



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“



**МЕЖДИНЕН 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 усвоените компетенции на
завършилите професионално обучение“ по проект:
„Проект „Качество и ефективност“, финансиран от
Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”
2014-2020, съфинансирана от Европейския социален фонд”**

ДЗЗД „Качество и ефективност“

8/17/20

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:

.....	1
СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА.....	6
1. Проучване на съществуващите процеси на планиране и изпълнение на политики и услуги за професионално обучение и на мониторинг и контрол на качеството на услугите за професионално обучение.....	8
1.1. Нормативна уредба	8
1.2. Съответствие на процесите по планиране, изпълнение, оценяване/контрол и обратна връзка на политиката в областта на професионално обучение с национални стратегически документи и с препоръката на ЕС за осигуряване на качество на ПОО; 55	
1.3. Обвързаност на процесите за планиране и изпълнение с резултатите от оценяването и осъществявания контрол.....	64
1.4. Актуални процедури за мониторинг и контрол на НАПОО и на Агенция по заетостта.....	65
1.5. Методически материали на НАПОО, предназначени за ЦПО	74
1.6. Указания за работа на доставчиците на обучение, предоставящи обучение по ОП РЧР 2014-2020 съгласно ПМС 280 /2015 г.	77
1.7. Наличните информационни ресурси (електронни, уеб-базирани), вкл. функционалности, адаптивност, възможност за надграждане, интеграция между информационните системи (бази данни) на администрациите.....	79
1.8. Източници на финансиране на процедурите по мониторинг и контрол в НАПОО, МТСП и АЗ	83
1.9. Преглед на резултати по проекти, изпълнявани от НАПОО и МОН в предходни години, насочени към осигуряване на качество.	84
2. Резултати от проучване сред целевата група на обучаваните лица.....	92
2.1. Информация за проучването.....	92
2.2. Профил на участниците в изследването	92
2.3. Обучение.....	92
2.4. Ефект от професионалното обучение	100
3. Резултати от проучване сред представители на централите за професионално обучение	103
3.1. Информация за проучването.....	103
3.2. Специфики на централите	103
3.3. Виждания за сектора и за състоянието на средата.....	105
3.4. Приемливост на таксите	107
3.5. Отношения с ЦИПО.....	108

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“

3.6.	Рейтингова система.....	108
3.7.	Отношение към контролната дейност.....	110
3.8.	Препоръки към информационната система.....	112
4.	Резултати от проучване сред представители на центрoвете за информация и професионално ориентиране	114
4.1.	Информация за проучването.....	114
4.2.	Профил на ЦИПО	114
4.3.	Пречки пред дейността на центрoвете	115
4.4.	Възможности/добри практики	117
4.5.	Рейтингова система на ЦПО	118
4.6.	Препоръки относно лицензирането.....	118
4.7.	Информационна система на НАПОО.....	119
4.8.	Взаимодействие с НАПОО.....	121
5.	Резултати от проучване сред целевата група на работодателите	122
5.1.	Информация за проучването.....	122
5.2.	Запознатост със системата на професионално образование и обучение.....	122
5.3.	Центрове за професионално обучение	126
5.4.	Професионална квалификация на служителите	129
5.5.	Готовност за по-голяма ангажираност в процеса на ПОО.....	132
5.6.	Дуална система на обучение	134
6.	Резултати от проучване сред целевата група на работодателските организации ..	136
6.1.	Информация за проучването.....	136
6.2.	Система на професионално образование и обучение.....	137
6.3.	Възможности за подобрене/добри практики.....	138
6.4.	Центрове за професионално обучение	141
6.5.	Организация и провеждане на изпитите	144
6.6.	Дуална система.....	145
6.7.	Роля на работодателските организации	146
6.8.	Методи за оценка на компетентността на работниците и служителите	147
6.9.	Политика по учене през целия живот	149
6.10.	Публичност на дейностите по професионално обучение.....	149
6.11.	Взаимодействие с НАПОО	150
7.	Резултати от проучване сред целевата група представители на институциите – НАПОО, АЗ, МТСП и МОН	150



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

7.1. Информация за проучването.....	150
7.2. Същност на последващия контрол	151
7.3. Типичните нарушения	154
7.4. Какво е мониторинг и какво е последващ контрол?.....	155
7.5. Анкетните карти за удовлетвореността на АЗ	156
7.6. Финансирането на мониторинга и последващия контрола.....	156
7.7. Рейтинговата система	158
7.8. Информационната система.....	160
7.9. Правни дефицити и абсурди	161
8. Изводи и препоръки	161
8.1. Целева група обучавани лица	161
8.2. Целева група представители на ЦПО.....	162
8.3. Целева група представители на ЦИПО.....	162
8.4. Целева група работодатели	163
8.5. Целева група представители на работодателски организации	164
8.6. Целева група представители на институциите.....	164
9. Анализ на базата на констатации и препоръки	166
9.1. Силни и слаби страни на съществуващите политики и услуги за планиране, изпълнение, мониторинг, контрол и мерки за подобрене на качеството на услугите за професионално обучение.....	166
9.2. Препоръки за подобрене на настоящите практики за мониторинг и контрол на качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО, осъществявани от НАПОО, МТСП, АЗ, вкл. и недопускане припокриването на дейности между институциите.....	171
9.3. Констатирани слабости и липси относно регламентите за организиране и провеждане на обучение за придобиването на правоспособност, обучението по част от професия, дистанционно обучение и др., които оказват съществено влияние върху качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО.....	175
9.4. Препоръки за промяна на участието на заинтересованите страни в процеса по идентифициране на необходими умения, планиране на ПО и контрол на усвоените знания, умения, компетентности (резултати от учене);.....	178
9.5. Оценка на съществуващата нормативно регламентирана от ЗПОО практика за провеждане на държавния изпит за придобиване на квалификация по професии и прилагането ѝ в ЦПО;.....	181
9.6. Препоръки за осъществяване на дейности, влияещи върху качеството на предоставяното в ЦПО обучение, които не са обект на контрол, но допринасят за повишаване на информираността и мотивацията на гражданите;.....	183



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- 9.7. Препоръки относно функциите на ИС/базите данни на трите институции относно обвързаност, функционалности, автоматизация на процесите на проверка и контрол, вкл. и недопускане на товарване на бизнеса с излишна административна тежест; ... 184
- 9.8. Финансиране на процедурите по мониторинг и контрол от НАПОО, МТСП и АЗ – предложения за използване на съществуващи или създаване на нови финансови механизми. Възможности за аутсорсване на функциите по контрол и мониторинг – както за обученията финансирани с публични средства, така и за други обучения; . 185
- 9.9. Предложение за въвеждане на нови и/или актуализиране на съществуващите процеси и модели за планиране и изпълнение на политики и услуги, етапи за внедряването им;..... 187
- 9.10. Предложения за промени в нормативни документи, свързани не само с процеса на мониторинг и контрол, но и регламентиране на придобиването на правоспособност, обучението по част от професия, дистанционно обучение и др. 189

----- 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“

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

АЗ	Агенция по заетостта
ГД „ИДТН“	Главна дирекция „Инспекция за държавен технически надзор“
ДАМТН	Държавна агенция за метрологичен и технически надзор
ДБТ	Дирекция Бюро по труда
ДОБ	Доставчик на обучение
ДОС	Държавни образователни стандарти
ДРСЗ	Дирекция Регионална служба по заетостта
ЕРУ	Единици резултати от ученето
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
ИА „БСА“	Изпълнителната агенция „Българска служба по акредитация“
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
ПО	Професионалното обучение

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“

ПОО	Професионално образование и обучение
СПОО	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
ЕСVET	Европейската кредитна система за професионално образование и обучение
ESOMAR	Европейската асоциация за социални и маркетингови проучвания



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

1. Проучване на съществуващите процеси на планиране и изпълнение на политики и услуги за професионално обучение и на мониторинг и контрол на качеството на услугите за професионално обучение

1.1. Нормативна уредба

В Република България е изградена многоаспектна правна рамка в областта на професионалното образование и обучение. Тя включва разнообразни и многобройни нормативни актове от различна степен - закони, правилници, наредби, държавни образователни стандарти, рамкови програми, учебни планове и програми, национални изпитни програми, инструкции, ръководства, заповеди, методики и т.н.

Нормативни актове, които регламентират системата за професионално обучение в Република България, са:

Конституция на Република България

В Конституцията на Република България са заложили:

- основните принципи за свободно развитие на образованието и отговорността на държавата (чл. 23);
- правото на всеки български гражданин на образование (чл. 53, ал. 1);
- други основни права на гражданите и организациите в сферата на образованието, гаранциите и условията за осъществяването им, ролята и отговорността на държавата: основното и средното образование в държавните и общинските училища е безплатно, включително за възрастните учещи; при определени от закона условия образованието във висшите държавни училища е безплатно; висшите училища се ползват с академична автономия; граждани и организации могат да създават училища при условия и по ред, определени със закон; обучението в тях трябва да съответства на държавните изисквания;
- държавата насърчава образованието, като създава и финансира училища, подпомага способни ученици и студенти, създава условия за професионално обучение и преквалификация; тя упражнява контрол върху всички видове и степени училища (чл. 53, ал. 5)

• **Законът за професионалното образование и обучение** регулира обществените отношения, свързани със: 1. осигуряване на правото на професионално образование и обучение на гражданите, съобразно личните им интереси и възможности; 2. задоволяване на потребностите от квалифицирана работна сила, конкурентоспособна на пазара на труда; 3. осигуряване на условия за функциониране и развитие на системата на професионалното образование и обучение, основаващи се на сътрудничество между нейните институции и органите на изпълнителната власт и на местното самоуправление и социалните партньори; 4. валидиране на професионални знания, умения и компетентности.

Законът за професионалното образование и обучение:



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Определя целта на системата на професионалното образование и обучение (ПОО) – подготовка на гражданите за реализация в икономиката и обществото, като осигурява условия за придобиване и непрекъснато усъвършенстване на професионалната квалификация (чл. 2);
- Урежда структурата на системата на професионалното образование и обучение, която включва: професионално ориентиране, професионално обучение, професионално образование, валидиране на професионални знания, умения и компетентности и определя същността на системата (чл. 4 и чл. 5);
- Раздел I. Професии и степени на професионална квалификация от глава II на ЗПОО регламентира:
 - Списъка на професиите за професионално образование и обучение с включените в него професии и специалности, по които се осъществява професионалното ориентиране, професионално обучение и професионално образование и валидирането на професионални знания, умения и компетентности;
 - Защитени специалности от професии и специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труд;
 - Списък на регулираните професии в Република България;
- Раздел II. Условия и ред за придобиване на професионална квалификация от глава II на ЗПОО регламентира:
 - институциите, които имат право да осъществяват обучение за придобиване на професионална квалификация – професионални гимназии, професионални колежи, училища по изкуствата и центрове за професионално обучение, спортни училища, духовни училища, училища в местата за лишаване от свобода, специални училища - възпитателни училища интернати и социално-педагогически интернати, обединени училища, средни училища, профилирани гимназии, вечерни училища и специални училища - за обучение и подкрепа на ученици със сензорни увреждания, в отделни паралелки в тях; предвидена е правна възможност министерства, общини, висши училища, университетски и многопрофилни болници, организации на работодатели, организации на работници и служители и отделни работодатели да могат да осъществяват обучение за придобиване на професионална квалификация. Законът регламентира възможността за придобиване на професионални знания, умения и компетентности и чрез неформално обучение и информално учене, като за двете понятия има легални дефиниции в ДР на ЗПОО.
 - Въведена е легална дефиниция за „качество на ПОО“ (чл. 9а) , вкл. начини за осигуряване на качеството от страна на институциите, които имат право да осъществяват обучение за придобиване на професионална квалификация;
- Определя съдържанието на документацията за професионално образование и за професионално обучение (чл. 13)



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Документацията за професионално образование и за професионално обучение на ученици включва държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии, рамковите програми, рамковите учебни планове, типовите учебни планове, учебните програми и училищните учебни планове (чл. 13, ал. 1);
- Документацията за професионално обучение на лица, навършили 16 години, включва държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии, рамковите програми, учебните планове и учебните програми (чл. 13, ал. 2);
- Регламентира държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии;
- Регламентира изискванията за разработване на рамкови програми, изисквания за разработване на учебни планове в училищното професионално образование и обучение, изисквания за разработване на учебни планове за професионално обучение на лица, навършили 16 години, изисквания за разработване на учебни програми
- Раздел III. „Организация на процеса на обучение“ от глава втора определя:
 - организация на учебния процес в професионалното образование;
 - организация в професионалното обучение;
 - организация на обучение чрез работа (дуална система на обучение)
- Глава трета от ЗПОО „Институции в системата на професионалното образование и обучение“ регламентира институциите в системата на професионалното образование и обучение и техния статут.
- Глава четвърта от ЗПОО „Съдържание и организация на професионалното образование и обучение“ регламентира професионалната подготовка, практическото обучение, професионално образование и професионално обучение за ученици със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания, за ученици от домовете за отглеждане и възпитание на деца, лишени от родителска грижа, за лица с девиантно поведение и за лица, лишени от свобода, както и кредитите в професионалното образование и в професионалното обучение;
- Глава пета от ЗПОО „Завършване, удостоверяване и признаване на професионалното образование и професионалното обучение“ регламентира начина на завършване на професионалното образование и професионалното обучение, изпитите за придобиване на професионална квалификация, определя документите, удостоверяващи завършено професионално образование и професионално обучение и институциите, които имат право за издаване на документи за професионална квалификация, определя реда и условията за валидиране на професионални знания, умения и компетентности;
- Раздел I от глава шеста “Управление на системата на професионалното образование и обучение“ регламентира управлението на системата на професионалното образование и обучение – статута, функциите и органите за управление на НАПОО, като държавен орган

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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение, за осъществяване на контрол и оценка на качеството на дейността на лицензираните институции, както и за координация на институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование. Регламентирани са лицензии, редът за издаване и изменение на лицензия, последващия контрол, редът за прекратяване и отнемане на лицензията, промяната на професиите в лицензията. В този раздел е регламентирана и информационна дейност на Националната агенция за професионално образование и обучение (чл.50)

- Раздел II от глава шеста “Управление на системата на професионалното образование и обучение“ определя функциите на МОН, МТСП, МЗ, отрасловите министерства, общините и социалните партньори, във връзка с професионалното образование и обучение. Чл. 51 от ЗПОО регламентира задължението на министъра на образованието и науката да провежда държавната политика в областта на професионалното образование и обучение:
- Глава седма от ЗПОО регламентира начините за финансиране на професионалното образование, обучение и ориентиране по отношение на източниците на финансиране, финансиране на НАПОО, финансиране на професионално обучение на лица, навършили 16 години, както и финансиране на практическо обучение в чужбина;
- Глава осма от ЗПОО регламентира откриването, преобразуването, промяната и закриването на професионалните колежи

Изводи, отнасящи се до съществуващите процеси за мониторинг и контрол на качеството на услугите за професионално обучение ПОО

- 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

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

в центрове за професионално обучение от НАПОО, част от Методическите указания към ЦПО, където са регламентирани 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.

- Чл. 9а, ал. 5 от ЗПОО регламентира извършване на **самооценка** на качеството на дейността на институциите, които областите, критериите и показателите за извършване на самооценяването се определят в държавния образователен стандарт по чл. 22, ал. 2, т. 15 от Закона за предучилищното и училищното образование. При извършване на преглед на подзаконовите нормативни актове в областта на ПОО бе установено, че към момента няма действаща наредба, с която се определя държавният образователен стандарт за управление на качеството в институциите. Чл. 22, ал. 8 от ЗПОО въвежда задължение до 31 януари на всяка календарна година централните за професионално обучение и централните за информация и професионално ориентиране да представят в НАПОО информация за извършената дейност през предходната календарна година и **годишен доклад за самооценка на качеството** чрез информационната система на агенцията. Показатели за самооценка на качеството по отношение на ЦПО са определени от НАПОО в документ „Индикатори за представяне на годишна информация за качеството професионалното обучение в ЦПО, разработени от НАПОО на основание чл. 42, т. 12 във връзка с чл. 22, ал. 9 от ЗПОО и утвърдени със Заповед № 08-67/14.09.2018г. на Председателя на НАПОО). Отново празнотата в нормативната уредба е преодоляна чрез вътрешни документи на НАПОО. Следва да бъде приет ДОС за управление на качеството в институциите.

- ЗПОО дефинира **последващия контрол**, които се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение относно изпълнението на изискванията по чл. 49а, ал. 2 от ЗПОО и представяне на информацията по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО от централните за професионално обучение и от централните за информиране и професионално ориентиране. Този контрол следва да се определи като **външна оценка на качеството** на качеството на предоставяното професионално образование и обучение от ЦПО, тъй като се извършва от оценители, външни за оценяваната организация. Редът за осъществяване на последващ контрол е определен във вътрешни документи на НАПОО – Процедура за последващ контрол на Централните за професионално обучение и Процедура за последващ контрол на Централните за информация и професионално ориентиране.

- В ЗПОО не съществуват разпоредби за мониторинг на политиките в областта на професионалното образование и обучение.

- 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 законово предвидени подзаконовите нормативни актове са приети - например наредба по чл. 9а, ал. 4 от ЗПОО, наредба по чл. 32е, ал. 7 от ЗПОО. Непрекъснатите изменения 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

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.

- **Законът за предучилищното и училищното образование** регулира обществените отношения, свързани с осигуряване на правото на предучилищно и училищно образование, както и с устройството, функциите, организацията, управлението и финансирането на системата на предучилищното и училищното образование. Законът се прилага за **училищното професионално образование и обучение**, доколкото друго не е уредено в Закона за професионалното образование и обучение.

ЗПУО е сравнително нов закон (в сила от 01.08.2016 г.). Законът е широкообхватен, много подробен, дефинира конкретно основните термини в него.

В настоящото изложение са разгледани разпоредбите, които се отнасят до качеството на образованието.

Глава трета от ЗПУО регламентира държавните образователни стандарти. Те са дефинирани като „свкупност от задължителни изисквания за резултатите в системата на предучилищното и училищното образование, както и за условията и процесите за тяхното постигане“ (чл. 22, ал. 1 от ЗПУО). ДОС се приемат с наредби, като компетентните органи, които издават наредби, са определени в чл.22, ал. 3-10 от ЗПУО в зависимост от вида на ДОС.

Глава XV от закона регламентира **управлението на качеството**.

Управлението на качеството е определено като непрекъснат процес на организационно развитие, основан на анализиране, планиране, изпълнение на дейностите, оценяване и внасяне на подобрения в работата на детските градини и училищата (чл. 271, ал. 1) ; Управлението на качеството се извършва при условия и по ред, определени с ДОС за управлението на качеството в институциите. Наредба № 16 от 2016 г. за управлението на качеството в институциите в отменена с Наредба, обн. в ДВ бр.100 от дата 15.12.2017г. и в момент няма действащ ДОС за управление на качеството в институциите.

Оценяването съгласно ЗПУО се извършва чрез самооценяване и инспектиране. Самооценяването се извършва при условия и по ред, определени с държавния образователен стандарт за управлението на качеството в институциите, а инспектирането - при условия и по ред, определени с държавния образователен стандарт за инспектирането на детските градини и училищата.

За извършване на инспектирането е създаден Национален инспекторат по образованието като юридическо лице на бюджетна издръжка към Министерския съвет със седалище София (с цел гарантиране на неговата независимост и обективност в оценяването) . Оценката на качеството на образованието се извършва на базата на критерии и индикатори, които са разпределени в две



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

области за инспектиране: „Образователен процес“ и „Управление на институцията“ (чл. 7 от Наредба № 15 от 08.12.2016 г. за инспектирането на детските градини и училищата) ¹.

Със закона е въведено външното оценяване на качеството на образованието. Външното оценяване се извършва от екипи включващи външни и вътрешни лицензирани специалисти. ЗПУО предвижда инспектиране на училищата на всеки 5 г. от екипи, състоящи се от външни и вътрешни инспектори.

Извод: В ЗПУО са дефинирани разпоредби в областта на качеството на професионалното образование и дейностите по оценяване (самооценяване и външно оценяване). На подзаконово ниво не е приет ДОС за управление на качеството в институциите.

Предвиденият модел за външно оценяване гарантира независимостта и обективността на оценяването. Моделът би могъл да се приложи и за системата на професионалното образование, като така подходът за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение ще бъде непротиворечив.

- **Законът за насърчаване на заетостта** урежда обществените отношения при насърчаването и запазването на заетостта; професионалното ориентиране и обучението на възрастни; посредничеството по информиране и наемане на работа в Република България и в други държави на български граждани, граждани на друга държава – членка на Европейския съюз, на държави – страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария.

Законът за насърчаване на заетостта:

- Определя органите на изпълнителната власт, отговорни за провеждането на политиката за насърчаване и запазване на заетостта, както и за обучението на възрастни;
- Определя националните и регионални органи по заетостта, тяхната компетентност за провеждане на държавната политика по заетостта и обучението на възрастни.
- Определя водещата роля на министъра на труда и социалната политика по отношение на разработването и провеждането на държавната политика в областта на професионалното обучение на заетите и безработните лица.
- Глава седма от закона „Обучение на възрастни и професионално ориентиране“ в два раздела регламентира обучението на възрастни и професионалното ориентиране.
- Министърът на труда и социалната политика съвместно с министъра на образованието и науката разработва и координира държавната политика за обучение на възрастни; създава условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на възрастни, придобити чрез неформално обучение и информално учене; проучва, анализира и прогнозира състоянието, развитието и потребностите от обучение на възрастни. В ДР на ЗНЗ е дадено легално определение на понятието „възрастен“ (по смисъла на този закон е лице в трудоспособна възраст, което не се обучава за придобиване на основно или средно образование

1

<https://nio.government.bg/%d0%b8%d0%bd%d1%81%d0%bf%d0%b5%d0%ba%d1%82%d0%b8%d1%80%d0%b0%d0%bd%d0%b5/%d0%ba%d1%80%d0%b8%d1%82%d0%b5%d1%80%d0%b8%d0%b8/>

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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

в системата на предучилищното и училищното образование или за придобиване на степен на висше образование и не е навършило възрастта по чл. 68, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване..

Обучението на възрастни съгласно закона включва:

- 1. обучение за ограмотяване;
- 2. обучение за придобиване на професионална квалификация;
- 3. обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности.

Съгласно чл. 62 , ал. 2 от ЗНЗ обучение за придобиване на професионална квалификация на възрастни се осъществява в институциите по чл. 9, ал. 1, т. 1 и 2 от Закона за професионалното образование и обучение и във висшите училища при условия и по ред, определени с правилника за прилагане на закона. Лицензията за обучение по професия на ЦПО е условие за провеждане на краткосрочни и дългосрочни курсове за професионално обучение на заети и безработни лица, финансирано от държавния бюджет чрез структурите на АЗ.

В раздел втори на глава седма е регламентирано професионално ориентиране и обучение на възрастни, организирано от Агенцията по заетостта . „Професионалното ориентиране" е информиране, консултиране и съветване относно избора на професия и кариерно развитие. Професионалното ориентиране по отношение на лицата, посочени в чл. 63, ал. 1 от ЗНЗ се осъществява от Агенцията по заетостта и от лицензирани институции по реда на Закона за професионалното образование и обучение. Условието и редът за организиране и финансиране на професионалното ориентиране се определят с правилника за прилагане на закона.

Изводи: ЗНЗ регламентира стимулирането на професионалното информиране и консултиране, мотивационното обучение и обучението за придобиване на професионална квалификация на заети и безработни лица като активни действия за повишаване на заетостта.

С Правилника за прилагане на ЗНЗ се определят условията и редът за организиране и финансиране на обученията на възрастни и професионалното ориентиране.

Мерките и програмите за насърчаване на заетостта се определят в Национален план за действие по заетостта , който се разработва от Министерството на труда и социалната политика съвместно с другите министерства и социалните партньори ежегодно

За работодателите са предвидени насърчителни мерки за заетост и обучение.

- **Законът за занаятите** урежда условията и реда за упражняване на занаят и обществените отношения, свързани с организацията на занаятчийството и занаятчийското обучение на лица, които са извън образователната система. Установява легални определения за:
 - „Занаят”- дейност за производството на изделия и/или предоставянето на услуги по занаятчийски начин;
 - Предприятие, организирано по занаятчийски начин;



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- "Занаятчийско обучение" е преподаване на специфичните за занаята приложни умения и техники, запознаване със специфичните инструменти и материали, развитие на организационните, творческите и други познания и умения на индивида, необходими за упражняването на конкретния занаят. Познанията и практическите умения са придобити при занаятчийско обучение в предприятие, организирано по занаятчийски начин, с постепенно надграждане на познанията и практическо усъвършенстване на уменията.

Законът предвижда обучение на работното място – „чиракуване“ (считава се на работата с учене на занаят). За чирак може да бъде прието лице, което не се обучава в дневна форма в училище от системата на предучилищното и училищното образование или в редовна форма във висше училище. Обучението за овладяване на занаят преминава през три етапа:

- чирак – лице, което се обучава за срок от 3 до 4 години и ако е сключило договор за обучение с майстор. С договора се уреждат отношенията между тях по време на обучението, той поражда трудово правоотношение между чирака и майстора (чл. 47, ал. 4). Обучението е по програми, утвърдени от НАПОО и завършва с калфенски изпит (чл. 49);
- калфа – лице, което постоянно упражнява занаят в предприятие, организирано по занаятчийски начин. Регионалната занаятчийска камара издава свидетелство за калфа на: чирак, успешно положил калфенски изпит пред изпитни комисии, на лице, което не е било чирак, но упражнява занаят поне от три години и е положило успешно калфенски изпит или на лице, което не положило калфенски изпит, но е придобило втора или трета степен на професионална квалификация по ЗПОО, ако степента съответства на определен занаят;
- майстор в определен занаят – лице, което познава целия работен процес до степен, че може да го извършва сам, притежава необходимите за занаята практически умения и теоретични познания и има майсторско свидетелство, издадено от Националната занаятчийска камара (чл. 55). Майсторско свидетелство се издава на калфа, издържал успешно майсторски изпит или на лице, което не е положило майсторски изпит, но има висше образование в областта на приложение на занаята и най-малко две години стаж по специалността. Майсторският изпит установява наличието у кандидата на всички теоретични знания и практически умения, необходими самостоятелно да упражнява занаята и да обучава на практически умения чираци и калфи. Обучението на майстори се извършва в предприятие, организирано по занаятчийски начин или в Националното сдружение „Задруга на майсторите на народни художествени занаяти“, в съответствие със стандарти за обучение по всеки занаят от списъка към закона и програми за обучение, утвърдени от НАПОО.
- **Законът за признаване на професионални квалификации** урежда условията и реда за признаване на професионални квалификации, придобити в други държави членки и в трети държави, с цел достъп и упражняване на регулирани професии в Република България, както и условията и реда за частичен достъп до упражняване на регулирана професия и признаването на стаж за усвояване на професията в друга държава членка.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Законът транспонира в националното ни законодателство Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации. Законът е в съответствие и с Директива 2013/55/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 2005/36/ЕО относно признаване на професионалните квалификации и на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“)

Подзаконовни нормативни актове

- **Наредба №1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация** - с тази наредба се определят: 1. организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация по чл. 33, ал. 1, т. 2, ал. 2 и 3 от Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО); 2. системата за оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация. Наредбата детайлно регулира изискванията към институциите 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.

Наредбата регламентира организация и провеждане на изпитите за придобиване на професионална квалификация, вкл. комисиите и дейности за подготовка, организиране и провеждане на изпитите, задължителния държавен изпит за придобиване на професионална квалификация в професионалното образование, държавния изпит за придобиване на професионална квалификация в професионалното обучение, изпита за придобиване на професионална квалификация по част от професията, както и за актуализиране или разширяване на професионалната квалификация в професионалното обучение.

Регламентира се оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация.

При прегледа на документа не се установява незаконосъобразност или несъгласуваност на съдържанието му с нормативните актове от по-висок ранг, но при проведените качествени изследвания се констатира, че някои от разпоредбите създават затруднения на работата на ЦПО:

- Въведените изисквания като задължително наличие на уебсайт, техника за видео и звукозапис, сървъри или поддържане на облачни услуги за запазване минимум три месеца на записите не са част от изискванията за получаване на лиценз натоварват допълнително финансовата издръжка на ЦПО, а те са самостоятелни търговски субекти и извършват стопанска дейност (за разлика от професионалните училища, чиято издръжката идва от държавния или общински бюджети).

- Тълкуването на текста на разпоредбата на чл. 3, ал. 10 на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация води до извода, че НАПОО следва да утвърждава на годишна база график за явяване на изпитите от лицата в ЦПО, придобили право да полагат изпити по чл. 1, ал. 2, т. 2 от Наредбата, а съгласно чл. 10, ал. 4 от Наредбата държавният изпит се провежда два пъти в месеца



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

на дати, определени в годишен график, утвърден от НАПОО. На практика при организиране на изпитите ЦПО се опитват да съобразят стартирането на обучението с датата на изпита, а това на свой ред води до започване на множество обучение на една и съща дата и затруднява работата на им. Отправено е предложение като минимум да се предвидят повече дати за изпит в рамките на един месец.

За постигане на синхрон между нормативната уредба и наложилите се от практиката потребности и особености по организиране от Центровете за професионално обучение на държавните изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното обучение и на изпитите за придобиване на професионална квалификация по част от професия в професионалното обучение е целесъобразно Наредба №1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация да се измени и допълни, като се вземат предвид мненията на всички заинтересовани страни.

- **Наредба № РД-04-4 от 8 ноември 2019 г. за условията и реда за създаване и поддържане на информационна база данни на работодателите, които отговарят на изискванията за участие в партньорства за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение)** – с наредбата се регламентират условията и редът за създаването и поддържането на информационна база данни на работодателите, които отговарят на изискванията на ЗПОО за участие в партньорства за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение) на ученици и обучаеми, навършили 16-годишна възраст.

Включването на работодател в информационната база данни е доброволно и не изисква заплащане на държавна такса. Информационната база данни на работодателите, които отговарят на изискванията за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение), се създава и поддържа от Министерството на икономиката, тя е публично достъпна на следния интернет адрес. <https://www.mi.government.bg/bg/themes/informacionna-baza-danni-za-rabotodatelite-koito-otgovaryat-na-iziskvaniyata-za-uchastie-v-partnyorstv-2114-500.html>.

В наредбата са определени изискванията за включване на работодател в информационната база данни и подлежащи на вписване обстоятелства

В наредбата се регламентира създаването и поддържането на информационната база данни. Работодател, който изразява желание да бъде включен в информационната база данни, следва да изпрати до деловодството на Министерството на икономиката заявление по образец. Постъпилите заявления се разглеждат в рамките на 5 работни дни. Вписването на данните и актуализирането на информацията в информационната база данни се осъществява след одобрение от министъра на икономиката или оправомощено от него лице в срок от 15 работни дни от получаване на заявлението, съответно от получаване на актуалната информация. Регламентирано е и изключването на работодател от базата данни.

- **Наредба № 1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (ДУАЛНА СИСТЕМА НА ОБУЧЕНИЕ)** урежда условията и реда за провеждане на обучението чрез работа (дуална система на обучение), което се организира и осъществява в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО) и Кодекса на труда (КТ).



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Обучението чрез работа (дуална система на обучение) е специфична форма на професионално обучение за придобиване на професионална квалификация, което се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор между един или няколко работодатели и институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на ЦИПО.

Обучението чрез работа включва практическо обучение в реална работна среда, и обучение в институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на ЦИПО.

Партньорството е взаимодействие между един или няколко работодатели и институция в системата на професионалното образование и обучение за организиране и провеждане на обучение чрез работа (по професии и специалности от Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Организацията и провеждането на обучението чрез работа по професията и специалността се осъществяват въз основа на договор между партньорите. В наредбата се определят задълженията на всеки от партньорите.

В наредбата се регламентират и организирането и провеждането на обучението чрез работа; оценяването, завършване и удостоверяване на обучението чрез работа (дуална система на обучение) , както и контролът на организацията и провеждането на обучението чрез работа .

- **НАРЕДБА № 16 от 08.12.2016 г. за управлението на качеството в институциите (Обн. - ДВ, бр. 100 от 16.12.2016 г.)** Тази наредба отменя **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.** Наредбата е отменена с Наредба за отменяне на Наредба № 16 от 2016 г. за управлението на качеството в институциите, на Наредба № 7 от 2000 г. за определяне броя на паралелките и групите и броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена и на Наредба № 1 от 2009 г. за обучението на деца и ученици със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания, обн. В ДВ бр.100 от дата 15.12.2017г. В момента *липсва* подзаконова нормативна уредба, регламентираща условията и реда за разработване на вътрешната система за осигуряване на качеството от страна на ЦПО. Тази празнота в момента е преодоляна с Указания, издадени от НАПОО към ЦПО. Наложително е да бъде приет нов подзаконов нормативен акт в съответствие с разпоредбата на чл. 9, ал. 4 от ЗПОО.

- **Наредба № 2 от 13 ноември 2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности** определя условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене.

В наредбата валидирането е дефинирано като установяване на съответствието на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене, с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и признаване на степен на професионална квалификация по професия или на квалификация по част от професия. Целта на валидирането на професионални знания, умения и компетентности е да улесни достъпа до обучение за придобиване на квалификация по професия и достъпа до пазара на труда..



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Наредбата регламентира:

- институциите, които имат право да извършват валидиране;
 - организация на валидирането - процедури по установяване на придобитите от лицето професионални знания, умения и компетентности и признаване на степен на професионална квалификация или на квалификация по част от професия, отговорни лица за организиране и провеждане на валидиране;
 - прекъсване на валидирането;
 - контрол на валидирането;
 - финансиране на процедурите по валидиране.
- Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България** – с наредбата се определят условията и редът за поддържане на Списъка на регулираните професии в Република България, както и достъпът до информацията, съдържаща се в него.

В списъка се включва наименованието на професиите, които са регулирани съгласно българското законодателство, нормативния акт, който ги определя като регулирани професии, и органа, компетентен за даване или признаване на правоспособност за упражняване на съответната регулирана професия.

Регулирани професии са тези, за чието упражняване изрично се изисква притежаване на диплома или на друго свидетелство за образование.

Списъкът се приема и актуализира с решение на Министерския съвет и се поддържа на български и на английски език като електронна база данни. по предложение на министъра на образованието и науката след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, както и със съответните отраслови министри и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище.

- Наредбата определя реда за вписване;
- Списъкът на регулираните професии в Република България е публичен, на интернет страницата на Министерството на образованието и науката.

Наредбата регламентира следните задължение за Министерството на образованието и науката:

- предоставя информация на лицата, желаещи да упражняват регулирана професия на територията на Република България, относно органите, компетентни за даване или признаване на правоспособност за упражняване на съответната регулирана професия;
- събира информация за регулираните професии в други държави - членки на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство, и в Конфедерация Швейцария, и я предоставя при поискване на органите, компетентни по даване или признаване на правоспособност за упражняване на регулирани професии, с цел да ги улесни при съществени различия в процедурите по признаване;



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- предоставя информация на структурите на Европейската комисия, отговорни за поддържане на интернет страницата, съдържаща списъците с регулирани професии на държавите членки;
- обменя информация относно списъка със съответните структури на Европейския съюз, Европейското икономическо пространство, Конфедерация Швейцария и на трети страни.

• **Наредба № 2 от 22.06.2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години** - в наредба се определят видовете документи за организирането и провеждането на професионално обучение на лица, навършили 16 години, и за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или информално учене, издавани от институциите в системата на професионалното образование и обучение, определени в чл. 18, т. 1, 2, 3, 5 и 6 от Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО). Наредбата определя:

- документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години - видове документи; условия и ред за водене, съхранение и издаване на документите; условия и ред за поддържане на регистъра на документите по чл. 42, т. 11 от ЗПОО, издадени от центровете за професионално обучение,

- условията и реда за полагане на печат с държавен герб върху документите, издавани от частните професионални колежи;

- условията и реда за заявяване, приемане, отчитане и унищожаване на документите с фабрична номерация;

- условията и реда за предаване и съхраняване на документацията на професионалните колежи и центровете за професионално обучение в случай на преустановяване на дейността им.

- **Наредба № 11 от 01 септември 2016г. за оценяване на резултатите от обучението на учениците** - с наредбата се определя държавният образователен стандарт за оценяване на резултатите от обучението на учениците по чл. 22, ал. 2, т. 9 от Закона за предучилищното и училищното образование.

Държавният образователен стандарт за оценяване на резултатите от обучението на учениците определя:

1. основните компоненти, видовете и формите на оценяване на резултатите от обучението на учениците;
2. условията и реда за организацията и провеждането на оценяването на резултатите от обучението на учениците;
3. учебните предмети, формата, условията и реда за организацията и провеждането на националните външни оценявания;
4. условията и реда за организацията и провеждането на държавните зрелостни изпити;
5. формирането на общия успех в дипломата за средно образование.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

В наредбата се определят още:

1. условията и редът за признаване на завършени периоди на училищно обучение, степените на образование и професионална квалификация, придобити при обучение в училища на чужди държави или в училища от системата на Европейските училища, както и приравняване на получените оценки;
2. условията и редът за валидиране на компетентности по чл. 167, ал. 1, т. 1 - 4 ЗПУО;
3. условията и редът за полагане на изпити за лица, преминали обучение в курсове за ограмотвяване и за придобиване на компетентности за класове от прогимназиалния етап на основното образование;
4. извършването на проверката на способностите за училищата с профил "Изобразително изкуство", "Музика" и "Физическо възпитание и спорт", както и за специалности от професии от област на образование "Изкуства" от Списъка на професиите в професионалното образование и обучение в професионални гимназии.

Организацията и провеждането на държавните изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и на изпитите за придобиване на професионална квалификация по част от професия, както и валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и информално учене, се определят при условията и **по реда на Закона за професионалното образование и обучение**.

Наредбата съдържа детайлни правила за оценяване на резултатите от обучението на учениците-вкл. условията и реда за организацията и провеждането държавните зрелостни изпити.

- **Наредби за условията и реда за придобиване или признаване на правоспособност за упражняване на конкретни професии** – спортно-педагогическите кадри, планински водач; екскурзовод; обслужване на парни и водогрейни котли; монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори, управление на товароподемни кранове и подвижни работни площадки; работа с електрокари и мотокари в предприятията, заваряване.

- **Наредба №2 от 27.03.2017 г. за професионалната правоспособност и квалификацията на спортно-педагогическите кадри**, издадена от министъра на младежта и спорта. С наредбата се определят минималните изисквания за изпълнението на длъжности от спортно-педагогическите кадри и функционалните характеристики на тези длъжности и изискванията за повишаване на квалификацията на спортно-педагогическите кадри в системата на физическото възпитание и спорта. Спортно-педагогически кадри са лицата, които извършват обучение и тренировки в системата на физическото възпитание и спорта, както и лицата, които предоставят спортни услуги, свързани с обучение и тренировки по вид спорт.

- глава втора от Наредбата определя минимални изисквания за изпълнение на длъжности от спортно-педагогическите кадри;
- глава трета дефинира функционални характеристики на длъжностите на спортно-педагогическите кадри;
- глава четвърта регламентира повишаването на квалификацията на спортно-педагогическите кадри;

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- глава пета регламентира Националният регистър на спортно-педагогическите кадри - лицензираните спортни федерации водят регистри на спортно-педагогическите кадри по вида спорт, който администрират, изпълняващи длъжностите, описани в Наредбата. В Министерството на младежта и спорта се поддържа Национален регистър на спортно-педагогическите кадри като електронна база данни.

- **Наредба № 3 от 7 март 2016 г. за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за придобиване на правоспособност за упражняване на професията „Планински водач“**, издадена от министъра на туризма. С наредбата се определят изискванията за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за придобиване на правоспособност за упражняване на професията "Планински водач" и за признаване на такава правоспособност, придобита в държава - членка на Европейския съюз (ЕС), в държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство (ЕИП), или в Конфедерация Швейцария.

Планинският водач е лице, което води и придружава туристи в планинска и природна среда, като по време на осъществяването на избрания маршрут се грижи за сигурността на туристите и им дава информация за природно-географските особености и за забележителностите по него. Планинският водач води туристи по маршрути в планинска и природна среда, които са недостъпни за моторни превозни средства и достъпът на санитарен автомобил за оказване на спешна медицинска помощ е затруднен или невъзможен.

Наредбата определя изискванията за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за полагане на изпит за придобиване на правоспособност за упражняване на професията "Планински водач"

Регламентирани са изисквания, необходими за придобиване на правоспособност по професията "Планински водач".

За придобиване на правоспособност се полага от лицата по чл. 12, ал. 1 и 2 от Наредбата полагат изпит. Изпитът за правоспособност се провежда в Министерството на туризма два пъти годишно. Изпитът за правоспособност се провежда от изпитна комисия по въпросник, утвърден от министъра на туризма след съгласуване с министъра на младежта и спорта. Изпитът за придобиване на правоспособност се оценява с "издържал" или "неиздържал"

Лицата, които отговорят на изискванията на Наредбата, и са издържали изпита за правоспособност за планински водачи, могат да упражняват професията "Планински водач" само след вписване в Националния туристически регистър (НТР) по реда на чл. 147 от Закона за туризма. За вписването в НТР се събира такса.

Глава пета от Наредбата съдържа разпоредби за планински водачи от Европейския съюз. Планински водач от Европейския съюз е гражданин на ЕС, на държава - страна по Споразумението за ЕИП, или на Конфедерация Швейцария, придобил правоспособност за планински водач съгласно законодателството на някоя от тези държави. Планински водач от ЕС може да упражнява професията "Планински водач" на територията на Република България след признаване на правоспособност и/или квалификация за "Планински водач" и вписване в НТР.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛН
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Орган по признаването на правоспособност за упражняване на професията "Планински водач" е министърът на туризма.

Наредбата съдържа и разпоредби за случаите, когато планински водач от ЕС ще упражнява професията "Планински водач" еднократно или временно.

Наредбата е синхронизирана с актове на ЕС - Директива 2005/36/ЕО за признаването на професионалните квалификации, изменена с Директива 2013/55/ЕС; Директива 2006/123/ЕО за услугите на вътрешния пазар и Договора за функциониране на ЕС във връзка със „Свободно движение на хора“ за свободното предоставяне на услуги при упражняването на професията.

По отношение на оценяване на резултатите от изпита ("издържал" или "неиздържал") налице е несъответствие с разпоредбите на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация, където е предвидено, че оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация се извършва в точки и е необходим минимален брой точки (50 на сто от максималния брой точки) за да се счете за успешно положен. Като се има предвид, че двата нормативни акта са от една и съща степен (наредби) , следва да се приеме, че при наличие на общ и специален нормативен акт, регламентиращи една и съща материя, се прилага специалният / *lex specialis derogate legi generali* / по арг. от чл. 11, ал.2 от Закон за нормативните актове/. В случая Наредба № 3 от 7 март 2016 г. за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за придобиване на правоспособност за упражняване на професията „Планински водач“ е специална по отношение на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и не е налице незаконосъобразност. С цел синхронизиране на изискванията по отношение на оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация е препоръчително да се обмисли промяна на Наредба № 3 от 7 март 2016 г. за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за придобиване на правоспособност за упражняване на професията „Планински водач“, като е удачно да се направи препратка към Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

- **Наредба № 1 от 5 януари 2016 г. за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за придобиване на правоспособност за упражняване на професията „Екскурзовод“**, издадена от министъра на туризма. С наредбата се определят изискванията за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за придобиване на правоспособност за упражняване на професията "Екскурзовод" и за признаване на такава правоспособност, придобита в държава - членка на Европейския съюз (ЕС), в държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство (ЕИП), или в Конфедерация Швейцария..

Професията "Екскурзовод" е свързана с успешното реализиране на туристически програми и запознаването на туристите с природно-географските особености, обществено-икономическото развитие и културното наследство на страната. Квалификация по професията "Екскурзовод" се придобива при спазване на държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професията "Екскурзовод" по смисъла на ЗПОО.

----- 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 АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛН
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Наредбата определя изискванията за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за полагане на изпит за придобиване на правоспособност за упражняване на професията " Екскурзовод "

Регламентирани са изисквания, необходими за придобиване на правоспособност по професията " Екскурзовод ".

За придобиване на правоспособност лицата по чл. 9, ал. 1 от Наредбата полагат изпит. Изпитът за правоспособност се провежда в Министерството на туризма два пъти годишно. Изпитът за правоспособност се провежда от изпитна комисия по въпросник, утвърден от министъра на туризма след съгласуване с министъра на младежта и спорта. Изпитът за придобиване на правоспособност се оценява с "издържал" или "неиздържал"

Лицата, които отговорят на изискванията на Наредбата, и са издържали изпита за правоспособност за Екскурзовод, могат да упражняват професията "Екскурзовод" само след вписване в Националния туристически регистър (НТР) по реда на чл. 147 от Закона за туризма. За вписването в НТР се събира такса.

Глава пета от Наредбата съдържа разпоредби за Екскурзоводи от Европейския съюз. Екскурзовод от Европейския съюз е гражданин на ЕС, на държава - страна по Споразумението за ЕИП, или на Конфедерация Швейцария, придобил екскурзоводска правоспособност съгласно законодателството на някоя от тези държави. Екскурзоводът от Европейския съюз упражнява своята професия на територията на Република България под професионалното си звание в държавата, в която е придобил екскурзоводска правоспособност. Екскурзовод от Европейския съюз може да упражнява професията "Екскурзовод" на територията на Република България след признаване на правоспособност и/или квалификация за екскурзовод и вписване в НТР. Орган по признаването на правоспособност за упражняване на професията „Екскурзовод“ е министърът на туризма.

Наредбата съдържа и разпоредби за случаите, когато Екскурзовод от Европейския съюз ще упражнява професията " Екскурзовод " еднократно или временно.

Наредбата е синхронизирана с актове на ЕС - Директива 2005/36/ЕО за признаването на професионалните квалификации, изменена с Директива 2013/55/ЕС; Директива 2006/123/ЕО за услугите на вътрешния пазар и Договора за функциониране на ЕС във връзка със „Свободно движение на хора“ за свободното предоставяне на услуги при упражняването на професията.

По отношение на оценяване на резултатите от изпита ("издържал" или "неиздържал") налице е несъответствие с разпоредбите на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация, където е предвидено, че оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация се извършва в точки и е необходими минимален брой точки (50 на сто от максималния брой точки) за да се счете за успешно положен. Като се има предвид, че двата нормативни акта са от една и съща степен (наредби) , следва да се приеме, че при наличие на общ и специален нормативен акт, регламентиращи една и съща материя, се прилага специалният, а в случая Наредба № 1 от 5 януари 2016 г. за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за придобиване на правоспособност за упражняване на професията „Екскурзовод“ е специална по отношение на Наредба № 1 от 19

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“

февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и не е налице незаконосъобразност. С цел синхронизиране на изискванията по отношение на оценяването на а резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация е препоръчително да се обмисли промяна на Наредба № 1 от 5 януари 2016 г. за образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация, необходими за придобиване на правоспособност за упражняване на професията „Екскурзовод“, като е удачно да се направи препратка към Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

- **Наредба № 2 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на парни и водогрейни котли**, издадена от Министерството на образованието и науката и Министерството на труда и социалната политика. С наредбата се уреждат условията и редът за придобиване на правоспособност за упражняване на професия за обслужване на парни и водогрейни котли, котли с високотемпературни органични топлоносители и съоръжения към тях и за признаване на такава правоспособност, придобита в държава - членка на Европейския съюз (ЕС), на Европейското икономическо пространство (ЕИП) или в Швейцария.

Котлите могат да се обслужват само от лица, които са придобили или на които е призната правоспособност по реда на Наредбата. Регламентирани са степени на правоспособност за обслужване на котли според получената теоретическа и практическа подготовка през време на обучението : 1) машинист на котли с ниско налягане; 2) машинист на котли с високо налягане III, II и I степен; 3). машинист на енергийни котли и 4) оператор на енергиен блок.

Главна дирекция „Инспекция за държавен технически надзор“ (ГД „ИДТН“) на Държавната агенция за метрология и технически надзор (ДАМТН) издава свидетелства за придобита правоспособност за обслужване на котли.

В наредбата са регламентирани условията и реда за провеждане обучението в курсовете за правоспособност. ГД „ИДТН“ съгласува учебните програми и планове за обучение на учебните центрове за провеждането на курсове за придобиване на правоспособност за обслужване на съоръжения с повишена опасност. ИДТН разрешава провеждането на курсовете.

Определен е минималният брой часове за обучение в курсовете за правоспособност, както следва:

- за машинист на котли с ниско налягане - 200 часа, от които не по-малко от 120 часа практика по професията;

-за всички останали степени на правоспособност - 300 часа, от които не по малко от 180 часа практика по професията.

В зависимост от придобитото образование към момента на включване в курсовете за правоспособност, Наредбата регламентира включване в курсовете за правоспособност само по практика на професията за лицата с висше образование по топлотехническа и топлоенергетическа специалност с изучаване на котли и курсове със съкратена програма за придобиване на следващата по-висока степен на правоспособност за машинистите с двугодишен стаж по обслужване на котлите, за които са придобили правоспособност.

----- 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 АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛ-
НО ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

В наредбата са предвидени разпоредби за провеждането на изпити и издаването на свидетелства за правоспособност. Провеждането на изпитите за правоспособност се организира от организатора на курса за правоспособност - в едномесечен срок след завършване на обучението в курса. Времето и мястото за провеждане на изпитите по се съгласуват с регионалния отдел на ГД "ИДТН" в едномесечен срок преди провеждането им. Председател на комисията е инспектор от ГД "ИДТН", и членове - по един преподавател по теория и практика на професията.

На издържалите изпитите лица началникът на регионалния отдел на ГД "ИДТН" издава свидетелство за придобита степен на правоспособност, а регионалните отдели на ГД "ИДТН" водят регистър на издадените свидетелства за правоспособност.

На следващо място в наредбата се съдържат разпоредби за признаване на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на котли, придобита в държава - членка на ЕС, на ЕИП или в Швейцария. Орган по признаването на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на котли е председателят на ДАМТН.

При изследване на документа се установява несъответствие между минималния брой на часовете за обучение в курсовете за правоспособност, посочени в чл. 11, ал. 2 от Наредбата и броят на часовете за придобиване на професионална квалификация втора степен (за професия 522050 Оператор на парни и водогрейни съоръжения, специалност „Експлоатация на парни и водогрейни съоръжения“), определен с Рамкови програми по чл. 10 от ЗПОО (за втора степен - продължителност не по-малка от 660 учебни часа, а за част от професия по втора квалификационна степен, с продължителност не по-малка от 300 учебни часа). Документите следва да се приведат в съответствие, като е удачно в Наредбата да се направи препратка към рамковите програми по чл. 10 от ЗПОО и Държавния образователен стандарт за придобиването на квалификация по професията 522050 "Оператор на парни и водогрейни съоръжения" съгласно приложението към тази наредба определя изискванията за придобиването на втора степен на професионална квалификация за специалността 5220501 "Експлоатация на парни и водогрейни съоръжения, за да се избегнат несъответствия при бъдещи изменения.

Наредбата е синхронизирана с актове на ЕС - Директива 2005/36/ЕО за признаването на професионалните квалификации, изменена с Директива 2013/55/ЕС; Директива 2006/123/ЕО за услугите на вътрешния пазар и Договора за функциониране на ЕС във връзка със „Свободно движение на хора“ за свободното предоставяне на услуги при упражняването на професията.

- **Наредба № 3 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори”**, издадена от Министерството на образованието и науката и Министерството на труда и социалната политика. С наредбата се уреждат наредба се уреждат условията и редът за обучение за придобиване на правоспособност за упражняване на професията "монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори".

Асансьорите могат да се монтират, поддържат и ремонтват от лица, навършили 18 години и придобили правоспособност при условията и по реда на Наредбата. Монтьорите на асансьори трябва да имат познания и практически умения, които да гарантират безопасността и опазване здравето на работещите по време на изпълняваната работа и на ползвателите по време на експлоатацията на асансьорите. Степените на правоспособност, придобити по реда на Наредба

----- 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.

27



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

№ 3 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори”, са първа, втора и трета, като първата степен изисква най-висока квалификация.

В наредбата са регламентирани условията и реда за провеждане обучението в курсовете за правоспособност. ГД „ИДТН“ съгласува учебните програми и планове за обучение на учебните центрове за провеждането на курсове за придобиване на правоспособност за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори”. ИДТН разрешава провеждането на курсовете.

