпка 2. Покана към браншовите организации

След подбора на професионална квалификация, професия и специалност, разпределението по териториално-административен принцип и избор на обучаващи организации се изготвя официална покана до съответните браншови организации, в която се информират за предстоящата дейност по външно оценяване.

Поканата трябва да бъде ясна и подробна и да съдържа разяснения за целите на дейностите по изпитване и оценяване. Стъпка 2 би могла да бъде изпълнена и след приключване или по време на провеждане на информационната кампания.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

3. Стъпка 3. Провеждане на обучение

Провеждане на кратко обучение на излъчените от браншовите организации експерти (в рамките на половин или един ден). Целта на обучението е да се запознаят експертите от браншовите организации с нормативната уредба, ДОС, НИП, за да знаят какво се прави и тогава какво да се очаква от тях и как ще участват – като членове на комисии при провеждане и оценка на изпити за професионална квалификация. По време на обучението експертите ще бъдат запознати също с етапите за реализация, изискванията и очакванията на възложителя относно предстоящите изпити.

Обучението може да се проведе присъствено, ако ситуацията позволява или он-лайн, ако са в сила изисквания по отношение на Ковид-19 или с цел оптимизиране на разходите за провеждане, ако няма осигурено финансиране.

4. Стъпка 4. Планиране и провеждане на информационна кампания

Планиране и провеждане на целенасочена и добре организирана информационна кампания за популяризиране, която следва да бъде проведена преди апробирането. Това ще „мобилизира“ и други лицензирани ЦПО, които могат да допуснат, че предстои подобна инициатива. (това е косвена полза от дейността). Тази кампания трябва да обхване и лицензираните ЦПО, чиито курсисти ще бъдат изпитвани. При подготовка на кампанията е добре да бъде направено качествено проучване (интервюта) сред директорите на ЦПО, където ще бъде проведено апробирането, както и с преподавателите, за да се оценят готовността и нагласите им и ако има ограничаващи фактори, те да бъдат преодоляни по време на провеждане на кампанията.

5. Стъпка 5. Осигуряване на обратна връзка от изпитващите

Осигуряване на възможност за текуща обратна връзка от изпитващите. Обратната връзка трябва да бъде предоставена или в деня на провеждане на изпита или след това, като при тази «гореща» обратна връзка трябва да се опише как определят работата с модела, работи ли той, какви затруднения имат, ако не работи, какви са причините, ако работи добре – отново, какви са причините.

6. Стъпка 6. Осигуряване на обратна връзка от изпитваните

Провеждане на кратка анкета сред изпитваните лица относно тяхното виждане, преценка дали работи и предоставяне на пряка обратна връзка със силни и слаби страни.

7. Стъпка 7. Изготвяне на анализ на събраната информация от тестване и апробиране на модела и от всички заинтересовани страни.

По време на тази стъпка се анализира постъпилата информация от всички, включени в апробиране на модела (ЦПО, изпитващи, изпитвани). Добре е да се организират кръгли маси, блокове или дискусийни форуми, за да се обсъди как е преминало тестването. От събраната информация се изготвя доклад

8. Стъпка 8. Одобряване или коригиране на модела

На база на събраната информация се взема решение дали моделът да бъде одобрен, или е необходимо подобрене или промяна с изцяло нова концепция.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Всички действия/стъпки се изпълняват от експерти в НАПОО, запознати с конкретната тематика. Ако това не е възможно се наемат външни експерти, които да извършват дейностите по подготовка на апробирането.

3. Препоръки

С цел изграждането на цялостен подход за управление на качеството в ПОО на системно и институционално ниво е необходимо да се актуализират нормативните документи, с които да се въведат механизми за контрол на качеството, механизъм за мониторинг на поставените цели, свързани с качеството и отразяването им в цялостната политика за ПОО. Това означава да се синхронизират всички елементи – образователни изисквания и стандарти, учебно съдържание, програми, изпитни програми, методи на оценяване, въвеждане на съвременни форми на обучение. Тъй като управление на политиката по отношение на качество в ПОО в ЦПО е сред целите на НАПОО е добре агенцията да предложи на МОН механизъм, по който това да се реализира.

На законово ниво е изведена **легална дефиниция** за качество на професионалното образование и обучение. Качеството на професионалното образование и обучение е регламентирано в чл. 9а, ал. 1 от ЗПОО като „*съвкупност от характеристики на професионалното образование и обучение, които са в съответствие с очакванията и потребностите на личността и на обществото*“.