Определен е минималният брой часове за обучение в курсовете за правоспособност, като следва:

- ✓ 180 учебни часа по теория на професията и 80 часа по практика по професията - за трета степен на правоспособност;
- ✓ 100 учебни часа по теория на професията и 80 часа по практика по професията - за втора степен на правоспособност;
- ✓ 80 учебни часа по теория на професията и 60 часа по практика по професията - за първа степен на правоспособност.

В наредбата са предвидени разпоредби за провеждането на изпити и издаването на свидетелства за правоспособност. Провеждането на изпитите за правоспособност се организира от организатора на курса за правоспособност - в едномесечен срок след завършване на обучението в курса. Времето и мястото за провеждане на изпитите по се съгласуват с регионалния отдел на ГД "ИДТН" в едномесечен срок преди провеждането им. Председател на комисията е инспектор от ГД "ИДТН", и членове - по един преподавател по теория и практика на професията. Резултатите от изпитите се оценяват с "издържал" и "неиздържал".

На издържалите изпитите лица началникът на регионалния отдел на ГД "ИДТН" издава свидетелство за придобита степен на правоспособност, а регионалните отделения на ГД „ИДТН“ водят регистър на издадените свидетелства за правоспособност.

При прегледа на документа се установява несъответствие между минималния брой на часовете за обучение в курсовете за правоспособност, посочени в чл. 7, ал. 2 от Наредбата и броят на часовете за придобиване на професионална квалификация втора степен (за професия 522020 Електромонтьор, специалност „Електрообзавеждане на подемна и асансьорна техника“, код 5220209), определен с Рамкови програми по чл. 10 от ЗПОО. Документите следва да се приведат в съответствие, като е удачно в Наредбата да се направи препратка към рамковите програми по чл. 10 от ЗПОО и Държавните образователни стандарти, за да се избегнат несъответствия при бъдещи изменения..

Наредбата не е синхронизирана с актове на ЕС - Директива 2005/36/ЕО за признаването на професионалните квалификации, изменена с Директива 2013/55/ЕС; Директива 2006/123/ЕО за услугите на вътрешния пазар и Договора за функциониране на ЕС във връзка със „Свободно движение на хора“ за свободното предоставяне на услуги при упражняването на професията. Не са предвидени разпоредби за признаване на правоспособност за упражняване на професия за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори”, придобита в държава - членка на ЕС, на ЕИП или в Швейцария.

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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

По отношение на оценяване на резултатите от изпита ("издържал" или "неиздържал") налице е несъответствие с разпоредбите на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация, където е предвидено, че оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация се извършва в точки и е необходими минимален брой точки (50 на сто от максималния брой точки) за да се счете за успешно положен. Като се има предвид, че двата нормативни акта са от една и съща степен (наредби) , следва да се приеме, че при наличие на общ и специален нормативен акт, регламентиращи една и съща материя, се прилага специалният / *lex specialis derogate legi generali* / по арг. от чл. 11, ал.2 от Закон за нормативните актове/. В случая Наредба № 3 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори” е специална по отношение на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и не е налице незаконосъобразност. С цел синхронизиране на изискванията по отношение на оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация е препоръчително да се обмисли промяна на Наредба № 3 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори”, като е удачно да се направи препратка към Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

- **Наредба № 1 от 4 март 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професии по управление на товароподемни кранове и подвижни работни площадки**, издадена от Министерството на образованието и науката и Министерството на труда и социалната политика. С наредбата се уреждат условията и редът за придобиване на правоспособност за упражняване на професии по управление на товароподемни кранове и подвижни работни площадки стрелови тип, монтирани на автомобили или на самоходни и несамходни шасита и за признаване на такава правоспособност, придобита в държава - членка на Европейския съюз (ЕС), на Европейското икономическо пространство (ЕИП) или в Швейцария.

Товароподемните кранове могат да се управляват само от лица, които са придобили или на които е призната правоспособност по реда Наредбата , както следва:

1. машинист на мостови и козлови кранове (в две степени);
2. машинист на портални кранове (в две степени);
3. машинист на кулокранове(в две степени);
4. машинист на кранове стрелови тип, монтирани на автомобили или на самоходни или несамходни шасита (в две степени);
5. машинист на багери, предназначени за работа с кука, грайфер или електромагнит (в две степени);
6. машинист на кабелни кранове, дерик кранове и други кранове със специална конструкция (в две степени);



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

7. машинист на железопътни кранове и други повдигателни съоръжения, монтирани на железопътни машини (в две степени);
8. машинист на щабелни кранове;
9. машинист на велосипедни кранове.

Главна дирекция „Инспекция за държавен технически надзор“ (ГД „ИДТН“) на Държавната агенция за метрология и технически надзор (ДАМТН) издава свидетелства за придобита правоспособност за машинисти на кранове и машинисти на подвижни работни площадки.

В наредбата са регламентирани условията и реда за провеждане обучението в курсовете за правоспособност. ГД „ИДТН“ съгласува учебните програми и планове за обучение на учебните центрове за провеждането на курсове за придобиване на правоспособност за машинисти на кранове и машинисти на подвижни работни площадки. ИДТН разрешава провеждането на курсовете.

Определен е минималният брой часове за обучение в курсовете за правоспособност, както следва:

1. в курсовете за придобиване на правоспособност по чл. 2, т. 1, 2, 3, 4, 7 и 9 от Наредбата – не по-малък от 110 учебни часа по теория на професията и 165 учебни часа по практика по професията;

2. в курсовете за придобиване на правоспособност по чл. 2, т. 5, 6 и 8 от Наредбата – не по-малък от 40 учебни часа по теория на професията и 60 учебни часа по практика по професията;

3. в курсовете за придобиване на правоспособност по чл. 3 от Наредбата – не по-малък от 24 учебни часа по теория на професията и 36 учебни часа по практика по професията.

Броят на учебните часове в курсовете със съкратена програма не може да бъде по-малък от 50 % от броя на учебните часове, описан по-горе.

Всеки курсист трябва да премине не по-малко от 10 учебни часа обучение по практика по управление на крановете или 5 учебни часа обучение по практика по управление на подвижните работни площадки.

В зависимост от придобитото образование към момента на включване в курсовете за правоспособност, Наредбата регламентира включване в курсовете за правоспособност само по практика на професията за лицата с висше образование по подемно-транспортни машини и курсове със съкратена програма за придобиване на I степен на правоспособност за лица, които са упражнявали професията машинист на кран с II степен на правоспособност без прекъсване в продължение на 2 години.

В наредбата са предвидени разпоредби за провеждането на изпити и издаването на свидетелства за правоспособност. Провеждането на изпитите за правоспособност се организира от организатора на курса за правоспособност - в едномесечен срок след завършване на обучението в курса. Времето и мястото за провеждане на изпитите по се съгласуват с регионалния отдел на ГД "ИДТН" в едномесечен срок преди провеждането им. Председател на комисията е инспектор



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛ-
НО ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

от ГД "ИДТН", и членове - по един преподавател по теория и практика на професията. Резултатите от изпитите се оценяват с "издържал" и "неиздържал".

На издържалите изпитите лица началникът на регионалния отдел на ГД "ИДТН" издава свидетелство за придобита степен на правоспособност, а регионалните отдели на ГД "ИДТН" водят регистър на издадените свидетелства за правоспособност.

На следващо място в наредбата се съдържат разпоредби за признаване на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на котли, придобита в държава - членка на ЕС, на ЕИП или в Швейцария. Орган по признаването на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на котли е председателят на ДАМТН.

При прегледа на документа се установява несъответствие между минималния брой на часовете за обучение в курсовете за правоспособност, посочени в чл. 8, ал. 1 от Наредбата и броят на часовете за придобиване на професионална квалификация втора степен (за професия «Монтьор на подемно - транспортна техника» “ и трета степен за професия „Техник по подемно - транспортна техника“, определен с Рамкови програми по чл. 10 от ЗПОО. В рамковите програми за придобиване на в ПСПК обучението следва да е с продължителност не по-малка от 660 учебни часа, а за П СПК - с продължителност не по-малка от 960 учебни часа, съответно за част от професия по П СПК с продължителност не по- малка от 300 учебни часа и за част от професия по П СПК с продължителност не по- малка от 600 учебни часа. Документите следва да се приведат в съответствие , като е удачно в Наредбата да се направи препратка към рамковите програми по чл. 10 от ЗПОО и Държавните образователни стандарти, за да се избегнат несъответствия при бъдещи изменения.

Наредбата е синхронизирана с актове на ЕС - Директива 2005/36/ЕО за признаването на професионалните квалификации, изменена с Директива 2013/55/ЕС; Директива 2006/123/ЕО за услугите на вътрешния пазар и Договора за функциониране на ЕС във връзка със „Свободно движение на хора“ за свободното предоставяне на услуги при упражняването на професията.

По отношение на оценяване на резултатите от изпита ("издържал" или "неиздържал") налице е несъответствие с разпоредбите на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация, където е предвидено, че оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация се извършва в точки и е необходими минимален брой точки (50 на сто от максималния брой точки) за да се счете за успешно положен. Като се има предвид, че двата нормативни акта са от една и съща степен (наредби) , следва да се приеме, че при наличие на общ и специален нормативен акт, регламентиращи една и съща материя, се прилага специалният / *lex specialis derogate legi generali* / по арг. от чл. 11, ал.2 от Закон за нормативните актове/, а в случая Наредба № 1 от 4 март 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професии по управление на товароподемни кранове и подвижни работни площадки е специална по отношение на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и не е налице незаконосъобразност. С цел синхронизиране на изискванията по отношение на оценяването на а резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация е препоръчително да се обмисли промяна на Наредба № 1 от 4 март 2002 г. за условията и реда 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.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професии по управление на товароподемни кранове и подвижни работни площадки, като е удачно да се направи препратка към Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

- **Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията**, издадена от Министерството на образованието и науката.

С наредбата се уреждат условията и редът за признаване правоспособността на граждани на държави - членки на Европейския съюз (ЕС), на Европейското икономическо пространство (ЕИП) или на Швейцария, придобита в съответните държави, даваща им право да работят с електрокари и мотокари в предприятията в Република България.

С електрокари и мотокари, използвани за товаро-разтоварни и транспортни работи в предприятията в Република България, могат да работят само лица, които са придобили или на които им е призната правоспособност по реда Наредбата и притежават свидетелство за работа с тях.

В наредбата са регламентирани условията и реда за провеждане на професионално обучение за придобиване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията. Определени са входящите минимални изисквания към кандидатите за професионално обучение, организациите, които имат право да извършват професионално обучение за придобиване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията.

Професионално обучение за придобиване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията се разделя на : начално професионално обучение - за първоначално придобиване на правоспособност и непрекъснато професионално обучение - за поддържане и актуализиране на придобитата правоспособност на всеки 5 години.

Определен е минималният брой часове за обучение в курсовете за правоспособност, както следва:

1. за теоретична подготовка - 54 учебни часа (36 учебни часа при обучение за един от видовете електрокари и мотокари);
2. за практическа подготовка по устройство и техническо обслужване на електрокари и мотокари - 12 учебни часа;
3. индивидуална практическа подготовка за безопасна работа с електрокари и мотокари - 24 учебни часа (не по-малко от 8 учебни часа с всеки от видовете електрокари и/или мотокари от съответната група съгласно приложение № 1 от Наредбата).

Броят на учебните часове в курсовете за непрекъснато професионално обучение не може да бъде по-малък от 5 учебни часа.

Поставени са изисквания по отношение на преподаватели по теоретична подготовка и преподавателите по практическа подготовка, както и по отношение на материално-техническата база.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Професионалното обучение за придобиване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията завършва с полагане на изпит по теория и изпит по практика. Изпитните теми и задания, както и критериите за оценяване на резултатите от изпитите се разработват от обучаващата институция и се утвърждават от ръководителя ѝ. Изпитите се провеждат от комисия по теория и комисия по практика, назначени от ръководителя на обучаващата институция. Резултатите от изпита се оценяват с "издържал" и "неиздържал".

На лицата, успешно издържали изпитите обучаващата институция издава свидетелство за правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията, което се вписва във водената от обучаващата институция регистрационна книга за издадените

На следващо място в наредбата се съдържат разпоредби за признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията, придобита в държави - членки на Европейския съюз и на Европейското икономическо пространство, или в Швейцария. Орган за признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията, придобита в държави - членки на Европейския съюз и на Европейското икономическо пространство, и Швейцария, е министърът на образованието и науката.

Съгласно наредбата контролът на професионалното обучение и издаването на документи за придобиване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение - за лицензираните центрове за професионално обучение.

При прегледа на документа се установява несъответствие между минималния брой на часовете за обучение в курсовете за правоспособност, посочени в чл. 7, ал. 7 от Наредбата и броят на часовете за придобиване на професионална квалификация втора степен (за професия „Монтьор на транспортна техника“, специалност «Подемно - транспортна техника с електродвигане» и трета степен за професия „Техник по транспортна техника“, специалност «Подемно - транспортна техника с електродвигане» определени с Рамкови програми по чл. 10 от ЗПОО. В рамковите програми за придобиване на II СПК обучението следва да е с продължителност не по-малка от 660 учебни часа, а за III СПК - с продължителност не по-малка от 960 учебни часа, съответно за част от професия по II СПК с продължителност не по-малка от 300 учебни часа и за част от професия по III СПК с продължителност не по-малка от 600 учебни часа. Документите следва да се приведат в съответствие, като е удачно в Наредбата да се направи препратка към рамковите програми по чл. 10 от ЗПОО и Държавните образователни стандарти, за да се избегнат несъответствия при бъдещи изменения.

Наредбата е синхронизирана с актове на ЕС - Директива 2005/36/ЕО за признаването на професионалните квалификации, изменена с Директива 2013/55/ЕС; Директива 2006/123/ЕО за услугите на вътрешния пазар и Договора за функциониране на ЕС във връзка със „Свободно движение на хора“ за свободното предоставяне на услуги при упражняването на професията.

По отношение на оценяване на резултатите от изпита ("издържал" или "неиздържал") налице е несъответствие с разпоредбите на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация, където е предвидено, че оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация се извършва в точки и е необходими минимален брой точки (50 на сто от

----- 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“

максималния брой точки) за да се счете за успешно положен. Като се има предвид, че двата нормативни акта са от една и съща степен (наредби) , следва да се приеме, че при наличие на общ и специален нормативен акт, регламентиращи една и съща материя, се прилага специалният / *lex specialis derogate legi generali* / по арг. от чл. 11, ал.2 от Закон за нормативните актове/, а в случая Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията е специална по отношение на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и не е налице незаконосъобразност. С цел синхронизиране на изискванията по отношение на оценяването на а резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация е препоръчително да се обмисли промяна на Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията, като е удачно да се направи препратка към Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

В Наредбата са налице препратки към отменени нормативни актове- чл. 5, т. 1 - Закон за народната просвета и чл. 15, ал. 5 - Наредба № 4 от 2003 г. за документите за системата на народната просвета. Документите следва да се приведат в съответствие с актуалната нормативна уредба в областта на предучилищното и училищно образование.

- **Наредба № 7 от 11 октомври 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност по заваряване**, издадена от министъра на образованието и науката.

С наредбата се определят условията и редът за обучение за придобиване на правоспособност по заваряване, и за признаване на такава правоспособност, придобита в държава - членка на Европейския съюз (ЕС), на Европейското икономическо пространство (ЕИП), или в Швейцария.

Заваръчни дейности могат да осъществяват лица, навършили 18 години, които са придобили правоспособност при условията и по реда на Наредбата или на които е призната правоспособност по реда на Закона за признаване на професионални квалификации.

При обучението за придобиване на правоспособност по заваряване могат да се придобиват следните степени на правоспособност по заваряване:

1. заварчик на ъглови шевове;
2. заварчик на листов материал;
3. заварчик на тръби.

Степените на правоспособност по заваряване по-горе са подредени по възходящ ред в зависимост от сложността на заваръчните дейности. Степените на правоспособност по заваряване по т. 2 или т. 3 се придобиват след притежаване на съответната предходна степен.

Признаването на правоспособност по заваряване по ал. 1 се извършва от председателя на Българския съюз по заваряване по реда на Закона за признаване на професионални квалификации.

В зависимост от вида и сложността на заваръчните дейности към заварчика може да бъде предявено изискване за придобиване на сертификат за одобряване на изпълнителския персонал

----- 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛН
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

по заваряване. Това изискване може да се предяви при извършване на заваръчни дейности, свързани с изработването на изделия, подлежащи на технически надзор - съдове под налягане; конструкции или елементи от тях на изделия, свързани с пренос и превоз на товари и пътници; газопроводи; напорни съоръжения и конструкции или елементи от тях, застрашаващи живота и здравето на населението, както и при строително-монтажни дейности и други заваръчни дейности, определени в искането на заявителя за извършването им. Сертификатът се придобива след полагане на изпит пред независим изпитващ орган за сертификация на заваръчен персонал, акредитиран от Изпълнителната агенция "Българска служба по акредитация" (ИА "БСА"). До изпит се допускат лица, които притежават свидетелство за правоспособност по заваряване, издадено по Наредбата.

В наредбата са регламентирани условията и реда за провеждане на професионално обучение за придобиване на правоспособност по заваряване. Определени са организациите, които имат право да извършват професионално обучение за придобиване на правоспособност по заваряване. Обучението за придобиване на правоспособност по заваряване се осъществява съгласно рамкови програми по чл. 10 ЗПОО, конкретизирани с учебни планове и учебни програми, разработени в съответствие с държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията "Заварчик". Учебните планове и програми се разработват от центрове за професионално обучение, получили лицензия от Националната агенция за професионално образование и обучение в съответствие с Единните изисквания за условията, организацията и съдържанието на професионалното обучение за придобиване на правоспособност по заваряване (Единни изисквания). Единните изисквания се разработват от НАПОО и се утвърждават от председателя й.

Изискванията към кандидатите, желаещи да се включат в програмите за професионално образование и професионално обучение за придобиване на правоспособност по заваряване, са съгласно чл. 14 ЗПОО.

Поставени са изисквания по отношение на преподаватели по теоретична подготовка и преподавателите по практическа подготовка, както и по отношение на материално-техническата база.

Обучението за придобиване на правоспособност по заваряване завършва с полагане на изпити по теория и по практика. Изпитите по чл. 16 от Наредбата се провеждат от обучаващата институция и се организират в съответствие с чл. 34 ЗПОО. При провеждането на изпитите се установяват придобитият практически опит и професионалните познания по отношение на заваръчните процеси, материали и техника на безопасност в обхвата на съответната степен на правоспособност. При изпита по практика върху заварените проби се извършва изпитване от лаборатории и органи по контрол, акредитирани от ИА "БСА". Правоспособност по заваряване се придобива след успешно положени изпити и се удостоверява със свидетелство за правоспособност по заваряване. Свидетелствата се издават от обучаващата институция и се вписват в регистрационна книга за издадените документи.

Контролът върху обучението и издаването на свидетелства за придобиване на правоспособност по заваряване се осъществява от НАПОО по отношение на центрoвете за професионално обучение .

----- 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“

Наредбата е синхронизирана с актове на ЕС - Директива 2005/36/ЕО за признаването на професионалните квалификации, изменена с Директива 2013/55/ЕС; Директива 2006/123/ЕО за услугите на вътрешния пазар и Договора за функциониране на ЕС във връзка със „Свободно движение на хора“ за свободното предоставяне на услуги при упражняването на професията.

В Наредбата са налице препратки към отменени нормативни актове- чл. 7, т. 1 - Закон за народната просвета, чл. 19, ал. 2 - държавното образователно изискване за документите за системата на народната просвета, чл. 15, т. 1 -държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията "Заварчик" и Инструкцията от 1996 г. за изискванията за безопасни условия на възпитание, обучение и труд в системата на народната просвета. Документите следва да се приведат в съответствие с актуалната нормативна уредба в областта на предучилищното и училищно образование.

• **Единни изисквания за условията, организацията и съдържанието на професионалното обучение за придобиване на правоспособност по заваряване, утвърдени от Председателя на НАПОО, 2002г.**

Единните изисквания определят условията, организацията и съдържанието на професионалното обучение за придобиване на правоспособност по заваряване чрез квалификационни курсове.

Единните изисквания съдържат разпоредби относно:

- степените на правоспособност по заваряване;
- цели на обучението за придобиване на правоспособност по заваряване;
- входящи изисквания към обучаемите;
- съдържание на професионалното обучение за придобиване на правоспособност по заваряване;
- система за оценяване и удостоверяване на обучението;
- изисквания към материалната база;
- изисквания към обучаващите;
- документация на обучаващата институция
- процедури за преглед и актуализиране на Единните изисквания.

В документа се съдържат препратки към Закона за народната просвета , Правилника за прилагане на ЗНП, същите следва да се синхронизират с действащата нормативна уредба в областта на предучилищното и училищно образование.

Изводи: Наредбите за правоспособност се издават от различни ведомства- например министър на младежта и спорта, министър на културата, министър на образованието и не винаги са в съответствие с нормативната уредба в областта на професионалното образование и обучение. Наредбите за правоспособност са изключително разнородни като структура и съдържание – в някои има изисквания към преподавателите, в други минимален хорариум часове, в някои подробно е указано как да се провежда изпитът и т.н. Предвид горното препоръчително е да се



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

създаде унифицирана структура на Наредба за правоспособност, което също би облекчило ЦПО и останалите институции, които осигуряват обученията за придобиване на квалификация.

Известни затруднения произтичат при унифицирането на изискванията в държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия, в Наредбите за правоспособност и в различни подзаконовни нормативни актове, най-вече в следните области:

- Използване на разнородна терминология – напр. нива, степени;
- Придобиване на правоспособност след обучение по част от професия;
- Входящото минимално образователно равнище;
- Изисквания към преподавателите;
- Редът за организиране и провеждане на изпитите за правоспособност (като регулярност и особености);

Където е налице липсваща информация или разминаване по отношение на изискванията в различните документи (Наредби за правоспособност и ДОС), ЦПО сами трябва да тълкуват кое как да се организира.

В обобщение може да се предложи преди да се обмисли нов подход към последващия контрол и изпитите за придобиване на правоспособност и да се потърси решение как би могло да се извърши синхронизиране между Наредбите за правоспособност и ДОС (и като цяло с действащата към 2020г. нормативна уредба в областта).

Един вариант може да бъде при последващо актуализиране на съответната Наредба за правоспособност същият експертен екип, който я разработва, да бъде включен при актуализирането на ДОС.

Друг вариант може да бъде министърът на образованието и науката да инициира процес на синхронизиране на документите и процедурите за професиите с правоспособност, като определи срок и отговорни институции, които да приведат документите в съгласуваност.

• Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения, свързани с придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка

С наредбата се определят условията и редът за издаване на удостоверения, свързани с придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка.

Удостоверения, свързани с придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка, се издават на български граждани, на граждани на държави членки или на граждани на трети страни.

Органи, които издават удостоверенията:



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- органа по признаване по смисъла на чл. 4 от Закона за признаване на професионални квалификации - когато придобитата професионална квалификация е по регулирана на територията на Република България професия ;

- изпълнителния директор на Националния център за информация и документация - когато придобитата професионална квалификация е по професия, която не е регулирана на територията на Република България;

В Наредбата е определен редът за издаване на удостоверенията - желаещите да получат удостоверение за професионална квалификация, придобита на територията на Република България, подават заявление до компетентния орган по образец, с определено съдържание, към което се прилагат документите, описани в Наредбата.

Компетентните органи определят длъжностните лица, които приемат и разглеждат заявленията за издаване на удостоверенията, те разглеждат документите и предлагат на компетентния орган да издаде удостоверение или представят пред него мотивирано предложение за отказ за издаване на удостоверение. Когато при разглеждане на заявлението и приложените към него документи длъжностните лица установят липса или непълнота на представените документи, те писмено уведомяват заявителя да представи съответните документи и определят срок за представянето им, който не може да е по-кратък от 14 дни.

Срокът за издаване на удостоверения е 30-дневен за стандартна услуга и 10 работни дни за бърза услуга, при условие че компетентният орган е предвидил бърза услуга.

Въз основа на предложението на длъжностните лица компетентните органи издават или отказват да издадат удостоверение за придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходимо за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка.

Правилници

• **Правилникът за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение (обн. ДВ. бр.24 от 24 Март 2000г., посл. изм. ДВ. бр.62 от 12 Юли 2013г.)** урежда устройството, дейността, управлението и финансирането на Националната агенция за професионално образование и обучение. Последната промяна на правилника е от 2013 г.

Документът съдържа разпоредби, които се отнасят до структурата на Управителния съвет и на експертните комисии, организацията на работата на Управителния съвет и на експертните комисии, устройството и функции на администрацията на НАПОО.

Документът не е приведен в съответствие с влезлия в сила на 01.08.2016 ЗПУО, измененията в ЗПОО, в сила от 01.08.2016 г. и от 06.11.2018 г. по отношение на функции на НАПОО, използвана терминология (ДОИ, ЗНП и др), щатни бройки и др. Липсата на актуален правилник в съответствие с последните изменения в ЗПОО създава затруднения в работата на НАПОО.

Правилникът следва да се измени в съответствие с актуалните разпоредби на ЗПОО и ЗПУО по отношение на функции на НАПОО, използвана терминология (ДОИ, ЗНП и др), щатни бройки и др

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- **Правилник за прилагане на закона за насърчаване на заетостта.** С него се уреждат статутът и функциите на органите по заетостта, условията и редът за изготвяне и приемане на Национален план за действие по заетостта, финансирането на активната политика по насърчаване на заетостта, правата и задълженията на лицата, които търсят работа, и на работодателите, процедурата по информиране при масови уволнения, условията и редът за предоставяне на посреднически услуги, условията и редът за планиране, разработване и утвърждаване на програмите за заетост и обучение, условията и редът за включване в програми и за ползване на преференции по мерки за заетост и обучение, обучението на възрастни и професионално ориентиране, условията и редът за предоставяне на средства по реда на Закона за насърчаване на заетостта под формата на схеми за минимална и държавна помощ.

Постановления

- **Постановление №280 от 15 октомври 2015 г. за определяне на условията и реда за предоставяне на ваучери за обучение на безработни и заети лица по приоритетна ос 1 по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г.** С документа се урежда реда за предоставяне на ваучери и включване на лицата от целевите групи в професионално обучение и/или в обучение за придобиване на ключови компетентности. Видът и степените на обучение се определят в зависимост от съответния проект и в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), със Списъка на професиите за професионално образование и обучение, одобрен със заповед на министъра на образованието и науката, и със Списъка на ключовите компетентности, определени съгласно Европейската референтна рамка на ключовите компетентности, както и условията, на които трябва да отговарят Доставчиците на обученията, за да предоставят обучение срещу ваучери. Съгласно чл. 7, ал. 9 от ПМС 280/2015 представители на Агенцията по заетостта, Министерството на труда и социалната политика, Министерството на финансите и техните структури, националните одитиращи органи, Европейската комисия, Европейската служба за борба с измамите, Европейската сметна палата и външни одитори могат да проверяват доставчиците на обученията посредством проучване на документацията му или проверки на място изпълнението на дейностите и при необходимост да проведат пълен одит въз основа на разходооправдателните документи, приложени към счетоводните отчети, счетоводната документация и други документи, свързани с финансирането на обучението.

Управление на системата на професионалното образование и обучение

Основните институции, които имат функции в системата на професионално обучение, са регламентирани в Закона за професионалното образование и обучение.

Национална агенция за професионално образование и обучение е държавен орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение, за осъществяване на контрол и оценка на качеството на дейността на лицензираните институции, както и за координация на институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование. (чл.41, ал. 2 от ЗПОО).

Агенцията е специализиран **държавен орган** към Министерския съвет. Тя е административна структура, административна структура, създадена със закон – Закона за професионалното



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

образование и обучение. НАПОО осъществява дейността си в съответствие със ЗПОО и по правилник, утвърден от Министерски съвет.

В чл. 2, ал. 3 от Правилник за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение е записано, че „агенцията е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на образованието и науката“.

Функциите на НАПОО са регламентирани в чл. 42 от ЗПОО както следва:

- издава и отнема лицензии за професионално обучение и професионално ориентиране;
- осъществява контрол на дейността и качеството на обучението;
- 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;
- участва в разработването на наредби;
- прави предложения за усъвършенстване на професионалното образование и обучение;
- създава и поддържа регистър на центрите за професионално обучение и на центрите за информация и професионално ориентиране и за издадените и отнетите лицензи;
- създава и поддържа регистър на удостоверенията за завършено професионално образование и документите за валидиране, издадени от центрите за професионално обучение;
- определя индикатори за предоставяне на годишна информация от центрите за професионално обучение и центрите за информация и професионално ориентиране за извършената дейност през предходната календарна година и годишен доклад за самооценка на качеството;
- разработва и утвърждава формуляри и образци на документи за лицензиране;
- методически подпомага центрите за професионално обучение, които извършват валидиране на професионални знания, умения и компетентности в системата на професионалното образование и обучение.

Органите за управление на Националната агенция за професионално образование и обучение са управителният съвет и неговият председател. Управителният съвет създава експертни комисии за изпълнение на своите функции.

НАПОО работи на трипартитен принцип чрез представителността на социалните партньори и министерствата (8/8/8 члена) в УС като орган на вземане на решения, регулиращи системата и регламентиращи необходимостта от актуализация на различни видове „инструменти“. Експертните комисии, които се създават по професионални направления от Списъка на професиите за професионално образование и обучение, както и по професионалното ориентиране също са трипартитни 3/3/3.

При осъществяване на своите правомощия управителният съвет и председателят на агенцията се подпомагат от администрация. Специализираната администрация е организирана в една дирекция "Професионална квалификация и лицензиране". Функциите на дирекцията са

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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

регламентирани в чл. 19 от Правилник за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение. Правилникът е приет през 2000 година и последно е изменен през 2013 г. Документът не е приведен в съответствие с влезлия в сила на 01.08.2016 ЗПУО, измененията в ЗПУО, в сила от 01.08.2016 г. и от 06.11.2018 г. по отношение на функции на НАПОО, използвана терминология, щатни бройки и др. От информацията, поместена на интернет страницата на НАПОО и МОН е видно, че през 2018г. е изготвен проект на Постановление на МС за изменение и допълнение на Правилника за дейността на НАПОО (приет на редовното заседание на Управителния съвет (УС) на НАПОО (протокол № 01/14.02.2018 г.) , но проектът на нормативен акт не е приет. Правилникът за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение следва да се актуализира и да бъде приведен в съответствие нормативните актове от по-висока степен (чл. 15 от Закон за нормативните актове).

В проведения Функционален анализ на политиката в областта на професионалното образование и обучение², публикуван на 20.03.2019 г. на портала за обществени консултации www.strategy.bg, детайлно е анализиран статутът на агенцията, функциите на дирекция "Професионална квалификация и лицензиране" и наличието на неточности в ЗПУО, водещи до смесване на правомощия на изпълнителна агенция (съгласно чл. 54, ал. 1 от ЗА изпълнителната агенция е администрация към определен министър за административно обслужване на физически и юридически лица, както и за изпълнение на дейности и услуги, свързани с осигуряването на дейността на органите на държавната власт и на администрацията) и на държавна агенция (съгласно чл. 47, ал. 1 от ЗА държавната агенция е администрация на пряко подчинение на Министерския съвет за разработване и осъществяване на политика, за която не е създадено министерство).

Отправена е препоръка за преосмисляне на правомощията, функциите и правно-организационната форма на НАПОО, в посока унифициране на функции и структура с присъщите на една стандартна държавна или изпълнителна агенция или пък на държавна комисия и по конкретно да се прецени дали НАПОО, създадена със специализирания закон да е агенция към МОН или към МС и съответно се осигурява ресурсно от МОН или от МС.

Министерството на образованието и науката

Министърът на образованието и науката провежда държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, като:

- приема държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии;
- утвърждава Списъка на професиите за професионално образование и обучение;
- предлага за приемане от Министерския съвет Списък на регулираните професии в Република България;

²<http://strategy.bg/Publications/View.aspx?lang=bg-BG&Id=269>



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- поддържа регистъра по чл. 345 от Закона за предучилищното и училищното образование по отношение на институциите в системата на училищното образование, които осигуряват или извършват обучение за придобиване на професионална квалификация;
- поддържа публичен регистър на професионалните колежи;
- утвърждава със заповед държавния план-прием и допълнителния държавен план-прием за неспециализираните училища с национално значение, които осъществяват професионално образование и обучение, както и броя на местата за обучение в държавните професионални колежи и в държавните центрове за професионално обучение, за които е финансиращ орган;
- осигурява условия за изпълнението на държавните образователни стандарти за системата на професионалното образование и обучение;
- утвърждава програми за квалификация в системата на професионалното образование и обучение;
- организира професионалното ориентиране;
- определя самостоятелно или съвместно със съответното компетентно министерство професиите за ученици със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания и за лица с девиантно поведение;
- разпределя утвърдените по бюджета му финансови средства за професионално образование и обучение и контролира тяхното използване;
- анализира качеството в системата на професионалното образование и обучение;
- определя свои представители в управителния съвет и в експертните комисии на Националната агенция за професионално образование и обучение;
- предлага за приемане от Министерския съвет Списък на защитените от държавата специалности от професии и Списък със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда.

Дирекция „Професионално образование и обучение“ на Министерство на образованието и науката подпомага министъра при разработването и изпълнението на държавната политика в областта на професионално образование и обучение, на кариерното ориентиране и на продължаващото обучение.

Регионалните управления на образованието на Министерството на образованието и науката провеждат държавната политика в областта на професионалното образование и обучение в съответния регион.

Министерство на труда и социалната политика

Министерството на труда и социалната политика участва в провеждането на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, като определя потребностите от професионално образование и обучение чрез анализиране на тенденциите в развитието на пазара на труда, участва в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните

----- 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“

образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, участва в съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, определя изискванията за здравословни и безопасни условия при практическото обучение и контролира изпълнението им чрез регионалните инспекции по труда, участва в съгласуването на държавния план-прием в училищата чрез регионалните служби по заетостта, участва в организирането на професионалното ориентиране.

Дирекция "Политика на пазара на труда и трудова мобилност" на Министерство на труда и социалната политика оказва методическа помощ на министерства, други администрации и организации при разработването на мерки с ефект върху заетостта и пазара на труда, осъществява координация и методическо ръководство на Агенцията по заетостта, Държавно предприятие "Българо-германски център за професионално обучение" и Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи, оказва методическа помощ на министерства, други администрации и организации при изпълнението на мерки с ефект върху заетостта и пазара на труда.

Агенция по заетостта

Агенцията е второстепенен разпоредител с бюджет към министъра на труда и социалната политика. Агенцията изпълнява самостоятелно или съвместно с други органи или организации проекти и програми в областта на заетостта, професионалното ориентиране и обучение на възрастни, социалната интеграция и равното третиране, финансирани от фондове на Европейския съюз или от други международни източници, включително такива, в които българската страна участва със свои ресурси, като спазва регламентираните в тях условия и процедури.

Функциите на агенцията, свързани с професионалното ориентиране и обучение на възрастни, се изпълняват от Главна дирекция "Услуги по заетостта" на Агенцията по заетостта (чл. 21 от Устройствения правилник на Агенцията по заетостта). Главна дирекция "Услуги по заетостта":

- участва в разработването на Националния план за действие по заетостта;
- участва в разработването на нормативни актове, стратегии и концепции, свързани с насърчаване на заетостта;
- участва в разработването и организира изпълнението на плана за действие на агенцията в частта му за трудовото посредничество, програмите и мерките за насърчаване на заетостта, професионалното ориентиране, психологическото подпомагане и обучението на възрастни;
- ежегодно изготвя проект на предложение до Министерството на труда и социалната политика за включване в Националния план за действие по заетостта на програми и мерки за заетост и обучение на възрастни и разчети за финансовото им осигуряване;
- участва в разработването на национални и специализирани програми за обучение на възрастни;
- представя на Министерството на труда и социалната политика предложение с програмите и мерките за заетост и обучение на възрастни, които да се реализират през плановата година;



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- изготвя ръководства и указания по прилагане на нормативната уредба в областта на регистрацията на търсещите работа лица, трудовото посредничество, програмите и мерките, психологическото подпомагане, професионалното ориентиране и обучението на възрастни;
- предлага и изготвя образци на договори между работодателите, безработните лица, обучаващите институции и агенцията за изпълнение на програми и мерки за обучение и заетост и за обучение на възрастни и професионално ориентиране в съответствие с разпоредбите на Закона за насърчаване на заетостта и правилника за прилагането му;
- участва при разработването на методически материали и документи за реализиране на програми, проекти и мерки за обучение и заетост, включително, финансирани от фондове на Европейския съюз и от други международни източници;
- осъществява координация в съответствие с подписани споразумения и протоколи за сътрудничество с ведомства, организации и социални партньори в частта относно трудовото посредничество, програмите и мерките за обучение и заетост и обучението на възрастни;
- разработва методически указания и информационни материали, свързани с професионалното ориентиране и обучението на възрастни;
- наблюдава, контролира, отчита и изготвя периодично или ежегодно 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;
- набира и обобщава данни за утвърдените и осъществените програми и мерки за обучение и заетост и за обучението на възрастни;

Агенцията по заетостта в качеството си на конкретен бенефициент по Приоритетна ос 1 по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г. (ОП РЧР), чрез Главна дирекция „Европейски фондове и международни програми“ реализира проекти за осигуряване на заетост и обучение с ваучери. По реда на ПМС 280/2015 г. се провеждат обучения с ваучери за придобиване на професионална квалификация по специалности от първа до трета степен и за част от професия от първа до трета степен на професионална квалификация, както и обучения за придобиване на ключови компетентности, съгласно Европейската референтна рамка на ключовите компетентности.

При изследване на процедурите, регламентиращи контролната дейност на НАПОО и АЗ, се установява, че контролната дейност на НАПОО и АЗ не се припокриват. 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. АЗ осъществява контрол, който цели да установи дали средствата, инвестирани в конкретни обучения на възрастни, се изразходват при спазване на законовите изисквания и на регламентираните от АЗ. Служителите на АЗ използват информационните ресурси на ИС на НАПОО при осъществяване на проверките- в този смисъл дейностите по контрол се допълват.

Министерство на здравеопазването участва в съгласуването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и изготвя предложения за включване на професии в Списъка на защитените от държавата специалности от професии и в Списъка със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛ-
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

труда, както и за тяхното актуализиране, определя хроничните заболявания и физическите увреждания, които са противопоказни при професионалното образование и професионалното обучение, по професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение, определя съвместно с Министерството на образованието и науката професиите, по които професионалното образование и професионалното обучение е подходящо за здравословното състояние на обучаемите с хронични заболявания и физически увреждания, със сензорни увреждания и с умствена изостаналост, определя изискванията за здравословни условия при практическото обучение и здравно-физиологичните изисквания към седмичните разписания, както и контролира изпълнението им чрез органите на Държавния здравен контрол, определя свои представители в управителния съвет и в експертната комисия по професионално ориентиране на Националната агенция за професионално образование и обучение, участва със свои представители при осъществяване на контрола по чл. 49в от ЗПОО на дейността на центровете за професионално обучение, извършващи обучение по специалностите от област на образованието „Здравеопазване“ от Списъка на професиите по чл. 6, ал. 1 от ЗПОО.

Отрасловите **министерства** участват в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, участват в разработването, съгласуването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, участват в съгласуването на държавния план-прием в училищата, които финансират, разпределят утвърдените по бюджета им финансови средства за професионално образование и професионално обучение и контролират тяхното използване, определят свои представители в управителния съвет и в експертните комисии по професионални направления на Националната агенция за професионално образование и обучение.

Работодателските организации участват в разработването, актуализирането и съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, участват в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии.

Браншовите организации защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията. Те участват и в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии.

Организациите на работниците и служителите на национално равнище участват в актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и в разработването, актуализирането и съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

Общините участват във формирането на политика в областта на професионалното образование и обучение на територията им по отношение на потребностите от кадри, професионалното ориентиране на ученици, безработни, както и на други лица, разпределянето на утвърдените по бюджета им финансови средства за професионално образование, обучение и ориентиране и

----- 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“

контролира тяхното използване. Те имат отговорности и по развитието на материално-техническата база на училищата чрез финансови средства от общинските бюджети и определянето на държавния план-прием в училищата.

Планиране на професионалното обучение

Професионалното обучение се разделя на начално професионално обучение и продължаващо професионално обучение. Професионалното обучение може да се осъществява и чрез дуалната система на обучение. В партньорства между бизнеса и институциите в дуалната система не могат да участват единствено центровете за информиране и професионално ориентиране.

Професионалното ориентиране, професионалното образование, професионалното обучение и валидирането на професионални знания, умения и компетентности се осъществяват по професии и специалности, включени в **Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)**.

Списъкът на професиите за професионално образование и обучение се разработва от Националната агенция за професионално образование и обучение

Списъкът на професиите за професионално образование и обучение се утвърждава/актуализира **със заповед на министъра на образованието и науката** след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, както и със съответните отраслови министри и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище съгласно чл. 6 от ЗПОО и с председателя на Националния статистически институт съгласно чл.10, ал. 2 от Закона за статистиката.

В разработването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение участват експертните комисии към НАПОО по чл. 49 на ЗПОО.

Списъкът на професиите за професионално образование и обучение се изготвя в таблична форма, съдържаща следната информация:

- код и наименование на областта на образование в съответствие с Класификацията на областите на образование и обучение (КОО-2015);
- код и наименование на професионалното направление;
- код и наименование на професията;
- код и наименование на специалността;
- степен на професионална квалификация за специалността;
- единични групи професии или отделни длъжности от Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД-2011), които са подходящи за заемане от придобилите квалификация по съответната специалност.

Разработването и поддържането на СППОО е съгласно 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.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

със Заповед № РД 09-3080/13.12.2019 г.

Държавни образователни стандарти (ДОС) за придобиване на квалификация по професии

Държавните образователни стандарти се приемат отделно за всяка професия от списъка по Списъкът на професиите за професионално образование и обучение и определят:

1. изисквания към кандидатите;
2. описание на професията;
3. единици резултати от учене;
4. изисквания към материалната база;
5. изисквания към обучаващите.

При извършване на преглед на ДОС, публикувани на страницата на МОН и НАПОО, бе установено, че 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.

Осигуряване на качеството в центровете за професионално обучение

В чл. 9а, ал. 2 от ЗПОО е регламентирано, че институциите, които имат право за осъществяване на обучение за придобиване на професионална квалификация, определени в чл. 9 от ЗПОО, **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. Правилата за прилагането на вътрешната система за осигуряване на качеството се определят в правилника за дейността на обучаващата институция. В закона е предвидено, че професионалните колежи и 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. С наредбата следва са определят *принципите за осигуряване на качеството, изискванията към институциите за усъвършенстване на процесите за управление на качеството, показателите, условията и редът за измерване на постигнатото качество.*

Към момента няма действаща наредба по чл. 9а, ал 4 от ЗПОО. Тази празнота в момента е преодоляна с Указания за разработване на вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение в центрове за професионално обучение, издадени от НАПОО към ЦПО. Наложително е да бъде приет нов подзаконов нормативен акт в съответствие с разпоредбата на чл. 9, ал. 4 от ЗПОО.

При извършване на преглед на нормативната рамка бе установено следното:

----- 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“

- 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 отменена с Наредба № 16 от 08.12.2016 г. за управлението на качеството в институциите (обн. - ДВ, бр. 100 от 16.12.2016 г.). В отменената Наредба 2 / 2015 се определят и принципите за осигуряване на качеството и изискванията към институциите, регламентира се начинът, по който ЦПО разработват вътрешната система за осигуряване на качеството, определят се показателите, условията и редът за измерване на постигнатото качество. В наредбата в регламентирано, че за осигуряване на качеството в институциите по чл. 9, ал. 1 ЗПОО се осъществява методическо подпомагане и мониторинг.

- Наредба № 16 от 08.12.2016 г. за управлението на качеството в институциите (обн. - ДВ, бр. 100 от 16.12.2016 г.) – отменена е с Наредба за отменяне на Наредба № 16 от 2016 г. за управлението на качеството в институциите, на Наредба № 7 от 2000 г. за определяне броя на паралелките и групите и броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена и на Наредба № 1 от 2009 г. за обучението на деца и ученици със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания, обн. В ДВ бр.100 от дата 15.12.2017г. В отменената Наредба № 16/ 2016 г. се определя държавният образователен стандарт за управление на качеството в институциите, който включва: 1. същност, принципи и цели на управлението на качеството в институциите; 2. рамкови изисквания към управлението на качеството в институциите; 3. органи за управление на качеството в институциите.

В отменените наредби са дефинирани 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.

Рамкови програми

Придобиването на професионална квалификация се регламентира с рамкови програми, утвърдени от министъра на образованието и науката. На базата на рамковите програми и държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии, се разработват учебни планове.

Рамковите програми се определят от възрастта и образователното и квалификационното равнище на кандидатите, както и съдържанието и продължителността на обучението. Рамковите програми, които се прилагат за професионално обучение, са А, Б и Д.

Рамкови програми А

Рамкови програми А се прилагат за придобиване на първа степен на професионална квалификация за лица над 16 г. В Раздел трети са включени изискванията към кандидатите, формите и продължителността на обучението за лица, навършили 16 г. към момента на подаване на документи за професионално обучение.

Рамковите програми, които се прилагат в центровете за професионално обучение, са А10, А11 и А12. Всяка една от тях е за обучения с продължителност до 6 месеца и като входящо минимално ниво на кандидатите изисква завършен начален етап на основно образование или успешно завършен курс за ограмотвяване. Разликата между трите програми е по отношение на формата на



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

обучение. Програма А10 е предвидена за дневна, вечерна и дистанционна форма на обучение, програма А11 – за задочно обучение, а А12 – за дуално обучение. Обучаващата институция има възможността да определи конкретната форма на обучение.

Рамкови програми Б

Рамковите програми Б се прилагат за начално и продължаващо професионално обучение с придобиване на втора или трета степен на професионална квалификация. Рамковите програми Б, които се прилагат за лицата, навършили 16 г., са Б13, Б14, Б15, Б16, Б17 и Б18. Изискванията за кандидатите са различни, както и продължителността на обучението, която варира между година (за програми Б12, Б13, Б14 и Б15) и година и половина (за Б16, Б17 и Б18). Програмите Б13, 14 и Б15 поставят изискване кандидатите да са завършили първи гимназиален етап. Разликата между тях е, че са насочени към различни форми на обучение – Б13 се прилага за дневна, вечерна и дистанционна форма, Б14 – за задочна, а Б15 – за дуална форма на обучение. Програмите Б16, Б17 и Б18 поставят изискване към обучаващите се по тях да имат придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование или завършено средно образование. Те отново са пригодени към различните форми на обучение, съответно Б16 за дневна, вечерна и дистанционна, Б17 – за задочна и Б18 – за дуална форма.

Рамкови програми Г

Рамковите програми Г се прилагат за придобиване на четвърта степен на професионална квалификация. Те са предназначение за разработване на учебни планове по специалност за професионално обучение на лица, навършили 16 години. Те се прилагат за всяка форма на обучение. За програми Г1 - Г4 има минимално изискване към кандидатите за притежание на завършено средно образование, а за програма Г5 за завършено средно образование и придобита квалификация по професия или по част от професия.

Рамкови програми Д

Рамковите програми Д се прилагат за начално професионално обучение с придобиване на квалификация по част от професия. За лицата над 16 години се прилагат рамковите програми Д3- Д8. Програмите Д3- Д5 се прилагат за дневна, вечерна, задочна, дистанционна, самостоятелна и индивидуална форма на обучение, а Д6- Д8 за дуална форма на обучение. Изискванията към обучаващите се по програма Д3 е завършен начален етап на основното образование или успешно завършен курс за ограмотяване. За програма Д4 и Д6 се изисква завършен първи гимназиален етап на основание ЗПУО или X клас по реда на ЗНП и ЗСОМУП. За обучение по програма Д5, Д7 и Д8 е необходимо кандидатът да е придобил право за явяване на държавен зрелостен изпит или да има завършено средно образование.

Разработване на учебни програми

Учебните програми за училищното професионално образование и обучение по учебните предмети или модули от общата професионална подготовка се разработват въз основа на държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия и се утвърждават от министъра на образованието и науката. Учебните програми, свързани с отрасловата и специфичната професионална подготовка се разработват въз основа на държавните образователни стандарти в съответствие с типовите учебни планове. За всички

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

видове професионална подготовка за обучение на лица, навършили 16 години, учебните програми се утвърждават от директора на обучаващата институция.

Организация на учебния процес

Организацията на учебния процес в професионалното обучение се определя от Закона за професионалното образование и обучение. В ЗПОО са регламентирани формите на обучение за лица, навършили 16 години, както следва: дневна, вечерна, задочна, самостоятелна, индивидуална, дистанционна и обучение чрез работа (дуална система на обучение).

Всяко обучение съдържа теоретична и практическа част. Практическото обучение може да се реализира като учебна практика, производствена практика и/или като обучение чрез работа. Въведени са и изисквания относно минималния брой на практическите часове, което зависи от степента на професионалната квалификация. За първа степен изискването е седемдесет на сто от общия брой на часовете, за втора – шейсет на сто и за трета – петдесет на сто.

Изпитни комисии

Според ЗПОО в изпитните комисии с равни квоти се включват представители на обучаващата институция, представители на работодателите и представители на работниците и служителите. При дуалната форма на обучение в състава на комисията влиза и един представител на съответния работодател.

Оценяване/контрол

Професионалното обучение по рамковите програми А, Б и Г се завършва с полагане на държавен изпит за придобиване на професионална квалификация - по теория и практика на професията, а по рамковите програми Д и Е се завършва с полагане на изпит за придобиване на професионална квалификация - по теория и практика на професията.

Организация и провеждане на изпити

Организацията на изпитите се урежда с Наредба №1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация. Наредбата се прилага за изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното образование и обучение, изпити за придобиване на част от професия, както и за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация в професионално обучение.

Тя се прилага по отношение на:

- Задължителните държавни изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното образование;
- Държавните изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното обучение;
- Изпитите за придобиване на квалификация по част от професия

В Наредбата е определена максималната продължителност на теоретичните и практическите изпити. Регламентира се провеждането на изпити за придобиване на професионална квалификация в професионално образование да се извършва три пъти в годината – през май-



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

юни, август-септември и през януари. Точните дати се определят по график, утвърден от министъра на образованието и науката в началото на годината.

В рамките на всяка изпитна сесия/ дата за изпит обучаващите се по една и съща специалност от професия в училище или обучаваща институция полагат изпит по теория на професията по една и съща тема или писмен тест по същата тема. Частта по практика на професията се провежда по индивидуално задание.

Според чл. 4 от Наредбата подготовката, организирането и провеждането на изпитите се извършва от:

- Комисия по допускане до изпита
- Комисия по подготовка и организиране на изпита
- Квестори за изпита – част по теория на професията
- Комисия за подготовка и оценяване на изпита - част по теория на професията
- Комисия за провеждане и оценяване на изпита - част по практика на професията
- Комисия за придобиване на професионална квалификация

Директорът/ръководителят на обучаващата институция определя със заповед за всеки изпит поименния състав на всяка от комисиите, задълженията на членовете, мястото и срока за изпълнение на задълженията им и утвърждава инструктаж за работата.

В състава на Комисията за придобиване на професионална квалификация се включват председател (заместник-директор на обучаваща институция) или учител по професионална подготовка) и членове (председателите на горепосочените комисии). За квестори се определят лица, които не са специалисти по съответната професионална подготовка, по която ще се полага изпит. В състава на комисиите за оценяване на изпитите по теория и практика с равни квоти се включват представители на обучаващата институция, представители на работодателите и представители на работниците и служителите.

С Наредбата се въвежда изискването директорът да организира видеозапис в помещенията, а видеозаписът следва да се съхранява до 3 месеца след датата на изпита.

Изпитът за лица над 16 години, обучаващи се в ЦПО, се провежда на два пъти в месеца на дати, определени от годишен график, утвърден от НАПОО.

Изводи и препоръки от прегледа на нормативната уредба

- 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

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

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 центрoвете 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.

- Чл. 9а, ал. 5 от ЗПОО регламентира извършване на **самооценка** на качеството на дейността на институциите, които областите, критериите и показателите за извършване на самооценяването се определят в държавния образователен стандарт по чл. 22, ал. 2, т. 15 от Закона за предучилищното и училищното образование. При извършване на преглед на подзаконовите нормативни актове в областта на ПОО бе установено, че към момента няма действаща наредба, с която се определя държавният образователен стандарт за управление на качеството в институциите. Чл 22, ал. 8 от ЗПОО въвежда задължение до 31 януари на всяка календарна година центрoвете за професионално обучение и центрoвете за информация и професионално ориентиране да представят в НАПОО информация за извършената дейност през предходната календарна година и **годишен доклад за самооценка на качеството** чрез информационната система на агенцията. Показатели за самооценка на качеството по отношение на ЦПО са определени от НАПОО в документ „Индикатори за представяне на годишна информация за качеството професионалното обучение в ЦПО, разработени от НАПОО на основание чл. 42, т. 12 във връзка с чл. 22, ал. 9 от ЗПОО и утвърдени със Заповед № 08-67/14.09.2018г. на Председателя на НАПОО). Отново празнотата в нормативната уредба е преодоляна чрез вътрешни документи на НАПОО. Следва да бъде приет ДОС за управление на качеството в институциите.

- ЗПОО дефинира **последващия контрол**, които се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение относно изпълнението на изискванията по чл. 49а, ал. 2 от ЗПОО и представяне на информацията по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО от центрoвете за професионално обучение и от центрoвете за информиране и професионално ориентиране. Този контрол следва да се определи като **външна оценка на качеството** на качеството на предоставяното професионално образование и обучение от ЦПО, тъй като се извършва от оценители, външни за оценяваната организация. Редът за осъществяване на последващ контрол е определен във вътрешни документи на НАПОО – Процедура за последващ контрол на Центровете за професионално обучение и Процедура за последващ контрол на Центровете за информация и професионално ориентиране.

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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- В ЗПОО не съществуват разпоредби за мониторинг на политиките в областта на професионалното образование и обучение.
- 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 .
- 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.
- 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.
- В ЗПУО са дефинирани разпоредби в областта на качеството на професионалното образование и дейностите по оценяване (самооценяване и външно оценяване). На подзаконово ниво не е приет ДОС за управление на качеството в институциите.
- Предвиденият модел за външно оценяване в ЗПУО гарантира независимостта и обективността на оценяването.
- Наредбите за правоспособност се издават от различни ведомства- например министър на младежта и спорта, министър на културата, министър на образованието и не винаги са в съответствие с нормативната уредба в областта на професионалното образование и обучение. Наредбите за правоспособност са изключително разнородни като структура и съдържание – в някои има изисквания към преподавателите, в други минимален хорариум часове, в някои подробно е указано как да се провежда изпитът и т.н. Предвид горното препоръчително е да се създаде унифицирана структура на Наредба за правоспособност, което също би облекчило ЦПО и останалите институции, които осигуряват обучения за придобиване на квалификация.
- Правилникът за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение (обн. ДВ. бр.24 от 24 Март 2000г., посл. изм. ДВ. бр.62 от 12 Юли 2013г.) не е приведен в съответствие с влезлия в сила на 01.08.2016 ЗПУО, измененията в ЗПОО, в сила от 01.08.2016 г. и от 06.11.2018 г. по отношение на функции на НАПОО, използвана терминология (ДОИ, ЗНП и др), щатни бройки и др.

- Контролната дейност на НАПОО и АЗ не се припокриват. Националната агенция за професионално образование и обучение(НАПОО) упражнява последващ контрол за спазване 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

установените изисквания при извършване на стопанската дейност, за която ЦПО са получили лицензия. АЗ осъществява контрол, който цели да установи дали средствата, инвестирани в обучението на възрастни, се изразходват при спазване на законовите изисквания и на регламентираните от възложителя правила, вкл. да се насърчат обучаващите институции да подобряват качеството на обучение.

Препоръки

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

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.

- За постигане на синхрон между нормативната уредба и наложилите се от практиката потребности и особености по организиране от Центровете за професионално обучение на държавните изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното обучение и на изпитите за придобиване на професионална квалификация по част от професия в професионалното обучение е целесъобразно Наредба № 1 от 19.02.2020 г. да се измени и допълни, като се вземат предвид мненията на всички заинтересовани страни.

- Да се създаде унифицирана структура на Наредба за правоспособност, което би облекчило ЦПО и останалите институции, които осигуряват обучения за придобиване на квалификация а професии, изискващи правоспособност.

Конкретни препоръки по отношение на сега действащите наредби, изведени на база прегледа на документите:

- Наредба № 2 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на парни и водогрейни котли, Наредба № 3 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори”, Наредба № 1 от 4 март 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професии по управление на товароподемни кранове и подвижни работни площадки и Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията следва да се изменят и да се приведат в съответствие с рамковите програми по чл. 10 от ЗПОО и Държавните образователни стандарти/ изисквания (не са всички професии са приети ДОС) .
- Наредба № 3 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

асансьори” следва да се синхронизира с актове на ЕС - Директива 2005/36/ЕО за признаването на професионалните квалификации, изменена с Директива 2013/55/ЕС; Директива 2006/123/ЕО за услугите на вътрешния пазар и Договора за функциониране на ЕС във връзка със „Свободно движение на хора“ за свободното предоставяне на услуги при упражняването на професията.

- Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията и Наредба № 7 от 11 октомври 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност по заваряване и Единни изисквания за условията, организацията и съдържанието на професионалното обучение за придобиване на правоспособност по заваряване, утвърдени от Председателя на НАПОО следва да се приведат в съответствие с действащата нормативна уредба с областта на предучилищното и училищно образование, като се актуализират препратките към действащи нормативни актове (ЗПУО вместо ЗНП и пр.)
- По отношение на наредбите за правоспособност, приети в периода 2001 – 2006, по удачно е да се приемат нови подзаконовни нормативни актове, които да бъдат обвързани с ДОС за съответните професии и актуалната нормативна уредба в областта на професионалното образование и обучение. Тази препоръка може да се приложи паралелно с препоръката изведена по-горе (да се създаде унифицирана структура на Наредба за правоспособност).
- Правилникът следва да се измени в съответствие с актуалните разпоредби на ЗПОО и ЗПУО по отношение на функции на НАПОО, използвана терминология (ДОИ, ЗНП и др), щатни бройки и др

1.2. Съответствие на процесите по планиране, изпълнение, оценяване/контрол и обратна връзка на политиката в областта на професионално обучение с национални стратегически документи и с препоръката на ЕС за осигуряване на качество на ПОО;

Съответствие с националните стратегически документи

Обществените отношения, свързани с правото на професионално обучение, са регламентирани в Закона за професионалното образование и обучение. В него целта на професионалното образование и обучение е дефинирана по следния начин:

„Системата на професионалното образование и обучение подготвя гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване.“

Основните задачи на професионалното образование и обучение, определени в ЗПОО, са:

1. придобиване на професионална квалификация;
2. придобиване на правоспособност за професии, упражняването на които изисква такава, включително и за упражняване на регулирани професии;
3. непрекъснато усъвършенстване на професионалната 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.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

4. формиране на мотивационна система за реализация в гражданското общество;
5. формиране на обща култура на основата на националните и общочовешките ценности.

Тези цели са в съответствие със **Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г.**, приета от МС (Протокол № 43.6 на МС от 22.10.2014 г.), с период на действие 2015-2020 г. Това е водещият стратегически документ в политиката на ПОО на национално ниво. Целта на Стратегията, от една страна, е да се осигурят висококвалифицирани кадри за бизнеса, а от друга- да се преодолее ранното отпадане от системата на образованието на деца от социално слаби семейства, както и да се даде възможност на възрастни да получат квалификация по определена специалност в професионални гимназии и в центрове за професионално обучение, за да се реализират на пазара на труда. В самия документ няма ясно дефинирани визия и стратегически цели³, но са дефинирани четири приоритетни направления на въздействие, които имат ролята на цели.

Приоритетно направление 1. Осигуряване на качество и ефективност на ПОО

- Организиране на професионално образование и обучение чрез работа (дуално обучение) като форма на партньорство между професионална гимназия и работодател
- Разширяване на прилагането на модулна организация на професионалната подготовка
- Усъвършенстване на системата за управление на качеството на ПОО
- Създаване на предпоставки за материална осигуреност на професионалната подготовка
- Развитие на система за актуализиране и допълване на квалификацията на учителите и преподавателите по професионална подготовка по специалността им от висшето образование и подкрепа за кариерно развитие
- Обучение на наставници за провеждане на практическо обучение в реална работна среда

Приоритетно направление 2. Подобряване на възможностите за достъп до ПОО

- Въвеждане на „защитени“ професии
- Разработване на пакет за специфична подкрепа на ПОО и осигуряване гъвкавост на училищното професионално образование и обучение
- Осигуряване на професионална подготовка на ученици и лица над 16 години със специални образователни потребности
- Осигуряване на леснодостъпни и висококачествени услуги за кариерно ориентиране на учащи и възрастни

Приоритетно направление 3. Професионалното образование и обучение в контекста на ученето през целия живот

- Изграждане на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене

³ Методология за стратегическо планиране в Република България, раздел III. Методологични указания за изготвяне на националните стратегии-



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Въвеждане на кредитна система в ПОО
- Активизиране включването на възрастните в обученията за придобиване на професионална квалификация и нейното непрекъснато осъвременяване, както и за придобиване на ключови компетентности за допълване на професионалните знания и умения в съответствие с приетата Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г.

Приоритетно направление 4. Засилване участието и отговорностите на всички заинтересовани страни за осигуряване на кадри с необходимата за икономиката

- Активизиране включването на социалните партньори в системата на ПОО

С Решение № 490 на Министерския съвет от 03.07.2015 г. е приет **План за действие за 2015-2017 г.** в изпълнение на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение за периода 2015-2020 г. Планът за действие за 2015-2017 г. в изпълнение на Стратегията за развитие на ПОО в Република България за периода 2015-2020 година е обвързан със стратегията и идентифицира конкретните мерки за нейното изпълнение на оперативното ниво. Финансирането на изпълнението на планираните дейности и мерки, включени в Плана за действие за 2015–2017 г., се осъществява със средства на утвърдените бюджети на отговорните институции, както и със средства от Европейските фондове и Програмата на Европейския съюз в областта на образованието, обучението, младежта и спорта „Еразъм + “ и/или чрез Оперативна програма “Наука и образование за интелигентен растеж”, както и чрез дарения, спонсорство и други източници.

Изводи: Стратегическата рамка за изпълнение на секторна политика за ПОО в България е в процес на актуализиране. На портала за обществени консултации през месец октомври 2019 г. са публикувани за обществено обсъждане проект на Решение за приемане на Актуализирана стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2019 - 2021 година и на оперативни документи за нейното изпълнение. С проекта на Решение се предлага приемане на *Актуализирана стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2019-2021 г., План за действие за периода 2019-2021 г. и Мониторингов доклад за изпълнението на Плана за действие за 2015-2017 (вкл. и за 2018 г.) в изпълнение на Стратегията.* Проектите на документи фокусират общественото внимание върху засилване на връзката с пазара на труда, взаимодействието с бизнеса и ускореното въвеждане на дуалната система за обучение. Новите елементи в Актуализираната стратегия са дефинираните визия, водещи принципи и цели. Анализирани са състоянието и са определени предизвикателствата пред професионалното образование и обучение. Дефинирани са нови приоритетни области на въздействие. В приетия План за действие за периода 2019-2021 г. са конкретизирани дейностите и мерките. Те са обвързани с целите на тази политика, определени в Актуализираната стратегия и посочват конкретните управленски действия, които ще бъдат предприети.

Следва да се отбележи, че и сега действащата стратегия е обвързана с ключовите европейски стратегически документи в областта на ПОО, както и с националните стратегически документи: Националната програма за развитие и Националната програма за реформи. Стратегията кореспондира с Националната Стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година.

----- 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“

Целите на ПОО са в съответствие и с **Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020г.** (приета с Решение № 12 на Министерския съвет от 10.01.2014 г.). Националната стратегия за учене през целия живот определя стратегическата рамка на държавната политика за образование и обучение в периода 2014 – 2020 г., насочена към постигането на европейската цел за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. Тя е документ от основополагащо значение за ПОО.

Визията на стратегията е към 2020 г. България да е държава, в която са създадени условия за пълноценна творческа и професионална реализация на личността и достъпът до разнообразни и качествени форми на учене през целия живот се е превърнало в реалност за всички нейни граждани.

Стратегията определя четири основни приоритети, насочени към:

- Крачка към нов образователен подход и иновации в образованието и обучението;
- Повишаване на качеството на образованието и обучението;
- Осигуряване на образователна среда за равнопоставен достъп до учене през целия живот, за активно социално включване и активно гражданско участие;
- Стимулиране на образование и обучение, съобразено с потребностите на икономиката и промените на пазара на труда.

Изведена е област на въздействие **3.4.5. „Повишаване на привлекателността и подобряване на качеството на професионалното образование и обучение за гарантиране на заетост и конкурентоспособност“**

Цели на тази област на въздействие са следните

- Превръщане на ПОО в привлекателна и ефективна възможност за учене;
- Повишаване на пригодността за заетост на завършилите ПОО;
- През 2020 година дялът на придобилите степен на професионална квалификация в широките области „Информатика“, „Техника“, „Производство и преработка“ и „Архитектура и строителство“ да бъде най-малко 60%.

В изпълнение на целите на област на въздействие 3.4.5. са дефинирани следните дейности:

- Въвеждане на *система за осигуряване на качеството на ПОО* до края на 2015 г.;
- Разработване и въвеждане на национална система за наблюдение на прехода на завършилите ПОО към пазара на труда и към по-нататъшно образование и обучение;
- Разработване и прилагане на система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение;
- Разработване на модел за признаване на резултати от учене, придобити в професионалното образование и обучение от институциите в системата на висшето образование;



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Актуализиране на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии чрез базирането им на резултати от учене и повишаване на съответствието им с професионалните стандарти;
- Разширяване на процеса на разработване на електронни учебни курсове за професионална подготовка;
- Стимулиране на образованието и обучението в приоритетните области на икономиката и разработване на подходи за реализиране на обучение по „защитени професии“;
- Разработване и прилагане на политики и мерки за развитие на професионалното обучение в работна среда, вкл. чрез организиране на стажове в предприятия;
- Съчетаване на ПОО с овладяване на ключови компетентности за постигане на по-голяма пригодност на обучаваните за трудова заетост;
- Осигуряване на възможности за ПОО на заети и безработни лица с приоритет на групата в младежка възраст, в т.ч. и обучения на работното място
- Въвеждане и развитие на система за актуализиране и допълване на квалификацията на учителите по професионална подготовка
- Въвеждане и развитие на система за непрекъснато актуализиране компетентностите на учителите по професионална подготовка чрез ефективно сътрудничество с бизнеса и с висшите училища;
- Развитие на публично-частно партньорство в областта на ПОО като средство за ефективно сътрудничество с бизнеса;
- Разширяване на дейностите, които способстват за привлекателността на ПОО,
- Модернизация и развитие на образователната инфраструктура и изработване на национална образователна карта.

Изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот се основава на следните структури и инструменти за изпълнение: Национален съвет за учене през целия живот като стратегическа група за координация на изпълнението; ежегодни Планове за действие в изпълнение на Стратегията; многостепенно ниво на координация и наблюдаване на процеса чрез Национална платформа за учене през целия живот 2020; годишен мониторинг за определяне на степента на изпълнение и проследяване на ефективността; ежегодни доклади до Министерския съвет за състоянието на изпълнението; комуникационен план за взаимодействие на заинтересованите страни.

Планът за действие за 2019 година в изпълнение на Националната Стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година регламентира на оперативното ниво дейностите от НСУЦЖ за периода 2014-2020 г. за 2019. Релевантните към ПОО се съдържат в област на въздействие 5: Повишаване на привлекателността и подобряване на качеството на професионалното образование и обучение за гарантиране на заетост и конкурентоспособност, където са планирани девет дейности.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Стратегията е актуално спрямо основните предизвикателства в сектора на ПОО и в частност необходимостта от осигуряване на качество на услугите по ПОО. Налице са обвързаност с ключовите европейски стратегически документи в областта на ПОО, както и с Националната програма за развитие и Националната програма за реформи.

- **Актуализирана стратегия по заетостта 2013 – 2020 г.** (приета с Протокол № 40.1 на Министерския съвет от 09.10.2013 г.) е в съответствие с Националната програма за реформи на Република България 2013 - 2020 г., която програма е подготвена в рамките на Европейския семестър за 2013 г. и в нея са дефинирани приоритетните области, допринасящи в най-голяма степен за повишаване на жизнения стандарт като крайна цел на икономическата политика. Мерките в програмата са насочени към преодоляване на предизвикателствата пред растежа и достигане на националните цели по Стратегията „Европа 2020“. Актуализираната стратегия ще се изпълнява до 2020 г. чрез ежегодните национални планове за действие по заетостта, в които се включва и финансирането на политиките.

Визията на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. се дефинира като: *осигурени условия и възможности за подобряване качеството на работната сила и повишаване на заетостта в икономика с интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж с цел повишаване на стандарта на живот и насърчаване на социалното включване.*

Дефинирани са три основни приоритета за изпълнение на поставените цели, като първият от тях е: *„Повишаване на заетостта в условията на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, което предполага наличие на достатъчно качествена работна сила със знания и умения, съгласно потребностите и изискванията на работните места и с капацитет за по-висока производителност на труда“*, който пряко кореспондира с професионалното образование и обучение.

Задачите по този основен приоритет са следните:

- 3.1.1. Подобряване на достъпа до образование и обучение, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието;
- 3.1.2. Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението;
- 3.1.3. Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда и изискванията на работните места;
- 3.1.4. Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот

Документът е актуален по отношение на политиките в сферата на ПОО и съответства на националните стратегически документи, както и на европейски документи в областта.

Съответствие с препоръките на ЕС за осигуряване на качество на ПОО

Целите на ЗПОО и гореописаните Стратегии гарантират и заложено в интегрираните насоки от Лисабон 2005 – 2008 г., с които държавите-членки на ЕС се призовават да развият достъпна система за учене през целия живот на достъпни цени, която да отговаря на променящите се нужди на основаните на знанието икономика и общество.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Препоръката на ЕП и на Съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение има за цел да допринесе за модернизирани системи за образование и обучение и да подобри ефективността чрез стремежа да се гарантира, че обучаващите се няма да напуснат системата преждевременно. Цели се и подобряване на взаимната обвързаност между образование, професионално обучение и трудова заетост, изграждане на мостове между формалното, неформалното и самостоятелното учене и разширяване на предоставянето на квалификации на основата на придобития опит.

Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET) е създадена да осигурява по-добро професионално образование и обучение като предоставя на съответните органи общи инструменти за управление на качеството.

Референтната рамка е част от поредица европейски инициативи, чиято цел е да се признаят квалификациите и компетенциите, придобити от учащите в различни държави или учебни среди, като по този начин се насърчава модернизацията, взаимното доверие и мобилността в професионалното образование и обучение. Приемането и прилагането на тази рамка в участващите страни е на доброволен принцип.

EQAVET е практическа общност, която обединява държавите членки, социалните партньори и Европейската комисия с цел да насърчава европейското сътрудничество в развитието и подобрието на осигуряването на качество в ПОО чрез Европейската референтна рамка.

EQAVET индикатори:

1. Уместност на системите за осигуряване на качество за доставчиците на ПОО
2. Инвестиции в обучението на учители и обучители
3. Дял на участващите в програми за ПОО
4. Дял на завършващите програми за ПОО
5. Заетост на завършилите програми за ПОО
6. Използване на придобитите умения на работното място
7. Дял на безработните
8. Преобладаващ дял на уязвимите групи
9. Механизми за определяне на потребностите от обучение на пазара на труда
10. Схеми, използвани за насърчаване на по-добър достъп до ПОО

Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET) е референтен инструмент, предназначен да помага на страните от ЕС да **насърчават и контролират постоянното подобряване на системите си за професионално образование и обучение (ПОО) въз основа на общоприети референтни показатели**. Рамката не само следва да допринесе за подобряване на качеството на ПОО, но също така — чрез изграждане на взаимно доверие между системите за ПОО — да улесни приемането и



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

признаването от дадена държава на уменията и компетенциите, придобити от обучаващите се в други държави и при различни условия.

Страните от ЕС използват рамката за подобряване на своите системи за осигуряване на качество, като включват всички заинтересовани страни. Това означава:

- определяне на национални референтни точки за осигуряване на качество;
- активно участие в подходящи мрежи на европейско равнище;
- разработване на национален подход, насочен към подобряване на системите за осигуряване на качество и оптимално използване на рамката.
- EQAVET е доброволна система, която се използва от публични и други органи, участващи в процеса на осигуряване на качеството.

Национална координационна точка (НКТ) за България по EQAVET е Министерство на образованието и науката (МОН)

В Препоръката на ЕП и на Съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение, която включва планиране, прилагане, оценяване/оценка и преразглеждане/ревизия на ПОО, подкрепени от общи критерии за качество,

Съществуващите процеси на планиране и изпълнение на политики и услуги за професионално обучение и на контрол на качеството на услугите за професионално обучение съответстват частично на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение и следователно трябва да се **търси подобрене и надграждане**. Подобна възможност за подобрене е въвеждането на индикатор „използване на придобитите умения на работното място“, който към момента не се прилага в страната.

Като добър пример може да се посочи ПРОЕКТ № 609397-EPP-1-2019-1-BG-EPPKA3-EQAVET-NRP „Пилотен модел за проследяване на завършилите професионално образование и обучение“, който се реализира от Министерството на образованието и науката чрез дирекция „Професионално образование и обучение“ като Национална референтна точка в Европейската мрежа за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение (EQAVET) и се изпълнява въз основа на договор № 2019 0485/001-001 между Министерството на образованието и науката Изпълнителната агенция за образование, аудиовизия и култура към Европейската комисия. Към момента по проекта все още не са отчетени резултати.

Реализацията на завършилите професионално образование и обучение и тяхното кариерно развитие са основни фактори за измерване на качеството на образованието и обучението. Проектът ще подкрепи създаването и тестването на прототип за проследяване развитието на завършилите ПОО чрез използване на обхванен подход на съчетаване на административни данни (от образованието и пазара на труда) със социологически проучвания. Дейностите са насочени към завършилите професионално образование и обучение в три области в България – Враца, Стара Загора и Бургас. Ще бъдат изследвани и анализирани данни на завършилите една година след дипломирането им относно: продължаване на образование в системата на висшето образование, започване на работа, кариерно развитие, използване на придобитите умения –



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

професионални и ключови умения в работната среда или в среда на продължаващо обучение. Данните ще бъдат систематизирани в областни анализи, като обобщенията, типичните случаи и изключенията ще бъдат представени в пилотен анализ за реализация на завършилите ПОО. Анализът ще бъде представен на три регионални семинара, съответно в областите Враца, Стара Загора и Бургас и една национална конференция – в гр. София.

Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение

Препоръка на Съвета на Европейския съюз от 20 декември 2012 година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене.

Европейската кредитна система за професионално образование и обучение, наричана ECVET, е техническа рамка за трансфер, признаване и (където е възможно) натрупване на резултатите от учене на обучаемите с цел придобиване на квалификация. В съответствие с препоръката на европейско ниво, ECVET инструментите и методологията включват описание на квалификациите по отношение на единици резултати от учене, процес на трансфер и натрупване на точки и редица допълнителни документи като например договори за обучение, поименни справки и ръководства за потребителя. ECVET е предназначена да улесни признаването на резултатите от обучението в съответствие с националното законодателство, в рамките на мобилността, с цел придобиване на квалификация.

ECVET има за цел да подпомогне мобилността на европейските граждани, да улесни ученето през целия живот (формално, самостоятелно и неформално учене) и да осигури по-голяма прозрачност по отношение на образователния опит на лицата, да направи по-привлекателна мобилността между различни държави и различни учебни среди.

На системно ниво, ECVET се стреми към по-добра съвместимост между различните съществуващи системи за професионално образование и обучение (ПОО) в Европа, както и техните квалификации.

От гледна точка на географската мобилност, ECVET цели улесняването на валидирането, признаването и натрупването на знания и умения, придобити по време на престой в друга страна, с оглед да се гарантира, че този опит допринася за постигане на професионална квалификация.

ECVET носи редица ползи за всички, които участват в географска мобилност и обучение през целия живот.

Целта на Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) е:

- да улеснява хората при признаването на свързани с работата им умения и знания, придобити в различни системи и държави, така че те да се добавят към професионалните им квалификации;
- да направи по-привлекателна мобилността между различни държави и учебни среди;
- да се подобри съвместимостта между различните съществуващи системи за професионално образование и обучение (ПОО) в Европа и предлаганите от тях квалификации;

----- 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“

- да се повиши пригодността за заетост на завършилите професионално образование и обучение и увереността на работодателите, че всяка квалификация в рамките на ПОО изисква специфични умения и знания.

1.3. Обвързаност на процесите за планиране и изпълнение с резултатите от оценяването и осъществявания контрол

Издаването и отнемането на лицензии на ЦПО и ЦИПО е една от основните функции, изпълнявани от НАПОО. Издадените лицензии са безсрочни. Те се прекратяват при смъртта на физическото лице или отнемането на лицензията. За да се гарантира качеството и законосъобразността, лицензията може да бъде отнета временно за срок от 12 месеца, когато: съответният център за професионално обучение допусне нарушение на ЗПОО; извършва обучения в нарушение на условията на получената лицензията; не предоставя информация в НАПОО за извършената през предходната година дейност и доклад за самооценка на качеството; и/или откаже достъп или съдействие за извършване на проверка на длъжностните лица. В случаите, когато бъдат установени гореизброените нарушения, лицензията се отнема временно, когато те не бъдат отстранени в срока, посочен в констативния протокол от проверката. Отнетата лицензия се връща след изтичане на срока за отнемане, когато нарушението е отстранено.

Лицензията може да бъде отнета окончателно, когато: центърът не е започнал да осъществява разрешената дейност не по-късно от 12 месеца от издаването на лицензията; преустанови извършването на разрешената дейност за повече от 12 месеца; извърши съществени нарушения на ЗПОО; извършва професионално обучение и професионално ориентиране при съществено нарушение на получената лицензия или не отстрани нарушенията, изискващи временно отнемане на лицензията, в установения срок; допусне повторно нарушение, което води до временно отнемане на лицензията; или предостави неверни данни при издаването на лицензията. При отнемане на лицензията, лицето, представляващо центъра, е длъжно да уведоми НАПОО в 7-дневен срок от уведомяването за издадената заповед и да върне лицензията си. Заповедта за отнемане на лицензията може да бъде обжалвана при условията и реда на Административно-процесуалния кодекс.

Въз основа на своята дейност НАПОО извършва анализ на дейността на централите. Анализът служи за отправяне на предложения за усъвършенстване на системата на професионално образование и обучение.

На свой ред 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. Условията 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.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Извод: 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 изпълват тези данни за наблюдение на изпълненията на Стратегията на НАПОО, както и за планиране на политиката в ПОО.

1.4. Актуални процедури за мониторинг и контрол на НАПОО и на Агенция по заетостта

Контрол над дейността на ЦПО от НАПОО

Контролът на дейността и оценката на качеството на професионалното обучение се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение. Контролът е текущ и периодичен. Като резултат от контрола се съставя констативен протокол, който съдържа препоръки и срок за изпълнението им. При установени нарушения, председателят на НАПОО издава мотивирана заповед за временно или окончателно отнемане на издадената лицензия.

Контролът се извършва съгласно утвърдена със заповед на председателя на НАПОО процедура за последващ контрол на центровете за професионално обучение. Процедурата, по която НАПОО работи към момента, е от приета през 2013 г., а *последната и актуализация е утвърдена със Заповед № РД -08-51/07.07.2020 г.*

Целите на контрола, заложен в процедурата, са гарантиране на спазването на изискванията и идентифициране на силните и слабите страни в работата на центъра.

Според процедурата последващият контрол включва съвкупност от различни дейности. Съществена част от него е свързана с набиране на информация за дейността на центровете. То се осъществява чрез няколко основни метода:

- преглед на информацията, подадена в информационната система на НАПОО
- проверка на място
- проверка през ИС на НАПОО.
- проверка на документи от текущи и приключили курсове/процедури по валидиране
- анкети и разговори със служители на ЦПО, обучавани, възложители на обученията/валидиране, лица, включени в процедури по валидиране, преподаватели и други
- оценяване на постигнатите резултати, добри практики и нарушения в работата

Други дейности, които съставляват последващия контрол, са издаването на препоръки към центъра и осигуряване на публичност и прозрачност на направените констатации.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Осъществяването на текущ последващ контролна място се изпълнява след издаване на заповед от председателя на НАПОО, в резултат на която експертите се свързват с центъра и уточняват кога ще се проведе проверката. Проверката на място се осъществява в присъствие на проверяваното лице или други работещи в центъра лица. При отсъствие на посочените лица, проверката се осъществява с поне един свидетел. За да изпълнят своите задължения, експертите на НАПОО имат право на достъп до помещенията, както и да изискват документи, които според нормативната уредба следва да бъдат налични при проверката. Те могат и да изискват писмени или устни обяснения от лицата, работещи в центъра. В случаите когато проверката изисква специфични знания, в нея могат да участват и външни експерти. Експертите следва да не натоварва излишно проверяваните лица, както и да не разгласяват данни от проверката преди нейното приключване или да използват информацията не по предназначение. За проверката се съставя констативен протокол в срок до 7 дни след нейното извършване. Протоколът се предоставя на лицето, представляващо центъра, а то от своя страна разполага със 7-дневен срок за становище или възражение. След изтичането на този срок докладът от проверката, констативния протокол и становището/възражението се предоставят на председателя на НАПОО.

Като резултат от проверката експертите има възможност да предпишат мерки за отстраняване на установените нередности или да направят предложение за временно или окончателно прекратяване на правата на лицензията. Ако в доклада е предложено отнемане на лицензията, председателят на НАПОО свиква и внася доклада в експерта комисия. На основание на становището на комисията, председателят на НАПОО издава заповед за временно или окончателно отнемане на лицензията. Ако в доклада има само предписани мерки, ЦПО е длъжен да предостави доклад за предприетите действия и доказателства за отстраняване на нарушенията. Ако не изпълни това свое задължение, НАПОО започва процедура по прекратяване на правата, чрез временно или окончателно отнемане.

Осъществяването на текущ последващ контролна ЦПО по документи – през ИС на НАПОО и изискани такива допълнително се изпълнява след издаване на заповед от председателя на НАПОО 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 и да изготви констативни протоколи за установените факти и обстоятелства. При необходимост при извършване на проверката могат да бъдат изискани допълнителни документи (с уведомително писмо до центъра, подписано от Председателя, в което се описват допълнителните документи и се определя подходящ срок за представеното им). 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. Констативният протокол се подписва от длъжностните лица(експерти) и се изпраща по електронната поща на лицето, представляващо проверявания център за становище или възражение в срок, не по-дълъг от 7 дни, считано от датата на връчването му. След изтичането на този срок докладът от проверката, констативния протокол и становището/възражението се предоставят на председателя на НАПОО.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Като резултат от проверката експертите има възможност да предпришат мерки за отстраняване на установените нередности или да направят предложение за временно или окончателно прекратяване на правата на лицензията. Ако в доклада е предложено отнемане на лицензията, председателят на НАПОО свиква и внася доклада в експертна комисия. На основание на становището на комисията, председателят на НАПОО издава заповед за временно или окончателно отнемане на лицензията. Ако в доклада има само предписани мерки, ЦПО е длъжен да предостави доклад за предприетите действия и доказателства за отстраняване на нарушенията. Ако не изпълни това свое задължение, НАПОО започва процедура по прекратяване на правата, чрез временно или окончателно отнемане.

Осъществяването на периодичен 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. План-графикът се актуализира на всеки 6 месеца през годината. Процедурата за провеждане е идентична с тази при провеждането на текущ контрол. Контролът се осъществява и чрез ежегодните доклади за самооценка, които се изготвят от центровете в съответствие с прилаганата вътрешна система за осигуряване на качеството.

Контрол над дейността на ЦИПО от НАПОО

Контролът върху дейността на ЦИПО се осъществява от служители на НАПОО и от ръководството на самото ЦИПО. За установяване на правилното и законосъобразно функциониране на ЦИПО се извършват **три вида контрол**:

- **Текущ последващ контрол** – в процеса на осъществяване на дейността на ЦИПО, който се извършва от служители на НАПОО и може да бъде планиран и/или по сигнал;
- **Периодичен последващ контрол** – контрол, извършван от НАПОО по предварителен план-график, одобрен от Председателя на НАПОО;
- **Самооценка (вътрешен контрол)** – ежегодно всяко ЦИПО извършва текуща оценка на дейността си, следвайки създадените от него вътрешни процедури. В края на календарната година, ЦИПО е длъжен да изпрати до НАПОО попълнен формуляр по образец за самооценка на дейността си. На база на формулярите за самооценка НАПОО може да актуализира годишния си план за извършване на текущ контрол. ЦИПО създава свои правила и за самооценка на всеки член от екипа си.

Контролът от страна на НАПОО се осъществява в съответствие с Процедура за последващ контрол на центровете за информация и професионално ориентиране (приета от УС на НАПОО с Протокол № 1 от 20.02.2019 г.)

Последващият контрол на стопанската дейност на лицензираните центрове за информация и професионално ориентиране се осъществява на основание чл. 49в от ЗПОО и в съответствие със Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност (ЗОАРАКСД) - Глава трета. НАПОО упражнява последващ контрол за спазване на установените изисквания при извършване на стопанската дейност, за която ЦИПО са получили лицензия.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Контролът е **текущ и периодичен** и се извършва при условията и по ред, определени със закон и правилника за дейността на НАПОО.

Последващият контрол е насочен към проверка на стопанската дейност на ЦИПО относно:

1. Изпълнението на изискванията по чл. 49а, ал. 2 от ЗПОО

- осигуряване на качествено и ефективно провеждане на информиране и професионално ориентиране, включително чрез вътрешна система за оценяване и поддържане на качеството;
- ресурсно осигуряване – материални и човешки ресурси, с които се гарантира качествено провеждане на информиране и професионално ориентиране.

2. представената информация по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО

Целта 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.

Според процедурата последващият контрол включва съвкупност от различни дейности. Съществена част от него е свързана с набиране на информация за дейността на центровете. То се осъществява чрез няколко основни метода:

- преглед през информационната система на НАПОО на документи и информация;
- проверка на място в ЦИПО;
- анкети, разговори със служители на ЦИПО;
- оценяване на постигнатите резултати, идентифициране на проблеми, пропуски, грешки и нарушения

Други дейности, които съставляват последващия контрол, са издаването на препоръки към центъра и осигуряване на публичност и прозрачност на направените констатации.

Осъществяването на текущ последващ контрол се изпълнява след издаване на заповед от председателя на НАПОО, в резултат на която експертите се свързват с центъра и уточняват кога ще се проведе проверката. Проверката на място се осъществява в присъствие на проверяваното лице или други работещи в центъра лица. При отсъствие на посочените лица, проверката се осъществява с поне един свидетел. За да изпълнят своите задължения, експертите на НАПОО имат право на достъп до помещенията, както и да изискват документи, които според нормативната уредба следва да бъдат налични при проверката. Те могат и да изискват писмени или устни обяснения от лицата, работещи в центъра. В случаите когато проверката изисква специфични знания, в нея могат да участват и външни експерти. Експертите следва да не натоварва излишно проверяваните лица, както и да не разгласяват данни от проверката преди нейното приключване или да използват информацията не по предназначение. За проверката се съставя констативен протокол в срок до 7 дни след нейното извършване. Протоколът се

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

предоставя на лицето, представляващо центъра, а то от своя страна разполага със 7-дневен срок за становище или възражение. След изтичането на този срок докладът от проверката, констативния протокол и становището/възражението се предоставят на председателя на НАПОО.

Като резултат от проверката експертите има възможност да предпришат мерки за отстраняване на установените нередности или да направят предложение за временно или окончателно прекратяване на правата на лицензията. Ако в доклада е предложено отнемане на лицензията, председателят на НАПОО свиква и внася доклада в експертна комисия. На основание на становището на комисията, председателят на НАПОО издава заповед за временно или окончателно отнемане на лицензията. Ако в доклада има само предписани мерки, ЦИПО е длъжен да предостави доклад за предприетите действия и доказателства за отстраняване на нарушенията. Ако не изпълни това свое задължение, НАПОО започва процедура по прекратяване на правата, чрез временно или окончателно отнемане.

Осъществяването на периодичен 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 ЦИПО. План-графикът се актуализира на всеки 6 месеца през годината. Процедурата за провеждане е идентична с тази при провеждането на текущ контрол.

Разработен е и **Процедурен наръчник за оценка на капацитета и качеството на центрове за информация и професионално ориентиране**, който включва като отделни раздели процедура за лицензиране на ЦИПО, процедура за текущ и последващ контрол, процедура за самооценка. В наръчника са поместени и образци на документите за изпълнение на разписаните процедури.

В **Анализ на извършения последващ контрол на дейността на лицензираните центрове за професионално обучение и центрове за информация и професионално ориентиране през 2019г.** е констатирано, че най-често допусканите нарушения в дейността на ЦПО и ЦИПО са свързани със: водене на документацията за приемане на кандидатите за професионално обучение или за информиране и професионално ориентиране; организацията и провеждането на професионалното обучение или на информиране и професионално ориентиране; при попълване на издаваните документи за професионална квалификация; въвеждане на изискваната информация в ИС на НАПОО.

Мониторинг

В разгледаните нормативни актове и вътрешни правила не се говори за мониторинг, а само за последващ контрол. 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.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

В по общ план мониторингът може да се определи като дейност по систематично и непрекъснато събиране, анализ и използване на информация с цел управленски контрол, идентифициране и предприемане на корективни действия в определена област. Той е насочен към подобряване на ефикасността и ефективността на процеса или организацията. Той помага протичането на процесите и функционирането на организацията да се осъществява съгласно предварително определени параметри и носи информация на отговорните лица при отклонения от предварително начертаното.

Основна задача на мониторинга е да се следят и измерват постигането на планираните цели и на ефективността им в хода на тяхната реализация. Целта на мониторинга е предоставянето на ключова информация за осъществения напредък на компетентните органи, отговорни за изпълнението и контрола на дадена политика/ процеси/организация. В хода на осъществявания мониторинг могат да се направят своевременни корекции в начина на изпълнение .

В този смисъл целта на модела за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центровете за професионално обучение, който следва да бъде разработен в рамките на дейност 2, следва да е насочена към подобряване на ефективността на предоставяните услуги. Моделът следва да включва като минимум :

- ❖ заинтересовани страни;
- ❖ отговорностите на участниците (обучаващи организации, държавни институции, други) и заинтересованите страни (кандидати за обучение, обучавани лица, работодатели, други) във всеки от етапите на цикъла за качество;
- ❖ събиране на данни - идентифициране на необходимите данни, базите данни в които се въвеждат, начините на предоставянето им, отговорност за въвеждане, необходимост от верифициране, възможности за обмен на данни, притежавани от трети институции, нива на достъп;
- ❖ определяне на данни и резултати от процесите на мониторинг на качеството на професионалното обучение, необходими на институциите за планиране на политики/услуги за ПО;
- ❖ механизъм за прилагане на коригиращи мерки въз основа на резултатите от осъществения мониторинг и контрол;
- ❖ определяне на категории данни, които да се популяризират сред широката общественост.

Освен информацията, описана по-горе, удачно е да бъдат дефинирани цели на модела, понятия, основни принципи при осъществяването на мониторинга, орган за изпълнение на дейностите по мониторинг, обекти на мониторинга, показатели за мониторинг, методите за събиране и анализ на информация, източници на данни, периодичност на събиране, механизъм за актуализиране на индикаторите, етапи на осъществяване на мониторинга.

Процедури за мониторинг и контрол на Агенцията по заетостта

Контролът над центровете, осъществяван от Агенция по заетостта, е в компетенциите на дирекция „Координация и контрол“. Съгласно Устройствения правилник на АЗ, дирекцията

----- 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“

извършва проверки по сключени договори по програми, проекти и мерки за обучение и заетост и обучение на възрастни, включително финансирани от фондове на Европейския съюз и от други международни източници. Тя може да прави предложения за налагане на санкции и прекратяване на договори на работодатели, обучаващи институции, лицензирани институции, осъществяващи професионално ориентиране, лица, които имат право да предоставят посреднически услуги по заетостта, и безработни лица, сключили договори с агенцията, в случай че при проверките са констатирани несъответствия и нарушения по сключените договори. Дирекцията прави предложения и за налагане на санкции и прекратяване на договори и споразумения, сключени с работодатели, за обучение и заетост и с доставчици на обучение за обучения с ваучери, при констатирани неизпълнения на задълженията по договорите и споразуменията.

Проверките от АЗ се осъществяват по реда на Методика за контролната дейност в системата на Агенция по заетостта. В изследвана част от Методика за контролната дейност в системата на Агенция по заетостта, Раздел VI „Извършване на проверката”, т.3. е регламентирано извършването на проверки на място на професионално ориентиране и обучения на възрастни, организирани от АЗ по ЗНЗ или ОП РЧР, в т. ч. с ваучери по реда на ПМС №280 от 2015 г. Проверките на обученията се извършват в съответствие с Механизма за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни, организирано от АЗ, утвърден със Заповед № РД-01-498/02.08.2016г. на министъра на труда и социалната политика. Описан е начинът за извършване на същинска проверка и обстоятелствата, които се проверяват от служители на ДБТ, ДРСЗ и ЦА на АЗ в т. ч. екипите за управление на проектите на конкретните проекти за обучение с ваучери, вкл. начинът на попълване на констативния протокол от проверката. Описани са правилата при извършване на контролна дейност, начина на документиране на проверката, изготвяне на констативен протокол, срокът за отстраняване на констатирани нарушения и извършването на последващи проверки. Регламентирани са и специфични действия при контрол на обучения с ваучери по проекти реализирани по ОП „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 г.

Осигуряването на качеството и контрол на обученията на възрастни, организирани от Агенцията по заетостта, се осъществява в съответствие с Механизма за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни. Механизмът се прилага за обучения на възрастни, организирани от Агенцията по заетостта (АЗ) и финансирани със средства от държавния бюджет за активна политика на пазара на труда и по Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси” (ОП РЧР). Той определя контролните дейности по организиране, провеждане, удостоверяване и проверка на резултатите от обучението на възрастни, и идентифицира набор от критерии за оценка на качеството.

Механизмът съдържа четири раздела:

- I. Организиране на обучението на възрастни;
- II. Провеждане на обучението на възрастни;
- III. Завършване и удостоверяване на обучението на възрастни
- IV. Оценка на резултатите от обучението на възрастни



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Всеки от разделите съдържа три точки – 1) Ред за осъществяване, 2) Индикатори за качество и 3) Механизъм за контрол (раздел четири не точка „Механизъм за контрол“).

Механизъм за контрол при организиране на обучението за възрастни:

Контролът по организацията на обучението на възрастни включва: проверка на легитимността на обучаващата институция, т.е. съответствието на правния статут на обучаващата институция и на обучението, провеждано от нея, с нормативната уредба; проверка на изпълнението на критериите, даващи право на обучаващата институция да извършва обучение на възрастни; проверка и оценка на капацитета на обучаващата институция да проведе конкретното обучение.

Контролът се осъществява **при провеждане на избора на обучаваща институция** (при обучения по ЗНЗ), **при включване в Списъка на доставчиците на обучение** (при обучение срещу ваучери съгласно ПМС № 280/2015 г. по ОП РЧР), както и **в процеса на обучение чрез периодични проверки** (планирани по график или непланирани) на място. В зависимост от вида на обучението и при необходимост, проверките се осъществяват съвместно от представители на НАПОО, Регионалните управления на образованието (РУО), АЗ, социалните партньори. В механизма се описани конкретните обстоятелства, които се проверяват . Ползва се и информацията, вписана в Информационната система на НАПОО

Не се установява припокриване на контролната дейност на АЗ с дейностите по последващ контрол, осъществявани от НАПОО. Служителите на АЗ използват информационната система на НАПОО за извършване на проверка на вписаните там обстоятелства по отношения на ЦПО, обект на контрол.

Механизъм за контрол при провеждане на обучение на възрастни:

По време на провеждане на обученията Агенцията по заетостта следи за спазването на регламентираните изисквания, осигуряващи качеството на процеса на обучение, отразени в:

- график на учебния процес по дати – начало, продължителност, преподаватели, учебни предмети (теория и практика), материално-техническа база, оборудване с технически средства, материали осигуряващи учебния процес и приключване на обучението;
- присъствена форма на обучаемите.

През периода на провеждане на обучението, АЗ и нейните териториални поделения упражняват контрол на изпълнението на поетите договорни задължения. Основната форма за контрол е **проверката на място** – в началото, по време на обучението, при приключване на обучението.

Обученията, с продължителност по-кратка от един месец, се проверяват най-малко един път по време на обучението.

При сигнали за нарушения, получени от обучаеми - безработни и заети лица, социални партньори и др., проверки се извършват своевременно.

В проверките имат право да участват и упълномощени представители на компетентните държавни институции и на социалните партньори.

Резултатите от контрола се отразяват 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Констативен протокол - В протокола се отразява изпълнението на заложените параметри на обучението:

- учебен график и съответствие на учебната дисциплина/предмет;
- преподаватели;
- материално-техническа база;
- присъстващи курсисти и съответствие с присъствената форма;
- обезпечаване на обучението с учебни материали.

Анкетни карти, отразяващи очакванията и удовлетвореността на участниците в обучението и предоставени от ДБТ

- анкетна карта (попълва се по време на обучението, набира се информация относно мнението и удовлетвореността на обучаваните и обучаващите от процеса на обучение;
- анкетна карта относно удовлетвореността от проведеното обучение – попълва се при осъществяване на проверка от ДБТ при завършване на курса на обучение.

При сигнали за нарушения, получени от обучаеми – безработни и заети лица, социални партньори и др. проверки се извършват своевременно.

Не се установява припокриване на контролната дейност на АЗ с дейностите по последващ контрол, осъществявани от НАПОО. Служителите на АЗ проверяват конкретно провеждани обучения по отношение на учебен график и съответствие на учебната дисциплина/предмет; преподаватели; материално-техническа база; присъстващи курсисти и съответствие с присъствената форма; обезпечаване на обучението с учебни материали/ Целта е да се верифицира, че средствата, инвестирани в обучението на възрастни, се изразходват при спазване на законовите изисквания и на регламентираните от АЗ правила.

Механизъм за контрол при завършване и удостоверяване на обучението на възрастни

Контролът по провеждането на изпитите и удостоверяването на обучението се осъществява от АЗ, компетентните държавни институции и социалните партньори. Контролната дейност е непланирана (внезапни проверки) и/или планирана по график, в зависимост от видовете обучения.

НАПОО осъществява последващ контрол на дейността на лицензирани центрове за професионално обучение, извършващи професионално обучение, организирано от АЗ. Резултатите от контрола се отразяват в Констативен протокол.

НАПОО извършва при необходимост проверка през информационната си система на документите за удостоверяване на завършено обучение (Удостоверение за професионално обучение, Свидетелство за професионална квалификация, Свидетелство за правоспособност за професиите, за които се изисква).

И при контрола, осъществяван при завършване и удостоверяване на обучението на възрастни, не се констатира припокриване на контролните дейности, осъществявани от НАПОО и АЗ.

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

В Отчет на Плана за действие на Агенция по заетостта за 2019 г. са констатирани следните пропуски при извършените проверки през 2019 г.: не се провежда обучение съгласно представения учебен график; липса на оригинални учебни материали, обезпечавщи обучението; липса на визуализация на проекта на мястото на провеждане на обучението; заключени офиси и зали, посочени като място провеждане на обучение; отсъствие на курсисти/липса на всички курсисти; отсъствие на лица, които в присъствените форми са отразени като присъстващи; липса на присъствени форми, непопълнени или фиктивно попълнени такива; несъответствие на темата за деня с посочената в учебния график; несъответствие на преподавател по график и водещ обучението в момента на проверката.

На базата на дейността, Съветът към Изпълнителния директор на АЗ прави предложения за подобряване изпълнението на програмите и мерките за заетост и обучение и за обучение на възрастни.

Изводи: Контролната дейност на НАПОО и АЗ не се припокриват. 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. АЗ осъществява контрол, който цели да установи дали средствата, инвестирани в обучението на възрастни, се изразходват при спазване на законовите изисквания и на регламентираните от възложителя правила, вкл. да се насърчат обучаващите институции да подобряват качеството на обучение. Служителите на АЗ използват информационните ресурси на ИС на НАПОО при осъществяване на проверките- в този смисъл дейностите по контрол се допълват.

1.5. Методически материали на НАПОО, предназначени за ЦПО

Националната агенция за професионално образование и обучение разработва различни методически материали, които имат за цел да обезпечат качествено функциониране на центровете за професионално обучение.

Част от тях са свързани с указания за попълване на документи. Разработени указания има по отношение на **попълването на документи, издавани от ЦПО**, за удостоверяване на професионалното обучение или придобиване на професионална квалификация. В този документ нагледно е пояснено каква е конкретната информация, която следва да бъде записана в определено поле, с оглед да бъде избегнато неправилно разбиране и допускане на грешки.

В отделен материал са обобщени всички **необходими документи и доказателства при провеждане на професионално обучение в ЦПО**. В него са посочени изискуемите документи при:

- Условия и ред за приемане на кандидати за професионално обучение
- Организация и провеждане на професионалното обучение
- Приключване на професионалното обучение
- Ресурсно осигуряване
- Мониторинг (вътрешен и външен)
- Поддържане на актуални данни на ЦПО в ИС на НАПОО

Към списъка са включени и ресурсното осигуряване на центъра, както и данните, които следва да бъдат попълвани и поддържани в информационната система на НАПОО.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛН
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Към всеки един документ е посочено изискване или основание, а в отделна графа „Забележки“ са добавени уточняващи коментари, които да улеснят ползвателите на насоките.

Инструкцията за подаване на заявка за задължителни документи по Наредба 8 за информацията и документите в помощ на новолицензираните ЦПО дава насоки относно функционалностите на панела, подаването на заявка за задължителна документация и прегледа на подадените заявки. В допълнение към разписаните указания има приложен и видеоклип, който показва процедурата нагледно.

НАПОО е разработила и **Указания за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение) в ЦПО**. В указанията са посочени нормативните основания, на които се базира обучението чрез работа, както и конкретните нормативни документи, които го регламентират. На базата на законодателните изисквания, детайлно са посочени условията и реда за провеждане на дуалното обучение в центровете. Освен тях са включени и правата и задълженията на участниците в организирането и провеждането на обучение чрез работа: работодатели, наставници, центрове за професионално обучение, преподаватели-методисти и обучавани. В отделни точки са посочени конкретни насоки към центровете по отношение на организирането, провеждането и оценяването на обучението чрез работа. Отделено е внимание и на завършването и удостоверяването, както контролът на организацията на обучението. В края на материала е посочен списък на документите, които могат да послужат на ЦПО, извършващи дуално обучение.

С оглед на гарантиране на качеството в ЦПО, НАПОО е разработила **Указания за разработване на вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение в центровете за професионално обучение**. Насоките имат своето нормативно основание на база изискванията на ЗПОО. В тях са регламентирани условията и редът за разработване на вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение в ЦПО. Разписани са и конкретни стъпки за успешно разработване на вътрешна система за осигуряване и измерване на постигнатото качество на професионалното обучение в ЦПО. Там е включена детайлна информация относно броя и състава на комисия, която отговаря за качеството, срока за нейното назначаване, както и ролята на лицата, ангажирани в процеса: директорът на центъра, органът за управление на центъра и отговорника по качеството. Разписани са правилата за прилагане на вътрешната система за осигуряване на качеството, изготвянето на годишния план-график, условията и реда за измерване на постигнатото качество. По отношение на самооценяването се предвижда изготвяне на годишен доклад, чиито основни раздели са включени в материала. Отделено е и внимание по отношение на изискванията към центровете за усъвършенстване на процесите на качеството и методическото подпомагане и мониторинга на центровете. В края на указанията са посочени два списъка – документи в помощ на ЦПО и документацията, която ЦПО следва да поддържа във връзка с разработването и внедряването на системата.

Указанията за провеждане на процеса валидиране в ЦПО са в съответствие с ЗПОО и Наредба №2 от 13 ноември 2014 г., която регламентира условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене. Указанията описват условията и ред за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене в ЦПО. В раздел Стъпки за успешно реализиране на процесите за валидиране в ЦПО са посочени задълженията на: директорите на ЦПО, комисията за установяване на придобитите от

----- 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“

лицето професионални знания, умения и компетентности, заявени за валидиране и комисията за подготовка, организиране и провеждане на държавни изпити по теория и по практика. Разписани са конкретните етапи от изпълнението на процедурата по валидиране. Отделено е внимание и на възможността за прекъсване и възобновяване на процедурата. Към указанията е добавен списък документи в помощ на екипите на ЦПО, които са ангажирани с извършването на процедури по валидиране.