В ЗПОО е регламентирано създаването на вътрешна система за осигуряване на качество в институциите, които осъществяват обучение за придобиване на професионална квалификация – съгласно чл. 9а, ал. 2 от ЗПОО институциите, които осъществяват обучение за придобиване на професионална квалификация осигуряват качество на професионалното образование и обучение чрез изграждане на **вътрешна система** за осигуряване на качеството при спазване на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии и на действащото законодателство. В чл. 9а, ал. 4 от ЗПОО е регламентирано, че центровете за професионално обучение разработват вътрешната си система за осигуряване на качеството при условия и по ред, определени в наредба на министъра на образованието и науката, съгласувана с министъра на труда и социалната политика, министъра на икономиката, министъра на културата, министъра на младежта и спорта и министъра на земеделието, храните и горите. При извършване на преглед на подзаконовите нормативни актове в областта на ПОО бе установено, че към момента няма действаща наредба по чл. 9а, ал. 4 от ЗПОО. Липсата ѝ в областта на професионалното обучение е преодоляна чрез издадени Указания за разработване на вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение в центрове за професионално обучение от НАПОО, част от Методическите указания към ЦПО, където са регламентираны условия и ред за разработване на вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение в ЦПО. Наложително е да бъде приет нов подзаконов нормативен акт в съответствие с разпоредбата на чл. 9, ал. 4 от ЗПОО.

Да се въведе терминът „мониторинг“ или „проследяване на изпълнението“, като терминологично се направи разграничение с контрола. Мониторингът е свързан с проследяване на изпълнение на поставените цели, докато контролът касае основно съответствие с изискванията и законосъобразност.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Препоръки на базата на направения документален преглед и проучвания :

- Следва да бъде приет нов подзаконов нормативен акт в съответствие с разпоредбата на чл. 9, ал. 4 от ЗПОО, регламентиращ системата за осигуряване на качеството на ПОО. При подготовката ѝ следва да бъдат включени всички участващи организации – НАПОО, АЗ, МОН, МТСП и заинтересованите страни – ЦПО организациите на работодателите и организациите на работниците и служителите на национално равнище. Тази наредба трябва да определи показатели, условия и ред за измерване на качество на професионалното образование и обучение, като същите могат да послужат за база при разработване на модел и/или механизми за управление на качеството. Наредбата трябва да конкретизира и ролите на институциите, участващи в този мониторинг, за да се избегне прекриване между тях. Това може да се отрази чрез промени в ЗПОО (чл. 9), да се разработи и приеме Наредба за качеството в ПОО и промените да се разпишат в Правилника за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение, ЗПОО или подзаков нормативен акт. Необходимо е да се включи текст по отношение функциите на институциите по отношение мониторинг на качеството в ПОО.
- Да се разширят функциите/отговорностите на УС на НАПОО по отношение цялостния цикъл по управление на качеството в професионалното обучение.
- Да се въведе терминът „мониторинг“, като терминологично се направи разграничение с контрола. Мониторингът е свързан с проследяване на изпълнение на поставените цели, докато контролът касае основно съответствие с изискванията и законосъобразност. Това би могло да стане например в ЗПОО (в разпоредбата , регламентираща качеството на ПОО, в подзаконов нормативен акт или в Правилника за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение.
- Да се приеме подзаконов нормативен акт по чл. 32 е, а. 7 от ЗПОО, в който да се определят условията и редът за присъждане, натрупване и трансфер на кредити.
- Правилникът за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение следва да се измени в съответствие с актуалните разпоредби на ЗПОО и ЗПУО по отношение на функции на НАПОО, използвана терминология (ДОС, ЗНП и др), шатни бройки и др
- Да се регламентират с наредба условията и реда за провеждане на дистанционно обучение, в т.ч. приложимостта му за отделните професии (за кои професии би могла да се приложи изцяло дистанционна форма и за кои частично), начини за провеждане на оценяване и др. Приемането на такава уредба е препоръчително в условията на извънредната епидемиологична обстановка, свързана с пандемията с COVID 19, но и в отговор на промени в икономиката и обществото, свързани с технологичното и общественото развитие.

Предлаганите промени в системата за професионално образование и обучение предполагат да се преработи нормативната уредба и по-конкретно: Законът за професионално образование и

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

обучение, Наредба №1 от 19 февруари 2020г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация, както и да се създадат нови нормативни документи.

- В ЗПОО следва да се регламентират институциите, отговорни за независимото външно оценяване, техните функции и отговорности.
- В Наредба № 1 следва да се формулират задълженията по организиране и провеждане на независимо външно оценяване.
- В друг нормативен акт (Наредба, ПМС) следва да се определи лицензионния режим за Лицензирани центрове за независимо външно оценяване или методът за сформирание на Секторни съвети за квалификация.