Центровете са подпомогнати в своята работа по валидиране чрез поддържането на **Регистър на експертите, които желаят да работят с ЦПО по процедури за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности**. В него са включени имената, данните за контакт и сферата на компетенции на експерта. Самият регистър е поделен по териториалното разделение на страната на области.

Част от методическите материали, разработени от НАПОО, са и **Индикаторите за предоставяне на годишна информация за качеството на професионалното обучение в ЦПО**. Самооценяването на качеството се извършва в три области: достъп до професионално обучение, придобиване на професионална квалификация и реализация на лицата, придобили професионална квалификация. За всяка от областите самооценяването се осъществява по индикатори, при използване на критерии, определящи равнището на качеството. За всяка една от посочените области са определени конкретни индикатори, както и максималният брой точки, които могат да бъдат поставени. Разписани са и конкретните критерии за измерване оценка и броя на точките, които всеки от тях носи.

Методическите документи включват и примерен **Годишен календар на дейностите на ЦПО** през календарната година. В него са включени дейности, които отговарят на изискванията на Наредба № 8 от 11.08.2016 г. на МОН за информацията и документите за системата на предучилищното и училищно образование, както и на другите дейности, за които е необходимо ЦПО да спазва определени срокове.

Като част от указанията всяка година НАПОО изработва **План за контролната дейност на НАПОО (последващ контрол на лицензирани ЦПО и ЦИПО)**. Планът се изготвя на база данни от проверките осъществявани от Агенцията за периода от 2007 г. насам. Основните източници на информация са докладите от проверките, информацията и документите в информационната система и подадените документи от ЦПО за включване в Регистъра на издадените документи. В плана са определени:

- Дейностите, подлежащи на последващ контрол
- Целите на последващия контрол
- Методите за осъществяване на контрола
- Организационния график за съответната година
- Данни от последващият контрол на ЦИПО

В отделен материал са обобщени всички **необходими документи и доказателства при провеждане на процедури по валидиране в ЦПО**. Там са посочени документите и изискванията по отношение на:

- Условието и редът за включване на кандидатите в процедура по валидиране
- Организацията и провеждането на процедурата по валидиране
- Приключване на процедурата по валидиране
- Ресурсно осигуряване



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Мониторинг (вътрешен и външен)
- Поддържане на актуални данни на ЦПО в ИС на НАПОО

В инструкцията за унищожаване на документи с фабрична документация, работа на ЦПО в ИС на НАПОО се определя кои са документите с фабрична номерация и кои от тях подлежат на унищожаване. Там е разписано детайлно какво следва да направят централите за професионално обучение по отношение на документите с фабрична номерация. Показано е и как централите могат да получат документ с фабрична номерация или да получат документ от друг ЦПО, както и начина на работа в раздел „Унищожаване“. Към всички раздели са приложени екранни снимки от информационната система на НАПОО.

В указанията за актуализиране на учебните планове и програми са посочени основните изисквания и съотношения. В тях е посочено оформянето на учебния план, структурата на учебния план и следните особености:

- Варианти за учебни планове по рамкови програми „Д“ за начално професионално обучение за придобиване на квалификация по част от професия
- Варианти за учебни планове по рамкови програми „Е“ за продължаващо професионално обучение за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация, както и за придобиване на СПК след придобитата квалификация по част от професия, първа или втора СПК

Към методическите указания спада и **Годишния график за 2020 г. за явяване на изпитите от лицата в ЦПО, придобили право да полагат изпити по чл. 1, ал. 2, т. 2 от Наредба №1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.** В графика са посочени първата и втората изпитна дата за всеки месец от март до декември. В графика е посочен и реда за допускане до изпит на кандидатите, както и задълженията на директора на ЦПО да обяви часа и мястото за провеждане на изпита, както и срока и мястото за оповестяване на резултатите. Според указанията централите са задължени да посочат информацията и в профила си в ИС на НАПОО не по-късно от 10 работни дни преди провеждане на държавния изпит. Те са задължени да организират провеждането на изпити в съответствие с Наредба №1.

1.6. Указания за работа на доставчиците на обучение, предоставящи обучение по ОП РЧР 2014-2020 съгласно ПМС 280 /2015 г.

Разработените Указания имат за цел да предоставят правила за дейността на доставчиците на обучение за провеждане на обучение с ваучери на безработни лица и заети по приоритетна ос 1 на ОП РЧР. С тяхното прилагане следва да се осигури по-ефективно взаимодействие между Агенцията по заетостта и доставчиците на обучение при изпълнение на ОП РЧР.

Кандидатстване на доставчици за обучение

Право да бъдат включени в списъка на доставчици на обучения за професионална квалификация и обучение по ключови компетентности на безработни и заети лица по Приоритетна ос 1 по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020“ имат Доставчиците на обучение, които отговарят на изискванията на чл. 9 от ПМС № 280/2015 г. Обучаващите институции, желаещи да предоставят обучение по реда на ПМС № 280/2015г., попълват



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

електронна форма на Заявление за кандидатстване и приложенията към него в специално разработена платформата за онлайн кандидатстване

По схемите, изпълнявани от Агенция по заетостта по реда на ПМС 280/2015 г., не могат да бъдат провеждани обучения в дистанционна форма.

Доставчиците на обучение – лицензирани центрове за професионално обучение, вписват в Информационната система на Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) данни за базите по теория и практика, в които ще провеждат обучения, преди подаване на заявление за включване в списъка на доставчиците на обучение, както и при всяка настъпила промяна. Адресите за провежданите професионални обучения в платформата се зареждат и избират автоматично от Информационната система на НАПОО.

За всяка материално-техническа база, за обучение за придобиване на **ключови компетентности**, въведена в електронната платформа, Доставчикът на обучение предоставя на хартиен носител копие на документ за собственост или за ползване на съответната база (договор за наем, споразумение за ползване или друг документ).

Учебните програми за ключови компетентности следва да са съобразени с Указанията за разработване на учебни програми за обучения по ключови компетентности на представители на целевата група по приоритетна ос 1 на ОП РЧР.

В случаите, когато одобрен доставчик желае да разшири обема от предоставяни услуги, той попълва промените в електронната платформа, и ако същите не са подписани с КЕП, приложимите документи, съгласно Указанията, се предоставят подписани на хартиен носител. В случаите, когато ДОБ желае да изключи от Списъка определена професия/специалност и/или ключова компетентност и/или да съкрати техния териториален обхват, следва да извърши редакция в обученията в електронната платформа по гореописания начин. ДОБ изпраща до изпълнителния директор на Агенция по заетостта уведомително писмо с точното описание на извършените промени в декларираните със заявлението обстоятелства.

Подбор на доставчици на обучение

Проверката на заявленията се осъществява от комисия, чиято численост и състав се определя от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта. Комисията заседава между 15-то и 30-то число на всеки месец и разглежда постъпилите заявления, подадени от 15-то число на предходния до 14-то число на текущия месец. При необходимост, комисията заседава постоянно. След приключване на процеса на проверка, комисията представя на изпълнителния директор на АЗ протокол от работата си и предложение за включване в списъка на одобрените ДОБ. Неодобрените доставчици получават писмо с мотивирано становище от комисията за причините, които са довели до отхвърляне на кандидатурата. В случай че отстранят тези обстоятелства, те имат възможността да кандидатстват отново.

Провеждане на обучение

Право да предоставят обучение срещу ваучери имат ДОБ, които отговарят на изискванията на чл. 9 от ПМС № 280/2015 г. и са включени в списъка по чл. 7, ал.2 от ПМС № 280/2015 г. Доставчикът е длъжен в срок от 7 /седем/ работни дни преди започване на обучението **да въведе в електронната платформа** учебен график за провеждането му. При необходимост от промяна

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

на графика ДОБ е длъжен да нанесе корекцията в платформата минимум един работен ден по-рано.

Разработените указания гарантират, че ще има съотношение между теорията и практиката. Практическото обучение следва да бъде не по-малко от теоретичното. Графикът за обучение на заети лица следва да бъде съобразен с тяхното работно време.

В отговорностите на ДОБ влиза да следи и отговаря за ежедневното попълване на месечната присъствена форма. Денят/дните и часовете на изпита се включват в месечната присъствена форма. ДОБ изпраща месечните присъствени форми чрез платформата.

Според указанията формите на обучение и продължителността на учебните часове са следните:

- Дневна форма на обучение – до 18:00 ч. с продължителност на учебния час от 45 минути
- Вечерна форма на обучение – с продължителност на учебните часове минимум 40 минути

Дневни и вечерни обучения могат да бъдат провеждани и в почивните и празничните дни.

Вечерната форма на обучение не се предлага за безработни лица, обучаващи се с ваучери – те могат да бъдат обучавани единствено в дневна присъствена форма.

Регламентирани са и изисквания по отношение на размера на групите – те не могат да бъдат по-големи от 20 души. Не съществува изискване по отношение на минималния брой на участниците. В допълнение, броят следва да бъде съобразен с възможностите на материално-техническата база.

Продължителността на изпитите не се включва в общата продължителност на курса и не са част от изискуемия хорариум за съответното обучение. Това не важи за междинните тестове, които се провеждат по време на самия курс.

Изплащането на ваучерите за обучените лица от страна на Агенция по заетостта се осъществява след окончателното приключване на обучението на лицата – преносители на ваучерите. ДОБ представя изискуемите документи и искане за плащане в Бюрото по труда. Контролната дейност се осъществява от Агенцията по заетостта, съгласно Методика за контролната дейност в системата на Агенция по заетостта и Механизма за осигуряване на качеството и контрола на обучението за възрастни.

1.7. Наличните информационни ресурси (електронни, уеб-базирани), вкл. функционалности, адаптивност, възможност за надграждане, интеграция между информационните системи (бази данни) на администрациите

Информационна система на НАПОО

НАПОО поддържа информационна система, в която се обобщава и обработва информацията за процесите на професионално образование и обучение на възрастни в страната, възможностите за придобиване на квалификация, допълнителна квалификация и преквалификация в контекста на ученето през целия живот. Системата съдържа шест основни менюта:

- За НАПОО



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Справки
- Регистър на лицензираните ЦПО
- Регистър на лицензираните ЦИПО
- Държавни образователни стандарти
- Списък на професиите

В меню „За НАПОО“ може да бъде намерена базова информация относно функциите и дейностите на Агенцията.

Менюто „Справки“ позволява на потребителите да проверят обучаваща институция или предлагани курсове за обучение. Обучаващите институции могат да бъдат проверени по 5 критерия: професионално направление, професия, специалност, област и населено място. При задаване на желаните критерии се генерира списък, в който са посочени ЦПО, номера на лицензията и населеното място, където е регистриран. По същите критерии може да бъде търсен и курс за обучение, като в допълнение при курса може да бъде отбелязан и неговият вид – предлаган, предстоящ или текущ. Тук освен списък с центровете, които предлагат съответния курс, има по-подробна информация относно центъра, както и информация относно самия курс. През това меню може да бъде направено директно запитване за курса.

В „Регистър на лицензираните ЦПО“ може да бъде намерена информация за всички лицензирани обучаващи институции, специалностите, по които са лицензирани и данните им за контакт. Регистърът се обновява ежемесечно и предоставя актуална и пълна информация за професионалното обучение в страната. В него има три подменюта: 1. Регистър на лицензирани ЦПО, 2. ЦПО с отнета лицензия и 3. Подали заявления за лицензиране.

В „Регистъра на лицензираните ЦИПО“ се съдържа информация за всички лицензирани центрове за информация и професионално ориентиране. За всеки от центровете може да бъдат намерени основни данни, данни за контакт, профил и документи. Има разработени и други два подпрозореца – данни за преподавателите и данни за материално-техническата база, които към момента не са публични.

В меню „Държавни образователни стандарти“ се съдържа информация за ДОС по професии. В подпрозореца от падащо меню може да бъде зададена област на образование, професионално направление и професия. При задаване на желаните критерии се зареждат полета, които имат за цел да ориентират потребителя в следните направления:

- Какво образование е необходимо за обучение по тази професия?
- Какво ще работя и при какви условия?
- Какви длъжности мога да заемам?
- Какви са целите на обучението по тази професия?
- Какви са най-важните професионални умения?
- Какви са изискванията към преподавателите и материалната база на обучаващата институция?

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Кой е разработил и оценил ДОС по тази професия?
- Документи за професионална квалификация

Не се поддържа актуална информация за всички ДОС. Последната актуализация е направена през 2012 г.

В меню „Списък на професиите“ се включва информация за всяка една от професиите, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Там потребителят има възможност да зададе област на образование, след което да посочи желаното от него направление. В графа наименование на професията се изписва името на професиите, които са включени в СППОО. След отбелязване на конкретна професия, в графа Наименование на специалността се изписва името и кода на професията. При маркиране на специалността потребителят може да види номера на заповедта, с която е одобрена, обучаващите институции, в които се предлага, ДОС и заеманите длъжности по Националната класификация на професиите и длъжностите. Списъкът е актуален и се променя непосредствено след издаване на заповед на министъра на образованието и науката за актуализирането му.

Е-трудова борса на Агенция по заетостта

Агенцията по заетостта поддържа на своята интернет страница секция „Е-трудова борса“. В основното меню на секцията има два раздела, насочените към двете основни страни в процеса – работодатели и лица, търсещи заетост.

В раздел „Профили на търсещи работа лица, регистрирани в бюрата по труда“ може да бъде направена справка по следните характеристики: местоживеене, ключови характеристики (заемана длъжност, вид образование, специалност), допълнителни умения, предпочитания и съгласия (избор на възраст). В заредената база данни потребителят може да разгледа профила на лицата, които отговарят на зададените от него характеристики.

В раздел „Свободни работни места, обявени в бюрата по труда“ потребителят попълва своите предпочитания относно местоработата, ключови характеристики (желана заемана длъжност, образование, специалност), предпочитания и съгласия (вид договор, режим на работа, изисквания относно професионален опит и за кого е подходяща работата). В заредената база данни потребителят може да разгледа наличните работодатели, които предлагат подходяща за него възможност и съответното бюро на труда, където е подадена заявката.

Национална система за оценка на компетенциите My Competence

MyCompetence е информационна система в областта на човешките ресурси, която предоставя стандарти по отношение на компетенциите за над 500 длъжности в 25 икономически сектора, както и практически инструменти за оценка на собствените компетенции, анализ и оценка на длъжности, академия с е-обучения за развитие на компетенции, както и автоматизирана онлайн обработка на информация. Информационната система е насочена към:

- Предприятия
- Институции, имащи отношение към пазара на труда, образованието, продължаващото обучение, подбор и лизинг на персонал и кариерно консултиране.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Висши училища, професионални гимназии, лицензирани центрове за професионално обучение;
- Организации доставчици на услуги в сферата на подбора, управлението, обучението и развитието на човешките ресурси;
- Работещи по трудово правоотношение лица, както и лица търсещи заетост;
- Ученици и студенти;
- Всяко лице, което би желало да оцени знанията и уменията си, да развива своите компетенции.

Платформата предлага инструменти, с които потребителите могат да измерят своите компетенции в следните 16 направления:

- Мениджърски компетенции
- Социални компетенции
- Емоционална интелигентност
- Екипна ефективност
- Удовлетвореност и мотивация
- Бизнес процеси
- Търговски компетенции
- Разрешаване на проблеми и взимане на решения
- Управление на промяната в организацията
- Управление на конфликти
- Успешно водене на търговски преговори
- Умения за справяне със стреса на работното място
- Умения за предприемачество
- Способности за концентрация и внимание към детайла
- Ангажираност към компанията
- Способности за аналитично мислене

Освен тестовете Muscompetence предлага и редица възможности за онлайн обучения, които са насочени към ключови личностни компетенции, професионални умения и компютърна грамотност.

Платформата предлага и справочници за класификатори, речници и таксономии, международни каталози на компетенциите, образование и обучение (учебни заведения, професионални направления и специалности) и икономическа статистика (заети по възраст, професия и регион).



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

1.8. Източници на финансиране на процедурите по мониторинг и контрол в НАПОО, МТСП и АЗ

НАПОО

Националната агенция за професионално образование и обучение се финансира със средства на държавния бюджет, от собствени приходи, спонсорства, дарения, завещания и други. За издаването, изменението или допълнението на лицензия, както и за издаването на дубликат, НАПОО събира такси в размер, определен в тарифа, одобрена от Министерски съвет.

Средствата от държавния бюджет се изразходват за възнагражденията, осигурителни вноски и текущата издръжка на персонала. Друго голямо перо се отделя за обезпечаване на останалите функции на НАПОО – разработване и актуализиране на държавните образователни стандарти, поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, участие в работни групи към ЕК и други.

Процедурите по мониторинг и контрол се финансиран основно със средства от собствени приходи. По данни от най-актуалния годишен доклад за дейността на НАПОО за 2019 г. е налице тенденция за намаляване броя на лицензионните процедури за година, което води и до намаляване на собствените приходи на НАПОО. Докато през 2018 г. собствените приходи възлизат на 199 хил. лева, през 2019 г. те намаляват до 138 хил. при планирани 300 хил. в утвърдения от първостепенния разпоредител МОН бюджет. Тъй като последващият контрол е зависим от приходите от лицензии, това налага намаляване на разходите по тази дейност.

Агенция по заетостта

Законът за насърчаване на заетостта регламентира политиката за насърчаване и запазване на заетостта, както и обучението на възрастни, да бъде провеждано от органите на изпълнителната власт. Министърът на труда и социалната политика разработва, координира и провежда държавната политика за насърчаване и запазване на заетостта и обучението на възрастни и осигурява защита на националния пазар на труда. За изпълнение на държавната политика по насърчаване на заетостта, защита на пазара на труда, професионално ориентиране, обучение на възрастни, както и за извършване на посреднически услуги по заетостта, се създава Агенция по заетостта към министъра на труда и социалната политика. Като част от мерките за насърчаване на заетостта, Агенцията извършва посреднически услуги като насочва лица към обучения на възрастни.

Агенцията по заетостта се финансира от държавния бюджет и администрира приходи от такси от следните дейности:

- издаване на удостоверения за регистрация за осъществяване на посредническа дейност по наемане на работа;
- разрешения за извършване на дейност на свободна практика и за разрешения за работа на чужденци;
- предоставяне на посреднически услуги от агенцията на чуждестранни работодатели и лицензирани посреднически агенции за наемане на български граждани в чужбина;



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- предоставяне на решение за упражняване на висококвалифицирана заетост на чужденци във връзка с издаване на Синя карта на Европейския съюз от органите на Министерството на вътрешните работи;
- регистрация на предприятия, осигуряващи временна работа;
- предоставяне на решение за упражняване на трудова заетост на чужденци във връзка с издаване на Единно разрешение за пребиваване и работа от органите на Министерството на вътрешните работи;
- предоставяне на решение за сезонна заетост на чужденци във връзка с издаване на Разрешение за сезонен работник от органите на Министерството на вътрешните работи;
- предоставяне на решение за вътрешнокорпоративен трансфер на чужденци във връзка с издаване на Разрешение за лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер от органите на Министерството на вътрешните работи.

Част от средствата за активна политика по заетостта се изразходват за контрола на качеството на професионалното обучение, организирано по Закона за насърчаване на заетостта.

След съгласуване с Националния съвет за насърчаване на заетостта министърът на труда и социалната политика след изтичане на трите месеца от финансовата година може да преразпределя неуспорени средства от едни програми и мерки към други програми и мерки, които могат да усвоят допълнително средства.

1.9. Преглед на резултати по проекти, изпълнявани от НАПОО и МОН в предходни години, насочени към осигуряване на качество.

Проект „Повишаване качеството и ефективността на професионалното обучение на възрастни – проучване на европейски опит и иновативни практики за Учене през целия живот“, по програма Еразъм +

Бенефициент: НАПОО

Цели на проекта: Проучване, трансфериране и адаптиране на добри практики в националната система за професионално образование и обучение на възрастни. Конкретни нужди на участниците: Проучване, усвояване и адаптиране на опит и добри европейски практики, с оглед съпоставяне на националните системи за професионалното образование и обучение, въвеждане на системите за осигуряване на качество на доставчиците на професионално обучение, процедурите по валидиране и разширяване на достъпа до надграждане на придобита квалификация и други ключови въпроси, свързани с развитието на ПОО.

Продължителност: 12 месеца – от 01.06.2018 – 31.05.2019г

Мобилности: 11 служители от НАПОО са осъществили мобилности в гр. Торино, Италия и гр. Нотингам, Великобритания. Всяка мобилност е била с продължителност от 5 дни.

Проектът е реализиран с участието на следните партньори: Euroform RFS Италия и NGi Великобритания



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

В резултат на реализираните мобилности в Италия и Великобритания участниците са надградили знанията, уменията и компетентностите си в следните, важни за развитието на професионалното образование и обучение, области:

1. Осигуряване на качеството на професионалното обучение на възрастни
2. Развитие на сътрудничеството между бизнеса и образователните и обучителни институции
3. Мерки за осигуряване на качество на обучението на работното място
4. Иновативни модели за осъществяване на дуално обучение
5. Достъп до професионално образование и обучение на възрастни
6. Предоставяне на гъвкави учебни програми за обучение на възрастни
7. Осъществяване на последващ контрол на лицензираните институции за обучение на възрастни

Развитието на компетентностите на преките ползватели в мобилностите е допринесло за обогатяване на инструментариума, използван от НАПОО в:

- Дейности по разработване и прилагане на ефективни мерки за развитие на системата на ПОО, с акцент обучение за придобиване на професионална квалификация на възрастни
- Изготвяне на анализи и извеждане на препоръки за повишаване на качеството и ефективността на обучението в ЦПО
- Актуализиране на нормативни и стратегически документи, свързани със системата на ПОО и пазара на труда
- Методическо подпомагане на ЦПО и ЦИПО при усъвършенстване на вътрешната система за оценка на качеството
- Формулиране на препоръки за подобряване на взаимодействието между бизнеса и образователните и обучителни институции
- Планиране на промени в съществуващи процедури за последващ контрол
- Формулиране на конкретни мерки за отстраняване на пропуските, установени от НАПОО по време на осъществяване на последващ контрол
- Разширяване на използвания инструментариум за ефективен последващ контрол

На национално ниво екипът на НАПОО ще използва придобитите компетентности при:

1. Работата в междуведомствени работни групи и експертни комисии при формулирането на конкретни дейности за актуализиране на Плана за действие по Стратегията за Учене през целия живот 2014-2020 г. и по Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в България 2015-2020 г.;
2. Осъществяване на ефективен мониторинг на дейността на ЦПО и ЦИПО;
3. Контрол на качеството на предоставяното от ЦПО дуално обучение;



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

4. Повишаване на информираността с цел постигане на единно разбиране от всички заинтересовани институции относно ползите от прилагане на национално ниво на активни политики за включване на възрастните обучавани в професионално обучение

Проект: „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центрoвете за професионално обучение“

Бенефициент: НАПОО

Начало: 2013; Край: 2014;

Финансираща програма: ОП „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 чрез Европейския социален фонд – Приоритетна ос 3 „Подобряване качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието“

Описание на проекта :Подобряване качеството на услугите, свързани с придобиване, разширяване и усъвършенстване на професионалните знания, умения и компетентности на заети и безработни лица в контекста на ученето през целия живот.

Специфични цели:

1. Разработване и внедряване в практиката на ЦПО на специализирани наръчници, насочени към повишаване на качеството и ефективността на предоставяните услуги.
2. Обучение на служители и преподаватели в ЦПО в подкрепа на практическото прилагане на включените в наръчниците подходи, методи, инструменти и техники.

Резултати:

Наръчник за служители, директори, методисти и членове на учебно-методическия съвет в Наръчник за служители, директори, методисти и членове на учебно-методическия съвет в ЦПО

Наръчник за обучаващи – преподаватели, инструктори и наставници в ЦПО

Анализ на актуалното състояние на управленския и педагогически капацитет на екипите в центрoвете за професионално обучение (ЦПО) и идентифициране на потребностите от развитие на квалификацията на различните категории персонал, с цел подобряване на качеството на предоставяното обучение, от гледна точка на изискванията на пазара на труда и съвременните тенденции в областта на професионалното обучение на възрастни

ЦПО

Наръчник за обучаващи – преподаватели, инструктори и наставници в ЦПО

Анализ на актуалното състояние на управленския и педагогически капацитет на екипите в центрoвете за професионално обучение (ЦПО) и идентифициране на потребностите от развитие на квалификацията на различните категории персонал, с цел подобряване на качеството на предоставяното обучение, от гледна точка на изискванията на пазара на труда и съвременните тенденции в областта на професионалното обучение на възрастни

Проект BG051PO001-3.2.03 "Управление за ефективно професионално образование"

----- 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 АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛ-
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Бенефициент: МОН

Финансиран по ОПРЧР 2007-2013, Приоритетна ос 3. „Подобряване качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието” Област на интервенция 3.2. „Модернизация на системата за образование и обучение”.

Срок за изпълнение: януари 2012 г. – май 2015 г.

Целева група: Обучаеми и обучаващи, служители в образователни институции, работодатели

Стойност: 1 185 000 лв.

Обща цел: Разработване и въвеждане на Единна система за управление на професионалното образование (ЕСУПО)

Специфични цели:

- Подобряване ефективността
- Повишаване качеството
- Повишаване на конкурентоспособността на завършващите ученици.
- По-добро синхронизиране професионалното образование с потребностите на пазара на труда.
- Създаване на предпоставки за сравнимост и конкуренция между училищата

Основни дейности:

- Анализи за ефективността на системата за ПО (при стартиране на проекта и след въвеждане на ЕСУПО).
- Изработване на система от индикатори, измерваща ефективността на процеса на професионалното образование;
- Изработване на модел на ЕСУПО, нормативно осигуряване, механизми за поддържане и развитие;
- Обучения за усъвършенстване на управленски умения и изграждане на училищни модели за управление на ПО
- Изграждане на уеб базирана платформа, въвеждане на данни

Изготвени документи:

- Анализ на резултатите от външното оценяване по секторни мрежи
- Анализ на резултатите от външното оценяване. Бенчмаркинг анализ и определяне на еталони (стандарты) за сравнимост на постигнатите резултати.
- Национална програма за изграждане на Единната система за управление на професионалното образование (2013 - 2020 г.)

----- 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“

- План за действие в изпълнение на Националната програма за изграждане на ЕСУПО (2013 – 2020 г.)
- Анализ за ефективността на съществуващото състояние на системата за професионално образование
- Индикатори и показатели за измерване на ефективността от професионалното образование в България
- Единна система за управление на професионалното образование (ЕСУПО): модел и инструментариум
- Наръчник за изграждане на училищната система за управление на качеството в професионалните гимназии

Проект „Визия за промяна“ - „EQAVET: Vision for Revision (VIREO)“ № 586523-EPP-1-2017-BG-EPPK3-EQAVET-NPR

Бенефициент : Министерството на образованието и науката - дирекция „Професионално образование и обучение“ с финансовата подкрепа на програма „Еразъм +“, Ключова дейност 3: „Подкрепа за образователните политики“.

Стойност на разходите - 132 654 евро, от които европейско финансиране 112 756 евро и 19 898 евро национално съфинансиране.

Проектът се реализира в периода 1 април 2017 г. – 31 март 2019 г.

Цели на проекта:

- Преглед на механизмите за прогнозиране на нужните умения на пазара на труда;
- Анализирание на наличните данни;
- Определяне на водещи индикатори за оценка на съответствието на професионалното образование и обучение (ПОО) на изискванията на пазара на труда;
- Разработване на подход за подпомагане на професионалните гимназии за практическо използване на водещите индикатори;
- Популяризиране на практики от други европейски страни;
- Активиране на заинтересованите страни на национално и местно ниво за включването им в процесите на осигуряване на качеството в ПОО.

Основни дейности:

- Изследване на европейски практики и популяризирането им в България;
- Изготвяне на анализ на наличните данни за измерване на качеството на ПОО;
- Определяне на водещи индикатори за създаване на ефективно взаимодействие между системите на образованието и пазара на труда;



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Разработване на методически насоки за професионалните гимназии и експертите по ПОО за прилагане на водещите индикатори;
- Разработване на методически насоки за подпомагане на план-приема
- Разработване на методически насоки за подпомагане на план-приема във връзка с тенденциите в развитието на пазара на труда;
- Провеждане на шест регионални срещи и една национална конференция за представяне и обсъждане на разработените аналитични и методически инструменти.

Резултати:

- Изготвени и публикувани девет статии с европейски практики за обвързване на предлаганите и търсените умения;
- Доклад за приложимостта на европейските практики съобразно спецификата на българската система за ПОО;
- Осъществено учебно посещение в европейска страна с ефективен подход при установяване на връзката между ПОО и пазара на труда;
- Изготвен анализ на наличните механизми за прогнозиране на търсените умения на пазара на труда;
- Идентифицирани водещи индикатори за измерване качеството на ПОО;
- Разработени методически насоки към професионалните гимназии и експертите по ПОО относно установяване на връзка между предлаганите и търсените умения и квалификации;
- Разработени методически насоки с акцент върху подходите за осъществяване на ефективен план-прием съобразно нуждите на местната, регионалната и националната икономика;
- Подготвени предложения за развитие на интегрирани политики в образователната и социално-икономическата сфера;
- Директно включени в проектните дейности 200 представители на местни и национални организации и експерти в областта на ПОО и пазара на труда.

По проекта е изготвен прототип на индикаторна рамка за мониторинг на напредъка и управление на качеството на професионалното образование и обучение. На институционално ниво индикаторите са за професионалните гимназии, и за всички училища, които имат професионални паралелки. Разработеният прототип включва индикатори, някои от които биха били приложими за проследяване на качеството на професионалното образование и обучение, предоставяно от ЦПО.

ПРОЕКТ № 609397-EPP-1-2019-1-BG-EPPK3-EQAVET-NRP Договор № 2019-0485/001-001

Бенефициент: МОН



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Проект „Пилотен модел за проследяване на завършилите професионално образование и обучение“ № 609397-EPP-1-2019-1-BG-EPPK3-EQAVET-NRP се реализира от Министерството на образованието и науката чрез дирекция „Професионално образование и обучение“ като Национална референтна точка в Европейската мрежа за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение (EQAVET) и се изпълнява въз основа на договор № 2019 0485/001-001 между Министерството на образованието и науката Изпълнителната агенция за образование, аудиовизия и култура към Европейската комисия. Реализацията на завършилите професионално образование и обучение (ПОО) и тяхното кариерно развитие са основни фактори за измерване на качеството на образованието и обучението. Проектът ще подкрепи създаването и тестването на прототип за проследяване развитието на завършилите ПОО чрез използване на обхвaten подход на съчетаване на административни данни (от образованието и пазара на труда) със социологически проучвания. Дейностите са насочени към завършилите професионално образование и обучение в три области в България – Враца, Стара Загора и Бургас. Ще бъдат изследвани и анализирани данни на завършилите една година след дипломирането им относно: продължаване на образование в системата на висшето образование, започване на работа, кариерно развитие, използване на придобитите умения – професионални и ключови умения в работната среда или в среда на продължаващо обучение. Данните ще бъдат систематизирани в областни анализи, като обобщенията, типичните случаи и изключенията ще бъдат представени в пилотен анализ за реализация на завършилите ПОО. Анализът ще бъде представен на три регионални семинара, съответно в областите Враца, Стара Загора и Бургас и една национална конференция – в гр. София. Въз основа на анализа ще се подготвят препоръки за осигуряване на качеството на ПОО съобразно нужните умения и изискванията на пазара на труда и ще се систематизират предложения за въвеждане на система за проследяване реализацията на завършилите ПОО на национално ниво.

Специфични цели:

- Създаване на прототип за проследяване на завършилите ПОО и пилотирането на модела в три области в България;
- Активизиране на националните и местните представители на заинтересованите страни за ефективното им включване в процесите на осигуряване на качеството на ПОО и повишаване на привлекателността чрез използване на резултатите от пилотното проследяване;
- Насърчаване на взаимното учене чрез обмен на опит с други страни членки на ЕС за създаването и прилагането на системи за проследяване на завършилите ПОО.

Основни дейности:

- Подбор и систематизиране на административни данни (образование и обучение и пазар на труда) за завършилите технически специалности през 2018 в областите Враца, Стара Загора и Бургас;
- Изготвяне на прототип на социологическо проучване и осъществяването му сред целевите групи – завършилите ПОО в трите пилотни области (външен изпълнител);

----- 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛН
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Провеждане на 3 регионални семинара (областите Враца, Стара Загора и Бургас) и една национална конференция (София);
- Подготовка на анализ за резултатите в трите пилотни региона;
- Провеждане на партньорски посещения в две страни от ЕС с опит в подбора на административни данни и прилагането на социологически проучвания за проследяването на завършилите ПОО, както и анализ на резултатите с оглед прилагане на ефективни политики за осигуряване на качеството на ПОО (планирани са посещения в Швеция и Полша);
- Популяризиране и разпространение на резултатите (медийно оповестяване, информация в сайта на МОН, брошури, рекламни материали и пр.);
- Систематизиране на предложения за прилагане на прототипа за проследяване на завършилите на общонационално ниво

Индикатори за успешна реализация на проекта:

- Събрани, систематизирани и анализирани административни данни за завършилите ПОО в технически специалности през 2018 година в областите Враца, Стара Загора и Бургас ;
- подготвени 3 анализа с обобщения за общи изводи въз основа на типичните случаи и изключенията;
- Проведено социологическо проучване в трите области– Враца, Стара Загора и Бургас, насочено към завършилите през 2018 (една година след завършването им);
- изготвен аналитичен доклад за резултатите от социологическото проучване;
- Реализирани две учебни посещения в сътрудничество с други национални контактни точки в Европейската мрежа за осигуряване на качеството на ПОО (EQAVET);
- Организирани 4 събития (3 областни семинара и 1 национална конференция) за популяризиране на резултатите;
- Директно включени в проектните дейности най-малко 200 представители на заинтересованите страни на местно и национално ниво (институции в системата на ПОО, местни власти, работодатели, институции на пазара на труда, 50 представители на КС по ПОО, 40 представители от РРГ към КС по ПОО, минимум 250 завършили професионално образование и обучение лица от трите целеви области;
- Създаден прототип за регулярно събиране на данни и използването на резултатите в процеса на формулиране на политиките за ПОО.

Продължителност на проекта: 01.04.2019 – 31.03.2021

Средства за реализиране на дейностите: Общо предвидени разходи: 70 411 евро, от които: Европейски грант: 59 849 евро Съфинансиране от МОН: 10 562 евро.

----- 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“

2. Резултати от проучване сред целевата група на обучаваните лица

2.1. Информация за проучването

Проведено е количествено телефонно проучване сред 500 лица, обучавани в Центровете за професионално обучение.

2.2. Профил на участниците в изследването

Според резултатите, получени от изследването, най-активно участие в обученията имат хората на средна възраст между 40–49 години (34%), следвани от групата на 30-39 годишните (29%). Сравнително по-слабо представени в обученията са най-младите (16-29 г.) и хората на възраст 50-59 г. Незначителен е дялът на обучаващите се сред най-възрастната група (65+).

Жените са по-силно (60%) представени сред групата на обучаващите се лица, отколкото мъжете (40%).

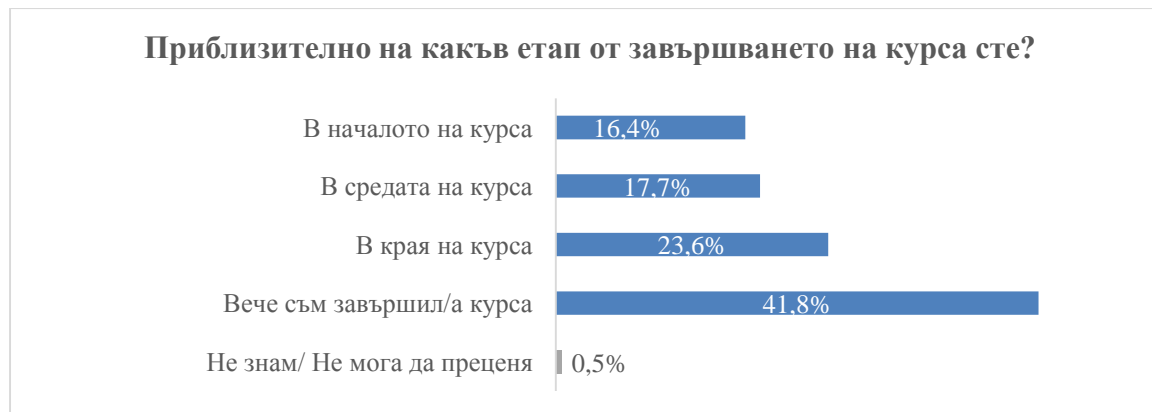
Местожиенето оказва съществено влияние върху участието на хората в учебни дейности. Живеещите в областните градове лица имат почти 3 пъти по-голям дял на участие (54%), отколкото живеещите в малките градове (18%) и 5 пъти по-голям дял от тези в селата (9%). На челните места сред областните градове са София с 18%, Пловдив с 12% и Бургас с 11%.

Степента на образование също влияе върху участието в професионалното обучение. С най-голям дял са лицата, които имат средно образование, близо 60%, следвани от лицата, които имат висше образование (33%). Участието на хората с основно и по-ниско образование има нисък относителен дял (6%). Това прави степента на участие в обучение на нискообразованите 5 пъти по-ниска от тази на висшестите и 10 пъти по-ниска, отколкото тази на завършилите средно образование.

2.3. Обучение

Според резултатите, получени от изследването, 42% от анкетираните лица, вече са завършили курса си на обучение, 24% от анкетираните се намират в края на курса, 16% - в началото и 18% - в средата на курса на своето обучение.

Графика 1 Етап от завършване на курса. База: 500.



Една трета от респондентите са се информирали за центъра, в който се обучават, от Бюрото по труда. Друг важен източник на информация по отношение на възможностите за 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

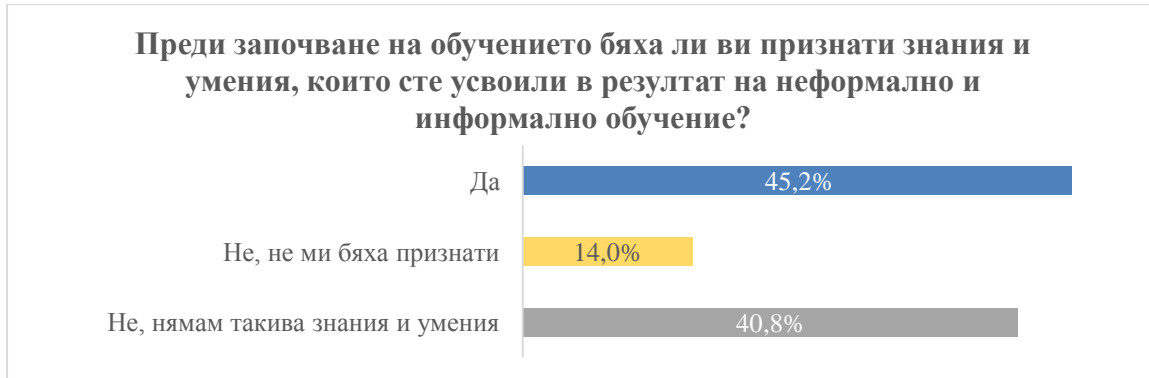
са личните контакти – 20% са разбрали от приятел/роднина, а други 20% от приятел, обучавал се в центъра. Интернет има значителна преднина (16%) над традиционните медии, чиито дял е пренебрежимо нисък. Работодателите са били източник на информация в 12% от случаите.

Графика 2 Източник на информация за центъра. База: 500, повече от един възможен отговор



Значителна част от респондентите, които имат знания и умения, усвоени от неформално и информално обучение, твърдят, че преди започване на обучението те са им били признати.

Графика 3 Признание на знания и умения от неформално и информално обучение. База: 500



Макар че относително висок дял (37%) заявяват, че са проверили дали центърът е лицензиран, остава под въпрос колко от тях са достигнали до достоверен източник на информация. Близо половината от онези, които са извършили проверка, са го направили в интернет, без да уточняват къде. На фона на това, едва 2% са тези, които са търсили информация в страницата на НАПОО, което показва, че има необходимост от популяризиране на страницата сред широката общественост. 17% от анкетираните са се информирали за центровете от Бюрата по труда, което вероятно се обуславя от факта, че част от обученията са организирани по програми на Агенцията по заетостта.

Останалите опции с по-големи натрупвания не биха могли да се сметат за достоверен източник по отношение на това дали един център има действаща лицензия - до мнението на свои колеги и познати са се допитали 9%, а в самия център или неговия сайт са потърсили информация общо 12% от обучаващите се лица.

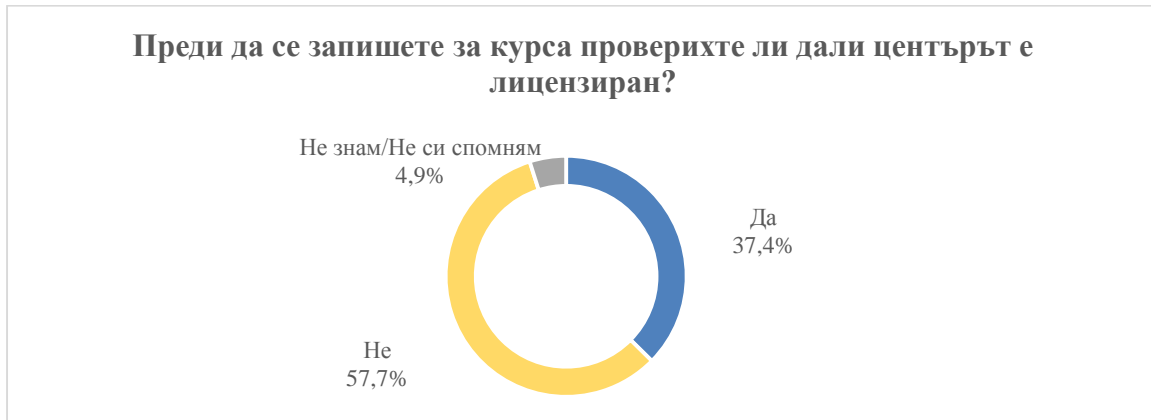
www.eufunds.bg

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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 4 Проверка на лицензията. База: 500



Графика 5 Източник на проверка на лицензията. База: 500



В мнозинството от случаите (74%) курсовете се провеждат в дневна форма на обучение. Близо една пета от обучаващите се са присъствали във вечерна форма на обучение.



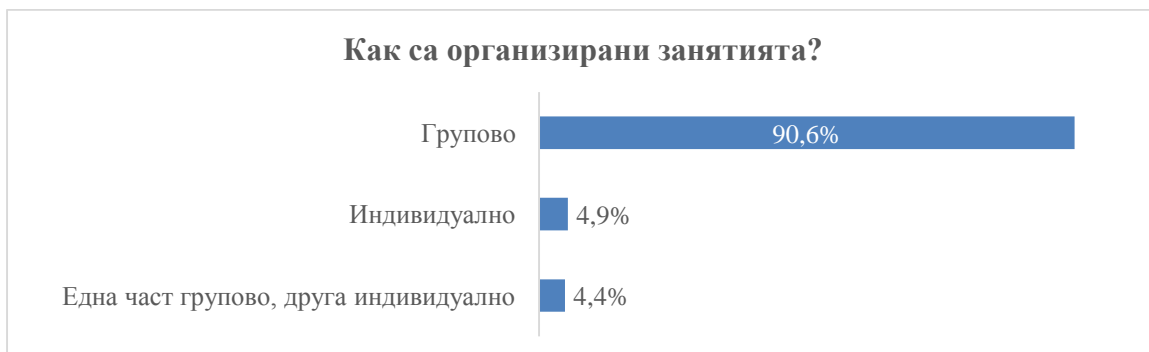
„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 6 Форма на курса. База: 500.



Резултатите от изследването показват, че най-често използваната форма за провеждане на занятията е груповата - при над 90% от анкетиранияте.

Графика 7 Форма на организация на занятията. База: 500



Курсовете, в които са включени обучаващите се, са с различна продължителност. Приблизително сходни са дяловете на обученията с продължителност до 100 часа, между 101 и 250 часа и между 251 и 300 часа. Сравнително по-малка част от курсовете протичат със занятия от над 300 часа. По отношение на продължителността на времето за обучение 86% от анкетиранияте смятат, че курсът е с подходяща продължителност, докато 48% изказват мнение, че курсът следва да се удължи. За 8% от лицата продължителността на времето за обучение се оказва прекалена.

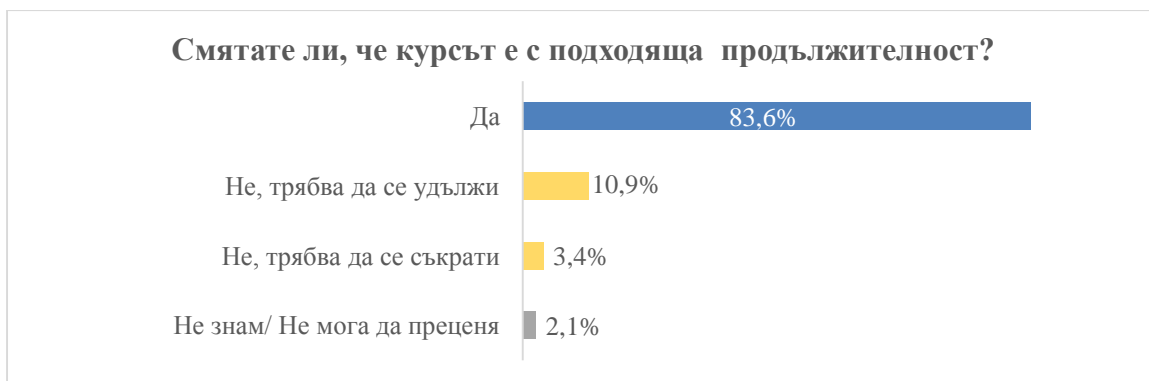


„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 8 Продължителност на обучението. База: 500



Графика 9 Мнение за продължителността на курса. База: 500



Интервюираните споделят мнението, че съотношението между теория и практика в курсовете е оптимално. Това се потвърждава от 80% от изследваните лица. Все пак трябва да се отбележи, че 16% са на мнение, че е необходимо да има повече практика в самия център, включително и практика на реални работни места (в предприятие).

Графика 10 Съотношение между теория и практика. База: 500





„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Изискванията на обучаващите се към нивото на професионалното обучение в центъра не зависи толкова от това дали сами заплащат за него. Мнозинството от тях заявяват, че биха били взискателни във всички случаи.

Графика 11 Взискателност към центъра. База: 500



Преподавателите в центровете получават отлична оценка по всички зададени показатели – компетентност, ясно и систематизирано поднасяне на информацията, възможност за дискусия и индивидуален подход към обучаемите.

58% от анкетиранията се чувстват подготвени за изпита, който се провежда в края на обучението, като голямо мнозинство от тях посочват, че биха получили много добра или отлична оценка. Това показва, че обучаващите се лица са уверени в представянето си на предстоящите изпити. Прави впечатление, че анкетиранията оценяват една идея по-високо практическите си умения, отколкото теоретичните.

Графика 12 Самооценка на подготвеността. База: 500.





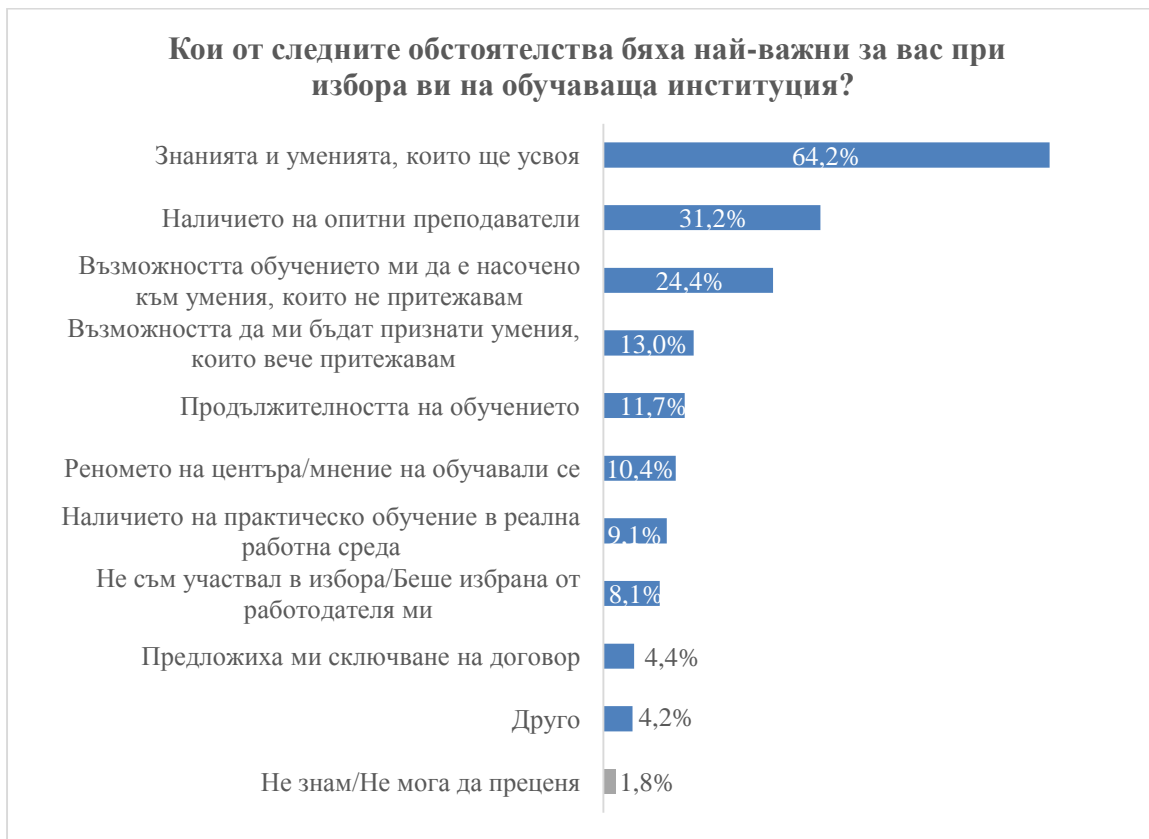
„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 13 Самооценка на подготовеността за теоретичен и практически изпит. База: 500



Най-решаващи при избора на обучаваща институция са знанията и уменията, които ще бъдат усвоени по време на курса. От голяма роля са и опитните преподаватели, както и възможността обучението да се насочи към нови умения, които лицето не притежава.

Графика 14 Фактори при избора на ЦПО. База: 500, повече от един възможен отговор

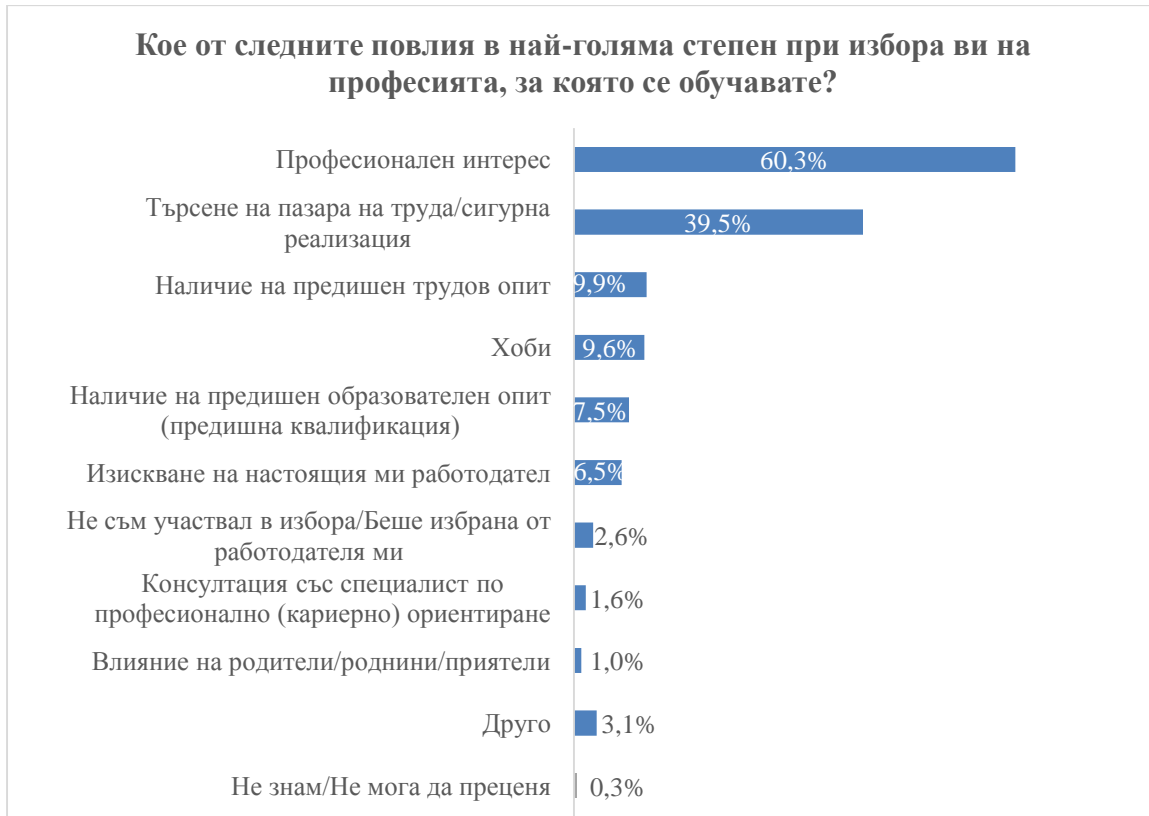




„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

При избора си на професия курсистите са ръководени в най-голяма степен от професионалните си интереси. Значително влияние върху избора оказва и чисто прагматичната ориентация – възможност за сигурна реализация на пазара на труда.

Графика 15 Фактори при избора на професия. База: 500, повече от един възможен отговор



В случай че правата им като обучаващи са нарушени, мнозинството от курсистите биха се обърнали към ръководството на центъра. Националната агенция за професионално образование и обучение не е разпознаваема в достатъчна степен сред целевата група. Значителен е делът на респондентите, които не знаят към кого да се обърнат или не биха потърсили защита на правата си.



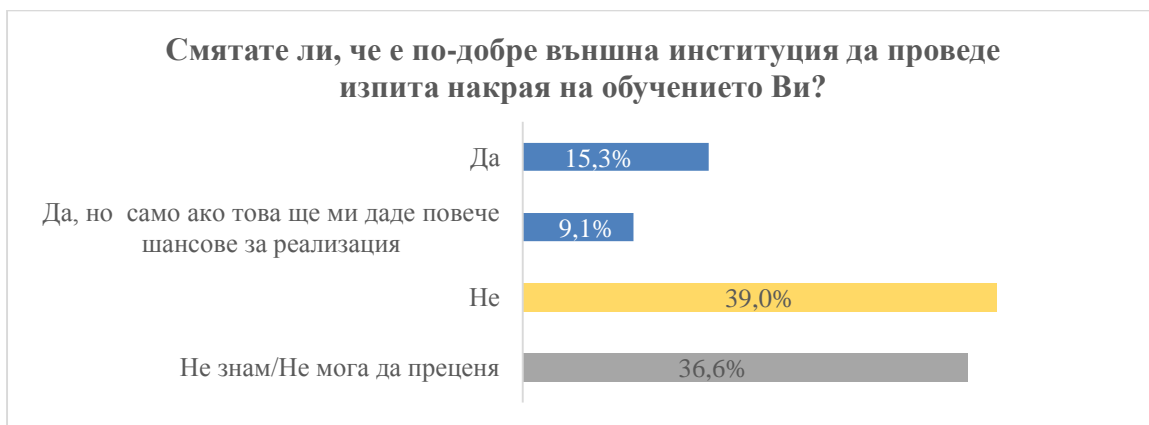
„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 16 Институция, към която обучените биха се обърнали при нарушени права. База: 500



Възможността за явяване на изпит пред външна комисия среща подкрепата на близо една четвърт от анкетираните. Докато 15% биха се явили пред външна комисия безусловно, други 9% биха склонили, само ако това им носи допълнителен шанс за реализация. Близки са дяловете на хората, които са настроени скептично (39%) или не могат да преценят дали това е по-добра възможност (37%).

Графика 17 Нагласи към изпит от външна комисия. База: 500



2.4. Ефект от професионалното обучение

При очакваните резултати от курса се откроява тяхното значение не само по-отношение на чисто прагматичните подбуди, но и върху развитието на личността на обучаемите. Прави впечатление, че дялът на хората, които смятат, че ще намерят нова работа е приблизително равен с този на хората, за които новите знания и умения носят удовлетвореност. 35% считат, че записаният курс ще подобри материалното им благосъстояние, а 18% се надяват, че по този начин ще успеят да запазят работата си.

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“

Пренебрежим е делът на онези, които не смятат, че изобщо биха могли да приложат наученото по време на курса.

Графика 18 Очакван ефект от усвоените знания и умения. База: 500



Обучаваните лица изразяват висока степен на увереност по отношение на своята подготвеност за работа в реална работна среда. В една или друга степен това мнение се споделя от 90% от анкетираните.

Графика 19 Оценка на придобитите знания и умения. База: 500



Проучването регистрира висока степен на удовлетвореност от обучителните програми. Обучаващите са на мнение, че те обхващат всичко очаквано, темите в тях са последователни и съобразени със съвременните изисквания. Макар с много висок дял на одобрение, единствено при твърдението, че в тях са предвидени достатъчно практически занятия има малко по-висок дял на несъгласие.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 20 Учебна програма. База: 500



Много висока степен на удовлетвореност се регистрира по всички изследвани елементи от обучението в центрове. Макар разликите между тях да са несъществени, с най-висока оценка се отличава практическата подготовка, следвана от преподавателския състав и теоретичната подготовка.

Графика 21 Удовлетвореност от ЦПО по отделни елементи. База: 500





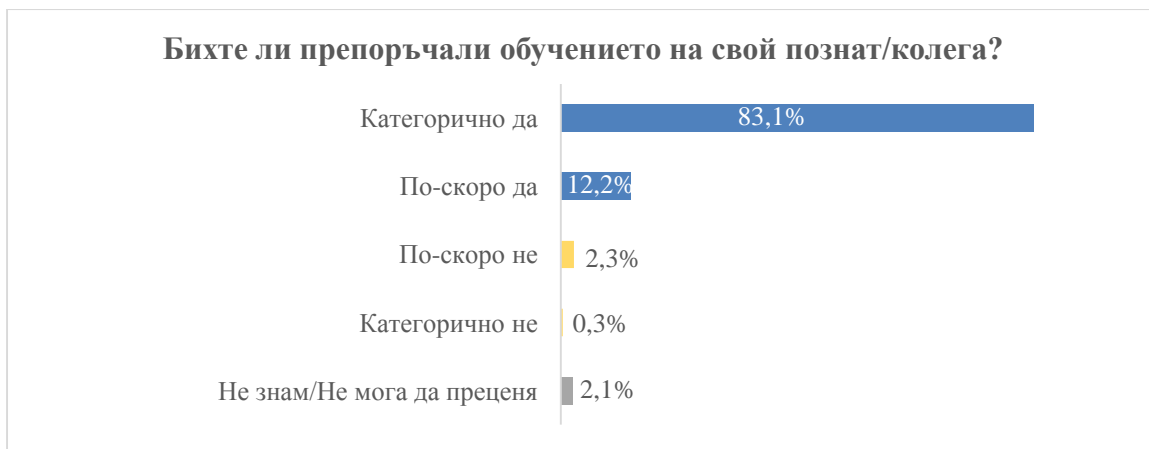
„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

В една или друга степен 97% от обучаващите се в центрoвете са удовлетворени от придобитите от тях теоретични и практически умения. Това се потвърждава и от високия дял на респондентите (95%), които биха препоръчали курса на свои приятели и познати.

Графика 22 Степен на удовлетвореност от обучението. База: 500



Графика 23 Нагласа за препоръка на обучението. База: 500



3. Резултати от проучване сред представители на центрoвете за професионално обучение

3.1. Информация за проучването

Проведено е количествено проучване сред 100 центъра за професионално обучение, всеки от които е обучил не по-малко от 30 лица за предходната година по не по-малко от 2 професии.

3.2. Специфики на центрoвете

Обхванатите в извадката ЦПО са в голямата си част солидни организации, със сравнително дълга история и значителен капацитет, основно частни, български компании. Близо две трети от тях



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

са получили лицензията си преди 2010 година, което прави техните ръководители свидетели на всички етапи и процеси в развитието на сектора през последното десетилетие.

Графика 24 Година на лицензиране. База:100



Някои средни стойности в изследването са добър ориентир за състоянието на центрoвете, например, стоте ЦПО от извадката имат лицензия да обучават по около 32 специалности средно, а към момента предоставят обучения средно по двадесетина. Налице е логичната зависимост по-новите центрове да предлагат по-малък брой специалности, но не са изключения и тези, които са лицензирани след 2010, но оферират над 30 и дори над 50. Колкото и да е малка извадката, не са за пренебрегване и някои териториални зависимости, като тази, че 80 на сто от ЦПО в Южния централен район предлагат до 25 специалности, докато 70 на сто от тези в Северозападния и Североизточния – над този брой.

Графика 25 Брой на професиите, по които ЦПО предоставя обучение. База:100.



Половината от центрoвете нямат преподаватели, ангажирани по трудови правоотношения, а средният брой специалисти на трудов договор е шест. ЦПО са значително по-гъвкави в отношенията си с преподавателския състав, доколкото средният брой, наети на граждански договор е тридесет и двама, като едва 4 центъра нямат преподаватели, обвързани по този начин. Прави впечатление фактът, че над 50 на сто от организациите, получили лицензиите си преди 2005 година, както и тези, които предлагат обучения по над 50 професии, нямат нито един



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

преподавател на трудов договор. Тази зависимост заслужава внимание, доколкото е индикатор за виждането на техните ръководители за капацитет и ефективност и заслужава да бъде обмисляна с нейните безспорни положителни и отрицателни страни.

Що се касае до сградния фонд, преобладават наетите помещения, работилници и зали, но не са малко и центровете, които декларират, че разполагат със собствени. Едва един ЦПО не разполага с материална база. Големите и „стари“ центрове са в минимална степен по-склонни да инвестират в собствена база, сравнени с тези, които са лицензирани по-скоро и предлагат по-малък брой специалности.

Графика 26 Материални бази. База: 100, повече от един възможен отговор



3.3. Виждания за сектора и за състоянието на средата

Според интервюираните представители на ЦПО, основните проблеми пред развитието на системата за професионално обучение на лица над 16 години са административната тежест и високите цени на курсовете – с други думи – регулацията и стесненият пазар. Тези две пречки събират малко над 50 на сто от отговорите на интервюираните и се споделят най-често от организациите с над 15 годишна история, предлагащи голям брой специалности. Немалко участници акцентират и върху различията в качеството на обученията, предлагани от различните доставчици. Тази теза също се споделя предимно от центровете с по-дълъг опит и по-голям мащаб на дейността.

Около една трета се оплакват от нежеланието на бизнеса за включване в обучителния процес, което, предполага се, влияе както на качеството, така и на реализацията на завършилите.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Като специфична група проблеми, която очертава тенденция, се оформя мнението, че намалява интересът към предлаганите от ЦПО услуги, както и че „девалвира“ стойността на документите за професионална квалификация. Това мнение също се споделя по-често от представителите на опитните центрове, с голям брой специалности, както и на тези в Северозападния район за планиране. Доколкото идва от кръга на експертите с достатъчна база за сравнение, то трябва да бъде взето предвид, въпреки че като цяло се изтъква от малко над една трета от обхванатите в проучването.

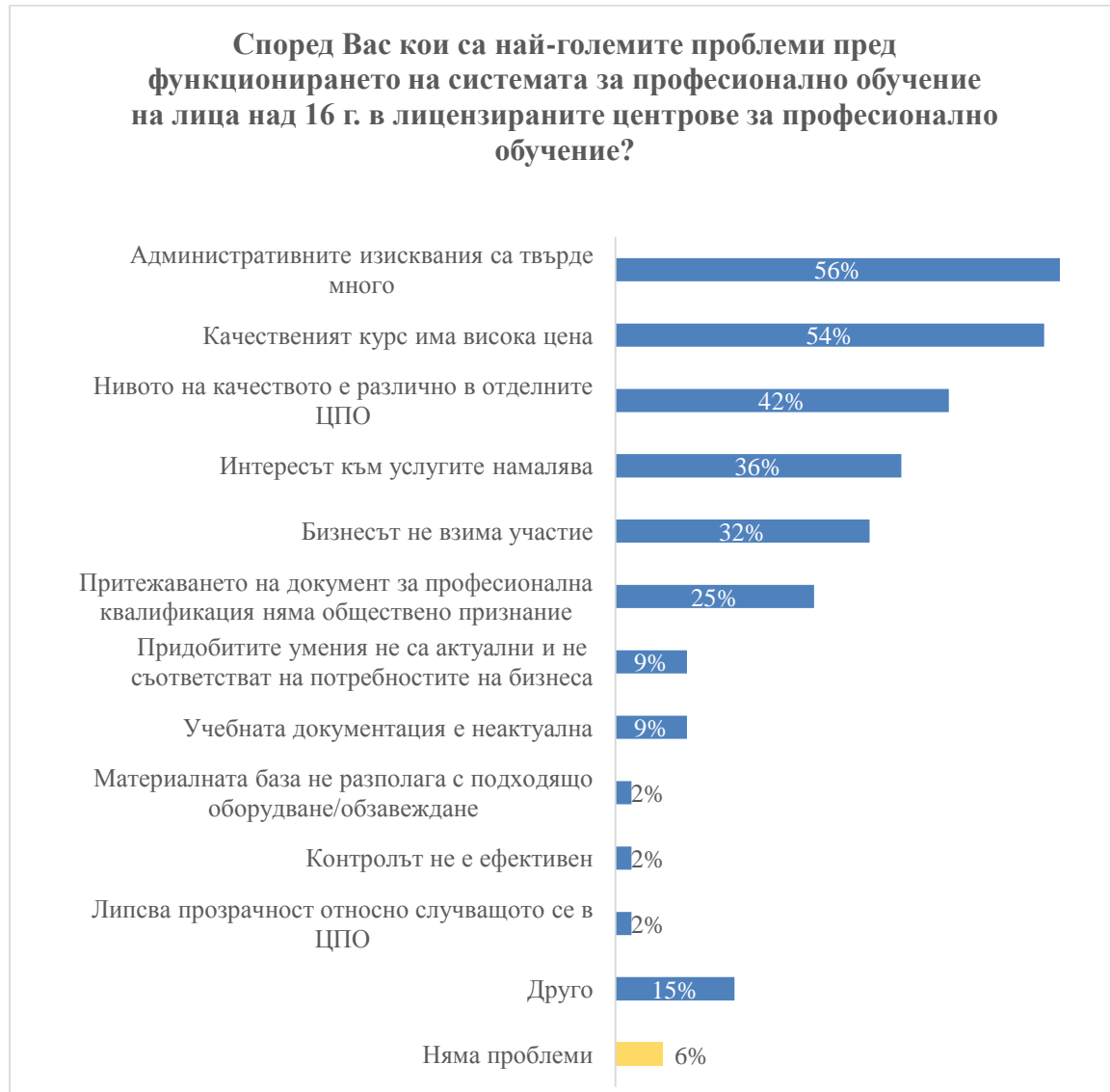
Въпреки че оплакванията и препоръките са обстойно разгледани при анализа на качествените проучвания, отговорите на респондентите на опцията „друго“ представляват интерес, тъй като представителите на ЦПО са обхванати само количествено. Проблемите могат да бъдат обобщени до следните:

- Няма, а е необходимо обвързване на заемането на определени позиции и длъжности с притежаването на професионална квалификационна степен.
- При равни условия, лицата с квалификационна степен да получават по-високо заплащане от тези, без.
- Учебните програми са прекалено теоретични, не са ориентирани практически и отегчават курсистите.
- С последните изменения в ЗПОО и поднормативната уредба, ЦПО-тата са се превърнали в професионални гимназии с огромни административни тежести. Целевите групи са различни - ученици и възрастни, и следва да има друг подход и разграничение. Мисията на двата вида институции са съвсем различни.
- Липсва от страна на МОН публичност, обществено обсъждане на решенията които се вземат за дейността на ЦПО.
- Промените в държавните образователни стандарти не се планират и не е ясно кога ще има промени и защо. Съответно актуализацията на програмите в ЦПО е непланирана. Също така се променят детайли, които не са съществени за знанията, а само предизвикват административна тежест.
- Регистрираните безработни лица се насочват за обучение само в клоновете на държавния българо-германски ЦПО.
- Сивата икономика предлага сертификати и обучения, с които хората започват работа и няма контрол върху ценза за обучение



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 27 Проблеми пред системата на професионално обучение. База: 100, повече от един възможен отговор



3.4. Приемливост на таксите

Въпросът с лицензионните такси е интересен, доколкото нито един от отговорите не преобладава подчертано. Все пак повече са представителите на ЦПО, според които таксата трябва да има два компонента – постоянен и плаващ, зависещ от броя професии, по които центърът се лицензира. Тази концепция се застъпва най-вече от центровете, които са регистрирани преди повече от 15 години, както и съвсем логично, от тези, които предлагат малко специалности. Никак не е нисък и делът на интервюираните, които не могат да вземат отношение по въпроса на какъв принцип и в какъв размер да бъдат таксите, събирани от НАПОО. Налага се изводът, че повечето представители на доставчиците на услугата се застъпват за по-справедлива система, която е добре да бъде обсъдена в тази бизнес общност и приета с мнозинство, близко до консенсуса. Като цяло няма основания да се смята, че размерът на таксите е непосилен за центровете или пък че дразни техните ръководители.

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“

Графика 28 Такси за лицензиране. База: 100.



3.5.Отношения с ЦИПО

Над 80 на сто от центровете за професионално обучение не осъществяват съвместни дейности с центровете за информация и професионално ориентиране. Най-много допирни точки с ЦИПО имат ЦПО, които имат лиценз за над 50 и в момента извършват обучение или валидиране по над 15 професии. Делът им е и над средния в Северозападния и Югозападния район за планиране.

Повечето респонденти очакват от ЦИПО това, за което информационните центрове са създадени – да ориентират кандидати към подходящите за тях специалности и да ги запознават с изискванията за обучение по дадена професия. На трето място по честота на срещане е очакването ЦИПО директно да създават бизнес на ЦПО, като насочват към тях клиенти.

Съответно 10 и 20 на сто от анкетираните посочват че биха желали ЦИПО да предлагат психологическо консултиране на клиентите и да извършват диагностика и оценка на притежаваните компетенции. Не се наблюдават никакви значими различия по отношение на броя на професиите, по които се предлагат обучения, годината на получаване на лицензиите и района, в който ЦПО развиват дейността си.

От отговорите на позицията „друго – посочете“ интерес представляват две от мненията – едното че ЦИПО трябва приоритетно да информират хората с увреждания относно предлаганите възможности за професионална квалификация, а другото – че ЦИПО по принцип са излишни, тъй като цялата информация, която те предоставят се дублира с тази, която дават самите ЦПО.

3.6.Рейтингова система

Внимателно обмисляне заслужава разпределението на отговорите на въпросите, касаещи хипотетичната възможност за въвеждане на рейтингова система за лицензираните ЦПО. Тези отговори са твърде дисперсни и варират в границите между една четвърт от обхванатите в изследването и едно-две на сто от интервюираните ръководители на центрове за професионално обучение. Според 24 на сто, водещият критерий трябва да бъде реализацията на обучените лица на пазара на труда, следвана от качеството на обучението, материалната база и квалификацията



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

на преподавателите. Всички тези опции са посочени от около и над 20 на сто от интервюираните. Любопитен е фактът, че едва 12 на сто са споменали като индикатор степента на удовлетвореност на обучаемите лица.

Окрупнени 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 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.

Само един от анкетираните е на мнение, че рейтинговата система като цяло е неприложима.

Графика 29 Показатели с най-голяма тежест при рейтингова система. База: 100.



Повечето представители на ЦПО са на мнение, че собственият им център ще се позиционира в челото или в средата на хипотетичния рейтинг, ако такава класация бъде разработена и въведена. Едва 18 на сто са тези, които не могат да преценят, а нито един от анкетираните не е прогнозировал, че организацията му ще бъде на опашката в класирането. Представителите на ЦПО, които предлагат по-голям брой професии са по-склонни да предвиждат, че центърът им би се класирал на средно ниво, ако бъде въведена рейтингова система. Особено висока е самооценката на респондентите от столицата, докато значителен брой на интервюираните от трите северни и Югозападния район си отреждат място в средата на класирането.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

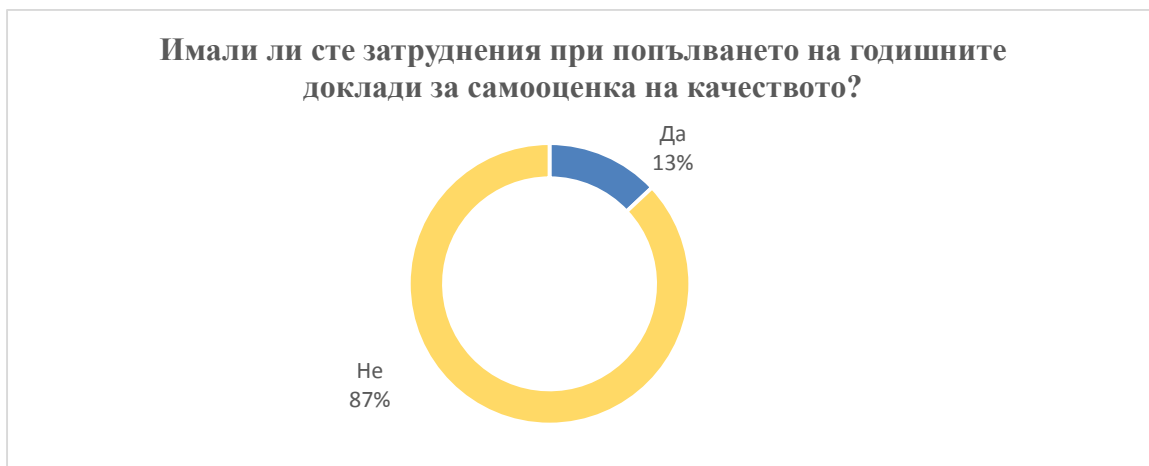
Графика 30 Самооценка на представянето в рейтинга. База: 100



3.7.Отношение към контролната дейност

Близо 90 на сто от представителите на ЦПО не срещат затруднения при попълването на годишните доклади за самооценка на качеството. Това благоприятства контролната дейност чрез информационната система, намалява пряката комуникация между служителите на НАПОО и центровете и е предпоставка за избягване на закъснения и грешки. Въпреки като цяло благоприятното разпределение на отговорите, прави впечатление, че затруднения в по-голям от средния процент срещат представителите на по-скоро лицензираните центрове, предлагачи обучения по малко на брой специалности и намиращите се на територията на Северния централен и Североизточния район за планиране.

Графика 31 Затруднения с попълването на докладите за самооценка. База: 100



39 на сто от ЦПО са проверявани от НАПОО един – два пъти от създаването си до момента, почти равни дялове са контролирани 3-4 пъти и над петкратно. На другия полюс са 14-те на сто от центровете, които засега изобщо не са проверявани от Агенцията. Броят на проверките е в пряка и силна зависимост от „възрастта“ на центровете и броя на специалностите, за които те са лицензирани. Така например 60 на сто от ЦПО, лицензирани за обучения по над 50 професии са проверявани над 5 пъти, докато сред доставчиците с под 10 професии 25 на сто не са проверявани нито веднъж. Също така 40 на сто от най-„старите“ центрове са контролирани повече от 5 пъти,

www.eufunds.bg

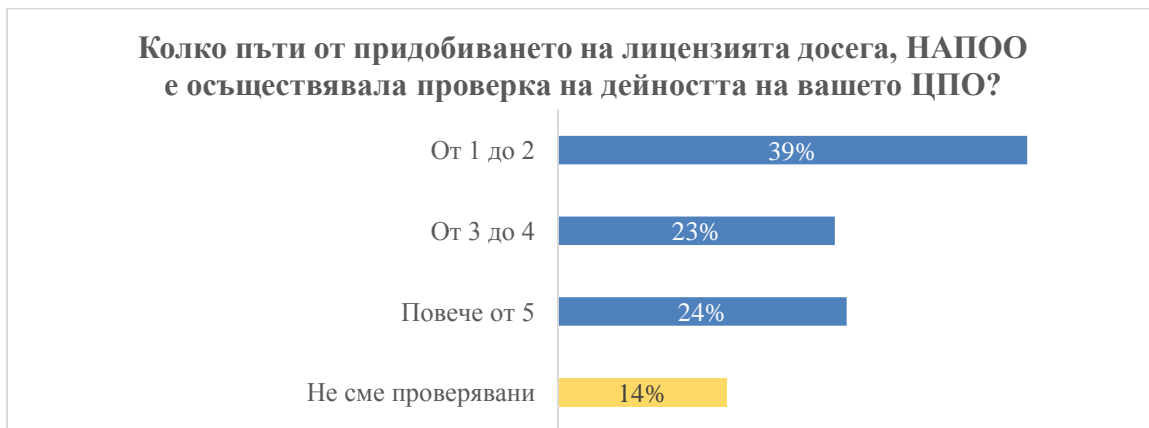
Проектът „Качество и ефективност“, договор BG05M9OP001-3.020-0001-C01 се изпълнява по процедурата "Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение" се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

а 31 на сто от започналите работа през последното десетилетие засега не са посещавани нито веднъж. Тези данни са ясно доказателство за волята и стремежа на служителите на НАПОО да проверяват най-активните и мащабно действащи на пазара центрове, с цел превенцията на грешки, които евентуално биха засегнали много хора или биха могли да се мултиплицират през дългите години обучителна дейност. Проверките са сравнително равномерно разпределени на територията на страната, като дяловете на непроверените до момента центрове варират в тесните граници от 7 на сто в Североизточния район, до 20 на сто в Южния централен и в Югоизточния.

Графика 32 Брой на проверките на ЦПО от придобиване на лицензията. База: 100.



При 43 на сто от проверяваните са открити дребни нарушения, а при 42 на сто – никакви. Теоретично е възможно представителите на ЦПО да омаловажават част от констатациите на НАПОО, но предвид факта, че нито един от попадналите в извадката центрове не е с отнемана лицензия, информацията от тях е по-скоро обективна и достоверна. Интересен е фактът, че дребни нарушения се откриват при над 50 на сто от центрoвете, предлагащи към момента обучение по до 5 професии, а в над 50 на сто от случаите при организации с над 15 активни професии, проблеми при проверките не са констатирани.

Графика 33 Резултати от осъществени проверки. База:100.



По отношение на последващия контрол 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

мониторинг. Близо 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.

Графика 34 Форми на мониторинг и контрол. База: 100



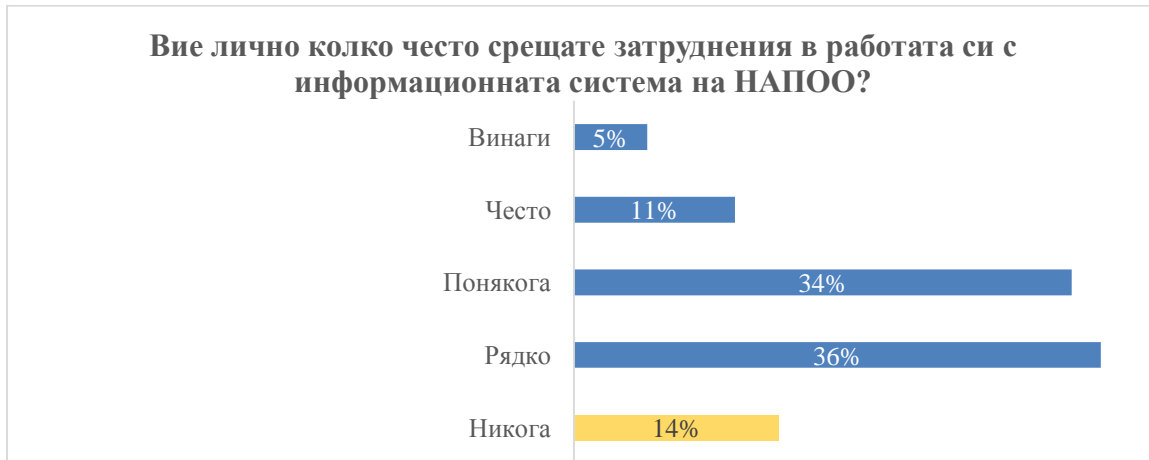
3.8. Препоръки към информационната система

Поне според отговорите, информационната система на НАПОО не затруднява сериозно потребителите. 70 на сто споделят, че срещат затруднения в работата си със системата рядко или понякога, което е нормално при ползването на всяка една подобна платформа. По-често от средното се затрудняват при работата си със системата представителите на ЦПО, лицензирани след 2010 година, предлагащите обучение по малко на брой професии и опериращите в най-изостаналите в икономическо отношение райони – в Северозападния и Югоизточния. На противоположния полюс са отговорите на опитните и мащабно работещи центрове. Макар делът им в извадката да е сравнително малък, нито един от представителите на Югозападния район не е отговорил с „винаги“ или „често“.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 35 Честота на затруднения с ИС на НАПОО. База: 100



Представителите на ЦПО имат доста препоръки за усъвършенстване на информационната система, като нито един от дяловете не доминира подчертано. Най-голям процент от отговорите събира желанието на респондентите системата да предлага модул за обучението по част от професия по Рамкова програма Д.

На второ място се нарежда препоръката за разработване на модул за самооценка на качеството на обучение от ЦПО. Това желание е резонно, предвид факта, че самооценяването на ЦПО, макар и извършвано на база на Указанията на НАПОО, се провежда в твърде различни формати. Донякъде логично, това е желанието на по-скоро създадените центрове, предлагащи обучение по по-малък брой професии, тези в Северозападния и Североизточния райони, но също и центрете от столицата.

Също по около една трета от респондентите изявяват желание ИС да предлага модули за обучение на професии с придобиване на правоспособност и за измерване на удовлетвореността на обучаваните, както и за проследяване на тяхната реализация след завършване. Модулът за обучение по професии с придобиване на специалност е от особена важност за ЦПО в Североизточния и Южния централен район, докато технологията за самооценка е приоритет на столичните центрове.

Значими дялове инициират също създаването на функционалности за кандидатите за обучения, изпитен модул, изпитен и валидационен модул, както и на възможност за сравняване на показателите на ЦПО с резултата от самооценката.

Данните от този раздел на проучването индиректно показват, че на информационната система се гледа положително, като на предоставяща добра функционалност и даваща възможност за надграждане с модули, отнасящи се до почти всички същностни аспекти и дейности от функционирането на центрете за професионално обучение. Впрочем тези данни се потвърждават експлицитно и във фокус-групите с представителите на институциите.

Участниците в проучването сред представителите на ЦПО са доста активни и в даването на препоръки към информационната система в рамките на откритата опция на въпроса, коментиран по-горе. Техните виждания могат да бъдат обобщени до следното:

www.eufunds.bg



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Възможност за печат на Удостоверение за професионално обучение и на Свидетелство за професионална квалификация
- Генериране на пълната документация за един обучителен курс
- Онлайн консултиране на ЦПО от конкретен, отговарящ за него служител на НАПОО
- Модул библиотека за методически и учебни материали за осъществяването на професионални обучения
- Модул, който генерира и визуализира учебен график, присъствена форма и договор с обучаемия
- Опростяване на интерфейса и улесняване на ползването на електронен подпис
- Увеличаване на производителността на търсещите машини и ускоряване на визуализирането

Преобладаващата част от респондентите се затрудняват да отговорят на специфичния въпрос има ли необходимост от въвеждането на автоматични контроли в информационната система. Въпреки че и към момента такива възможности, улесняващи контролната дейност през системата съществуват, 42 на сто не могат да преценят дали това е необходимо, докато 37 на сто отговарят на питането положително. Най-голям е дялът на застъпниците на тази гледна точка сред представителите на големи ЦПО, създадени след 2010 година в София и в Югозападния район за планиране.

Според около и над две трети от участниците в проучването биха желали интегрирането на данни от МОН и Агенцията по заетостта в информационната система на НАПОО. Това виждане е категорично изразено и не се влияе от мащаба на дейността, годината на лицензиране или локацията на центровете. Конкретно споделянето на системата от НАПОО и АЗ се изразява като намерение за след нейното надграждане и от участниците в институционалните дискусии.

4. Резултати от проучване сред представители на центровете за информация и професионално ориентиране

4.1. Информация за проучването

Проведено е качествено проучване под формата на дълбочинно интервю сред 5 представители на центрове за информация и професионално ориентиране, избрани на случаен принцип.

4.2. Профил на ЦПО

Центровете, сред които е проведено проучването, работят с различни целеви групи. Въпреки че не са тясно профилирани, като цяло повечето от тях фокусират обученията си към определена тип лица, търсещи ориентиране: безработни лица, ученици и студенти, лица, търсещи преквалификация, маргинализирани групи, жени в майчинство и други. Някои от центровете акцентират върху индивидуалното консултиране, а други имат повече групови консултации. Груповите консултации често са свързани с хора, които търсят услугите на центъра като част от програма (напр. по програми на Бюрото по труда). Има и центрове, които провеждат еднакво застъпено и индивидуално, и групово консултиране.

Сред основните дейности, които предлагат ЦПО, са тестовете за кариерно ориентиране. Като резултат от теста, те насочват лицата към подходящи за тях специалности и къде са налични.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Застъпени в центровете са и „меките умения“, които според участниците се оказват много ключови при намирането на работа.

4.3. Пречки пред дейността на центровете

Участниците в проучването споделят мнението, че има сериозни проблеми пред функционирането на центровете за информация и професионално ориентиране. На практика малко от центровете успяват да функционират самостоятелно – повечето имат и свое ЦПО, езиков център или друго. Така на практика информирането и професионалното ориентиране се издържат благодарение на другите водещи дейности.

„Задавайки ми въпроси, аз Ви казвам, че това е нещо, което много трудно може да заработи. Ако хората, които решат да го правят, продължат да го правят по този начин, ЦИПО-тата не работят. Не знам каква Ви е информацията, но ЦИПО-та, които са в Пловдив, даже едното знам, че го закриха.“

„Не съм влизал в момента да гледам списъка и регистъра, но ще видите, че има много, които почват да се отказват, тоест да не си ги подновяват (лиценза).“

„Да, това са други дейности, които са съпътстващи. С тях издържаме и ЦИПО-то.“

„ЦИПО-тата са на вълна и застой.“

„ЦИПО-то още не е намерило мястото си в нашата система, което му се полага като абсолютно необходима институция.“

„Този център е част от нашата дейност като клон или един департамент. Основно работим в сферата на неформалното образование.“

По тази причина не всеки център поддържа своя интернет страница. Някои от центровете имат секция на основния си сайт (като ЦПО, езиков център или друго), в която има информация относно дейностите на ЦИПО-то.

“Да правя отделен сайт за ЦИПО-то и да хвърля още 2000 лв.? Дал съм 5000 лв. за самата регистрация, дал съм още 5000 лв. за реклами и работи. Да дам още 2000 лв. да го направя и накрая няма нищо?!”

Липсва достатъчна информираност относно работата на центровете и необходимостта от тях. Предизвикателство са не само учениците, които очаквано не са добре запознати с възможностите за кариерно ориентиране, но и родителите, които трудно могат да бъдат убедени в значимостта на центровете. Това на свой ред води до проблеми за пазара на труда, тъй като голяма част от хората не намират своето място в професионален план на по-късен етап.

„...но проблемът идва от това, че няма достатъчна информираност. Хората не знаят как да стане това.“

“Много трудно се намират клиенти, които частно да бъдат избрани. Обикновено ги включвах по програми, както тези по Еразъм.”

Затрудненото функциониране на центровете е свързано и с **традиционната народопсихология**. Това пречи за разбиране на ролята на центровете и налагането им като легитимен източник на информация по отношение на кариерното развитие. За самите лица, управляващи центровете, е

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

трудно сами да популяризират необходимостта от ползването на професионална помощ при кариерното ориентиране. Като цяло съществува нагласата, че професионалното ориентиране е пренебрегнато и не се полагат необходимите усилия за неговото позициониране в системата на професионалното образование и обучение.

„...но нашето общество не е узряло, за да ползва такава структура, все още.“

“Не успяваме да развием тази дейност, защото в нашата страна няма разбиране за това, че професионалното ориентиране на възрастни е достатъчно значимо за успеха на професионалното обучение, както и при децата и младежите.”

Това се усеща още по-силно в по-малките населени места, където дадено учебно заведение се счита за престижно. Родителите имат желание да изпратят децата си да учат там, без да отчитат техните интереси и потенциал.

„Те са насочвани от своите родители, които по стара отживелица от времето на социализма, казват „Ти ще учиш в математическа гимназия!“. Дали детето разбира от математика или не разбира, това няма никакво значение.“

„Все още при нас е водеща амбицията на родителите, за съжаление – „Това ще правиш! Това ще учиш!“ и децата започват да се лутат в пространството.“

Трудно е и да се променят нагласите на работещите, че **пазарът вече се променя динамично и изисква адаптация**. С все по-бързи темпове изчезват стари професии и се появяват други. Това разбива остарелия модел на мислене, че започвайки професионалния си път в една сфера, човек не може да направи промяна.

„Нашата нагласа от преди „следвал съм нещо и това ще работя до края на живота си“ – това вече не е актуално.“

Вместо да се полагат усилия за оборване на съществуващите обществени нагласи, според някои от изказаните мнения липсва визия за развитие на професионалното образование и обучение не само в специализираните центрове. Негативните коментари в тази посока не засягат работата на НАПОО, а са по-скоро свързани с необходимост от законодателни промени и цялостна концепция за професионалното ориентиране.

„Има предвидени едни смешни 4 часа в часа на класния ръководител за професионално ориентиране. 4 часа на година!“

Недостатъчната популярност на услугите по професионално ориентиране води до зависимост на централите от програми и финансиране. Като част от основните пречки обаче се очертава **липсата на финансиране** на централите.

„Тези структури се създадоха с нагласата да се работи, обаче никой, все още, не финансира структурите, за да работим.“

„Рядко идват хората да си плащат сами. Нямаат финансите за това. Масово се разчита на външно финансиране.“

Липсата на финансиране поставя тесни рамки по отношение на функционирането на централите. Съществуващия към момента принцип, по който от бюрата по труда се изпращат хора към

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

ЦИПО, може да разгърне капацитета на центровете, но само ограничено. Работата на част от тях е концентрирана в групата на безработните, които не са толкова претенциозни към работата:

„Те няма какво да се ориентират. Те се хващат на каквато и да е работа.“

В тази връзка трябва да се работи върху популяризирането на центровете като необходимо звено още на ранен етап при избора на професионален път. Именно там ЦИПО биха могли да окажат голямо положително влияние.

Част от изразените мнения са свързани с наличието на центрове, които не функционират изобщо, защото според представителите на сектора са създадени само формално, с цел усвояване на средства:

„Други се създават само, за да могат да усвояват финансите.“

Освен липсата на финансиране, част от представителите на ЦИПО споделят за **липса на подкрепа** от останалите заинтересовани страни.

„Ходиш, вървиш, обикаляш и навсякъде вратите са ти затворени, и каквото стане.“

Един от участниците в проучването споделя за **застъпване на функциите** на центровете по консултиране на целевата група на ученици и студенти с тези на обособени звена от образователните институции. Училищата разчитат на своите психолози и не искат да предоставят достъп на представителите на ЦИПО до училищната база. Затруднения има и при комуникацията с кариерните центрове в университетите.

„За да се популяризира такъв един център, правиш листовки, плакати, работи. Отиваш, говориш с всички тези хора и те не ти дават право да ги разпространиш в училищата и университетите. Забранено ти е.“

4.4. Възможности/добри практики

С цел подобряване на системата за професионално ориентиране, участниците в проучването предлагат няколко конкретни препоръки. Част от тях се базират на опита на други държави, които са развили успешно този сегмент и могат да послужат за пример.

Едно от предложенията е прилагането на тестове за кариерно ориентиране на по-ранен етап, с което да се позволи по-информиран избор, съобразен с личните качества и интереси.

Във връзка с дублирането на дейностите на ЦИПО с тези на кариерните центрове, е предложено по някакъв начин да се регламентира възможността ЦИПО да се рекламират в учебните заведения.

Като препоръка към функционирането на системата следва да бъде отчетено мнението, че продължителността за провеждане на професионално ориентиране по планове за дейности с безработни лица, е кратка и недостатъчна. Промените не би следвало да са само в посока на увеличаване на часовете, но такива, които създават възможност за гъвкавост и индивидуален подход.

„В другите страни е точно много индивидуално...Но това не може да се каже „Ето, заковаваме го и ще го направим за 1 месец“. За едни това ще е много, за другите ще е безкрайно малко.“

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

„Там (в Германия, Австрия, Италия) нещата и за децата, и за учениците съвсем по друг начин стоят. Това е един непрекъснат процес, който минава през различни фази, но който съпътства образованието и възпитанието в училище с насоката към бъдеща професионална реализация. Това възрастните хора, по закон над 16 години, но да кажем над 40, е свързано с информиране за това как се е променил пазара на труда и не човек да се чувства неудовлетворен и пренебрегнат за това, че той преди години е учил нещо и сега тази му професия никой не я търси.“

Като част от препоръките е акцентирано и върху необходимостта за разширяване на възможностите за признаване на неформалното образование.

„Ами, тези хора, които са се научили да готвят от бабите си или да бъдат ковачи, дърводелци от дядовците си, защо да не си сертифицират? Защо трябва да завърши такава професионална гимназия, за да получи диплома?“

4.5. Рейтингова система на ЦПО

Почти всички лица, участвали в проучването, изразяват положително отношение към въвеждането на рейтингова система за ЦПО.

„...но е добре да има, защото това ще определи търсенето повече на клиенти към утвърдени центрове. Тези пък, които не си вършат работата, просто ще отпаднат.“

„Приветствам го това. Ние в момента сме в един списък в НАПОО и всеки рови, търси каква специалност, какво има.“

„Трябва да има някаква класация на всички тези центрове по някакви показатели – примерно, по тези, по които ние даваме в момента годишни отчети. Да може да си избере такъв център.“

Участниците в проучването не заявяват, че резултатите от нея ще са водещи при установяване на партньорства с ЦПО. Въвеждането на рейтингова система се възприема по-скоро начин за осигуряване на по-качествено професионално обучение.

„Ако наистина се въведе някаква такава поръчка и бъде изпълнено, мисля, че ще се стимулират тези, които имат желание да работят, за да работят още по-добре.“

„Ние се знаем, които ЦПО имат, и гимназиите, като цяло, кой как и какви кадри излъчва, така че аз си имам изградена ценностна система за ЦПО-тата и училищата.“

Само един от участниците в проучването споделя мнението, че не е необходимо да бъде изградена рейтингова система за ЦПО, тъй като рейтингът се изгражда по естествен път от потребителите и не е необходимо да бъде формален.

4.6. Препоръки относно лицензирането

На базата на проведеното проучване може да бъде изведена препоръката за въвеждане на облекчение при издаване на лицензия за ЦПО и ЦИПО. Според участниците двата вида центрове са много свързани помежду си и е редно да бъдат лицензирани в една процедура. По този начин предоставяните услуги биха могли да са много по-интегрирани. За самите центрове се увеличава и възможността да кандидатстват по проекти.

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

„В сферата на земеделието трябваше да се обучават земеделски производители 8, 16 и 30 часа. Нито едно ЦПО няма програма, която да е 8, 16 или 30 учебни часа... В същото време центровете за информация и професионално ориентиране нямат право да кандидатстват по тази програма да вземат финансиране.“

„Опитвахме се с проекти, но официалната рецензия беше, че професионалното ориентиране нямало нищо общо с професионалното обучение.“

В тази връзка част от представителите споделят мнението, че ЦПО и ЦИПО не би следвало изобщо да са отделни структури. Според тях няма нужда да има различни институции, а трябва да има една и тя да бъде център за професионално обучение, който ще извършва и професионално ориентиране, като първа стъпка за успешно професионално обучение. По този начин ще се повиши качеството на предлаганото обучение, тъй като то ще бъде съобразено в по-голяма степен със спецификите на обучаваното лице.

„Аз не знам защо ние имаме ЦИПО-та и ЦПО-та, при положение, че институциите в другите страни ориентират професионално и деца, и ученици, и възрастни. И те са център за професионално обучение, защото там двата процеса не са изолирани и разделени, както при нас, а първият процес на ориентиране е предпоставката за обучението. Само че, при нас всичко е сегментирано.“

4.7. Информационна система на НАПОО

Едно от водещите неща, които трябва да се имат предвид при изграждането на новия модул в информационната система, е че тя трябва да бъде опростена, така че да бъде достъпна за всички целеви групи на професионалното ориентиране. Следва да бъдат отчетени образователното равнище, общата и компютърната грамотност на ползвателите. При разработването трябва да се изхожда от нивото на познание на потребителите.

„Аз, понеже я ровя и знам къде да търся, ми е лесно. Но, примерно за един ученик в 7 клас, трябва да е опростено.“

„Да бъде някак си опростено, защото да му пишеш Булстат, да му пишеш името, да му пишеш еди-какво си...един ученик надали знае как се казват центровете, не му знае Булстат, не му знае номера, с който е регистриран в НАПОО.“

Важно е да се работи за популяризиране на новия модул, за да може да достигне до лицата, които имат нужда от подобни услуги. Като добри примери за функциониращи системи са посочени: Уча.се, сайтът на МОН <https://orientirane.mon.bg/> и <https://www.karieri.bg/>.

Подчертава се необходимостта от целенасочени усилия за разпространение на информация, тъй като хората не са склонни сами да търсят ориентиране. Това е особено валидно за безработните лица, които са останали трайно извън пазара на труда.

„аз не съм убедена, че групата на възрастните хора ще тръгнат сами да се ориентират. Един човек на 40 години, който седи пред телевизора по цял ден, малко трудно ще го убедиш, че не е ориентиран и че трябва да ходи да се ориентира, но това е въпрос на промяна в начина на мислене.“



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

„... но как си представяте, че едно безработно лице директно ще отиде в НАПОО да търси този модул, за да си избира ЦИПО?“

Задължително е да се направи разграничение между модула за специалисти в сферата на професионално образование и обучение и за лица, търсещи професионална консултация.

„Да има един вход за потребители и вход за специалисти.“

Към менюто, което е насочено за представители на ЦИПО, следва да се отчете препоръката, че е необходима по-голяма интеграция между отделните институции:

„Затворен цикъл, това е с една дума за системата. Не да се генерират само документите, които касаят НАПОО да ги погледне, а да се генерират така в системата, че да бъде и в наша полза.“

Едно от предложенията е водещият ориентир при модула да бъде населеното място на лицето. При избор на място да се зарежда списък с центровете, които към момента имат лицензия и функционират на територията на населеното място или в най-голяма близост до него. Справката за най-близък център, ще улесни лицата, които нямат център на територията на населеното място, в което живеят. За пример се посочва регистъра на бюрата по труда и Търговския регистър.

„Примерно, да излизат градовете и като кликне върху града, да му излезе колко центъра има.“

Важно е да има информация за услугите, които предлага центъра, както и с какви специалисти разполага, за да може лицата да направят най-подходящия избор за себе си.

Освен да насочва към най-близкия и подходящ център, модулът трябва да е съобразен и потребностите, които има конкретното лице.

Модулът може да бъде разделен на възможности за образование и възможности за кариера. В меню „образование“ следва да излизат теми, свързани с възможностите за обучение след придобиване на определена образователна степен (*„след основно образование, след средно образование и висше образование.“*). Меню „кариера“ трябва да предоставя информация на вече придобили съответната професионална квалификация. Би могло да се даде информацията относно възможната реализация на пазара труда. Възможно е именно тук да се търси някаква интеграция на системата с *Е-трудова борса* на Агенция по заетостта. Това меню следва да бъде съобразено и с потребители, които все още не са придобили професионална квалификация, но биха искали да се ориентират за възможностите, които тя ще им донесе. Като минимум тук следва да се включи информация за конкретните професии, които могат да бъдат практикувани със съответната квалификация, длъжностите, които могат да бъдат заемани и какви са длъжностите характеристики на позицията.

Възможно е да бъде предвидена и опция за преглед в обратния ред – потребителят да посочва желаната професия/специалност. След като я посочи, да получи информация какво е образованието и/или обучението, което следва да премине. Като резултат от търсенето потребителят може да види в кои центрове може да се обучава по нея, какви са изискванията и каква е възможната реализация.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Информацията относно професиите следва да се актуализира и да отчита промените в изискванията към тях и спецификата на извършваната работа. Тази информация би помогнала особено на хора, които за първи път излизат на пазара на труда да добият представа какви дейности се извършват в процеса на работа.

Възможно е да бъдат въведени и онлайн тестове за професионално ориентиране, които да насочват потребителите за техните силни и слаби страни. За пример е дадена платформата MyCompetence. С цел по-голяма интеграция на отделните бази, в модула може да има само препратка към платформата MyCompetence, а не да се създава нейно копие:

„Подобно, но не бива да създаваме безброй подобни неща, защото това обърква хората. Може би трябва да има просто един линк към това.“

По отношение на това дали модулет трябва да бъде изцяло открит или част от него да остане закрыта, следва да бъде намерен подходящ баланс. Основният фокус е върху изграждането на подходяща структура, в която потребителят да се ориентира лесно и това, че има много информация да не го затруднява.

„Според мен, ако ще бъде насочен този модул към хората, които търсят тази услуга, трябва да бъде открит... Ако ще има рейтинг, той също трябва да бъде публичен, за да могат хората да се ориентират. Ако ще си дават годишните доклади, аз не виждам защо те трябва да бъдат закрыти.“

Модулет следва да бъде в максимална степен практически полезен. Едно от конкретните предложения е да бъде въведена секция с информация относно сертифицирането на неформалното образование.

Отправена е препоръка самите потребители да могат да коментират услугите, предоставяни от центровете. Това може да бъде реализирано в секция с коментари за съответния център, които да са публични.

За повечето представители на центровете е трудно да дадат много конкретни препоръки, без да са видели системата. Всички от тях обаче изразяват готовност да изразят мнението си при един вече изграден модул. Има готовност и от тяхна страна да бъде предоставена подробна информация по отношение на услугите, които предоставят, специалистите, с които работят и друга информация, която може да бъде от полза на търсещите ориентиране.

4.8.Взаимодействие с НАПОО

Тази готовност за сътрудничество при изграждането на модула се дължи и на доброто взаимодействие между ЦИПО и НАПОО. По голяма част от изразените мнения са положителни.

„Те са приятни хора, много отзивчиви, изключително отворени към центровете.“

„За мен, това са много точни хора.“

„Много са коректни. С тях се работи добре.“

„Аз съм изключително доволна, попаднала съм на правилните експерти, получавам информация.“

„Аз много, много адмирам техните усилия и тяхната дейност.“

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Само един от представителите на центровете изказва критики към работата си с НАПОО и те са по отношение на невъзможността да бъде даден отговор при конкретен проблем.

Препоръки се дават и по повод бързината на работата: *„С частният сектор трябва да се работи много експедитивно.“*

Като възможност за подобряване на работата, някои от работещите в центровете препоръчват периодично организиране на срещи между представители на ЦИПО и НАПОО. Най-удачно би било подобни срещи да се организират при промяна в нормативните изисквания, стартиране на нови програмни периоди, обстоятелства, които изискват промяна в работата, нововъведения и други. Подобен тип срещи биха спомогнали и за изграждане на контакти между отделните центрове и поддържане на мрежа помежду им.

„Хубаво е да има (срещи) в различни региони на страната, защото в югоизточните региони на страната проблемите са едни, в югозападната може да са други. А и техните, и нашите проблеми касаят професионалното обучение.“

Освен организиране на срещи, НАПОО може да изпраща информационни материали до ЦИПО, с които да ги осведомява по въпроси, които касаят конкретно тяхната работа. Тук може да бъде включена актуална информация и по отношение на пазара на труда, тенденции, добри практики и други.

„Наличието на такъв бюлетин (информационен), който да излиза веднъж месечно, би било добре.“

Подобна информация може да бъде публикувана и в модула за информация и професионално ориентиране в системата.

5. Резултати от проучване сред целевата група на работодателите

5.1. Информация за проучването

Проведено е количествено проучване сред 100 предприятия, извършващи икономическа дейност на територията на страната от поне две години към момента на изследването.

5.2. Запознатост със системата на професионално образование и обучение

Работодателите не са много добре запознати с учебните планове, държавните образователни стандарти, нормативната база и методите на обучение, прилагани в системата за професионално образование и обучение. С малко по-висока степен на познаване се отличава системата на професионално образование в професионалните гимназии. На второ място се нареждат професионалните колежи, при които делът на незапознатите значително надвишава този на заявилите, че познават системата в една или друга степен. Системата за професионално обучение в центровете остава значително по-слабо популярна. Под една четвърт от представителите на бизнеса декларират, че са запознати с конкретните елементи на системата. След тях по разпознаваемост се нарежда само опцията „други институции“.