Министерство на труда и социалната политика ежегодно представя разчети за финансовото осигуряване на активната политика по заетостта. Като част от планирането на програми и мерки за насърчаване на заетостта Агенцията по заетостта ежегодно в съответствие с процедурите за разработване на проекта на бюджет за съответната година представя на МТСП предложение с програмите и мерките за заетост и обучение на възрастни, които да се реализират през плановата година. Планът на Агенцията по заетостта се утвърждава и се осигурява финансово от министъра на труда и социалната политика. Условието и редът за ползване на преференциите по програми за заетост и обучение се определят в съответната програма и/или правила и се утвърждават със заповед на министъра на труда и социалната политика. Поради тази взаимна обвързаност в работата на институциите при планирането на публични средства за професионално обучение е необходимо да се създадат възможности МТСП и АЗ да използват резултатите от оценяването и осъществявания контрол от страна на НАПОО.

В рамките на процедурите за планиране на политиката за ПОО, както и политиката на пазара на труда, НАПОО има възможност да отправя препоръки, формулирани въз основа на анализите, които се правят от докладите за дейността на ЦПО, включително и анализите от докладите за самоконтрол на ЦПО. Тези анализи могат да бъдат използвани при планиране на стратегическите документи за пазара на труда (МТСП), включително прогнозите за пазара на труда, както и при планиране на мерки в Националния план за насърчаване на заетостта (АЗ) и приоритетите и мерките по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (МТСП).

НАПОО използват тези данни за наблюдение на изпълнението на Стратегията на НАПОО, както и за планиране на политиката в ПОО.

Възможна промяна е също чрез ЗНЗ да бъдат въведени текстове за обвързване на държавното финансиране, предоставяно за професионално обучение с качеството на предоставяното от ЦПО обучение чрез резултатите от мониторинга на качеството.

Действащата нормативна уредба не съдържа конкретни текстове с цел обвързване на резултатите от мониторинга на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение. Наред с приемане на Модела е необходимо да бъде изготвен нормативен документ (Наредба), който въвежда този модел. Този нормативен акт следва да въвежда и необходимите механизми и индикатори за измерване на компетенциите.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Необходимо е да се предвидят и извършат промени и да се допълни нормативната уредба в следните насоки да се въведат текстове, които да регламентират Новите организации в националната система за ПОО, които извършват независимата външна оценка, във връзка с прилагането на настоящия модел.

- ЗПОО е регламентира общите изисквания към организацията на системата на професионалното образование и обучение и определя условията и процедурите за придобиване на професионална квалификация. Той е доразвит на подзаконово ниво с наредби, правилници, държавни образователни стандарти, рамкови програми, учебни планове и програми, национални изпитни програми, инструкции, ръководства, заповеди, методики и др. Не всички документи на подзаконово ниво съответстват на актуалните законови разпоредби на ЗПОО и ЗПУО, в момента се приемат нови ДОС за отделните видове професии, включени в СППОО. Не всички наредби, които следва да бъдат издадени въз основа на законовите разпоредби, са приети- например наредба по чл. 9а, ал. 4 от ЗПОО, наредба по чл. 32е, ал. 7 от ЗПОО .

- В момента интензивно се приемат наредби, с които се определят ДОС за придобиване на квалификация по отделни професии от СППОО. Тази интензивна промяна на нормативно определените изисквания за придобиване на квалификация по отделните професии затруднява ЦПО да променят своевременно учебните си програми за дадена професия и да ги приведат в съответствие с тях.

- Непрекъснатите изменения и допълнения на нормативните актове, регулиращи изпълнението на държавната политика за ПОО, са източници на риск по отношение на процесите на планиране, изпълнение, мониторинг и обратна връзка на политиката в областта на професионално обучение.

Финансиране на дейностите по мониторинг и контрол на качеството в професионалното обучение предоставяно от ЦПО, мониторинг на компетентностите, провеждане на независимо оценяване (държавни изпити):

Възможностите за финансиране са разгледани в Междинния доклад и също в раздели в настоящия доклад, където това е част от Техническото задание.

Финансирането на последващия контрол е изключително с бюджетни средства, като това се осигурява с бюджета на НАПОО.

Възможност, която не е разгледана, но съществува е актуализиране на лицензионните такси на НАПОО, тъй като те не са били променяни за дълъг период (повече от 5 години). Според ЗОАРАКС, последващият контрол трябва да е включен в тази такса. При възможно актуализиране, могат да се покрият част от разходите за последващ контрол.