Бизнесът е най-добре осведомен по отношение на използваните методи на обучение, а сравнително по-слабо позната остава нормативната база.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Следващите графики представят степента на запознатост с учебните планове, държавните образователни стандарти, нормативната база и методите на обучение в различните институции, част от системата на ПОО.

Графика 36 Степен на запознатост учебните планове, държавните образователни стандарти, нормативната база и методите на обучение в професионалните гимназии, училищата по изкуства, спортните училища и специалните училища. База: 100



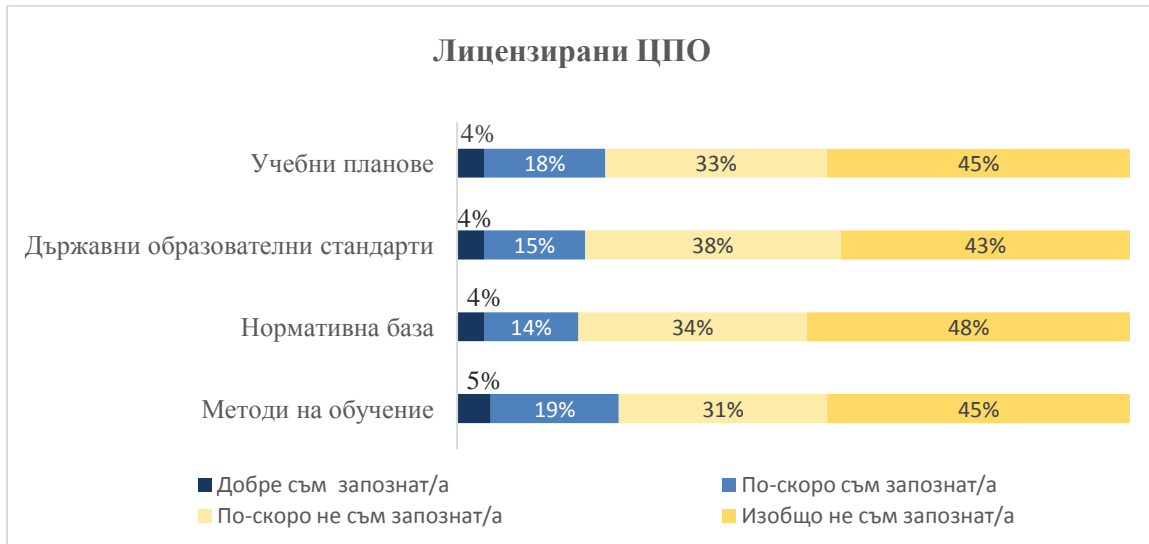
Графика 37 Степен на запознатост учебните планове, държавните образователни стандарти, нормативната база и методите на обучение в професионалните колежи. База: 100.



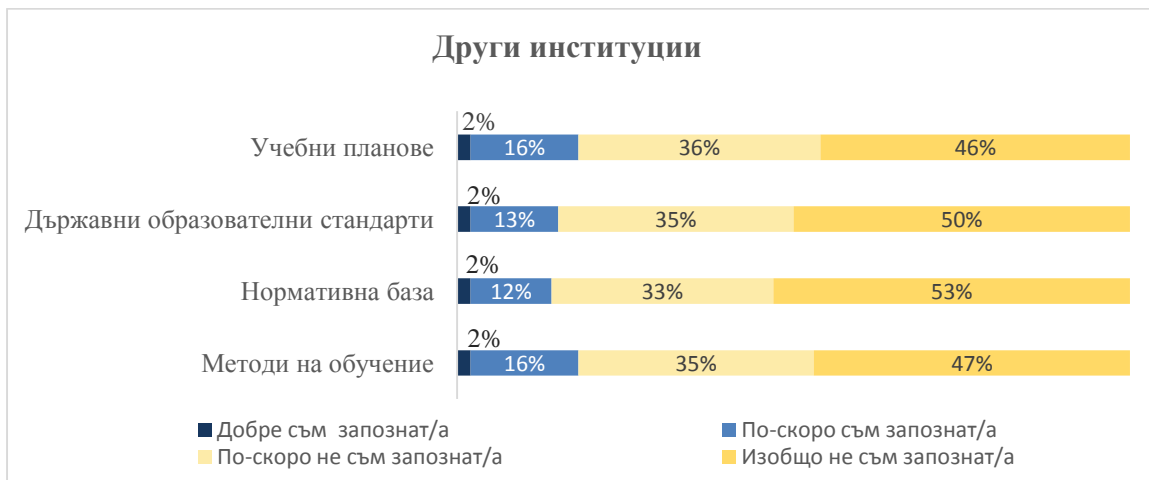


„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 38 Степен на запознатост учебните планове, държавните образователни стандарти, нормативната база и методите на обучение в лицензирани ЦПО. База:100.



Графика 39 Степен на запознатост учебните планове, държавните образователни стандарти, нормативната база и методите на обучение в други институции. База:100.



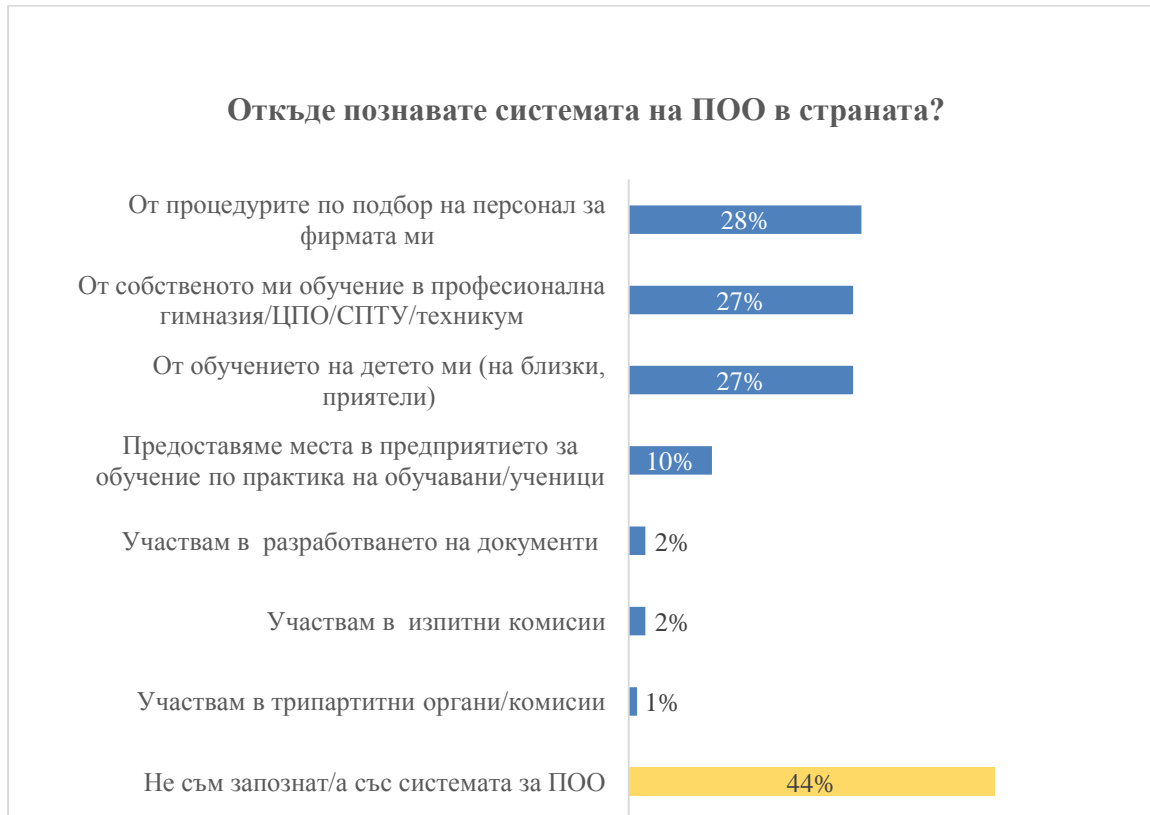
Приблизително всеки четвърти от работодателите заявява, че не познава системата за професионално образование и обучение.

В голяма степен запознатостта със системата е пречупена през собствения опит или опита на децата на респондентите в сферата на професионално образование/обучение. Около една трета са се запознали със системата през процедурите за подбор на персонал в тяхната фирма. 10 на сто от работодателите познават системата, тъй като са пряко ангажирани да предоставят места в предприятието си за обучение по практика на обучаващи се лица. Съвсем малка част от целевата група е ангажирана с активно участие в разработването на документи (учебни планове/програми, ДОС, НИП, нормативна база), участие в изпитни комисии и трипартитни органи/комисии.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 40 Източник на информация за системата на ПОО. База: 100, повече от един възможен отговор



Със значително висока степен на доверие се ползват документите за придобита квалификация, издавани от професионалните гимназии. Приблизително половината от представителите на бизнеса изразяват доверие към професионалните колежи. Доверието към центровете за професионално обучение остава на нива под една трета, което показва необходимост от популяризиране на дейността им сред групата на работодателите. По-ниското доверие към тях е до известна степен обяснимо, предвид факта, че те функционират от сравнително по-скоро и нямат установените традиции на професионалните гимназии и колежи, които са се наложили като имена в сектора.

Следва да се обърне внимание, че една пета от работодателите като цяло остават скептични към документите, издавани от институциите в системата на професионалното образование и обучение.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 41 Доверие в документите, издавани от образователните институции. База: 100, повече от един отговор.



5.3. Центрове за професионално обучение

Работодателите дават по-скоро положителна оценка на професионалното обучение в ЦПО. Ниският дял на категорични положителни оценки донякъде е резултат на слабата запознатост с дейността на центрoвете – половината от участниците в проучването заявяват, че не познават системата за обучение в ЦПО. Липсата на критично отношение към ЦПО се потвърждава и от пренебрежимо ниския дял на онези респонденти, които ги оценяват изцяло отрицателно.

Графика 42 Оценка за професионалното обучение в ЦПО. База: 100.



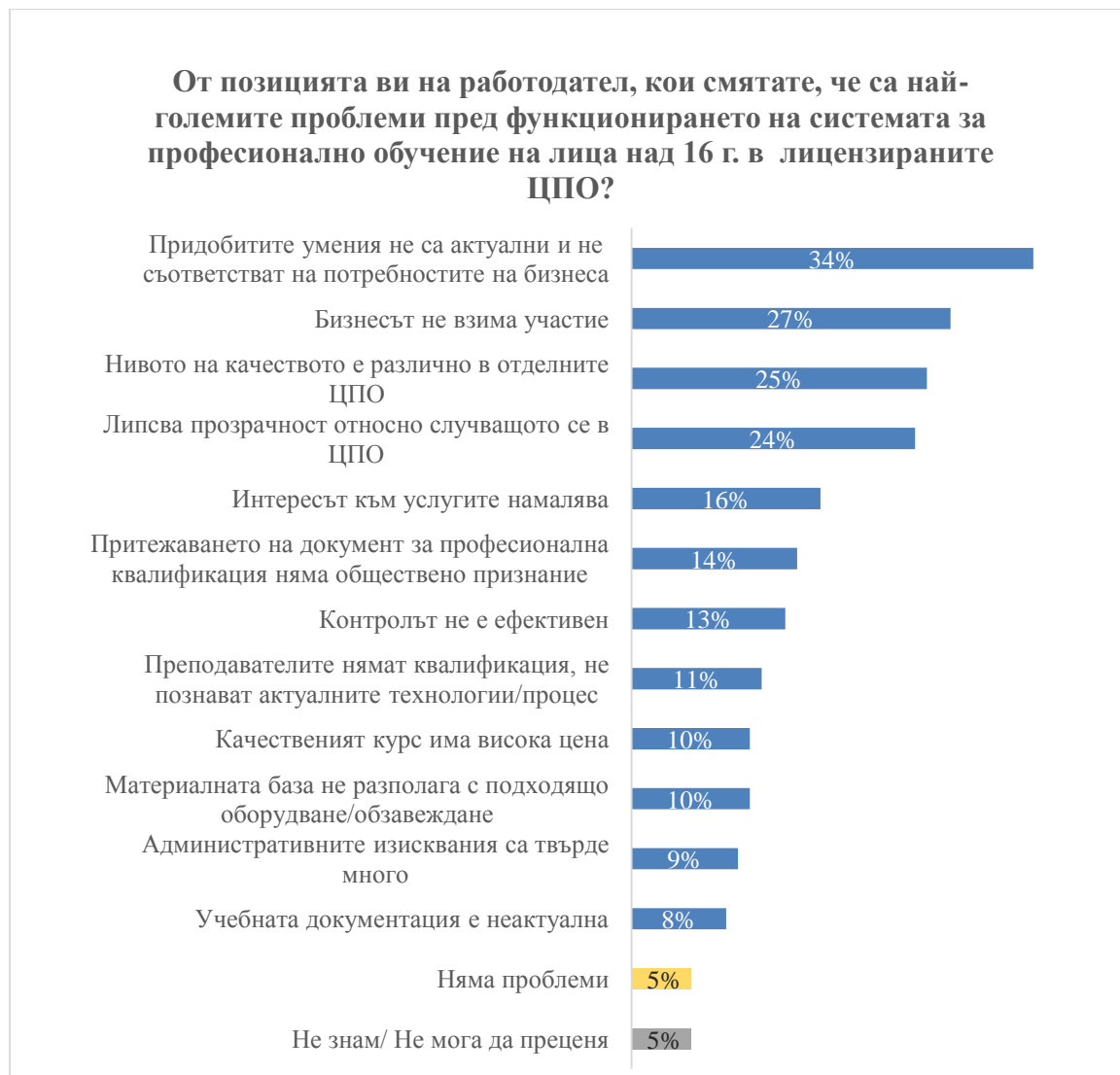
Съвсем очаквано, работодателите изхождат от своята позиция при посочването на най-сериозните проблеми пред функционирането на центрoвете. Една трета заявяват, че



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

придобитите умения от лицата не съответстват на потребностите на пазара на труда, а 27% твърдят, че бизнесът не взема достатъчно участие. Докато тези две критики вероятно могат да бъдат отнесени като цяло към системата за професионално образование и обучение, то една четвърт посочват проблеми, които са тясно свързани с дейността на ЦПО, а именно - различното ниво на качество в отделните ЦПО и липсата на прозрачност относно случващото се в ЦПО. Част от работодателите посочват проблеми, свързани с популярността на професионалното обучение - за 16% интересът към услугите намалява, а 14% считат, че притежаването на документ за професионална квалификация няма обществено признание. Макар и с по-малки натрупвания сред проблемите са и елементи, свързани с качеството на обучението – неквалифицирани преподаватели, лоша материална база, неактуална учебна документация. За 13% контролът, осъществяван над центровете, е неефективен. Най-значимите проблеми по мнение на представителите на ЦПО – твърде многото административни изисквания и високата цена на качествения курс, остават на заден план при работодателите.

Графика 43 Проблеми пред функционирането на системата за професионално обучение в ЦПО. База: 100.



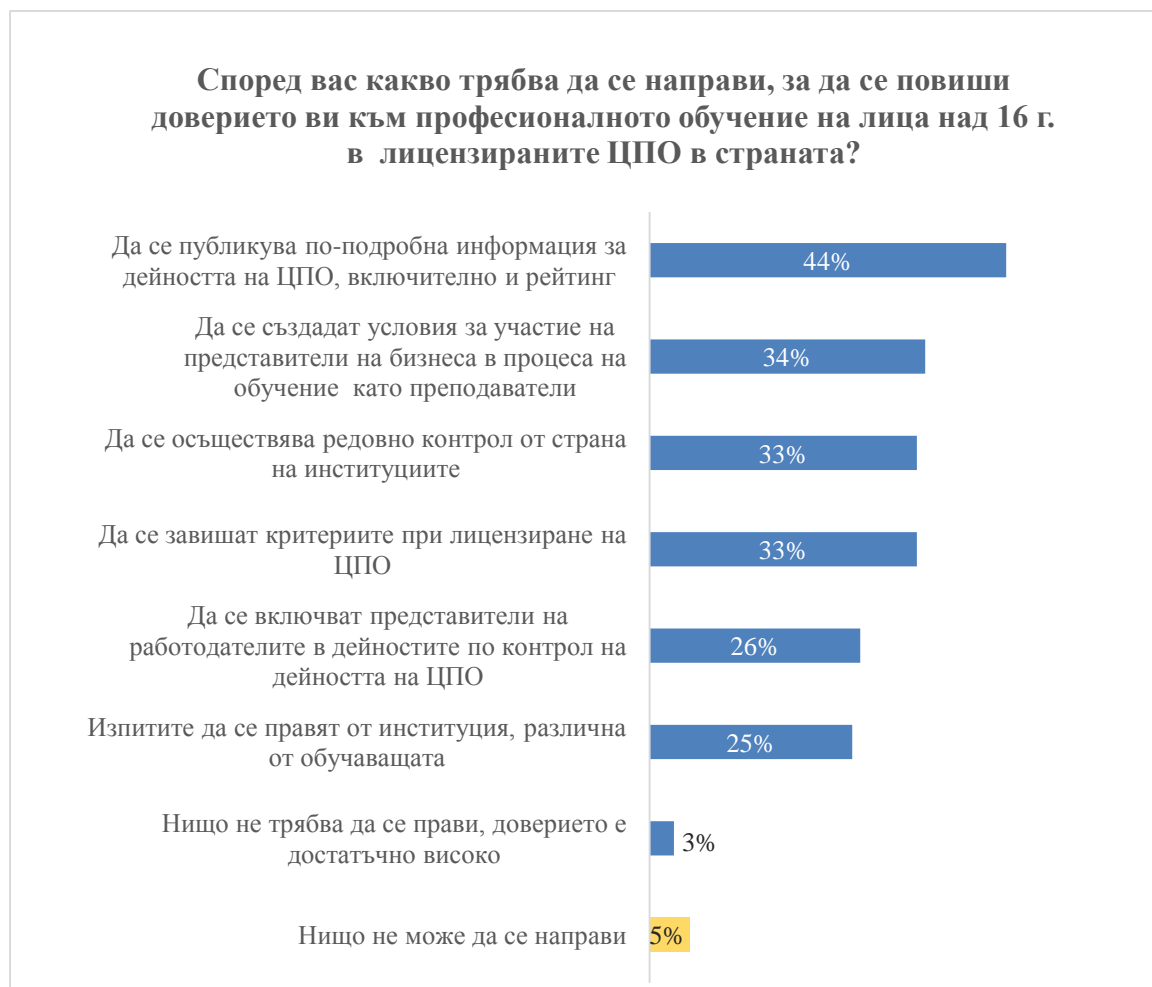


„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Като средство за повишаване на доверието към системата за професионално обучение в центровете, работодателите в най-голяма степен настояват за повече публичност в дейността на центровете - 44% искат да се публикува информация, включително и под формата на рейтинг. Поради усещането, че тяхното мнение не се отчита достатъчно в процеса на изграждане и подобряване на системата на професионално обучение, 34% посочват като отговор, че трябва да се създадат условия за участие на бизнеса в процеса на обучение като преподаватели в ЦПО, а други 26% - че в дейностите по контрол на ЦПО трябва да бъдат включени и представители на работодателите.

Една трета от представителите на бизнеса обвързват степента на доверие с по-стриктни мерки – редовен контрол на институциите и завишени критерии при лицензиране. 25% смятат, че доверието ще се повиши, ако изпитите се провеждат от външна институция. Като допълнителни препоръки част от работодателите са дали свои предложения, извън предварително зададените опции. В обобщение те най-често са свързани с по-голямо отчитане на потребностите на бизнеса, придобиване на повече практически умения от обучаемите и по-стриктен подбор на обучаващите се (напр. въвеждане на базово ниво за прием).

Графика 44 Мерки за повишаване на доверието към професионалното обучение в центровете. База: 100.





„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

5.4.Професионална квалификация на служители

Само 5% от предприятията към момента имат служители в процес на обучение за придобиване на професионална квалификация. Малко под една четвърт изразяват нагласата, че безусловно биха взели на работа в своето предприятие лице, което е в процес за придобиване на професионална квалификация. Други 42% биха склонили, но само ако това е свързано с някаква форма на финансови облекчения за предприятието. Значителен е дялът на работодателите, които на биха наели обучаващо се лице при никакви условия – 35%.

Графика 45 Наличие на служители в процес на обучение. База: 100.



Графика 46 Склонност за наемане на лице в процес на обучение. База: 100



Работодателите са много по-отворени към повишаване на квалификацията на служители, които вече работят при тях – 70% биха дали съгласието си, а 23% дори биха оказали финансова подкрепа. Само 4% не биха се съгласили техен служител да се включи в курс за придобиване на професионална квалификация.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 47 Нагласа към включване на служители в квалификационен курс. База: 100.



Включването на служители в обучителни курсове е недостатъчно застъпено към момента. Общо 23% го реализират, от които 9% със собствени средства, а 14% със средства, получени по програми и проекти.

Графика 48 Практика за включване на служители в обучителни курсове. База: 100.



Мнозинството от предприятията (88%) не проверяват документите на служителите, които наемат на работа – 55% не са установили такава практика, а 33% не разчитат на документа, а на проверка на уменията на служителя преди или след назначаването му. Само 7% проверяват в регистъра на НАПОО дали документът е легитимно издаден, а други 8% проучват мненията за организацията, която го е издала.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 49 Проверка на документите на служители. База: 100.



Изграждането на централизиран регистър на издадените документи на гражданите за придобито образование и квалификация би било от най-голяма полза за работодателите, ако там може да бъде намерена информация за придобитите от конкретно лице знания и умения (42%). В малка степен за работодателите е важно там да има достъп до издадения документ (16%) или условията на обучението (7%). Малко над една трета заявяват, че не биха използвали подобен регистър. Този дял съответства на работодателите, които заявяват, че като цяло не разчитат на документа, а на реално придобитите умения на служителя.

Графика 50 Централизиран регистър на издадените документи. База: 100.





„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Текущото наблюдение е най-застъпеният метод, който работодателите осъществяват за мониторинг на компетентността на служителите си (69%). Използването на специални оценки самостоятелно остава ограничено и по-скоро се комбинира с провеждането на мониторинг (19%).

Графика 51 Мониторинг на компетентността на работниците и служителите. База: 100.



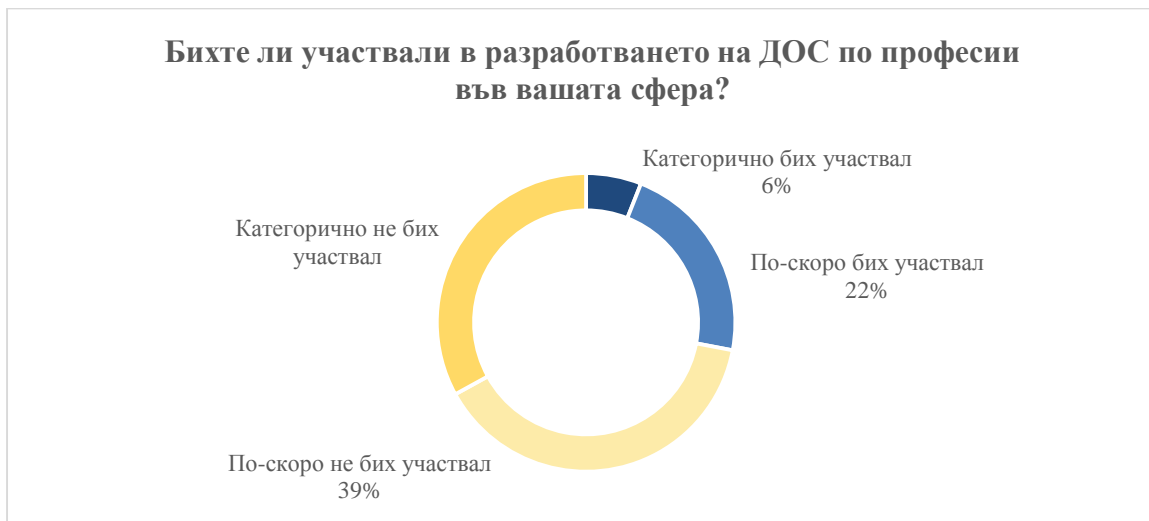
5.5. Готовност за по-голяма ангажираност в процеса на ПОО

Макар да твърдят, че обучението не отговаря на нуждите на бизнеса и да искат да мнението им да бъде отчетено в по-голяма степен, работодателите не са дотам склонни да се ангажират активно при разработването на ключови документи. Такъв е примерът с държавните образователни стандарти, съдържащи знанията, уменията и компетенциите, които обучавашите се следва да усвоят. Само 6% от работодателите заявяват с категоричност, че биха се включили в изработката на изисквания по професия в тяхната сфера на дейност, а други 22% са по-скоро склонни да го направят.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 52 Нагласа към участие в разработването на ДОС. База: 100.



Подобно несъответствие между застъпване на идеята за по-голяма ангажираност и реална готовност за активни действия се открива и по отношение на участието в разработването на учебни програми или задания за държавен изпит. Само 7% категорично, а други 18% по-скоро биха се включили в разработването на подобни материали, които засягат тяхната сфера на дейност.

Графика 53 Нагласа към участие в разработването на учебни програми. База: 100.



Нагласата за участие в изпитни комисии (25%) до известна степен съответства на дела на анкетираните, които смятат, че бизнесът трябва да е по-въвлечен в процеса на контрол на дейността на ЦПО (26%) и че изпитите трябва да се провеждат от външна институция (25%). Отбелязано е „до известна степен“ тъй като само 9% заявяват, че категорично биха се включили, а останалите 16% са по-скоро склонни.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

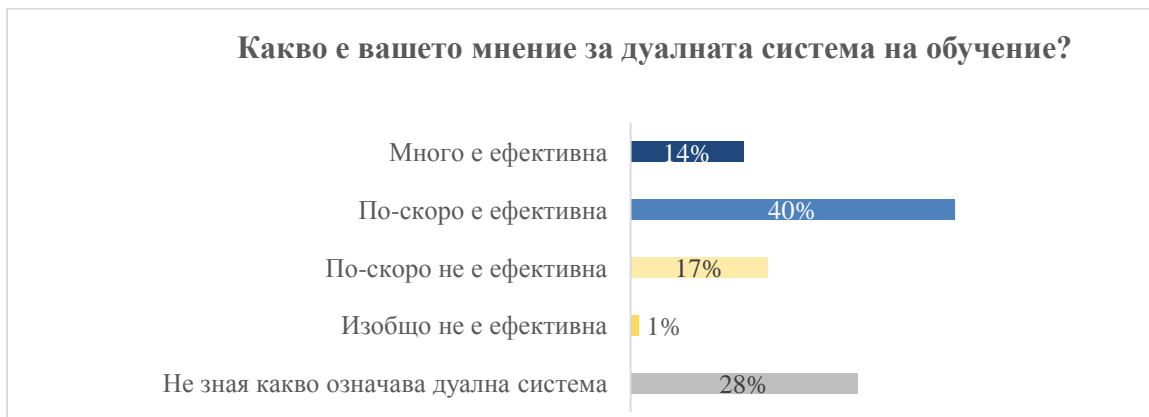
Графика 54 Готовност за участие в изпитни комисии. База: 100.



5.6. Дуална система на обучение

Бизнесът има по-скоро положително отношение към дуалната система на обучение. За 40% тя е донякъде ефективна, а други 14% я намират за много ефективна. Пренебрежим е дялът на категорично отрицателните оценки. Впечатление прави обаче, че приблизително всеки трети от работодателите не разбира какво стои зад термина дуална система на обучение. Това затвърждава мнението, че системата се нуждае от допълнително популяризиране сред бизнеса.

Графика 55 Дуална система на обучение. База: 100.

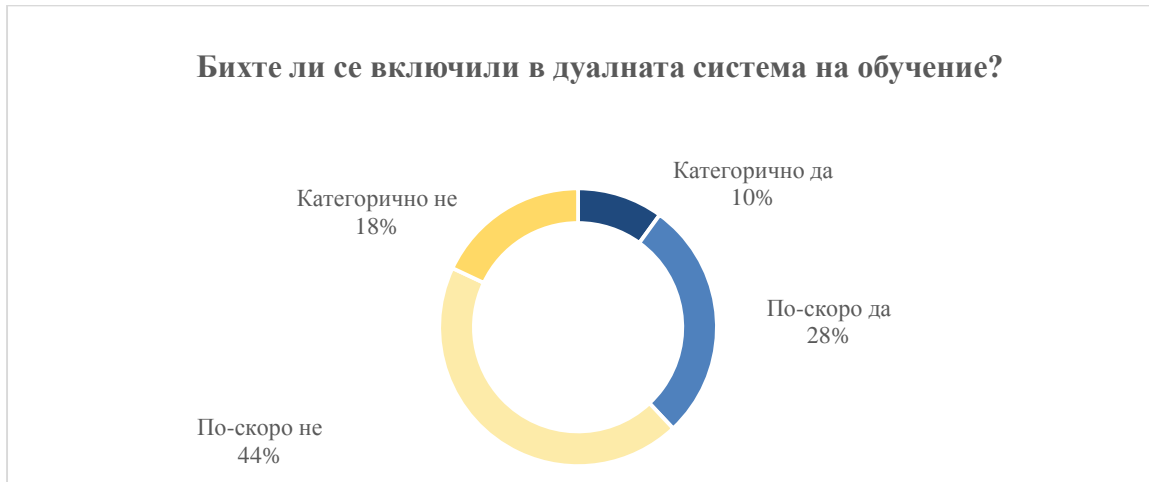


Ниска остава готовността за лично участие в системата на дуалното обучение. Само 10% с категоричност биха включили предприятието си в системата, а 28% са по-скоро склонни да го направят. Общо 62% заявяват, че със сигурност или по-скоро не са склонни да вземат участие.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 56 Нагласи към включване в дуалната система. База: 100.



Сравнително малка част от представителите на целевата група смятат, че инвестицията не е оправдана. Онова, което ги спира, са по-скоро спецификите на ситуацията, в което се намира тяхното предприятие. Най-голямата пречка за работодателите се оказва липсата на време (40%). С приблизително равни дялове като причина за отказа от включване в дуалната система са посочени несъответствие на дуалната система със сферата на дейност на предприятието, липсата на подходящи служители за наставници и вече посочената слаба запознатост със спецификите на системата.

Графика 57 Причини за отказ от участие в дуалната система. База: 100, повече от един отговор.

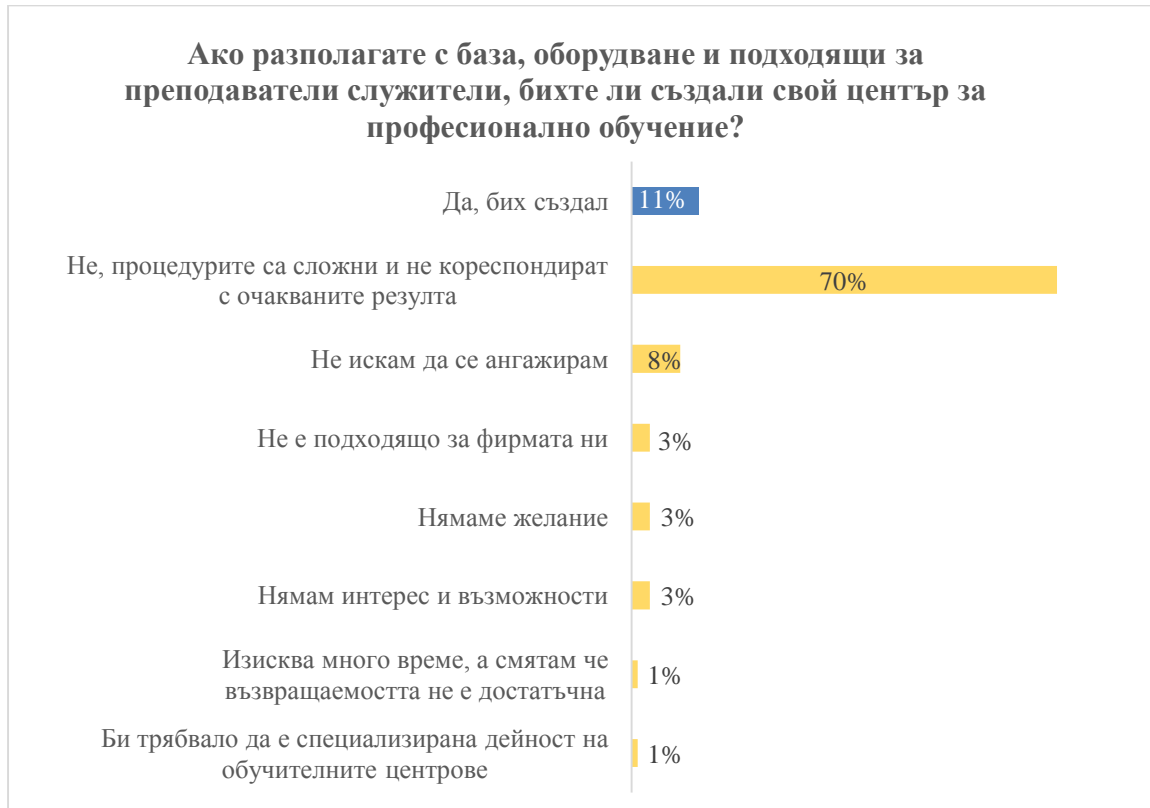


Работодателите са скептични към възможността да изградят свой център за професионално развитие. Само 11% изразяват положителна нагласа към тази възможност. Това, което най-често се посочва като пречка, са сложните административни процедури, които не кореспондират с очаквания резултат. Сред другите посочвани причини са нежелание за поемане на подобен ангажимент, липсата на интерес и несъответствие с дейността на фирмата.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Графика 58 Нагласа към създаване на ЦПО. База: 100.



6. Резултати от проучване сред целевата група на работодателските организации

6.1. Информация за проучването

Проведено е качествено проучване под формата на дълбочинно интервю сред 8 представители на всяка от национално признатите работодателски организации – АИКБ, БСК, БТПП, КРИБ и ССИ. Информация за интервюираните е представена в следващата таблица:

Организация	Брой интервюирани	Заемана длъжност
АИКБ	2	директор на дирекция, директор
КРИБ	2	ръководна длъжност
БСК	2	Директор, експерт професионално обучение и програми
БТПП	1	Член на Управителния съвет
ССИ	1	Ръководна длъжност



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

6.2. Система на професионално образование и обучение

Тенденции

Проучването, проведено сред представителите на работодателските организации отчита подобрение на системата на професионално образование и обучение в последните години. Принос за подобрението оказват редица фактори, сред които взаимодействието на институциите, актуализирането на програмите и образователните стандарти.

„Имам наблюдения, че във времето все повече се развиват нещата. Образователните стандарти стават все по-добри, което подпомага самият процес на обучение.“

„Актуализират се програмите, което е напредък. Това е в резултат и на това, че се създадоха такива специални комисии в МОН, където участват и наши представители от страна на работодателите.“

„Като цяло, все повече на регионално равнище взеха да се съобразяват, тъй като самите плановете на училищата минават през областните комисии за заетост, където работодателите участват. Все повече се съобразяват исканията на работодателите.“

Сред основните законодателни и институционални промени, които са допринесли за това подобряване са:

- Наредба № 2 от 8 септември 2015 г. за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение
- Консултативния съвет по професионално образование обучение
- Въвеждането на дуалното образование по проекта „Домино“
- Съгласуването на държавния план-прием с работодателските организации
- Информационна кампания за повишаване на привлекателността на професионалното образование и обучение

Като цяло представителите на работодателските организации се обединяват около тезата, че не може да се говори за разлика в качеството между професионалното образование и професионалното обучение. Различието е в нивото на подготовката между отделните институции. Разбира се, отчита се продължителността, която е различна при професионалното образование и професионалното обучение, но оттук не следва, че по-краткото времетраене е свързано с по-лошо качество.

„По-скоро има разлика в качеството на центровете помежду им, от една страна и качеството на гимназиите, също помежду им.“

„Така че, към момента, мнението ми е, че в различните институции е различно. Има места, където се дава много добро качество и такива, в които нещата просто се претупват.“

„Кадрите са различни. От гимназията излизат едни млади хора, които по различен начин гледат на живота, по друг начин гледат към професията. Няма натрупан и чисто житейски опит. В центровете за обучение е обратното. Там идват хора, които имат натрупан



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

житетейски опит и, може би, за да са стигнали до център за обучение, имат и малко по-различна мотивация, за да не кажа че са много по-мотивирани бързо да усвоят знания.“

Като много добра е откритоена подготовката в професионалните гимназии и обучителните центрове, които работят в сътрудничество с работодателите (напр. в малките градове, където има една гимназия и едно предприятие или центрове, създадени от самите предприятия).

Пречки пред системата

Все пак са отбелязани и някои слаби страни и възможности за подобрене. Един от проблемите на професионалните гимназии е остарялата и неподдържана материална база, в която липсва съвременна техника.

„Първото е осъвременяване на учебните бази, тоест инвестиране на средства, дали по оперативни програми или от държавния бюджет за реновиране на сградите и закупуване на ново оборудване.“

Друга от пречките пред системата на професионалното образование е, че поради липса на интерес към предлаганите специалности, те се принуждават да откриват паралелки, които са по-привлекателни (напр. икономически). По този начин гимназиите спират да бъдат тясно профилирани и това се отразява на подготовката.

„Ако това е гимназия по електротехника, тя има още един куп специалности по банково дело, финанси, счетоводство и т.н., а електротехниката остават 2 паралелки. На практика това вече не е такава гимназия, което влияе и върху самото качество.“

Като проблем се посочва и квалификацията на преподавателите и невъзможността на някои от тях да се адаптират към съвременните изисквания.

Според някои от участниците проблем има и от страна на бизнеса, който не се включва достатъчно активно с препоръки. Това изисква полагане на усилия от страна на

организациите, особено по отношение на малкия бизнес. Докато големите предприятия са по-уверени и знаят, че тяхното мнение ще бъде отразено, малкият бизнес, който е в основата на икономиката, е много по-малко склонен да изразява мнението си.

6.3. Възможности за подобрене/добри практики

Представителите на работодателските организации предлагат някои конкретни насоки за подобрене от своята позиция. Те са свързани както със законодателни, така и с промени по отношение на практики и организация.

Важна препоръка, посочена от участниците, е че следва **да се отчитат разликите между професионалното образование и професионалното обучение**. Техните особености би трябвало да се имат предвид при изготвянето на нормативни документи и прилагането на конкретни мерки.

„Ако вървим към уеднаквяване, самото професионално обучение, което се извършва от ЦПО-тата, си губи замисъла.“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛ-
НО ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

„Струва ми се, че трябва да има повече гъвкавост при този тип обучение, точно защото се работи вече с хора, които са на възраст и които сега придобиват професионална квалификация или подменят такава. Малко по-различно е от начина, по който се работи с учениците.“

„Центровете, като цяло, провеждат доста по-ограничена дейност и би трябвало да се помисли, чисто документално, да има някаква разлика в изискванията за училищата и за центровете, но това е моето лично мнение.“

В тази връзка трябва да има разлика и в начина на изпитване на възрастни и на ученици. Част от възрастните, обучавани в центровете, са безработни, което е свързано с допълнителен стрес и притеснения.

„Изпитите в училищата се приравняват към тези, които са за възрастни... Отделно възрастният човек си има своите специфики, като се явява на изпит.“

Този коментар е направен и по повод новите изисквания за заснемане на изпитите, които според един от респондентите са подходящи за професионалните гимназии, но биха затруднили значително работата на центровете:

„Не бих казала, даже ми се струва, че вече имаме много голяма степен на контрол, включително от тази година се заснема тиражирането на изпитните материали, задължително заснемане на целия изпитен процес.“

„Но, от опита, който имам, мога да си представя един човек, като поставиш пред камера, той от чисто психологическа гледна точка, почва да се притеснява. Докато в училище от много време го въведоха това и те са подготвени.“

Като добър пример, който отчита спецификите на обучението в професионалните гимназии и в ЦПО, са посочени рамковите програми:

„Сецам се да Ви дам пример: както рамковите програми са разделени нещата за училища и центрове, и е много добре изразено.“

Някои от препоръките са насочени към професионалното образование. Като възможност за подобрене е посочено **специализацията в професията да бъде оставено за последната година**, а не както досега на по-ранен етап. По този начин няма да се допуска размиване по специалности в рамките на една професия. Въпреки че през по-голямата част не се обучават за тесни специалисти, учениците ще имат възможност по-лесно да се преквалифицират, в случай че специалността вече не се търси на пазара.

Макар като цяло да се отчита подобрене в системата, работодателите считат, че все още има възможности за **подобряване на диалога между заинтересованите страни в процеса** на професионалното образование и обучение. Като полезно се посочва да има предварително обсъждане на нормативната база и изпитните програми.

„Въпросът е че в някои моменти наблюдаваме, че се създава нормативна база, без да бъдат информирани работодателските организации...“

„Но е хубаво, тези програми, преди да бъдат публикувани, да бъдат пуснати за обсъждане... Би било добре, чрез НАПОО да се пускат, ако не до всички центрове, поне избирателно до някои, за да се дава мнение.“

----- 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“

Подобряване на взаимодействието следва да се постигне и **на етапа на професионалното ориентиране**. Според някои от интервюираните тяхното мнение не се търси при ориентирането и консултирането. По този начин се пропускат възможности за насочване на обучаващите се към професии, които са търсени от бизнеса и имат реализация на пазара на труда. Работодателите биха могли да дадат по-актуална информация за дейностите и получаваното заплащане, което да привлече интереса към някои традиционни професии.

„За специалностите, които са актуални и известни в пресата, има достатъчно кандидати, но има такива, които се търсят и няма достатъчно кандидати. Някак си тези професии хем са защитени, хем са малко търсени от страна на учениците. Именно тук виждам проблем. По някакъв начин трябва да се направи нещо като реклама на тези професии, независимо, че те са традиционни – стругари и т.н.“

Друго предложение е свързано с динамиката на пазара на труда и последващата необходимост от **актуализиране на СППОО**.

“...пак по наша инициатива и настояване започна един преглед на списъка на професиите за професионално образование и обучение, като идеята е той да бъде изчистен от професии и специалности, които са неприложими вече на пазара, да се добави с нови, но и да бъде окрупнен.”

Възможност за подобряване на комуникацията има и между центрoвете за професионално обучение и Агенцията по заетостта по повод на програмите за обучение с ваучери. Във връзка с центрoвете, създадени към работодателските организации, в разговорите се посочва, че трябва да се осигури достъп до хората, които са изяви́ли желание да се обучават в бюрата по труда.

„Ние, обучаващите организации, нямаме никакво право да ги привличаме и да се информираме относно лицата, които са изяви́ли желание да получат ваучери и се получава така, че просто не могат да се съберат групи и една част си връщат ваучерите, защото не могат да намерят обучаваща организация, защото, в зависимост от специалността, група по-малка от 8-10 души, не е икономически изгодна и ти просто му отказваш да го обучаваши.“

Препоръки са отправени и по повод възможността за **повече електронни услуги от НАПОО**. Част от представителите, познавайки и опита на центрoвете към техните организации, посочват, че е необходимо да се създаде модул в информационната система за попълване на документи (свидетелства и удостоверения). Стандартизирането на тези документи и възможността директно да се разпечатат ще улесни работата и ще намали допускането на грешки.

„Имам една-единствена препоръка. С цялата тази динамика, с която нещата се случват, колкото повече процеси, колкото по-голяма част от изискуемата документация бъде достъпна в електронен вид, толкова повече ще се улесни и работата на центрoвете, и работата на НАПОО.“

„Да, да можем цялата информация, която се въвежда, буквално там да се изваждат абсолютно всички данни... Системата е много добре разработена, но ако може и от там да се правят всички тези извадки на лични картони, разпечатване на свидетелства и удостоверения, това също ще бъде много добре.“

Като добър пример в тази посока е посочена връзката между НАПОО и Агенцията по заетостта.

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

„Това взаимодействие между Агенцията по заетостта и НАПОО е нещо много добро.... тъй като те имат връзка помежду си и не се налага нещата да се качват и на двете места паралелно. Това, определено е стъпка в правилната посока.“

6.4. Центрове за професионално обучение

Функциониране на системата

Работодателските организации открояват няколко проблема на системата на професионално обучение, които са взаимосвързани. От една страна, това са ресурсите, които трябва да се вложат в едно обучение, за да се постигне високо качество. За да бъде обучението рентабилно за центъра, то трябва да се осигури достатъчно голям курс.

„Ако групата е под 10 човека, такова обучение е нерентабилно.“

От друга страна обаче, според тях липсва нагласата в обществото за участие и заплащане на процеса на учене през целия живот.

„Така че, от една страна обучението е скъпо и центъра не може да си го позволи, от друга страна – обучаемите не искат да плащат за това.“

„Вече, мисля че, освен езикови курсове, хората нищо друго не плащат.“

Оттук следва и зависимостта на центровете да работят по оперативни програми, което обаче отваря врати за недобросъвестни практики.

„В момента има близо 1300 центъра, които са регистрирани. Аз съм абсолютно сигурна, че 70% от тях са с ниско качество на обучение и те съществуват единствено заради съществуването на тези програми.“

„... там също в много случаи се претрупват нещата. Особено когато се обучават безработни, които нямат намерение да практикуват тази професия.“

Както отбелязват някои от интервюираните, качеството на обучението зависи до голяма степен и от отделния обучаем. Работата по програми с безработни лица оказва влияние върху резултатите на центъра поради слабата мотивация на безработните лица действително да започнат някаква работа.

„Като цяло, считам, че ако обучаемият има желание, иска да се сдобие с професия, иска да работи и то така, че да има добър стандарт и добро заплащане, той може да получи добро професионално обучение и образование.“

По-голямата част от интервюираните защитава позицията, че броят на центровете не оказва влияние върху качеството в тях. Като предимство на големия брой центрове се отчита създадената конкуренция между тях, както и възможности за обучение в по-малките населени места.

„Мисля че е позитивна (конкуренцията) и при тях си действат всички пазарни принципи за подбор. За естествен подбор.“

„От друга страна е хубаво, защото огромна част от обученията се провеждат на място. Ако те бяха по-малко, биха се намалили възможностите на хората от по-малките населени места

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

да имат достъп до професионално образование. От друга страна, разбира се, контролът върху качеството е по-труден.“

Механизъм за лицензиране

Работодателските организации са привърженици на строгия контрол над центровете. Те оценяват и осъществявания към момента контрол като ефективен. Въвеждането на отчетите в информационната система се посочват като ефективно средство срещу издаването на фалшиви дипломи. Като препоръка се маркира да се следи повече за присъствието на обученията, а не толкова на документалната част, която по-лесно може да бъде изпитана.

Освен контрола, следва да се обърне внимание и на превенцията. Едно от предложенията е НАПОО да изпраща напомнания за срокове и задължения през информационната система. По този начин ще се намали броя на пропуските, допускани по невнимание.

Участниците в проучването са на различна страна по отношение на завишаването на контрола чрез въвеждане на допълнителни санкции. Някои смятат, че би могло да се върви към въвеждане на санкции при нарушения, които обаче да съответстват на размера на нарушението.

„Значи, може би, за неизпълнение на някои от задълженията, може да има санкции. Те си имат дисциплиниращ ефект, но трябва да се съблюдава, в крайна сметка, размера, така че наистина да може да се покрие, а не да остане като санкция, дружеството, към което е ЦПО-то да се закрие и резултата от санкцията е нулев.“

„Може да се въведат някои глоби, когато нарушенията не са такива, че да се отнема лиценз. По отношение на оформянето на архива, нещо от този сорт, но то не е нещо драстично, което да касае самия процес на обучение.“

Други не мислят, че въвеждането на финансови санкции е необходимо, тъй като НАПОО и към момента разполага със сериозен лост при наличие на нарушения – отнемането на лицензията.

Разнопосочни са мненията и по отношение на това дали контролът трябва да бъде по-строг на входа (на етап лицензиране) или при последващите проверки. Според привържениците на по-лекия контрол на входа, на този етап всичко е на декларативно ниво и затова е по-важно да се направи последваща проверка как на практика функционира центърът.

„Според мен, това което би могло да се промени, е да се облекчи самата процедура по лицензиране, защото тя е едни проверки, които нищо не дават...Най-добре е да се опрости максимално самата процедура по лицензиране и веднага след лицензирането да се направи контрол как е изпълнен този проект, който е лицензиран.“

Други смятат, че контролът на входа следва да бъде строг, защото именно това гарантира качеството:

„В никакъв случай не бих могла да кажа, че при ЦПО-тата трябва да вървим към някакво либерализиране на лицензионния режим, точно защото това е една гаранция за качеството на обучението, което се представя след това.“

Критика е изразена по отношение на новите изисквания, въведени с Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация. Основните забележки са по посока на фиксираните дати за изпитите, както 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

изискването за видеонаблюдение. Центровете се опитват да съобразят стартирането на обучението с датата на изпита, а това на свой ред води до започване на множество обучение на една и съща дата и затруднява работата на Агенцията по заетостта.

Има проявено разбиране, че това е средство срещу фалшиви обучения, но в този вариант затруднява центровете и като минимум следва поне да се въведат повече изпитни дни в месеца.

„Ние искаме по-строг механизъм, но не и това, което в момента се направи с Наредба 1 на МОН, която е за организация на държавните изпити и националните изпитни програми. Там се заложиха изключително тежки изисквания.“

„Ако погледнем в момента наредбата за изпитите, има някои неща, които ние виждаме, че чисто практически, че за ЦПО-тата е трудно да се справят с тези неща.“

„През това време голяма част от хората получават и покани за работа, и ако им дадат отдалечени дати за изпита, това ги де мотивира да завършат, ако между временно са получили предложение за работа, макар и не свързана с тази квалификация.“

„И особено, когато става дума пък за част от професия, където ти можеш да го обучаваши и за 10 и за 15 часа някакви квалификации, но нали му издаваши документ. А изпитът му се приравнява едва ли не към държавен изпит. Има несъответствия.“

„Говорейки специално за възрастните за центровете, много трудно може да накарате човек завършил курс на 20-ти август да отиде на изпит на 1-ви септември. Те се разпиляват.“

Обвързване на резултатите с възможност за публични средства

Според участниците в проучването резултатите от контролната дейност биха могли да се обвържат с възможността за получаване на публични средства. Въпросът е как ще се организира това на практика по начин, който да гарантира обективност. Добре да се търси баланса при рестриктивните мерки, защото в противен случай може да не доведат до желанния ефект.

„...хубаво е...краткият отговор е „да“, но дългият е „зависи“.

„Относно кандидатстването по проекти – пак трябва да се съобразява какво е. Ако е дребно някакво формално нарушение, да води до лишаване от възможността, също не е вариант, защото в повечето случаи дребните формални нарушения не са виновно извършени.“

„Но, ако е допуснат сериозен компромис по отношение на качеството на обучението, тогава би трябвало, когато се влагат публични средства, това да се отчете.“

Публикуване на резултатите от дейността на ЦПО

По отношение на публикуването на резултатите от дейността на тези центрове, включително и самооценката, която те публикуват, мнението е, че трябва да бъдат публични, но по-скоро в някакъв обобщен вид. Това ще бъде по-лесно и за самите работодатели като в същото време ще гарантира защита на личните данни и търговската тайна.

„Донякъде това би било полезно на работодателя, когато подбира център. Да имат някаква обратна връзка този център добре ли работи, какво работи. Едно е да има лиценз, а друго е, когато практически се види той какви обучения прави.“



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

„Донякъде, защото вътре има информация, която е защитена от закона. Не могат да бъдат самите отчети окончателно публични, защото има такава информация. Донякъде има и от типа на търговска тайна. Но, може би, под някаква форма кой каква оценка е получил или как се оценяват нещата, в смисъл, да се публикува нещо като краен резултат – кои са добри, кои са лоши.“

Рейтинг на ЦПО

Като цяло работодателските организации са положително настроени по отношение на изграждането на рейтинг на Центровете за професионално обучение. Въпреки това акцентират, че е много важно как ще бъде изпълнена и какви критерии ще бъдат зададени, така че да бъде максимално обективна.

„Освен това, може би, е хубаво да има някакъв рейтинг на самите центрове, така че и обучаемите да могат да преценят по места.“

„Иначе, всяка рейтингова система винаги е полезна, но пък ние знаем от опита и на чуждестранни рейтингови системи, че много често те съвсем не отразяват по възможно най-обективния начин плюсовете и минусите на една обучителна институция, макар че те широко се прилагат, особено във висшето образование.“

„Мисля че, за да се въвежда такова нещо, трябва да бъде много внимателно обмислено и прецизирано на експертно ниво. Иначе, при едни по-формални или субективни критерии, това може да бъде използвано като манипулация.“

„Може би оценка от обучаемите да е един от индикаторите. Не трябва да се пренебрегва и мнението на преподавателите. Те често пъти са много обективни. Тези, които идват да преподават на граждански договор. Те често пъти дават обективна оценка на работата на центъра.“

6.5. Организация и провеждане на изпитите

Работодателските организации се включват в комисиите, но не дотам активно. По тяхно мнение това не се дължи на отказ от тяхна страна, а по-скоро на малък брой покани, които получават от обучаващите институции. Това е свързано и с работата на някои от гимназиите с определени предприятия, до които се допитват директно, без контактът да минава през работодателската организация.