Необходимо е да бъде осигурено и целево финансиране на всеки 2 години за изпълнение на дейностите по мониторинг и контрол на качеството и по-конкретно – финансирани целеви периодични изследвания за качеството на ПО сред работодатели и обучаеми лица.

Разгледана бе констатация от функционалния анализ на секторната политика ПОО, че изпълнението на хоризонталната политика е затруднено от липсата на обособена бюджетна програма. „Разходите за ПОО са включени в Политика в областта на всеобхватното, достъпно и

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

качествено предучилищно и училищно образование. Учене през целия живот - Бюджетна програма „Осигуряване на качеството в системата на предучилищното и училищното образование“, Бюджетна програма „Училищно образование“, Бюджетна програма „Учене през целия живот“ и частично в Бюджетна програма „международен образователен обмен“. Това не позволява да се изчисли точно, колко финансови средства са отделени за секторна политика за ПОО. Добре би било секторната политика за ПОО да има програмно бюджетиране. Така ясно ще могат да се проследят необходимите финансови ресурси за изпълнение на стратегическите цели и индикатори в политиката“.

Това становище не беше отречено в дискусиите от фокус групите, но не беше и подчертано изрично.

Предложенията за финансиране на дейностите включват:

Възможностите за търсене на допълнителни средства чрез създаване на финансов механизъм чрез лицензионни или други такси. Това предложение бе оформено като хипотеза и обсъдено при проведените фокус групи, но не срещна подкрепа като допустим и възможен.

Формиране на бюджетна програма, която да обезпечава процедурите по мониторинг и контрол на качеството. За да бъде формирана подобна програма трябва да се остойностят внимателно дейностите по въвеждане на процесите по мониторинг и контрол на качеството, включително като се направят изчисления относно това, каква част от процесите могат да се осъществяват през ИС, какви са необходимите средства за надграждане на ИС, необходим ли е допълнителен персонал, колко и какви административни ресурси са необходими.

Осигуряване на проектно финансиране на системата за контрол и мониторинг с конкретно определени цели за повишаване на качеството в системата на ПОО. Този вариант ще бъде реализиран с изпълнение на настоящият проект, но подобно решение не е устойчиво.

Възлаган на дейностите по мониторинг и оценка на външна организация – подобни практики съществуват в редица държави, но по отношение на финансирането на тези дейности, финансовото обезпечаване отново би могло да се случи или през такси, финансиране от бюджета или проектно финансиране. Обратната връзка от проучването сочи, че частниците не са на единно мнение по въпроса, като скептичните изтъкват като аргумент както съмнението че „външни хора“ могат да се справят както експертите на НАПОО, така и че подобно решение може би не е правно допустимо. Дори в институции от системата на ПОО обаче има примери за аутсорсване на мониторинг – такъв например е казусът с мониторинга на студентските практики, реализиран от МОН.

Оценка на съществуващата нормативно регламентирана от ЗПОО практика за провеждане на държавния изпит за придобиване на квалификация по професии и прилагането ѝ в ЦПО

Завършването, удостоверяването и признаването на професионалното образование и обучение е регламентирано в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), гл.5. В него са определени конкретно организацията и съдържанието на изпитите за придобиване на професионална квалификация (част по теория на професията и част по практика на професията), изискванията по отношение на комисиите за провеждане на изпитите, включително и особеностите по отношение на валидирането на професионални знания, умения и компетентности. Раздел II на ЗПОО регламентира задълженията за участие в изпитите за придобиване на професионална квалификация на браншовите синдикални организации и на организациите на работодателите.

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Съгласно чл. 35 от ЗПОО в състава на комисиите за провеждане на изпита с равни квоти се включват представители на обучаващата институция, на работодателите и на работниците и служителите. За обучението чрез работа (дуална система на обучение) в състава на комисиите се включва и представител на работодателите по чл. 17а, ал. 1 от ЗПОО.

Държавният изпит за придобиване на професионална квалификация - по теория и практика на професията, се провежда по национална изпитна програма в съответствие с държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия. В съответствие със съдържанието на националната изпитна програма държавният изпит в частта по практика на професията се провежда по индивидуални задания.

Изпитът за придобиване на квалификация по част от професията, както и за актуализиране или за разширяване на професионалната квалификация се провежда като писмен изпит по теория и индивидуално задание по практика, определени от обучаващата институция след съгласуване с представителите на работодателите и на работниците и служителите.