„Това не е много често, но имаме около 5-6 в годината такива покани за участие в комисии и винаги, когато имаме, наши членове и представители участват в тези комисии.“

Част от представителите споделят, че би следвало изпитите да се провеждат чрез външни комисии. Като аргумент в подкрепа на това се изтъква възможността държавата, както и социалните партньори да контролират процеса. Привържениците на тази идея изразяват и готовност да се включат в провеждането или предлагат създаването на независим изпитни органи.

„Има някои чужди практики, при които самите изпити се поемат не от самата организация, тъй като това натоварва допълнително самата организация, а си има изпитни органи, които са си финансирани от самата държава.“

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Аргументите против външните комисии са, че това ще създаде допълнителен стрес за обучаващите се и особено за възрастните, които са се отдалечили от образователната система.

„Имаме много отложени курсове, защото част от хората се отказват, като разберат, че има изпит. Ако им кажат, че ще идва държавна комисия да ги изпитват, съвсем ще се откажат.“

„Смесеният формат, който досега съществува, не е лош вариант. И той е много стар като традиция, и е характерен за всякакъв тип държавни изпити. Мисля, че е по-добрия вариант, отколкото изцяло оценяването да е от външна институция.“

С цел подобряване работата на изпитните комисии следва да се отчете препоръката работодателите, които влизат в състава на комисииите, да бъдат от предприятията, които са заинтересовани от самото обучение. Когато няма предприятие от сферата в близост до населеното място, работодателите изпитват затруднение на да предложат член на комисията, който да е компетентен.

„...когато има такива обучения/за професионални гимназии говоря/, наш представител да бъде представител на предприятието, което е в този град или в тази сфера. Защото от София някой да отиде на изпит на ученик във Варна, просто няма интерес.“

„Не винаги имаме подходящи специалисти, които да изпратим там. Когато працаш в такава комисия, трябва да е човек специалист.“

6.6. Дуална система

Проведеното проучване подчертава необходимостта от полагане на повече усилия за развитие на дуалната образователна система. Като всяко нововъведение изисква време, за да се наложи и адаптира към спецификите на средата. Въпреки това организациите отбелязват, че първите стъпки в тази посока са направени и работодателите вече обръщат внимание на тези възможности. По-скоро обаче това остава в рамките на по-големите предприятия, които имат повече материални и човешки ресурси.

Според представителите на работодателските организации проблемът идва има при всички заинтересовани страни в процеса.

От една страна, възможностите на дуалното образование не се познават добре от всички работодатели. Между тях съществува възприятието, че участието в подобни проекти изисква ресурс от тяхна страна, а в същото време не носи доказани ползи за предприятието.

„Работодателите обикновено отговарят: „Ми, аз имам толкова работа, работниците ми бързат, имам да изпълнявам поръчки от страна, която държим да ни е партньор, а вие тук ще ми вкарате 20 човека, които да ми се мотаят и да пречат на производствения процес!“

„По-голямата част се притеснява точно от това, че допускат деца, а пък производството си е опасно и рисково.“

От друга страна, самите образователни институции и регионалните управления на образованието не са достатъчно активни при разкриването на нови паралелки.

„Има гимназии, които не са толкова отворени или не достатъчно познават и имат притеснения как ще приложат съответния 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

„В повечето случаи са инициатори училищата, които имат съответната специалност и, ако я нямат, да я поискат за следващата учебна година.“

“Има някъде проблеми със самите регионални управления по образование. Например: имаме работодател, имаме гимназия, те се уговарят, имат готовност да направят план-прием по определена специалност от професия за дуално обучение, но регионалното управление преценява, че не може да даде такава паралелка, защото трябва да намали паралелка в средно общо училище или в езикова гимназия.”

Друг посочен проблем на системата е, че учениците се включват в нея на много късен етап. Това е възпрепятствано и от изискването за 16-годишна навършена възраст според Кодекса на труда.

„Те влизат в предприятията едва след 9-10 клас, тоест има един период, в който тази връзка я няма...“

Като добър пример са посочени Германия и Швейцария, където системата на дуалното образование е по-гъвкава и зависи от производствения процес на предприятията. Спрямо самия процес се определя колко часа ученикът ще прекарва в обучение по теория и колко по практика в предприятието.

В подкрепа на необходимостта от подобряване на законодателната уредба е и мнението, че се получава противоречие, когато едно лице е едновременно и ученик, и работник.

„...тези хора, които са на трудов договор ще имат ли право на отпуск; ако се разболеят какво ще взимат – бележка за училище или болничен?“

Това, което би могло да повиши мотивацията на бизнеса, е въвеждането на допълнителни стимули. В институционален план в момента липсва достатъчно подкрепа от страна на Министерството на финансите – например да бъдат освободени от някои вноски (пензионно осигуряване, обезщетение за майчинство, освобождаване от данъци на заплатите на съответните служители) или други стимули като допълнителните точки при кандидатстване по оперативни програми.

6.7. Роля на работодателските организации

Работодателските организации работят активно с работодателите, които членуват при тях. Като част от процеса те ги информират за актуални и предстоящи промени. От друга страна те взаимодействат и с институциите като участват в работни групи, дават становища, предложения.

„Например, списъкът със защитените специалности от професии и специалностите от професии с очакван недостиг на пазара на труда... беше предложена от нашето ръководство и беше възприет от МОН.“

Част от ролята им е и да изграждат връзка между работодателите и обучаващите институции.

„Направихме с Национален клъстер „Електромобили“ една система, в която всички обучаващи институции в тази област да се свържат с всички предприятия в тази област, така че да си обучават кадрите, които са потребни.“



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Освен между работодатели и обучаващи, от организацията зависи и връзката между бизнеса и институциите. Чрез тях гласът на бизнеса може да бъде чул и техните препоръки да бъдат взети предвид.

„Ние сме в основата на тях и всъщност работодателите, особено национално представените организации и чрез нас работодателите, които са наши членове, имат реална възможност да дадат своето мнение и то да бъде чуто.“

6.8. Методи за оценка на компетентността на работниците и служителите

Работодателите прилагат стандартни методи за оценка на компетентността на своите служители. На етапа на кандидатстване служителите минават през интервю за работа. В случаите, когато се изискват определени технически умения, обикновено лицето показва уменията си на практика още на етапа на кандидатстването.

„Един работодател, винаги когато назначава своя бъдещ работник или служител, той му задава такива въпроси в неговата сфера, съответно той как би се реализирал и как би допринесъл със своята работа.“

На някои места има ментори и наставници, които следят работата и поставят задачи на новопостъпилите работници.

„Трябва да се случва по нива. Първо ръководител на дадено звено ще оцени всяко едно от лицата на база на резултатите, които е постигнало в работата си – бързо, бавно работи, допуска или не допуска грешки и пропуски в работата си. Самият ръководител, като даде оценка, се отива към следващото равнище, където да се направи една цялостна оценка. Обикновено с това се натоваарват отделите Човешки ресурси да проследят и да съберат тази информация и вече се обобщава дали има и каква нужда има за обучение и квалификация.“

Прилага се и мониторинг по време на самия работен процес. В производствата това най-лесно се проследява чрез количеството брак по време на работата и цялостното качество на произведените продукти.

„Също така бързина, качество, по-малко аварии, което също е много важно.“

„Чрез възлагане на задачи и оценяване на резултатите от тях.“

За конкретни практически умения се провеждат и обучения за работа.

„За практически вече приложения той бива обучаван, защото можеш да намериш някой, който е запознат с конкретната техника, с която се работи в съответното предприятие. Ако тя не е от стандартните, а е специфична, винаги има такъв период на обучение и въвеждане.“

Друго нещо, което се отчита при работния процес, са трудовите навици и дисциплината: спазване на работното време, да не се напуска работното място, поведение от отношение към колегите и други, които са по-проблемни за хората, които работят периодично.

Някои от представителите обръщат внимание на разграничението между малките и големите предприятия по отношение на използваните методи. Разликата в ресурсите, с които разполагат, оказва влияние капацитета за мониторинг. Големите предприятия имат свои изградени системи за контрол и ползват външни фирми, които да правят оценка и атестация на персонала. Те могат



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

да си позволят да поддържат отдел за човешки ресурси, който да прави подбор и последваща оценка на последваща оценка на компетенциите на персонала.

„Аз съм присъствала на едно мероприятие в едно предприятие. Там имаше и ролеви игри, имаше и психолог от външната фирма, който ги оценяваше и по начина, по който реагират.“

По-различна е ситуацията при малкия бизнес, защото там оценката се извършва от ръководството. Този метод не е дотам ефективен, тъй като не може да отчете пълната картина. При тях в повечето случаи няма конкретно установени методи, по които се прави оценката, а се използва наблюдението и това, което е установено като практика в предприятието.

„Самият работодател не осъзнава част от това, какво му е необходимо и какво в момента е актуално.“

„Дали ще бъде пряко и непосредствено от работодателя, или от някой ръководител, който е с такива възложени функции, те се основават на едно практическо наблюдение. Тоест, няма някаква стройна система за оценка, или атестации, или правила за атестации, а е въпрос само на наблюдение на прекия ръководител.“

„Там, където вече имаме малко повече дигитализация, са по-големи изискванията. Там, където е изцяло труда ръчен, практиката, която е в самото предприятие, е еталона, по който се преценява.“

Създаване на обща база данни

Част от представителите на работодателите изразяват съгласие с предложението да се създаде една обща база данни, в която да се събират придобитите от гражданите документи за професионална квалификация от различни институции.

„Да, това отдавна призоваваме. Частично е направено с дипломите от МОН, със свидетелствата, които издават центровете... Но би било хубаво да е както в сайта на НОИ – вкарваш ЕГН, влизаш и си преглеждаш всичко.“

Има и интервюирани, които не са напълно убедени, че е необходимо да бъде въведена такава система, при положение, че лицата сами подават документите си при кандидатстване за работа. Тук идва и въпросът с осигуряването на защита на личните данни.

„Не съм срещала работодател, който да се затрудни къде да провери даден документ дали е реален или не.“

„Когато кандидатства самото лице, то си подава необходимите документи, спрямо това, което може и смята, че ще му е от полза. Но това са много лични данни и е чувствителна тема.“

Бизнес организациите не са убедени доколко ефективно би било съдействието, което могат да окажат на работодателите за попълване на компетенциите, усвоени от служителите на работното място.

„...ако бъде предоставено финансиране на социалните партньори да го направят в своите предприятия. Иначе е абсурдно да се мисли, че работодателите ще отделят такова време, за да го правят.“



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

„Ако е на доброволен принцип, много малко ще го свършат, Ви казвам откровено.“

Други предлагат да бъде въведена обща система за страната по примера на MyCompetence, в оценяването да бъде обективно и да дава обратна връзка на работещите.

“Те са описани изискванията и какво искаме от този човек, но няма обективна система, която да прави съпоставянето, дали реалния човек отговаря.”

„Въпросът е самият работодател да е наясно с какви хора разполага, а пък вече работникът да има обратна връзка как го преценява неговия работодател, да знаеш дали си вършиш работата или не.“

6.9. Политика по учене през целия живот

Работодателските организации са интегрирани в политиката по учене през целия живот, както и в различни партньорства и проекти за обучение. Те са включени и в областни комисии, които работят по програми за учене през целия живот. Работи се и по програмата „Еразъм+“. Също така организациите изпращат свои представители от различни сектори като специалисти по такива програми.

„Ние се включваме винаги при подготовката на планове за учене през целия живот през съответната година и нейното отчитане.“

„Тези ключови компетенции ние ги съобразяваме с проучванията на Агенция по заетостта, които се правят ежегодно за необходими определени компетенции.“

„Ние участваме в планове, отчети за миналите години, всички официални работни групи и съвети, които са към МОН, които се занимават с учене през целия живот.“

6.10. Публичност на дейностите по професионално обучение

По отношение на публичността могат да бъдат предприети допълнителни мерки с цел популяризиране на професионалното образование и обучение. Проблемите, констатирани от представителите на бизнеса, са в две насоки – липсата на информираност относно тези възможности за ПОО и скептичното отношение към него.

„За мен, единственото, което продължава да остава не достатъчно развито като политика, е работата с родителите и обръщане на тяхното мнение, че професионалното образование не е нещо лошо.“

„Не бих казала, че е пречене, а е по-скоро поляризиране сред хората на значението на професионалното обучение. Става въпрос за обучението през целия живот. Тук отново не става въпрос за нормативна уредба, според мен, а за работа с хора и за нагласи, но много хора се обръщат все повече, но това е въпрос на много активна работа от страна на всички, които по един или друг начин сме в досег със системата.“

„Въпросът е в това, доколко тази информация достига до най-малките потребители на тази информация. Иначе, откъм достъпност, мисля че информацията е достатъчно достъпна.“

„Де факто професията звучи не толкова привлекателно, но в съвременните условия машините са дотолкова вече компютъризирани, че не се различава от простите машини. Тук е проблемът

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

с популяризирането, за да може да се привличат ученици. Опитват се училищата да го правят, но трябва да е и комплексно за страната. Да има някаква медийна изява.“

От друга страна следва да се популяризира и сред самите работодатели, част от които подхождат с недоверие към възможностите за по-активно включване. Това е особено валидно за по-малките населени места.

„Много от тях не знаят какви са възможностите за обучение на персонала, за това да наемат обучени хора от програми, дори за субсидираната заетост.“

Допълнителна препоръка от работодателските организации е направена и по повод функционирането на центрoвете за информация и професионално ориентиране, които се нуждаят от повече популяризиране.

„Като че ли тази система забуксува доста сериозно.“

„В този смисъл Ви казвам, че в по-малките градове тези центрове не се чуват.“

6.11. Взаимодействие с НАПОО

Взаимодействието е с НАПОО е оценено на много високо ниво. Всички участници в проучването изтъкват доброто си взаимодействие с Агенцията и подкрепата, която им е оказвана в проблемни ситуации.

„Имаме прекрасни отношения с НАПОО.“

„Никога не са ни отказвали, когато сме имали въпроси или казус за решаване, или проблем, или предложение за промяна на нормативна уредба да го обсъдят и да кажат своите аргументи дали биха ни подкрепили или не. Тоест, имаме един много добър диалог.“

„Комуникацията с НАПОО е много лесна. Може би, до голяма степен зависи не само от легалните канали, а и от обстоятелството, че самите хора, които работят в НАПОО са много позитивни и отзивчиви, което също има огромно значение.“

7. Резултати от проучване сред целевата група представители на институциите – НАПОО, АЗ, МТСП и МОН

7.1. Информация за проучването

В периода от 30 юни до 3 юли 2020 година са проведени три онлайн фокус-групи, всяка от по осем участника, представители на НАПОО, Агенцията по заетостта, МТСП и МОН. Всяка от групите е с продължителност от около два часа и са модерирани от един и същи модератор – социолог. Всички участници демонстрират висока мотивация за участие в дискусиата и компетентност по темата за професионалното образование и обучение, като цяло и по въпросите за мониторинга и последващия контрол в ПОО, в частност.

Дата на провеждане	Брой на участниците
30.06.2020	8



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

02.07.2020	8
03.07.2020	8

7.2. Същност на последващия контрол

Участниците в групите описват последователно, в детайли, логично и достъпно контролните функции на различните институции по отношение на професионалното обучение за възрастни. Ясно се прави разграничението, че министерствата на образованието и труда и социалната политика имат функции по отношението на секторните политики съответно в училищното образование и в професионалното обучение в ЦПО. Представителите на двете министерства ясно декларират, че институциите им нямат преки контролни функции по отношение на ПОО. Преките контролни функции се осъществяват от НАПОО и Агенцията по заетостта. Участниците са на мнение, че макар проверките често да са съвместни, от представители на двете институции, функциите им не се припокриват или дублират.

Проверката от страна на НАПОО протича приблизително така:

Всяка проверка от експерт на НАПОО се извършва от служителите на Дирекция „Професионална квалификация и лицензиране“, съгласно издадена заповед от Председателя на Агенцията. Последващият контрол и мониторингът са съществена част от функциите на Националната агенция, тъй като всеки един от центровете за професионално обучение, минавайки през процедура за лицензиране, и в последващата му дейност, подлежи периодично на контрол. Контролът се извършва по няколко члена от Закона за професионалното образование и обучение и също така по специалната наредба, свързана с контрола на качеството на професионалното обучение, и по процедура, която НАПОО има разработена, описваща самите стъпки, документи, цели, задачи, до какви резултати, обобщения на резултати, извеждане на съответни и изводи се стига, вследствие на този последващ контрол.

Проверяват се документите според действащата нормативна уредба. В Наредба №2 и Наредба №8 е посочено кои документи да бъдат за съответното обучение – дневници, протоколи, досиета на курсистите, протоколи от държавни изпити. Това са документите, които се съхраняват на място в ЦПО.

Участниците от страна на НАПОО посочват, че буквално ден преди провеждането на фокус-групата Управителният съвет на Агенцията е утвърдил процедура, която позволява да се извършва осъществяването на последващия контрол в условията на извънредната епидемиологична обстановка дистанционно, само чрез информационната система. Представителите на Агенцията са на мнение, че тази промяна няма да се отрази съществено на качеството на проверките, тъй като от една страна ИС е с отлична функционалност и съдържа всички най-важни документи, а от друга и заради малкия капацитет на съответната дирекция, която и към момента не е в състояние да осъществи масирани проверки на място.

„Това ще ни лиши единствено от възможността на място да ходим, да пътуваме и да влизаме директно в самите центрове. Ще ни лиши от прекия контакт с хората. От друга страна, през информационната система и в момента може да бъде събрана достатъчна на брой качествена информация, на базата на която да се стигне, ако трябва, до санкции с временно

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛ-
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

или окончателно отнемане на лицензия на център, който не си върши правилно работата.“ – представител на НАПОО

Проверките на място, които НАПОО извършва на годишна база са по около 130. Конкретно през 2019 година са направени 136 проверки. Според представителите на Агенцията, активно работещите ЦПО са около 800, а останалите провеждат епизодични обучения, които не е чак толкова важно да бъдат обект на контрол. Важно е обект на контрол да бъдат тези, които правят голям брой обучения и евентуално некачествено обучение, може да засегне голям брой граждани. При 130 проверки за година, това означава, че 1000 ЦПО ще бъдат проверявани веднъж на 7 години, което е крайно недостатъчно. Хубаво е проверките да се осъществяват по-често на място. Според информационната система, проверките които НАПОО прави вече покриват по-голям брой центрове и се извършват практически ежедневно, във връзка със свидетелствата за професионална квалификация. Непроверени обаче остават обаче централите, които не издават свидетелства за професионална квалификация, а само удостоверение.

Друг проблем е, че всички проверки се правят, след като обучението е вече завършило. При НАПОО проверката се осъществява, когато дойде свидетелство за професионална квалификация и екипът проверява вече завършил курс на място в центъра.

„Ако се констатира някакви нарушения, това означава, че ние признаваме, че известен брой хора, които са обучени, са получили некачествени дипломи, некачествени свидетелства за професионална квалификация, неотговарящи на уменията им. На нас това не ни харесва и не смятаме, че това е правилно. Правилното е контролът да го осъществяваме в процеса на обучение и да не допускаме да се случват грешки. Единият от начините да правим това е да направим информационната система такава, че тя да не допуска по тези параметри, които ги има в системата, да се случват такива нарушения. Затова предвиждаме надграждане на системата. Бихме могли и на ръка да го правим, на с 13 експерта в професионална квалификация и лицензиране, няма как да се случи. Може би, ако имахме по 13 човека във всеки областен град, цялостно да се справим. В тази ситуация разчитаме на информационната система основно.“ – представител на НАПОО

Важно да се отбележи, че при извършване на контролната дейност е трябва да се прилага ротационен принцип при сформирани на екипите.

За резултатите от всяка една съвместна проверка се изготвя констативен протокол, който се предоставя на обучаващата институция. Този констативен протокол е по образец и по този начин се осъществява единен подход на набирането на информация, свързан с проверката. При констатиране на нарушения, тогава, когато те се случват, писмено се уведомяват обучаващите институции, предприемат се действия, съгласно сключените споразумения или договори.

На въпроса след като за последната година екипът ви е извършил 136 проверки на място, колко ЦПО ще проверите сега, когато контролът е само чрез ИС, отговорът на представител на НАПОО е – 1036. От една страна в този отговор се съдържа оценката за мащабност и изчерпателност на контрола, но може би и нюанс за известно олекотяване, дори „претрупване“ на процедурата. В този смисъл пълното елиминиране на живия контакт с ръководния и преподавателския състав на централите изглежда от една страна нереалистично, а от друга – нежелателно.

----- 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“

Контролът от страна на Агенцията по заетостта се състои в:

Извършването на максимален брой внезапни и планирани проверки. Според Методика за контролната дейност, задължително се извършва първоначална проверка (в деня на стартиране на курса), междинни проверки: на обученията с продължителност до един месец се извършва най-малко една проверка, на обученията над един месец трябва да се прави най-малко една проверка на всеки два месеца, но не по-малко от две междинни проверки. Заключителна проверка се извършва при приключване на всяко обучение. При констатиране на липса на курсисти и преподаватели във време, в което по график трябва да се провежда обучение, представителите на Агенцията започват да ходят на масирани проверки всеки ден. Според изискванията лицата, получили ваучери и започнали обучение, са задължени да посещават редовно курса на обучение, съгласно утвърдения график и следва да имат минимум 80% присъствие на учебни занятия. При отсъствие без уважителни причини на повече от 20% обучението не се признава за завършено, а избраният доставчик може да изиска от лицето да възстанови направените разходи за броя учебни часове, в които то е взело участие, пропорционално на стойността на издадения ваучер и минималната продължителност за съответното обучение. Лицата, отсъствали по уважителни причини, имат право да продължат обучението си при същия доставчик на обучение или да получат нов ваучер след анулиране на предходния.

„Така ги стряскаме, един вид, или нещо такова и те почват да си ходят.“ – представител на АЗ

„Ние правим моментна снимка на моментно обучение, но ние нямаме механизъм да проследяваме реалните резултати от обучението. Тоест, при нас нещата приключват до етап издаване на свидетелство или удостоверение за завършена степен до толкова, доколкото програма „Ваучери за заети лица“ е вече за заети лица. Ние не проследяваме по-нататъшната им служебна ангажираност или реализация на пазара на труда, съгласно придобитата квалификация.“ – представител на АЗ

„Ние по-скоро гледаме документите, които са свързани с професионалното обучение, а не толкова може би качеството на самото обучение.“ – споделя мнение друг представител на Агенцията.

Дирекция „Бюро по труда“ изготвя и изпраща до Дирекция „Регионална служба по заетостта“ кратък тримесечен анализ за своята контролна дейност, включително за резултатите от обратната връзка с обучаеми/наети лица, работодатели и/или обучаващи институции. Тази информация се изпраща на Дирекция „Регионална служба по заетостта“, които също изготвят тримесечен анализ за своята контролна дейност и тази на Дирекция „Бюро по труда“. Анализът включва и резултатите от извършените от ДБТ, ДРСЗ и Главна дирекция „Европейски фондове и международни проекти“ проверки на обученията от доставчици на услуги. Той се представя в Централна администрация на АЗ. В анализите, в зависимост от обхвата на осъществената контролна дейност, се посочват информация за резултати от проверки на място, от извършени проверки на обучението за възрастни по Закона за насърчване на заетостта и с подкрепата на оперативната програма. Тази отчетна информация се изпраща на Дирекция „Координация и контрол“, в централата на Агенцията по заетостта, която обобщава и анализира информацията за контролната дейност на национално ниво. Финално анализът достига до ръководството на



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Агенцията с предложения за вземане на управленски решения, при необходимост. Най-общо това е „пътят“ на данните от контрола на обученията от най-ниските звена до най-високата точка в Агенцията по заетостта. Прави впечатление че информацията сякаш остава затворена в АЗ и недостъпна за останалите участници в процеса.

Въпреки очевидно различния алгоритъм в осъществяването на проверките, между двете институции НАПОО и АЗ съществува една възможност за обмен на данни, която подпомага дейността по контрола. Доставчиците на обучение – лицензирани центрове за професионално обучение, вписват в Информационната система на НАПОО данни за базите по теория и практика, в които ще провеждат обучения, преди подаване на заявление за включване в списъка на доставчиците на обучение, както и при всяка настъпила промяна. Адресите за провежданите професионални обучения в електронната платформа се зареждат и избира автоматично от Информационната система на НАПОО.

В този смисъл има взаимодействие на база обмен на данни между националната база данни на Агенцията на заетостта и в Информационната система на НАПОО.

7.3. Типичните нарушения

Най-често срещаното и грубо нарушение е липсата на преподаватели и курсисти в дните и в часовете, в които по график трябва да се провеждат занятия.

Проверява се дали лицата са правилно допуснати за включване в обученията, според изискванията на Закона за професионалното образование и обучение, тоест, дали имат съответните документи, удостоверяващи минимално образователно равнище. Лица с документ за основно образование не могат да се обучават в професия, която е с втора степен на професионална квалификация, например. Без да е повсеместна, това е една от често допусканите грешки.

Втори подобен пропуск е липсата на медицинско свидетелство, удостоверяващо, че на лицето не му е противопоказно участва в курса. Според представителите на НАПОО и АЗ някои от центровете прилагат такъв документ едва след приключване на обучението или изобщо пропускат да го изискат.

Трети е неспазването на изискванията на чл. 50 от ЗПОО за качване на изискуемата информация в информационната система на НАПОО.

Много стриктно се следи за актуалността на учебните планове и програми, тъй като в момента се прави обновяване на образователните стандарти и те са разписани много конкретно в единици резултати от учене. Институциите стриктно следят центровете да бъдат акуратни в учебните планове, по които се извършва професионалното обучение. С актуалността на плановете също е свързана една от типичните грешки, които се срещат относително често, като в този случай ЦПО веднага биват насочвани да актуализират учебната си документация. Обръща се внимание за това преподавателите, включени в обучението, да отговарят на държавните образователни изисквания, базата да бъде максимално добре оборудвана и също да отговаря на държавните образователни изисквания. Отделна група пропуски се отнася до самите документи, които се издават, като става дума главно за липсващи реквизити и объркана номерация.

Според представителя на НАПОО в една от групите, тези документи, които не отговарят на всички изисквания, не се вписват в регистъра. Дори само за едно нарушение, ако това нарушение



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

не може да бъде поправено, документът не се вписва в регистъра, защото има е налице нарушение на закона.

Центровете, които работят активно и имат интерес да повишават качеството си, привеждат своевременно в съответствие учебните си планове, програми, преподаватели и бази, и издават документи, които отговарят на учебните планове, по които е извършено обучението. Когато има разминаване между учебния план и издадения документ издаден, това вече е сигнал, че има някаква нередност и този документ не се вписва в регистъра.

7.4. Какво е мониторинг и какво е последващ контрол?

„Аз мисля, че няма разлика. Последващият контрол точно това има предвид... как да го кажа...?“

М: Мониторингът е нещо като перманентен контрол, според Вас, така ли?

Да, да, точно така. Не бих казал перманентен, но достатъчно редовен, чест...

Редовен, чест...“ – представител на АЗ

Към момента понятието „мониторинг“ не е обект на нормативната база, свързана с ПОО. То се използва в един по-широк контекст, като цялостно наблюдение и евентуално използване на резултатите от това наблюдение, корекция на това, което се наблюдава, на системата за професионално обучение в ЦПО-тата. Иначе, терминът, който е регламентиран в нашето законодателство е лицензирането от една страна, познато на всички, и последващият контрол, също познато на всички участници и добре регламентирано, както в нормативната база, така и във вътрешните нормативни документи на НАПОО. Екипът на Агенцията иска да обърне внимание повече на мониторинга, защото последващият контрол си има изградени процедури. Агенцията по заетостта и МТСП, в зависимост от това какво точно наблюдават от работата на центровете, си имат изградени процедури. Понастоящем, резултатите от последващия контрол, който прави НАПОО, се използва за подпомагане на центровете, когато се установи, че имат някакви трудности, или пък лицензиите им бъдат прекратени, в случай че те правят някакви нарушения.

„Но мониторингът, според нас изисква първо да наблюдаваме дейността им ние експертите, защото ние сме много малко, и да въведем механизми – автоматично наблюдение. Чрез информационната система да се наблюдават параметри, свързани с обучението осъществяване в ЦПО и резултатите от това наблюдение да можем да го обменяме помежду си, институциите - МТСП, МОН, Агенция по заетостта, така че да могат да ползват тези резултати за бъдещи дейности, или пък за промени в законодателството, или даже и за инициране на промени в политикана на професионално обучение. Така че, в „мониторинг“ влагаме един много по-широк смисъл. Той не е регламентиран в сегашната база и може всеки един от нас, и колегите които участват в групата, да разширят тълкуването на това понятие.“ – представител на НАПОО

По-добра дефиниция дава един от представителите на МОН – „Мониторингът е постоянно и системно наблюдение на напредъка за постигането на конкретни цели - на ЦПО-то, на ЦИПО и т.н. В това отношение годишната информация, която събира НАПОО е добра първоначална основа - обемна системна информация, но това е административен контрол. По линия на Еразъм+ по проект "Визия за промяна" МОН е създал Прототип на индикаторна рамка за мониторинг на напредъка и управление на качеството на ПОО - <https://www.mon.bg/bg/2135> .“



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

7.5. Анкетните карти за удовлетвореността на АЗ

Във втората от проведените фокус-групи, участващите представители на Дирекция „Бюро по труда“ споделиха важния детайл, че Агенцията по заетостта разполага със значими средства за обратна връзка с потребителите на услугите, а именно с онлайн анкетна форма за сигнали и оплаквания и с анкетна форма за измерване на удовлетвореността, която обучаемите лица попълват на хартия, на местата за обучение по време на курса. По конкретно служителите на Агенцията обясниха, че анкетните карти, които отразяват очакването и удовлетвореността се попълват когато приключват обученията или когато има обучения по ключови компетенции, които са с по-малки модули и периоди - в рамките на 4-8 дни. Обикновено се попълват на финала на обучението. Дискусията обаче установи, че тези форми за обратна връзка по всяка вероятност не се въвеждат машинно и не се обработват статистически. Ето какви отговори дават на въпроса дали картите се обработват статистически служителите на АЗ:

„Аз, специално, съм ги събирала за информация, но, честно казано, не мога в момента да Ви отговоря дали статистически. Предполагам, че се обработват, но това нещо може и да бъде проверено. Не мога да Ви кажа.“

„И аз нямам информация. Ние ги даваме на друг отдел, но те какво ги правят ...събират се, но как се обработват, нямам информация. Другият отдел са „Политика на пазара на труда“. На тях ги предаваме, но какво точно ги правят, нямам конкретна информация и не мога да Ви отговоря.“

„По отношение на това дали самата информация в анкетната карта се обработва като някакъв вид регистър и т.н., специално в нашия сектор, аз лично не знам да се обработва в този вид, в който Вие питате и, евентуално, да се подава после по-нагоре, това нещо не мога да кажа дали е така.“

Обработката и анализа на информацията от онлайн формата за сигнали и анкетните карти за измерване на удовлетвореността се оформя като задължителна препоръка от страна на екипа, изпълняващ поръчката. Въпросните данни са важен елемент от веригата информация, необходима за измерване на ефекта от обученията – „успех от изпитите – удовлетвореност – реализация на пазара на труда“. Данните биха били естествено допълнение към проверките по документи, а биха могли и да се корелират с успеха от **изпитите** и реализацията на обучаемите. За въвеждане и обработка на информацията не е нужен допълнителен капацитет, а използване на наличен – експерт – статистик от системата на АЗ или пък обществена поръчка на малка стойност и с олекотена процедура. Данните и анализът е желателно да бъдат публични и споделени с всички институции – участници в процеса на ПОО – НАПОО, АЗ, МТСП и МОН.

7.6. Финансирането на мониторинга и последващия контрол

Финансирането на контролните процедури е изключително с бюджетни средства, като част от бюджетите на НАПОО и АЗ. Като цяло, участниците в дискусиите се солидаризират както в това, че допълнителни средства са необходими, така и по въпроса че не виждат откъде могат да бъдат осигурени въпросните финансови ресурси. Ясно че те няма как да бъдат за сметка на лицензираните организации. За липсата на визия по въпроса са показателни част от коментарите на участниците, в които липсва конкретика и в по-голямата си част са пожелателни и общи:

„Лично аз, доколкото знам, средствата, които идват в НАПОО това са от таксите за лицензиране, така че – като цяло да, и човешкият ресурс не достига. Не мога да дам точна информация как става финансирането и откъде идват средствата“ – представител на МТСП

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛ-
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

„Самите експерти, които работим в НАПОО извършваме последващия контрол. Това е.“
(тоест в рамките на възнагражденията си) – представител на НАПОО

„Заплащането на такси за мониторинг или контрол е неприемливо. Това силно ще затруднява дейността на ЦПО и ЦИПО. Това е сериозна административна тежест.“ – представител на МОН

„Относно финансирането е необходимо да се увеличи бюджетът на НАПОО както на контрола така и за разработване на ДОС.“ – представител на НАПОО

„Може би и поръчителят би трябвало да следи това какво е поръчал. Тоест – когато държавата е платила за обучение, би трябвало тя да следи за качеството и да прави мониторинг и контрол. Тоест, държавен бюджет ми се струва нещото, което трябва да се ползва в случая. Доколко парите стигат към настоящия момент е друга тема.“ – представител на АЗ

„Има бюджетна програма "Учене през целия живот", където са бюджетите на НАПОО, ЦРЧР и други. Необходим е по-гъвкав подход за финансиране“ – представител на МОН

„В момента Агенцията финансира извършването на въпросните 130 проверки в страната. Принципно са от държавния бюджет, като МОН има прогнозни бюджети, които се правят за 3 години напред. Там ги залагаме броят на проверките. Влагаме повишаване стойността на една проверка. Ако са 10000, слагаме 15000 за след 3 години. Така се финансира. Естествено, като средства, всяка бюджетна организация може да има желание за по-голямо финансиране, но засега НАПОО се справя, така че виждаме от всичките ни годишни доклади, че въпреки ограничения финансов ресурс, успяваме да правим проверките. Благодарение и на системата, за която говорихме, това се извършва по-икономично.“ – представител на НАПОО

Три други аспекта, свързани с финансирането бяха също обект на дискусия, без участниците да достигнат до голяма дълбочина или единна гледна точка по въпроса. Първият е констатацията на 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 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“.

Директорите от МТСП и МОН като цяло се съгласяват с констатацията, без обаче да са особено конкретни как евентуалното наличие на „собствена“ бюджетна програма би подобрило конкретно мониторинга и контрола на ПОО.

„От позицията в която съм, трудно мога да направя оценка, но понеже представляваме някой път държавата в мрежи, в които трябва да обясняваме, по някой път, за разходите, които се правят за професионалното образование и обучение, в повечето случаи на експертите, които са извън страната, им прави впечатление, че ние нямаме отделна програма за професионалното образование и обучение, а сме включени в съществуващите. Например,

----- 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“

бюджета на НАПОО е включен в програмата на МОН „Учене през целия живот“, което не е точно това. Да, ние сме част от „Учене през целия живот“, но е редно да бъдем отделна програма. Дали това ще допринесе за подобряване на ситуацията, на качеството, на разпределението на ресурсите, много трудно мога да преценя.“ – представител МТСП

„Сега, дали да има отделна програма – от гледна точка на нашата дирекция в МОН, можем да кажем, че действително боравим с общ бюджет, който се разпределя децентрализирано към институциите за професионално образование и обучение. Него го допълваме с минимални средства и минимален брой национални програми.“ – представител МОН

Вторият аспект, имащ отношение към финансирането е че липсата на средства винаги се разглежда успоредно с недостига на експерти в екипа на НАПОО. Фактът че съставът на Дирекция „професионална квалификация и лицензиране“ е едва от 13 служители се коментира основно в контекста, че те са затруднени в това да провеждат масирани проверки на място в центровете, по подобие на подхода, прилаган от АЗ. Тук възниква важният въпрос дали по НАПОО ще се концентрира изцяло върху документалния контрол през информационната система или напротив, при първа възможност ще се върне към контрола на място чрез осъществяване на проверки не само по сигнали за нарушения, но и на планови проверки на случаен принцип и в по-голям обем от досега реализираните 130 – 150 посещения. Ако бъде възприет вторият подход, тогава е логично да се мисли за създаване на регионални структури, които по мнение на председателя на НАПОО не е задължително да бъдат към Агенцията, но при всички случаи ще подобрят контакта с хората в центровете, ще спомогнат за подобряване на комуникацията, мотивацията, а оттам ще повишат и качеството на услугата.

Третият аспект, пряко свързан с недостига на човешки ресурси е опцията дейностите по контрола на място в ЦПО да бъде поверен на външна организация. Участниците 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 мониторинг – такъв например е казусът с мониторинга на студентските практики, реализиран от МОН.

7.7. Рейтинговата система

Мненията на участниците относно евентуалното въвеждане на рейтинг на ЦПО се поляризират. Това, с което институционалните представители са съгласни е че са налице достатъчно индикатори, особено такива за резултат, които могат да бъдат поставени в основата на една подобна класация. Не така стои въпросът с индикаторите за въздействие, но и в този аспект има решения. Едно от задължителните според участниците е обратната връзка за реализацията на обучаемите на пазара на труда и за тяхното кариерно развитие след завършването на курсовете. Участник от МТСП изразява мнение, че въвеждането на рейтингова система би имало положителен ефект върху центровете, които ще повишат качеството на обучение, за да привлекат повече курсисти. Налице е обаче и неблагоприятната хипотеза рейтингът да демотивира центровете, които са в долната половина на класацията, те да изпитат отлив на потребители и по този начин са заплашени да се маргинализират и да прекратят дейността си. Представител на НАПОО в една от групите дори прогнозира, че ако се въведе рейтинг, около половината ЦПО ще отпаднат от пазара. Представител на МОН пък изразява мнение, че



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

експертите от Европейската комисия са резервирани по отношение на рейтинговата система и препоръчват по-преки усилия за повишаване на качеството на ПОО.

Относно конкретните подходи, имащи практическо отношение към рейтинга, дава се пример с това как всяка година държавното предприятие Българо-германски центрове за обучение изисква обобщена информация за това, след като са проведени обученията през текущата година каква част от курсистите започват работа (това е един от индикаторите, свързан с реализацията на завършилите съответно професионално обучение). Техният въпрос е: „Каква част от хората, които са минали през техните обучения, са се реализирали на пазара на труда“ и дали това е по професията, по която са се обучавали или пък са започнали работа по друга професия, която не е свързана с това, за което те са придобили някакъв документ.

Представител на МСТП е на мнение, че „...винаги е добре да има някакъв вид класация. Това е стимул за центровете. Като имам предвид, че има центрове, които извършват 5 обучения на година и такива, които извършват 5000, просто...специалистите, които ще я правят, трябва много ресурс да вложат, за да я обективират, защото може да са 5 човека, но всички да са се реализирали, а могат да бъдат обучени 5000, обаче само 10% да са се реализирали. За мен, е трудоемък процес, който трябва много обективно да измери това качество.“

Агенцията по заетостта има капацитет и опит да проследява реализацията на преминалите обучение. Информационната система на АЗ е свързана с тази на НАП и могат да дадат информация за конкретно лице – какво се случва след определен период от завършването му, дали то е заето, дали то е заето по професия и на длъжност за които е учило.

Особено интересна а и важна, поради това че е водеща, е цитираната по-долу гледна точка на един от представителите на НАПОО:

„Много отдавна говорим за рейтинг на центровете. Преди това сме коментирали и рейтинг на професионалните гимназии в един друг проект. Рейтингът на висшите училища също е много интересен. Със сигурност няма как и не е редно, центровете да ги поставим в една класация, но идеята на проекта, тя е свързана с надграждане на информационната система на НАПОО, е да може за всеки един център по дадени критерии, един от които може да бъде реализацията, друг – резултата от проверките, които прави Агенция по заетостта или резултата от проверките, които прави НАПОО, да се види, примерно точки от 1 до 5 или от 1 до 100. Всеки център, на базата на обективен критерий, получава определен брой точки. Както купуваме пералня от Технополис и може да сложим три модела един до друг и да ги сравним по избрани от нас или дадени от търговеца критерий, по същият начин да можем да поставим центровете един до друг и да ги сравним. Например: искам в град Габрово да видя центровете, които обучават по електротехника и да ги сравня по брой обучени лица за миналата година, резултати от осъществените от Агенция по заетостта и НАПОО проверки, цена на курсовете, квалификация на преподавателите – кой какви преподаватели, има ли хабилитирани лица, материалната база собствена ли е, имат ли дуална форма на обучение... Когато дадено лице, което тепърва ще избира обучение, сложи тези 3 центъра един до друг, може информирано да направи избор и да знае, че е избрало по-добрия. Той може да е по-добър в 3 от посочените критерии, а в останалите 2 да не е по-добър, но изборът да е направен от гражданите. Така че, ние сме „за“, но не рейтинга на висшите училища, а една друга форма за сравнение на центровете.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Участниците логично достигат и до въпроса за следствията и последствията от евентуалното въвеждане на рейтинг на ЦПО - това значи ли, че впоследствие, центровете с по-висок рейтинг ще бъдат с предимство при изпълнението на проекти с държавно финансиране? Какво от това, че са с висок рейтинг? Законът сега дава право всеки център, който има лицензия, да изпълнява поръчка, държавна за професионално обучение. Въпросът е след като се направи някакво поддръжане на тези центрове, това да води след себе си някакви реални ползи, за да имат центровете наистина стимул да се издигат в тази класация.

7.8. Информационната система

Като цяло, ИС съдържа достатъчно информация и параметри. В системата се намира сканирано копие на медицинския документ, без който обучението не може да започне. Там се намира копие на дипломата за средно образование, ако е изискуема. Интегрирана е с регистъра на МОН за дипломите за средно образование, но не винаги връзката е достатъчно гладка, така че автоматично да може да се проверяват номерата. Има копия на протоколите, а също информация за преподавателите, участвали в обучението. Систематизирана е информация за базите и учебните планове, по които е осъществявано обучението, довело до издаването на това свидетелство за професионална квалификация. Част от тази информация, се генерира от информационната система, защото се съдържа в машинно-четим формат. Друга част от информацията, например, медицинското свидетелство и дипломата, няма как да се генерират и те се разглеждат от експерт, който е отговорен за проверката на съответния документ, ръчно. Поддържа се нещо, което практически наподобява досие на обучаваното лице.

Като всяка платформа, информационната система на НАПОО има своите достойнства и недостатъци. Като цяло, тя се оценява положително и това далеч не е само оценка от страна на институционалните представители, но и от всички останали представители на целевите групи, включени в количествения или в качествения компонент на социологическото изследване. Според участниците от страна на НАПОО, чието мнение по темата е водещо, налице са няколко функционалности, по отношение на които може да се желае да се надгражда тази информационна система. Един от примерите - информационната система не позволява виждането на заявлението на лицето за включването в даден квалификационен курс. Няма как да се види сключил ли е договор за обучение с конкретния център. Това се установява единствено и само на терен, на място в центъра за професионално образование и обучение.

Препоръчва се въвеждането много повече автоматични контроли, за да не се допускат понякога случващите се нарушения. Тези контроли основно трябва да касаят издаваните от ЦПО документи с фабрична номерация. Всеки един документ, всяко едно свидетелство за професионална квалификация е обект на персонална оценка от служител от НАПОО, като част от информацията от този пакет от документи, съпътстващи свидетелство за професионална квалификация се генерира от системата и се проверява пак с автоматични контроли. По-голямата част се прави от конкретен експерт. Тази проверка се осъществява ежедневно, защото ежедневно центровете качват свидетелства

Налице са известни опасения, че ако информационната система се усложни прекалено, това ще доведе и до усложняване на нейната поддръжка, за което, поне към момента не са предвидени средства. Предлага се в ИС да се изгради общ модул с Агенцията по заетостта, достъпен за ползване от двете агенции, основно за организиране и анализ на контролните дейности. Дори се



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

споделя информация, че АЗ разполага със средства за закупуване на техника за участие в изграждането на модула.

7.9. Правни дефицити и абсурди

Като цяло, системата на ПОО е добре обезпечена нормативно и участниците не регистрират фрапантни правни дефицити или противоречия. Една от най-често срещаните забележки от страна на ЦПО-тата е във връзка с отменените наредби, свързани с осигуряване на качеството.

„Има две наредби, свързани със Закона за училищно и предучилищно образование, трябва да ги имаме, но ги няма в момента. Едната е наредба за качеството на обучението. С вътрешни документи или с другите документи, ние до някаква степен компенсирате липсата ѝ, или пък с твърде много конкретика в Закона за професионалното образование и обучение, което вече започва да го превръща и него самия в наредба. Другата наредба, която до някаква степен би помогнала на възрастните, това е наредбата за кредитната система. Знаете, че при възрастните хора, много често те се явяват в обучаващата институция с някакви вече формирани знания и умения, било с вече предишни обучения, било с трудов опит. Имаме Наредба за валидирането, но наредба за кредитната система ще допринесе за устойчивостяване на тези знания и умения, които хората притежават.“ – представител на НАПОО.

Погледнато от правна, но и от политическа гледна точка, темата за подобряване на нормативната среда на ПОО неизбежно опира до перспективите и възможностите за по-същностни изменения в ЗПОО:

„...ако ще променяме, наистина, скоро Закона за професионалното образование и обучение, да се насочим към един по-рамков закон, тоест, в него да няма всички тези процедури, които го правят доста несъразмерен в свои отделни части, пък и закон по-трудно се променя, отколкото наредби. След това, поредица от наредби – тези, които липсват, да се разработят. И не на последно място, това което установяваме че липсва, са различни видове механизми, които да направят приложението на тази нормативна рамка или да дадат насоки, различни указания, които да направят нормативната рамка да работи. Пак ще дам пример с това, че в по-северните страни се борави със сравнително по-малко законодателство, а повече с указания, насоки и т.н. Тоест, този баланс между твърдото законодателство и меките мерки, си мисля, че би могло да подобри нашият законодателен ландшафт.“ – представител на МОН

8. Изводи и препоръки

8.1. Целева група обучавани лица

- Курсистите най-често са включени в групово обучение, протичащо в дневна форма.
- Обучаващите се в центровете за професионално обучение лица показва висока удовлетвореност от курсовете. Програмата отговаря на очакванията им и има оптимално съотношение на часовете, предвидени за теория и практика. Анкетираният имат високо мнение за преподавателите, прилаганите от тях методи, използваните материали, базата и цялостната организация на курсовете.
- Високото ниво на удовлетвореност се потвърждава и от самооценката на курсистите за усвоените знания и умения. Мнозинството от тях считат, че биха се представили много добре или отлично на изпитите както по теория, така и по практика.

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Въпреки че удовлетвореността е много висока, все пак има възможност за подобрене чрез добавяне на повече часове за практика в самите центрове и в реална работна среда.
- Съществува необходимост от допълнително популяризиране на интернет страницата на НАПОО сред целевата група. Това би спомогнало за по-внимателен подбор на обучителен център от страна на кандидатите за обучение. От друга страна, това е и превантивна мярка срещу недобросъвестните фирми в сектора.

8.2.Целева група представители на ЦПО

- Основните проблеми пред развитието на центрове за професионално ориентиране, посочени от техните представители, са административната тежест и високите цени на курсовете. Акцент е поставен и върху различното ниво на качеството в отделните институции.
- Интервюираните се разделят по отношение на таксите за лицензиране. Все пак по-голяма част от тях смятат, че таксата следва да има два компонента – постоянен и плаващ, който да зависи от броя на професиите, по които центърът се лицензира.
- Представителите на центрове смятат, че при изграждането на рейтингова система в най-голяма степен следва да бъдат отчетени резултатите на курсистите при реализацията им на пазара на труда.
- Попълването на докладите за самооценка в информационната система на НАПОО не затруднява центрове. В малко по-голяма от средната степен затруднения се срещат при по-скоро лицензираните центрове, предлагащи обучения по малко на брой специалности и намиращите се на територията на Северния централен и Североизточния район за планиране.
- Лесното боравене със системата води до желание на ЦПО повечето контролни процедури да бъдат изпълнявани чрез информационната система и по-конкретно с помощта на автоматични контроли и мониторинг.
- Отправени са редица препоръки, които биха могли да доведат до подобряване на информационната система. С най-голяма тежест сред тях са въвеждането на следните модули: за обучението по част от професия по Рамкова програма Д; за самооценяване на качеството от ЦПО; за обучение на професии с придобиване на правоспособност, за измерване на удовлетвореността на обучаваните, както и за проследяване на тяхната реализация след завършване.

8.3.Целева група представители на ЦИПО

- Системата за професионално ориентиране в ЦИПО не е достатъчно добре развита и има необходимост от целенасочен усилия за нейното подобряване.
- Основната пречка пред нейното функциониране е липсата на нагласа в обществото за необходимостта от професионално ориентиране. Поради тази причина центрове не могат да разчитат на приходи от консултиране и трудно могат да функционират самостоятелно.
- Няколко предложения следва да бъдат отчетени при предприемането на мерки за подобряване на системата за професионално ориентиране – прилагане на тестове за кариерно ориентиране на по-ранен етап; регламентиране на възможността за



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

сътрудничество между училищата и ЦИПО; удължаване на продължителността на професионалното ориентиране по програмите за заетост; и разширяване на възможностите за признаване на неформалното образование.

- Представителите на ЦИПО са положително настроени към изграждането на рейтинг за центровете за професионално обучение, но не мислят, че това ще окаже пряк ефект върху тяхната работа.
- Част от респондентите споделят мнението, че ЦПО и ЦИПО не би следвало да са отделни структури, тъй като тяхната работа е взаимосвързана. Следователно според тях те би следвало да се лицензират в рамките на една процедура.
- Новият модул в информационната система на НАПОО следва да бъде максимално опростен и съобразен с различното ниво на обща и компютърна грамотност на потребителите. В тази връзка е подходящо да бъдат обособени два отделни входа – за специалисти в системата и за лица, търсещи услуги по професионално ориентиране.
- Предвид слабата популярност и към момента на страницата на НАПОО изграждането на нов модул трябва задължително да бъде популяризирано чрез целенасочена информационна кампания.
- Представителите на ЦИПО изразяват висока удовлетвореност от комуникацията си с НАПОО. С цел подобряване на взаимодействието, се препоръчва периодично организиране на срещи с представители, както и изпращане на информационни материали, засягащи дейността на центровете.

8.4.Целева група работодатели

- Работодателите не са запознати в детайли със системата за професионално образование и обучение. Основните им познания са базирани по-скоро на личния им опит в системата като ученици или родители. На фона на останалите институции, системата в центровете за професионално обучение се познава още по-слабо.
- Доверието към документите за професионална квалификация, издавани от центровете, се ползва със сравнително по-слаба степен на доверие. Това е очаквано предвид по-ниската степен на запознатост с тяхното функциониране и по-краткото време, в което те функционират на фона на други образователни институции.
- Недостатъчната запознатост се отразява и в даването на умерено положителна оценка по отношение на обучението в центровете. Като цяло делът на негативните оценки е нисък, но липсват и категорично положителни мнения.
- Работодателите открояват липсата на връзка с потребностите на бизнеса и слабото ниво на включването му в процеса като най-сериозни проблеми пред системата за професионално обучение в центровете.
- Съществува известно противоречие между критиката на бизнеса, че обучение не отговаря в достатъчна степен на търсенето на пазара на труда и недостатъчната готовност за по-активно участие в процеса по разработване на документи и мерки в сферата на тяхната дейност.
- Търсенето на подходящи варианти за по-активно въвличане на бизнеса в процеса чрез даване на предложения би било от полза както за развитието на професионалното обучение, така и за усещането на работодателите, че мнението им е отчетено.

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“

- Необходимо е да се предприемат мерки за популяризиране на дейността на централите сред бизнеса. За целта може да бъде проведена информационна кампания за разясняване на възможностите за наемане на завършили, както и за включване на персонала в курсове за професионална квалификация.