Организирането и провеждането на изпитите по чл. 40 от ЗПОО е в съответствие с разпоредбите на Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности (обн. ДВ, бр. 96 от 21.11.2014 г., в сила от 01.01.2015 г., издадена от министъра на образованието и науката).

Другият нормативен акт, насочен към организацията на изпитите и регулиране на процеса на оценяване, е Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация. С нея се регламентират организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация по чл. 33, ал. 1, т. 2, ал. 2 и 3 от ЗПОО, както и системата за оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация. В нея са определени условията за сформирането и дейността на комисиите за подготовка, организиране и провеждане на изпитите. С приемането на Наредбата се въведоха еднакви изисквания във всички институции в системата на професионалното образование и обучение при организацията, провеждането и оценяването на изпитите за придобиване на професионална квалификация по чл. 33, ал. 1, т. 2, ал. 2 и ал. 3 от ЗПОО. Съгласно Наредба № 1 НАПОО изготвя график с дати за провеждане на държавните изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното образование. В документа се урежда и провеждането на изпити за придобиване на професионална квалификация до утвърждаването на национални изпитни програми по чл. 36, ал. 1 от ЗПОО за учениците и за лицата, навършили 16 години.

Конкретни изводи и акценти:

По отношение на процеса на фактическото изпитване и оценяване на курсистите (като съдържание, етапи, гарантиране на професионализъм, прозрачност и безпристрастност) в осъществявания от НАПОО текущ и периодичен последващ контрол не са заложили конкретни мерки и дейности.

Нормативно регламентираната практика за провеждане на държавния изпит, определена в Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация има следните слаби страни:

----- www.eufunds.bg -----



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

1. Фиксираният график за провеждане на изпитите не позволява гъвкавост на ЦПО при заявка за обучение от работодател, който не желае да се съобразява с фиксиранияте дати.
2. Преобладаващата част от ЦПО по данни от регистъра на НАПОО в интернет страницата не притежават сайт.
3. Не всички ЦПО имат възможност и ресурси да организират видеонаблюдение.
4. Макар и издадена в началото на 2020г. Наредбата не отчита процесите на дигитализация в обществото и целите на ЕС за зелена икономика:
 - „прошнуроват и прономероват папките с писмените работи на явилите се обучаеми заедно с протоколите за дежурство и ги предават на директора/ръководителя на обучаващата институция;“
 - „Всяка писмена работа се подписва от комисията за подготовка и оценяване на изпита - част по теория на професията, след вписване на рецензията и оценката по ал. 3.“

4. Приложения:

Приложения по Дейност 2 - Актуализиране на съществуващия модел за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центровете за професионално обучение

Приложение по дейност 2.1. - Презентация на модела за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центровете за професионално обучение

Приложение по дейност 2.2

- ✓ Приложение 1А Заповед (унифицирана);
- ✓ Приложение 2А Констативен протокол (унифициран);
- ✓ Приложение 3А Писмо ЦПО (унифицирано);
- ✓ Приложение 4А Доклад (унифициран);
- ✓ Приложение №5 Методология за изготвяне на план график за периодичен текущ контрол;
- ✓ Приложение №6 Таблица с индикатори, с ясно посочване на източниците на данни, които включват и индикатори за проследяване на реализацията на завършилите и оценка удовлетвореността на работодателите;
- ✓ Приложение №7 Въпросник за удовлетвореност на работодатели;
- ✓ Приложение №8 Въпросник за удовлетвореност на обучаеми лица.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Приложения по Дейност 3 - Разработване на модел за мониторинг на усвоените компетентности на завършилите професионално обучение, чрез външно независимо оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучението

Приложения по дейност 3.1. - Процедури и образци. Включени са следните образци:

Приложение № 1. Правилник за дейността на Секторен съвет за квалификация

Приложение № 2. Изпитни комисии (примерни правила)

Приложение № 3. Изисквания за провеждане на външни изпити (примерен регламент)

Приложение №4. Примерни бланки за администриране на процеса за външно оценяване

Образец 1. Заявление

Образец 2. Протокол за допускане до държавен изпит за придобиване на професионална квалификация

Образец 3. Заповед

Образец 4. Протокол за дежурство

Образец 5. Протокол за резултата от писмен изпит за определяне на оценка

Образец 6. Протокол за резултата от изпит по практика за определяне на оценка

Образец 7. Протокол за оценките от държавен изпит по теория и практика за придобиване на квалификация по професия

Приложение по дейност 3.2. – Презентация на Модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение

----- www.eufunds.bg -----