8.5.Целева група представители на работодателски организации

- Работодателските организации като цяло отчитат подобрене на системата за професионално образование и обучение, дължащо се на подобреното взаимодействие на институциите, актуализирането на програмите и образователните стандарти.
- Като основни пречки пред системата на ПОО се открояват остарялата материална база, недостатъчния интерес към професионалното образование и обучение, квалификацията на преподавателите и недостатъчно активната роля на бизнеса.
- Предложенията за подобрене на системата, на които следва да се обърне най-голямо внимание са: да се отчитат разликите между професионалното образование и професионалното обучение; да има разлика и при изпитите за ученици и възрастни; както и да се подобри диалога между заинтересованите страни в процеса;
- Като проблем пред функционирането на централите за професионално обучение се посочва слабата мотивация на обществото за учене през целия живот, което прави централите зависими от финансиране по програми и проекти. На свой ред това отваря врати за недобросъвестни фирми, които съществуват, само за да усвояват средства.
- Работодателските организации са привърженици на строгия контрол над централите, който по тяхно мнение се осъществява и към момента. Липсва единодушно мнение по отношение на необходимостта от допълнителни санкции.
- Изразени са критики по отношение на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация. Те са основно в две направления – графикът за провеждане на изпити и изискването за заснемане на изпита.
- Подкрепя се идеята за изграждане на рейтинг за ЦПО, но е добре индикаторите да бъдат подбрани внимателно, така че в максимална степен да гарантират обективност. Подходящо е при разработването им да бъдат проведена среща/кръгла маса с представителите на всички заинтересовани страни.
- Има необходимост от предприемане на допълнителни мерки за популяризиране на професионалното обучение. В рамките на една информационна кампания е добре да се адресират послания както към потенциалните обучаеми лица, така и към работодателите, които понякога подхождат с недоверие към възможността за по-активно включване в системата.
- Работодателските организации оценяват взаимодействието с НАПОО на много високо ниво.

8.6.Целева група представители на институциите

- Участниците във фокус-групите се затрудняват да разграничат мониторинга и качествения контрол. Тези понятия по-скоро се използват като словосъчетание или синоними. Процедурите по последващия контрол на обученията са много по-



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

разбираеми и добре познати на представителите на институциите, вероятно и поради по-голямото им застъпване в нормативната база. Дефицитите по отношение на мониторинга следва да бъдат запълнени.

- Експертите детайлно описват и одобряват модела при който МОН и МТСП управляват политически процесите и отношенията, както и обезпечават нормативно професионалното образование и обучение, докато същинските контролни процедури са концентрирани в НАПОО и Агенцията по заетостта. Няма припокриване в контролните функции на двете агенции.
- Полезно би било, ако информацията, събирана от Агенцията по заетостта от онлайн формата за сигнали и от анкетната форма за измерване на удовлетвореността бъде въвеждана, обработвана статистически, анализирана и споделяна от участниците в процеса на ПОО. Към момента това не се прави.
- Евентуалното въвеждане на рейтингова система за ЦПО трябва да бъде внимателно обмислено, за да не доведе до демотивиране и отпадане от пазара на част от центровете. При всички случаи е желателно един от индикаторите с голяма тежест за формирането на рейтинга да бъдат реализацията на обучените лица на пазара на труда и тяхното кариерно израстване.
- Желателно е от гледна точка на последващия контрол, а и в контекста на извънредните епидемиологични мерки, да не се абсолютизират възможностите на информационната система на НАПОО, колкото и успешно тя да бъде надградена и усъвършенствана. Би било добре да се увеличи капацитетът на НАПОО за извършване на контрол на място, в това число и с регионално покритие. Всички участници се солидаризират по въпроса, че живият контакт няма как да бъде negliжиран.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

9. Анализ на базата на констатации и препоръки

Анализът въз основа на документалното проучване и проучването сред всяка от целевите групи е групиран в съответните области в текста по-долу, за да се даде отговор на изискванията, включени в Техническата спецификация в Поддейност №4 на Дейност 1 елементи.

9.1. Силни и слаби страни на съществуващите политики и услуги за планиране, изпълнение, мониторинг, контрол и мерки за подобрене на качеството на услугите за професионално обучение

Политиките в областта на професионалното образование и обучение се определят от Министерски съвет. Ключова роля в тези политики имат две министерства:

Министерството на образованието и науката (МОН) провежда държавната политика в областта на **професионалното образование и обучение** и **Министерството на труда и социалната политика (МТСП)** участва в провеждането на държавната политика в областта на **професионалното образование и обучение**.

Роля в политиките имат и други отраслови министерства (МЗ и други отраслови министерства като МЗХ, ММС, МК), които участват в процеса на организиране и провеждане на професионалното образование и обучение.

Изпълнението на държавната политика за професионално образование и обучение включва организирането, ръководството, координацията, методическото подпомагане и провеждането на професионалното образование и обучение, квалификацията и преквалификацията, както и валидирането на придобити знания и умения.

Законодателно, отново в изпълнението на политиката участват широк кръг участници с различна йерархия. Това широко участие затруднява ефективното и ефикасно изпълнение на функцията.

Контролът на политиката отново има комплексен характер като по отношение на контрола правомощия имат НАПОО и АЗ, докато другите основни институции – МОН и МТСП участват в планирането и изпълнението на политики.

Силни страни	Слаби страни
ЗПОО въвежда дефиниция за качество в чл. 9а - В чл. 9а, ал. 2 от ЗПОО е регламентирано, че институциите, които имат право за осъществяване на обучение за придобиване на професионална квалификация, определени в чл. 9 от ЗПОО, осигуряват качество на професионалното образование и обучение чрез изграждане на вътрешна система за осигуряване на качеството при спазване на държавните образователни стандарти за	Съществуващата Наредба за оценка на качеството е отменена и няма нова, която да постига съответствие с препоръките на ЕК Към момента няма действаща наредба по чл. 9а, ал 4 от ЗПОО. Тази празнота в момента е преодоляна с Указания за разработване на вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение в центрове за професионално обучение, издадени от НАПОО към ЦПО.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

<p>придобиване на квалификация по професии и на действащото законодателство.</p> <p>Чл. 9а, ал. 5 от ЗПОО регламентира извършване на самооценка на качеството на дейността на институциите, които областите, критериите и показателите за извършване на самооценяването се определят в държавния образователен стандарт по чл. 22, ал. 2, т. 15 от Закона за предучилищното и училищното образование.</p>	<p>Към момента няма действащ ДОС за управление на качеството в институциите.</p>
<p>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. . Това позволява улеснена процедура за изменение на процедурите (в случай на необходимост), тъй като подзаконовите нормативни актове се променят по бързо.</p>	<p>Не всички документи на подзаконово ниво съответстват на актуалните законови разпоредби на ЗПОО и ЗПУО. В раздел 1 на доклада са посочени нормативни актове, които следва да се изменят, за да се приведат в съответствие с действащите нормативни актове от по-висока степен.</p> <p>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</p> <p>Наредбите за правоспособност са изключително разнородни като структура и съдържание – в някои има изисквания към преподавателите, в други минимален хорариум часове, в някои подробно е указано как да се провежда изпитът и т.н. Предвид горното препоръчително е да се създаде унифицирана структура на Наредба за правоспособност, което също би облекчило ЦПО и останалите институции, които осигуряват обучения за придобиване на квалификация.</p> <p>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.</p>



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

	<p>В модела за контрол на качеството на професионалното обучение не е предвидена външна оценка от независима институция.</p> <p>Като добър пример може да се взимат създаденият в сферата на образованието (приложимо и към професионалното образование) Национален инспекторат по образованието (с цел гарантиране на неговата независимост и обективност в оценяването), който отговаря за извършване на оценка на качеството на образованието на базата на критерии и индикатори, които са разпределени в две области за инспектиране: „Образователен процес“ и „Управление на институцията“.</p>
<p>ЗПОО регламентира като вид форма на обучение дистанционното обучение.</p>	<p>На подзаконово ниво липсва регламент за условията и реда за провеждане на дистанционно обучение на</p>
<p>Проектът на Правилник на НАПОО е актуализиран и е преминал оценка на въздействието (2018 г.)</p>	<p>Слабост е това, че Правилникът за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение е последно изменен през 2013 година. Документът не е приведен в съответствие с влезлия в сила на 01.08.2016 ЗПУО, измененията в ЗПОО, в сила от 01.08.2016 г. и от 06.11.2018 г. по отношение на функции на НАПОО, използвана терминология (ДОИ, ЗНП и др), щатни бройки и др.</p>
<p>ЗПОО дефинира последващия контрол, който се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение относно изпълнението на изискванията по чл. 49а, ал. 2 от ЗПОО и представяне на информацията по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО от центровете за професионално обучение и от центровете за информиране и професионално ориентиране. Редът за осъществяване на последващ контрол е определен във вътрешни документи на НАПОО.</p>	<p>В нормативната уредба и вътрешните правила на НАПОО липсва дефиниция или споменаване на понятието мониторинг. Дефинирането на това понятие и индикатори, които да измерват качеството на професионалното образование и обучение, ще спомогне за повишаване на качеството на ПОО.</p>
<p>Сред функциите на НАПОО и УС е да обобщава и анализира резултатите от оценка и анализ на политиките за ПОО и по този начин да предлага подходи за развитие и подобряване на системата, докато другите администрации участват и съдействат</p>	<p>Слаба страна в процеса на планиране на политиките е, че участниците са много и е необходимо по-внимателно да се планира, като се вземат предвид резултатите (оценката) от изпълнението на политиките за предходни периоди.</p>



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

	Съществува и йерархичната зависимост между участниците. НАПОО е агенция, а важни участници са йерархично по-високо поставени
Силна страна е, че контролната дейност е ясно разграничена и уредена и НАПОО и АЗ изпълняват задълженията си, без да има припокриване.	Слабост е времетраенето и сложността на процедурата за координация, като възможно решение е чрез Правилника на НАПОО това да се регулира. По-комплексно решение е да се промени ЗПОО в съответствие с координационните функции на НАПОО Контролната дейност е насочена основно към законосъобразност, без да се оценяват критерии за качество на ПОО.
Има механизъм за самооценка на качеството в професионалните училища и ЦПО. Те изготвят и периодични доклади за оценка на качеството. НАПОО анализира докладите	Наредбата, с която се регламентира самооценката на качеството в професионалните училища, е отменена. Данните от тези анализи не намират широко приложение. Липсва цялостен подход и в аспекта „оценка на качеството“, както и обратната връзка от страна на заинтересованите страни: регистрите, които се поддържат в образованието, не са интегрирани с регистрите на данъчната и социално-осигурителната система, както и тези на Агенция по заетостта, което не позволява проследяването на реализацията на придобилите професионална квалификация
Съществуващите процеси на планиране и изпълнение на политики и услуги за професионално обучение и на контрол на качеството на услугите за професионално обучение съответстват частично на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение и следователно трябва да се търси подобрене и надграждане . Подобна възможност за подобрене е въвеждането на индикатор „използване на придобитите умения на работното място“, който към момента не се прилага в страната.	Стратегическата рамка частично съответства на Европейската
Стратегическата рамка за изпълнение на секторна политика за ПОО в България е в	Липсва въведена система за мониторинг и оценка на държавната политика в ПОО.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

процес на актуализиране. На портала за обществени консултации през месец октомври 2019 г. са публикувани за обществено обсъждане проект на Решение за приемане на Актуализирана стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2019 - 2021 година и на оперативни документи за нейното изпълнение. С проекта на Решение се предлага приемане на *Актуализирана стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2019-2021 г., План за действие за периода 2019-2021 г. и Мониторингов доклад за изпълнението на Плана за действие за 2015-2017 (вкл. и за 2018 г.) в изпълнение на Стратегията.* Проектите на документи фокусират общественото внимание върху засилване на връзката с пазара на труда, взаимодействието с бизнеса и ускореното въвеждане на дуалната система за обучение. Новите елементи в Актуализираната стратегия са дефинираните визия, водещи принципи и цели. Анализирани са състоянието и са определени предизвикателствата пред професионалното образование и обучение. Дефинирани са нови приоритетни области на въздействие. В приетия План за действие за периода 2019-2021 г. са конкретизирани дейностите и мерките. Те са обвързани с целите на тази политика, определени в Актуализираната стратегия и посочват конкретните управленски действия, които ще бъдат предприети.

Следва да се отбележи, че и сега действащата стратегия е обвързана с ключовите европейски стратегически документи в областта на ПОО, както и с националните стратегически документи: Националната програма за развитие и Националната програма за реформи. Стратегията кореспондира с Националната Стратегия за

Що се отнася до мониторинг, както беше отбелязано на няколко места в доклада, такова понятие не е въведено. Липсват и външни оценки на политиките, както и анализ на качеството, не са установени и критерии за извършване на тези оценки, нито пък критерии и показатели за мониторинг и оценка на качеството в дейностите по изпълнение на политиките за ПОО.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

учене през целия живот за периода 2014-2020 година.	
---	--

Валидна е направената препоръка във функционалния анализ на политиката за ПОО за **подобрене** на изпълнението на държавната политика за професионално образование и обучение чрез предложения за усъвършенстване на системата, актуализиране на прилаганите държавни образователни стандарти, актуализиране на СПОО. Също така подобряване на качеството на практическо обучение и на доставяните услуги, структурни промени с цел оптимизация на образователни и обучителни структури в системата, чрез откриването, преобразуването, промяната и закриването на образователни и обучителни институции.

Друга препоръка е да се въведе системата за мониторинг и оценка на държавната политика за ПОО. В това отношение е изключително важна функцията на НАПОО и УС съществува ангажимента за обобщаване на резултатите от оценката и анализа на политиката за ПОО и въз основа на тях да формулира предложение за развитие и усъвършенстване на системата. Останалите организации, които имат отношение трябва да участват и съдействат.

9.2.Препоръки за подобрене на настоящите практики за мониторинг и контрол на качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО, осъществявани от НАПОО, МТСП, АЗ, вкл. и недопускане припокриването на дейности между институциите

Настоящите практики за контрол на качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО, осъществявани от НАПОО и АЗ са разписани в няколко документа, включени в анализа на нормативните документи в настоящия доклад. В допълнение по време на направените проучвания беше събрана информация относно мненията на различните участници и заинтересовани страни в процесите, които са анализирани и включени в настоящите препоръки.

Както беше отбелязано и по-горе, „мониторинг“ не съществува в нормативните документи, които регулират задълженията на НАПОО, а задълженията на НАПОО и АЗ са свързани с контрол.

В рамките на осъществявания последващ контрол от страна на НАПОО по отношение на процедурата за оценяване и документиране на резултатите, постигнати в процеса на обучение (знания, умения, компетентности) в ЦПО, проверката обхваща преди всичко документацията, свързана с организацията и провеждането на изпит/държавен изпит за приключване на обучението. Тук се включват заявления за допускане до изпит/държавен изпит, заповеди за сформирани на изпитни комисии, утвърдени изпитни материали – изпитни билети и практически задачи. Обект на проверка са също и документите относно приключване на обучението: писмени работи от изпит/ държавен изпит – част теория и част практика; протоколи за резултатите от изпит/ държавен изпит – част теория и част практика; протокол с окончателни оценки; книга за протоколите от изпити, досие на курсистите, издадените свидетелства за професионална квалификация и/или удостоверения за професионално обучение, наличието и начина за водене на регистрационни книги за издадените документи за професионална квалификация. Последващият контрол обхваща също и материално-техническата база и ресурсната осигуреност



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

на ЦПО за осъществяване на цялостния процес по организиране, провеждане и завършване на професионално обучение за придобиване на професионална квалификация.

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 заложени конкретни мерки и дейности.

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 финансови средства за провеждане на професионално обучение за различни категории лица. Управляващият орган на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 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. Но отново 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.

Вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение и измерване на постигнатото качество в ЦПО

Осигуряването и самооценката на качеството на цялостната дейност на ЦПО, включително и в организирането и провеждането на изпити за придобиване на професионална квалификация е нормативно определено в чл. 9а и чл. 22, ал.8 на ЗПОО. До 31 януари на всяка календарна година централните за професионално обучение и централните за информация и професионално ориентиране са длъжни да представят в Националната агенция за професионално образование и обучение информация за извършената дейност през предходната календарна година и годишен доклад за самооценка на качеството чрез информационната система на агенцията. Националната агенция за професионално образование и обучение определя индикатори за предоставяне на годишна информация за извършената дейност по ал. 8 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;
2. придобиване на професионална квалификация;
3. реализация на лицата, придобили професионална квалификация.

За всяка от областите самооценяването се осъществява по индикатори, при използване на критерии, определящи равнището на качеството. Критериите се оценяват с точки, като максималният общ брой точки по всички критерии е 100. Самооценяването се провежда по процедури, утвърдени от директора на ЦПО. По всеки критерий се разработва процедура, която съдържа:

- предмет и цел
- инструментариум

----- 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“

- описание на технологията на провеждане
- вида на доказателствения материал (справка, контролна карта, протоколи, въпросници, анкети и др.)
- начин на обработване на доказателствения материал
- режима на съхранение и защита на информацията
- отговорностите на лицата, извършили самооценяването

Самооценяването в област **„достъп до професионално обучение“** се извършва по 10 индикатора: публичност и популяризиране на предлаганото професионално обучение; достъп на уязвими групи до предлагано професионално обучение от ЦПО; достъп на лица, преждевременно напуснали образователната система, до предлагано професионално обучение от ЦПО; осигурена достъпна архитектурна среда; наличие на материално-техническа база (собствена или наета) за проведените обучения по професии (учебни кабинети, учебни работилници, лаборатории и др.) в съответствие с изискванията на ДОС/ДОИ; достъп до професионално обучение по професии и специалности с приоритетно значение на регионалния пазар на труда и проведено обучение по тях; равнище на административно обслужване; предоставяне на възможност за професионално обучение в различни форми на обучение; относителен дял на курсистите от уязвими групи спрямо общия брой обучавани (%); предоставяне на възможност за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на лица, навършили 16 г., по утвърдени от ЦПО правила и ред за валидиране.

Самооценяването в област **„придобиване на професионална квалификация“** се извършва по следните 19 индикатора: функционираща вътрешна система за осигуряване на качеството на професионалното обучение в ЦПО, вкл. механизъм за вътрешен мониторинг и контрол; проведено измерване на постигнатото качество чрез самооценяване през предходната година; относителен дял на учебните програми, разработени с участието на социалните партньори (синдикати, бизнес), от общия брой учебни програми (%); актуализирани учебни планове и програми в съответствие с промяна в ДОС, промяна в нормативната уредба за професионалното обучение, по заявка на възложителя на обучението и др.; осигурен преподавателски състав с квалификация, съответстваща на изискванията, определени в ДОИ/ДОС за обучение с придобиване на квалификация по професия; относителен дял на преподавателите, участвали в различни форми на допълнително обучение и квалификация, за актуализиране и повишаване на професионалните знания, умения и компетентности, в това число и чрез мобилност в друга страна и/или на работно място в реална работна среда, спрямо общия брой преподаватели (%); използване от преподавателите на разнообразни интерактивни форми и методи на преподаване, насочени към практиката; относителен дял на курсистите, провели практическо обучение на работно място в реална работна среда, при работодател, спрямо общия брой обучавани (%); относителен дял на напусналите ЦПО спрямо постъпилите в началото на обучението (%); относителен дял на придобилите професионална квалификация спрямо постъпилите в началото на обучението (%); относителен дял на придобилите професионална квалификация лица от уязвимите групи спрямо постъпилите в началото на обучението лица от тези групи (%); относителен дял на придобилите професионална квалификация лица от преждевременно напусналите образователната система спрямо постъпилите в началото на обучението лица от

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

тези групи (%); относителен дял на успешно положилите държавен изпит за придобиване на степен на професионална квалификация и/или изпит за проведено професионално обучение по част от професията от допуснатите до тези изпити (%); относителен дял на проведените изпити за придобиване на квалификация по професии с участието на представители на работодателите и представители на работниците и служителите спрямо общия брой на проведените изпити (%); относителен дял на проведено валидиране на професионални знания, умения и компетентности от общия брой курсисти, придобили степен на професионална квалификация и/или квалификация по част от професия (%); формулиране на критериите за оценяване на знанията, уменията и компетентностите и информираност на курсистите за тях; използване на разнообразни форми за текуща проверка на знанията, уменията и компетентностите на курсистите; участие в национални и международни програми и проекти; сътрудничество със социалните партньори на местно и регионално ниво (представители на работодателите и представители на работниците и служителите).

Самооценяването в област **„реализация на лицата, придобили професионална квалификация“** се извършва по следните 5 индикатора: относителен дял на реализираните лица на пазара на труда по професията (до една година след придобиването на професионалната квалификация) спрямо общия брой придобили професионална квалификация по същата професия (%); относителен дял на продължилите ПО, за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация, спрямо общия брой придобили професионална квалификация (%); степен на удовлетвореност на завършилите ПО от качеството на професионалната подготовка (установява се при проведено анкетизиране на курсистите след приключване на обучението); степен на удовлетвореност на работодателите от знанията, уменията и компетентностите на придобилите професионална квалификация и от пригодността им за заетост (установява се при проведено анкетизиране на работодателите); степен на удовлетвореност на работодателите от партньорството с ЦПО (установява се при проведено анкетизиране на повече от 50% от работодателите - партньори на ЦПО).

професионалното обучение в страната.

Препоръки:

Да се изгради цялостен подход за управление на качеството в ПОО на системно и институционално ниво. За целта 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.

НАПОО да анализира регулярно резултатите от оценка на качеството, като се правят обосновани препоръки при планиране на цялостната политика за ПОО. В процеса трябва да се включат заинтересованите страни на всички нива на системата за контрол на качеството, като се опише



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

ясно процеса за обратна връзка. Аналитичните данни от оценка и мониторинг да се вземат предвид при планиране на политиките за ПОО, както и политиките на пазара на труда.

Механизъм за контрол на качеството на ПОО трябва да се приведе в съответствие с препоръките на ЕК, като се вземат предвид и препоръчаните индикатори. Да се надгради съществуващата в момента система за самооценка, с която предоставящите ПОО са вече запознати, като се разработи механизъм за проследяване и оценка на качеството със съответните индикатори и се определят институциите, които отговарят за тази оценка. Механизмът за контрол на качеството да бъде формализиран чрез допълване на съществуващ или изготвяне на нов нормативен документ (Наредба), който въвежда тази система.

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. Това би могло да стане например в Правилника за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение, ЗПОО или подзакон нормативен акт.

Да се актуализира съответно и процедурата за последващ контрол, като се допълнят терминологични уточнения и се въведе «мониторинг» като термин или „проследяване на изпълнението“, различен от контрол и се определи механизъм по който да се осъществява. Удачна формулировка е: дейност по систематично и непрекъснато събиране, анализ и използване на информация с цел управленски контрол, идентифициране и предприемане на корективни действия.

В този смисъл мониторингът, осъществяван от НАПОО, ще е свързан и с изпълнението на мерките на основния стратегически документ, а именно Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение. Резултатите от този мониторинг (и оценка в края на периода на изпълнение) са относими към създаването и актуализирането на следващия документ, включително и към актуализацията на други свързани стратегически документи с развитие на пазара на труда и учене през целия живот,

9.3.Констатирани слабости и липси относно регламентите за организиране и провеждане на обучение за придобиването на правоспособност, обучението по част от професия, дистанционно обучение и др., които оказват съществено влияние върху качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО

Съгласно ЗПОО правоспособността е признато притежаване на задължителен обем от професионални компетенции, което дава право за упражняване на конкретни трудови дейности.

За част от професиите в СППОО се изисква спазване на допълнителни регулации (Наредби за правоспособност). Те са свързани с дейности като заваряване, обслужване на кранове, мотокари, товароподемна техника, парни и водогрейни котли. Също така в тази категория попадат и екскурзоводите, спортно педагогическите специалисти, планинския водач.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Наредбите за правоспособност се издават от различни ведомства- например министър на младежта и спорта, министър на културата, министър на образованието и не винаги са в съответствие с нормативната уредба в областта на професионалното образование и обучение.

Също следва да се отбелжи, че наредбите за правоспособност са изключително разнородни като структура и съдържание – в някои има изисквания към преподавателите, в други минимален хорариум часове, в някои подробно е указано как да се провежда изпитът и т.н. Препоръчително е да се създаде унифицирана структура на Наредба за правоспособност, което също би облекчило ЦПО и останалите институции, които осигуряват обучения за придобиване на квалификация.

Известни затруднения произтичат при унифицирането на изискванията в държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия, в Наредбите за правоспособност и в различни подзаконовни нормативни актове, най-вече в следните области:

- Използване на разнородна терминология – напр. нива, степени;
- Придобиване на правоспособност след обучение по част от професия;
- Входящото минимално образователно равнище;
- Изисквания към преподавателите;
- Редът за организиране и провеждане на изпитите за правоспособност (като регулярност и особености);

Където е налице липсваща информация или разминаване по отношение на изискванията в различните документи (Наредби за правоспособност и ДОС), ЦПО сами трябва да тълкуват кое как да се организира.

В обобщение може да се предложи преди да се обмисли нов подход към последващия контрол и изпитите за придобиване на правоспособност и да се потърси решение как би могло да се извърши синхронизиране между Наредбите за правоспособност и ДОС (и като цяло с действащата към 2020г. нормативна уредба в областта).

Един вариант може да бъде при последващо актуализиране на съответната Наредба за правоспособност същият експертен екип, който я разработва, да бъде включен при актуализирането на ДОС.

Друг вариант може да бъде Министерът на образованието и науката да инициира процес на синхронизиране на документите и процедурите за професиите с правоспособност, като определи срок и отговорни институции, които да приведат документите в съгласуваност.

Дуално обучение, придобиване на квалификация по част от професия, дистанционно обучение

Формите на обучение за лица, навършили 16 години, са дневна, вечерна, заочна, самостоятелна, индивидуална, дистанционна и обучение чрез работа (дуална система на обучение). Формите на обучение, учебното време и броят на обучаемите в курса се определят от обучаващата институция. Те могат да се съгласуват със заявителя на професионалното обучение.

Дуално обучение - ЗПОО съдържа уредба относно основни аспекти по отношение осигуряване на качество на обучението чрез работа (дуална система на обучение). По-специално те са

----- 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“

свързани с изисквания към задълженията и функциите на работодателите, наставниците, учителя-методик и наставника, които са ключови участници в обучението чрез работа (дуална система на обучение):

- Въведени са изисквания към работодателите за участието им като равнопоставен партньор в обучението чрез работа;
- Определени са функциите и изискванията към подготовката на учители и наставници в дуалната система на обучение;
- Разширен е обхватът на училищата, предлагащи дуално обучение;
- Въведени са разпоредби за регулярното актуализиране на учебните програми.

Прилагането на акта е насочено към осигуряване на условия за качествено професионално образование и обучение на работното място при работодатели, за повишаване качеството на професионалното образование и обучение в съответствие с динамично променящите се изисквания на бизнеса, както и за превенция на ранното напускане на училище и за повторно включване на учениците в обучение за придобиване на професионална квалификация.

На подзаконово ниво са приети

- Наредба № 1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (ДУАЛНА СИСТЕМА НА ОБУЧЕНИЕ), която урежда условията и реда за провеждане на обучението чрез работа (дуална система на обучение), което се организира и осъществява в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО) и Кодекса на труда (КТ). В наредбата се регламентират и оценяването, завършване и удостоверяване на обучението чрез работа, както и контролът на организацията и провеждането на обучението чрез работа.

- Наредба № РД-04-4 от 8 ноември 2019 г. за условията и реда за създаване и поддържане на информационна база данни на работодателите, които отговарят на изискванията за участие в партньорства за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение) – с наредбата се регламентират условията и редът за създаването и поддържането на информационна база данни на работодателите, които отговарят на изискванията на ЗПОО за участие в партньорства за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение) на ученици и обучаеми, навършили 16-годишна възраст.

Дистанционно обучение – дистанционното обучение е регламентирано като вид форма на обучение в разпоредбата на чл. 17, ал. 3, изр. първо от ЗПОО, съгласно която формите на обучение за лица, навършили 16 години, са дневна, вечерна, задочна, самостоятелна, индивидуална, дистанционна и обучение чрез работа (дуална система на обучение). Условията и реда за провеждане на дистанционно обучение не са регламентирани с подзаконов нормативен акт. 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. Имайки предвид спецификите на професионалното обучение, уредбата следва да регламентира условията и реда на провеждане на дистанционно обучение, приложимостта му за отделните



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

професии (за кои професии би могла да се приложи изцяло дистанционна форма и за кои частично), начини за провеждане на оценяване и др.

Препоръки, свързани с придобиване на квалификация по част от професия и лицензирането на ЦПО

Терминът „част от професия“ трябва да бъде по-ясно и по-подробно дефиниран в законодателството за ПОО. Препоръчително е да има връзка между дефинициите за „единица резултат от ученето“ и „квалификация по част от професия“.

По данни от аналитичен доклад⁴ съществува разработено от НАПОО аргументирано предложение във връзка с последните и изменения и допълнения на ЗПОО през м.октомври 2018 г., което е внесено в Министерство на образованието и науката. Същото може да бъде преразгледано и при необходимост преработено.

Ясното регулиране на предоставянето на програми и издаването на удостоверения за придобиване на квалификация по част от професия ще позволи на НАПОО да разработи ясна методика, като този процес може да бъде свързан с необходимост от въвеждане на законодателни промени.

При издаването на удостоверения за квалификация по част от професия е необходимо да се следват общите критерии, когато части от квалификациите са сертифицирани/ обосновани. Например съотношение между практическо и теоретично обучение. Тези критерии не са налични в момента, но могат да бъдат включени в ДОС.

9.4. Препоръки за промяна на участието на заинтересованите страни в процеса по идентифициране на необходими умения, планиране на ПО и контрол на усвоените знания, умения, компетентности (резултати от учене);

Направените проучвания и анализи сред целевите групи и заинтересовани страни, както и документалния анализ сочат:

Макар да съществуват механизми чрез които представители на бизнеса да се включват в професионално обучение, те не желаят да се включат в обучителния процес, което, предполага се, влияе както на качеството, така и на реализацията на завършилите.

Като средство за повишаване на доверието към системата за професионално обучение в центровете, работодателите в най-голяма степен настояват за повече публичност в дейността на центровете - 44% искат да се публикува информация, включително и под формата на рейтинг. Поради усещането, че тяхното мнение не се отчита достатъчно в процеса на изграждане и подобряване на системата на професионално обучение, 34% посочват като отговор, че трябва да се създадат условия за участие на бизнеса в процеса на обучение като преподаватели в ЦПО, а други 26% - че в дейностите по контрол на ЦПО трябва да бъдат включени и представители на работодателите.

⁴ Анализ с предложения за оптимизиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) , декември 2019 г.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Работодателските организации макар като цяло да се отчита подобрене в системата, считат, че все още има възможности за **подобряване на диалога между заинтересованите страни в процеса** на професионалното образование и обучение. Като полезно се посочва да има предварително обсъждане на нормативната база и изпитните програми.

Това очертава необходимостта от включване на заинтересованите страни – работодатели, техните организации, ЦПО, организации на работници и служители на всички нива и процеси.

По отношение на документалния анализ при функциите на НАПОО, при планиране на политиките те се консултират със заинтересованите страни, които са активни на този етап, но при изпълнението активността на заинтересованите страни е значително по-ниска.

От друга страна НАПОО работи с редица консултативни съвети и там участието на работодателите и представителите на бизнеса, които предлагат решения и съвети, но на по-късен етап не се включват толкова активно в процесите на ПОО (практики, изпитни комисии). Това е подкрепено и от изследването сред различните целеви групи.

Като цяло, работодателските организации не изразяват готовност и не са мотивирани в никаква степен да съдействат в процеса на ПОО. Доколкото са въввлечени в процеса на ПОО, то е по инициатива на държавата (НАПОО и МОМН) или като партньори по международни проекти (Програмата за учене през целия живот). Отделни работодатели (най-често на базата на лични контакти с представители на обучаващи институции) поддържат силни партньорства и подкрепят ПОО в съответния бранш с отделни свои инициативи (газова техника, строителство, поддръжка и ремонт на автомобили и др.).

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

Недостатъчно участие на работодателите в цялостния процес на ПОО – прогнозиране на потребностите, планиране, разработване на учебно съдържание, провеждане на практическо обучение, системен контрол и оценка на качеството, действия за по-нататъшно усъвършенстване. Недостатъчно ефективно е взаимодействието с работодателските организации - слабо е сътрудничеството на бизнеса на регионално и местно ниво с доставчиците на ПОО.

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

Препоръки:

----- 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“

Чрез промени в нормативната уредба да се промени отношението на работодателите към провеждането на държавните изпити и те да вземат активно участие в тях, включително и при финансирането им. Фактът, че държавата осигурява професионалното обучение, размива отговорността на бизнеса и работодателите. Да се потърсят възможности за финансови стимули за бизнеса, който подпомага професионалното образование, например данъчни преференции и т.н. Да се помисли има ли възможност да се признае професионалното обучение като някакъв вид стаж или практика.

Да се предоставя повече информация за дейността на ЦПО и постигнатите резултати, включително анализите от процедурата за контрол, както и анализа на докладите за контрол на качеството. Докладите от самооценка на качеството след анализ и обработване в синтезиран вид могат да се публикуват на страницата на НАПОО и по този начин да се подкрепи процеса на въвеждане на системите за качество. При открит процес на равнопоставена дискусия с участие на представители на всички заинтересовани страни (доставчици, държава, община, социални партньори) може да се постигне положителен ефект и дават възможност за повдигане на въпроси от различен характер. Такава дискусия (дали в реално събитие или електронна) може да се използва с цел обратна връзка към институциите, отговорни за въвеждане на системата за качество в ПОО, за идентифициране на теми, по които има неразбиране или неяснота. Следва да се комбинират различни методи и начини за популяризиране на добрите практики – чрез медиите, чрез информационните сайтове на държавните институции и доставчиците на ПОО, чрез специализирани издания, радиопредавания и т.н.

По отношение на публичността могат да бъдат предприети допълнителни мерки с цел популяризиране на професионалното образование и обучение. Проблемите, констатирани от представителите на бизнеса, са в две насоки – липсата на информираност относно тези възможности за ПОО и скептичното отношение към него. От друга страна следва да се популяризира и сред самите работодатели, част от които подхождат с недоверие към възможностите за по-активно включване. Това е особено валидно за по-малките населени места.

Валидна препоръка остава в процесите на комуникация и популяризиране НАПОО да използват активно социалните медии за по-бърз достъп до заинтересованите страни и така да се комуникират проекти на документи и предлагани реформи. По този начин вероятно ще бъде постигната по-голяма активност.

Друга препоръка е да се използва активно модела за „мониторинг“ - модел 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, като се включат информационни източници, канали за комуникация и методи за отчитане на обратната връзка от участниците в системата и заинтересованите страни. По този начин могат да се включат заинтересованите страни като се въведе протокол и инструмент за отчитане на обратната връзка и тези данни се анализират и допълват информацията за напредъка в изпълнението на целите на политиката за ПОО.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

9.5. 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.

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.

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.

Процедурите за разработване, съгласуване, одобряване и внедряване на държавните образователни стандарти (ДОС) са предмет на непрецизни междуинституционални отговорности, което води до огромно забавяне и изоставане от реалните потребности от определени знания и умения при внедряването им в образователната система. В същото време не е наличен и мотивиращ механизъм за включване на реалния бизнес при разработване на ДОС, учебни планове и програми и национални изпитни програми, които да отговарят на потребностите от определени професионални знания и умения и ключови компетентности в реална работна среда.

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.

В момента у нас предложенията за нови професии се правят по една процедура (разработена от НАПОО и МОН). Стандартите за всяка професия се разработват от експерти, назначени от НАПОО и се одобряват от МОН. Учебните планове и програми се разработват в МОН от други екипи специалисти. И накрая националните изпитни програми отново изискват сформирани на експертни екипи за тази дейност.

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,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛ-
НО ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

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).

Наредба №1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация - с тази наредба се определят: 1. организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация по чл. 33, ал. 1, т. 2, ал. 2 и 3 от Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО); 2. системата за оценяването на резултатите от изпитите за придобиване на професионална квалификация.

Наредбата детайлно регулира изискванията към институциите 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. При прегледа на документа не се установява незаконосъобразност или несъгласуваност на съдържанието му с нормативните актове от по-висок ранг, но при проведените качествени изследвания се констатира, че някои от разпоредбите създават затруднения на работата на ЦПО:

Въведените изисквания като задължително наличие на уебсайт, техника за видео и звукозапис, сървъри или поддържане на облачни услуги за запазване минимум три месеца на записите не са част от изискванията за получаване на лиценз натоварват допълнително финансовата издръжка на ЦПО, а те са самостоятелни търговски субекти и извършват стопанска дейност (за разлика от професионалните училища, чиято издръжката идва от държавния или общински бюджети).

Тълкуването на текста на разпоредбата на чл. 3, ал. 10 на Наредба № 1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация води до извода, че НАПОО следва да утвърждава на годишна база график за явяване на изпитите от лицата в ЦПО, придобили право да полагат изпити по чл. 1, ал. 2, т. 2 от Наредбата, а съгласно чл. 10, ал. 4 от Наредбата държавният изпит се провежда два пъти в месеца на дати, определени в годишен график, утвърден от НАПОО. На практика при организиране на изпитите ЦПО се опитват да съобразят стартирането на обучението с датата на изпита, а това на свой ред води до започване на множество обучение на една и съща дата и затруднява работата на им. Отправено е предложение като минимум да се предвидят повече дати за изпит в рамките на един месец.

За постигане на синхрон между нормативната уредба и наложилите се от практиката потребности и особености по организиране от Центровете за професионално обучение на държавните изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното обучение и на изпитите за придобиване на професионална квалификация по част от професия в професионалното обучение е целесъобразно Наредба №1 от 19 февруари 2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация да се измени и допълни, като се вземат предвид мненията на всички заинтересовани страни.

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

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“

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.

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, каквато е практиката в редица държави.

9.6. Препоръки за осъществяване на дейности, влияещи върху качеството на предоставяното в ЦПО обучение, които не са обект на контрол, но допринасят за повишаване на информираността и мотивацията на гражданите;

В резултат от проучването са направени редица констатации от страна на различните целеви групи. Като такива могат да се открият:

При планиране на политиките от страна на водещите министерства и НАПОО да се даде по-голяма публичност на обсъжданите решения и възможност за обратна връзка за решенията, които се вземат, като участват заинтересованите страни. В рамките на НАПОО чрез представителите на работодателските организации в УС би могло да се търси обратна връзка с бизнеса.

Би следвало НАПОО да насърчи сътрудничеството между ЦПО и ЦПО, включително чрез инструментите за самооценка на качеството. Над 80 на сто от центрoвете за професионално обучение не осъществяват съвместни дейности с центрoвете за информация и професионално ориентиране.

Необходимо е да се популяризират целенасочено и услугите по професионално ориентиране. Недостатъчната популярност на услугите по професионално ориентиране води до зависимост на центрoвете от програми и финансиране. Като част от основните пречки обаче се очертава **липсата на финансиране** на центрoвете.

Като препоръка към функционирането на системата следва да бъде отчетено мнението, че продължителността за провеждане на професионално ориентиране по планoвете за дейности с безработни лица, е кратка и недостатъчна. Промените не би следвало да са само в посока на увеличаване на часовете, но такива, които създават възможност за гъвкавост и индивидуален подход.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Включване на работодателите в механизмите за контрол на качеството, за да се стимулира тяхната ангажираност. Макар да твърдят, че обучението не отговаря на нуждите на бизнеса и да искат да мнението им да бъде отчетено в по-голяма степен, работодателите не са дотам склонни да се ангажират активно при разработването на ключови документи. Такъв е примерът с държавните образователни стандарти, съдържащи знанията, уменията и компетенциите, които обучаващите се следва да усвоят.

Да се подобри взаимодействието със заинтересованите страни (и в частност работодателите) и **на етапа на професионалното ориентиране**. Според някои от интервюираните тяхното мнение не се търси при ориентирането и консултирането. По този начин се пропускат възможности за насочване на обучаващите се към професии, които са търсени от бизнеса и имат реализация на пазара на труда. Работодателите биха могли да дадат по-актуална информация за дейностите и получаваното заплащане, което да привлече интереса към някои традиционни професии.

Окрупнени 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 материалната база.

Агенцията по заетостта има възможност да проследява реализацията на преминалите обучение. Информационната система на АЗ е свързана с тази на НАП и могат да дадат информация за конкретно лице – какво се случва след определен период от завършването му, дали то е заето, дали то е заето по професия и на длъжност за които е учило. По този начин чрез интегриране на информационните системи този индикатор може да бъде проследяван и административно. Тази препоръка е включена и при препоръките, касаещи ИС на НАПОО.

9.7. Препоръки относно функциите на ИС/базите данни на трите институции относно обвързаност, функционалности, автоматизация на процесите на проверка и контрол, вкл. и недопускане на товарване на бизнеса с излишна административна тежест;

Препоръките в този раздел се основават както на предложения и констатации от проучването на документи, така и от направеното проучване сред целевите групи, които са ползватели на ИС.

Данните от този раздел на проучването индиректно показват, че на информационната система се гледа положително, като на предоставяща добра функционалност и даваща възможност за надграждане с модули, отнасящи се до почти всички същностни аспекти и дейности от функционирането на централите за професионално обучение. Тези данни се потвърждават експлицитно и във фокус-групите с представителите на институциите.

Информационната система на НАПОО е положително оценена при направените проучвания, като тя не затруднява сериозно потребителите. 70 на сто споделят, че срещат затруднения в работата си със системата рядко или понякога, което е нормално при ползването на всяка една подобна платформа.

В предходните части на доклада са изборени направените предложения от участниците в проучването.

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

Извън препоръките, направени от ЦПО в процесите на проучване, на база на прегледа на съществуващото и прегледаните документи могат да се направят следните препоръки, които :

- **Да бъде разработен модул за самооценка на качеството на обучение от ЦПО.** По този начин могат да бъдат въведени формати и формуляри за самооценка, като от една страна ще бъдат улеснени потребителите, а от друга ще се намали възможността от грешка. Това ще даде възможност да бъдат изчислявани автоматично индикаторите и по този начин да бъдат генерирани справки и сравнявани показателите на ЦПО, включително и предоставяне на агрегирана информация за анализ.
- **При въвеждане на цялостен механизъм за мониторинг и оценка на качеството, той може да бъде интегриран в информационната система на НАПОО.** По този начин чрез информационната система могат да бъдат въведени индикатори, да бъдат правени справки, сравнения и анализи. Този модул може да прави автоматична връзка с други информационни системи и регистри (АЗ и НАП) за проверка на индикаторите. Предлага се в ИС да се изгради модул, касаещ контрола, който да бъде използван и от НАПОО и от Агенцията по заетостта, основно за организиране и анализ на контролните дейности.
- **С цел намаляване на грешките при въвеждане на информация в системата от ЦПО се предлага да бъдат въведени максимално количество автоматични контроли в информационната система.** Въпреки че и към момента такива възможности, улесняващи контролната дейност през системата съществуват, въвеждането и популяризирането на използването на контролите ще доведе до намаляване на грешките от техническо естество. Подробна информация за тези грешки може да бъде открита в докладите на НАПОО за резултатите от контролната дейност.
- **Информацията в ИС касаеща професиите следва да се актуализира** и да отчита промените в изискванията към тях и спецификата на извършваната работа. Тази информация би помогнала особено на хора, които за първи път излизат на пазара на труда да добият представа какви дейности се извършват в процеса на работа.

Налице са известни опасения, че ако информационната система се усложни прекалено, това ще доведе и до усложняване на нейната поддръжка, за което, поне към момента не са предвидени средства.

9.8. Финансиране на процедурите по мониторинг и контрол от НАПОО, МТСП и АЗ – предложения за използване на съществуващи или създаване на нови финансови механизми. Възможности за аутсорсване на функциите по контрол и мониторинг – както за обученията финансирани с публични средства, така и за други обучения;

Финансирането на контролните процедури е изключително с бюджетни средства, като това се осигурява съответно от бюджетите на НАПОО и АЗ.

По време на проучването, аспектите свързани с финансирането бяха обект на дискусия, макар че участниците не предложиха задълбочена и единна гледна точка по въпроса.



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

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 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 остойността 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.

Тук възниква важният въпрос дали по НАПОО ще се концентрира изцяло върху документалния контрол през информационната система или напротив, при първа възможност ще се върне към контрола на място чрез осъществяване на проверки не само по сигнали за нарушения, но и на планови проверки на случаен принцип и в по-голям обем от досега реализираните 130 – 150 посещения. Ако бъде възприет вторият подход, тогава е логично да се мисли за създаване на регионални структури, които по мнение на председателя на НАПОО не е задължително да бъдат към Агенцията, но при всички случаи ще подобрят контакта с хората в центровете, ще спомогнат за подобряване на комуникацията, мотивацията, а оттам ще повишат и качеството на услугата.

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

----- 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



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

аутсорсване на мониторинг – такъв например е казусът с мониторинга на студентските практики, реализиран от МОН.

9.9. Предложение за въвеждане на нови и/или актуализиране на съществуващите процеси и модели за планиране и изпълнение на политики и услуги, етапи за внедряването им;

В проведеня Функционален анализ на политиката в областта на професионалното образование и обучение⁵, публикуван на 20.03.2019 г. на портала за обществени консултации www.strategy.bg, детайлно е анализиран статутът на агенцията, функциите на дирекция "Професионална квалификация и лицензиране" и наличието на неточности в ЗПОО, водещи до смесване на правомощия на изпълнителна агенция (съгласно чл. 54, ал. 1 от ЗА изпълнителната агенция е администрация към определен министър за административно обслужване на физически и юридически лица, както и за изпълнение на дейности и услуги, свързани с осигуряването на дейността на органите на държавната власт и на администрацията) и на държавна агенция (съгласно чл. 47, ал. 1 от ЗА държавната агенция е администрация на пряко подчинение на Министерския съвет за разработване и осъществяване на политика, за която не е създадено министерство).

Отправена е препоръка за преосмисляне на правомощията, функциите и правно-организационната форма на НАПОО, в посока унифициране на функции и структура с присъщите на една стандартна държавна или изпълнителна агенция или пък на държавна комисия и по-конкретно да се прецени дали НАПОО, създадена със специализирания закон да е агенция към МОН или към МС и съответно се осигурява ресурсно от МОН или от МС. Изводите от анализа на документи, както и проучването сред целевите групи подкрепят необходимостта от изясняване на статута и подчинеността на НАПОО с оглед по-ясно регламентиране на функциите ѝ и правомощия за изпълнението им.

Други препоръки относно функциите на НАПОО, касаещи политиката за ПОО са свързани с участието на множество организации (публични и частни) в планирането и изпълнението на политики. Това затруднява координацията между държавните органи и подпомагащите ги администрации. Определяне по-ясно на функции и правомощия на НАПОО в процеса по планиране и изпълнение на политиката за ПОО ще подкрепи процесите на координация и мониторинг на политиките за ПОО.

Друго решение би могло да бъде да се въведе ясен механизъм за планиране и изпълнение на политиката за ПОО, като се опрости процедурата за координация чрез определяне на отговорностите на всички институции и заинтересовани страни .

С въвеждане на цялостна система за оценка на качеството на ПОО е необходимо да се планира механизъм за оценка, заедно с процедури и индикатори, които са в съответствие с Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET), референтен инструмент, предназначен да помага на страните от ЕС да насърчават и

5



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА АГЕН-
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБРАЗОВАНИЕ И
ОБУЧЕНИЕ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

контролират постоянното подобряване на системите си за професионално образование и обучение въз основа на общоприети референтни показатели.

Страните от ЕС използват рамката за подобряване на своите системи за осигуряване на качество, като включват всички заинтересовани страни, включително и в разработване на национален подход, насочен към подобряване на системите за осигуряване на качество и оптимално използване на рамката.

За да се повиши доверието сред всички заинтересовани страни, че системата за управление на качеството в професионалното обучение на възрастни лица (над 16г) удовлетворява изискванията за качествен мениджмънт и осигурява непрекъснато, подобряване е необходима своевременна обективна промяна.

Промяната трябва да отразява цифровия преход и придружаващите го демографски тенденции, тъй като все повече нараства взаимовъзката между икономиката и обществото, предизвикана от дигитализацията, все по-свободното движение на работна ръка и капитал обвързва просперитета на всяка икономика и всеки гражданин със знания и умения, със способност за учене и осмисляне на опита.

Промяната в управление на качеството на ПОО е обвързана и с ролята на ПОО за развитието на икономиката. През последните десетилетия убедеността, че професионалното образование и обучение е ключов фактор за устойчивото социално-икономическо развитие в Европа, нараства. Европейските инициативи в отговор на бързите промени в икономиката и обществото изискват непрекъснато подобряване на системите за ПОО, което да допринесе за увеличаване на заетостта и социалната интеграция, да предостави възможност на всеки гражданин за учене през целия живот и да улесни достъпа до повишаване на квалификацията, в съответствие с нуждите на обществото и пазара на труда. Изпълнението на националните цели и приоритети в областта на професионалното образование и обучение ще допринесе за повишаване на привлекателността на ПОО и разширяване на участието и отговорностите на социалните партньори.

Необходимо е актуализиране на концепцията за качество и на системите за контрол и управление на качеството на ПОО като условие за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост на страната. В новата препоръка за Професионалното образование и обучение на Европейската Комисия от 01.07.2020г. се поставя силен акцент върху въвеждането на процес на партньорска проверка в подкрепа на повишаване на качеството, прозрачността и взаимното доверие.

Пандемията с COVID 19. Кризата, предизвикана от новия корона вирус ускори процесите на динамични промени в системата на образование и обучение и постави нови предизвикателства пред професионалното развитие на много хора в Европа. Вследствие на пандемията тенденциите във връзка с уменията на пазара на труда придобиха по-ясни очертания и това засили необходимостта от промяна и увеличи възможностите за нейното осъществяване. В условията на динамично развиващия се пазар на труда ученето през целия живот трябва да се превърне в реалност.

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“

9.10. Предложения за промени в нормативни документи, свързани не само с процеса на мониторинг и контрол, но и регламентиране на придобиването на правоспособност, обучението по част от професия, дистанционно обучение и др.

На базата на документалния анализ е констатирано, че системата за професионално образование и обучение работи под ограниченията на нормативна свръх регулация, която затруднява адаптацията към изискванията на потребителите и ползвателите.

Под условието на нормативната свръх регулация, непрекъснатите изменения и допълнения на нормативните актове, регулиращи изпълнението на държавната политика за ПОО, са източници на риск по отношение на изпълнението.

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 ролята на институциите, участващи в този мониторинг, за да се избегне прекриване между тях.
- 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.
- За постигане на синхрон между нормативната уредба и наложените се от практиката потребности и особености по организиране от Центровете за професионално обучение на държавните изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното обучение и на изпитите за придобиване на професионална квалификация по част от професия в професионалното обучение е целесъобразно Наредба № 1 от 19.02.2020 г. да се измени и допълни, като се вземат предвид мненията на всички заинтересовани страни.
- Препоръчително е да се създаде унифицирана структура на Наредба за правоспособност, което би облекчило ЦПО и останалите институции, които осигуряват обученията за придобиване на квалификация а професии, изискващи правоспособност.

Конкретни препоръки по отношение на сега действащите наредби за правоспособност, изведени на база прегледа на документите:



„КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ“

- Наредба № 2 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на парни и водогрейни котли, Наредба № 3 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори”, Наредба № 1 от 4 март 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професии по управление на товароподемни кранове и подвижни работни площадки и Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията следва да се изменят и да се приведат в съответствие с рамковите програми по чл. 10 от ЗПОО и Държавните образователни стандарти/ изисквания (не са всички професии са приети ДОС) .
- Наредба № 3 от 17 януари 2001 г. за условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професията “Монтьор по монтиране, поддържане и ремонтване на асансьори” следва да се синхронизира с актове на ЕС - Директива 2005/36/ЕО за признаването на професионалните квалификации, изменена с Директива 2013/55/ЕС; Директива 2006/123/ЕО за услугите на вътрешния пазар и Договора за функциониране на ЕС във връзка със „Свободно движение на хора“ за свободното предоставяне на услуги при упражняването на професията.
- Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията и Наредба № 7 от 11 октомври 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност по заваряване следва да се приведат в съответствие с действащата нормативна уредба с областта на предучилищното и училищно образование, като се актуализират препратките към действащи нормативни актове (ЗПУО вместо ЗНП и пр.) .
- По отношение на наредбите за правоспособност, приети в периода 2001 – 2006, по удачно е да се приемат нови подзаконовни нормативни актове, които да бъдат обвързани с ДОС за съответните професии и актуалната нормативна уредба в областта на професионалното образование и обучение. Тази препоръка може да се приложи паралелно с препоръката изведена по-горе (да се създаде унифицирана структура на Наредба за правоспособност).
 - 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 (ДОО, ЗНП и др), щатни 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.