

ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ВИСОКОКАЧЕСТВЕНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ НА ВЪЗРАСТНИ - ДОБРИ ПРАКТИКИ ОТ ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

В периода 01.04. – 05.04.2019 г. екип от НАПОО участва в учебна мобилност в гр. Нотингам, Великобритания, с домакин NGi.

Екипът беше запознат с детайлна информация от последните изследвания за умения във Великобритания и резултатите са, че според работодателите на възрастните лица липсват най-вече умения за комуникация, обща грамотност, умения за работа с хора, позитивно отношение към работата, увереност, самоуправление. Според изследването за бъдещите умения през 2030 при работодателите са изтъкнати редица препоръки, сред които да се работи активно с ученици и млади хора между 11 и 18 години. Фокус беше поставен върху наръчника на *фондация „Гетсби“* за кариерно ориентиране в средните училища и осемте показатели (*Gatsby Benchmarks*), по които NGi има интерес да работи заедно с НАПОО в бъдещи проекти.

NGi представи на групата подробна информация за системата на професионалното образование и обучение във Великобритания, с акцент върху последните промени от 2012г. и въвеждането на програми за чиракуване, финансирани от правителството. Във Великобритания функционира, от една страна, Департамент по образование и от друга – Агенция за финансиране на образованието и уменията. Отделно съществува и Институт за чиракуване и техническо образование, където се одобряват изготвените от секторните работодателски организации Стандарти за чиракуване. На страницата на Института стандартите могат да се търсят по професионални направления (15) и по ниво – от 2 до 7 (съответстват на нивата от Европейската квалификационна рамка от 3 до 8). Стандартите са общо 423 в момента, като още 164 се разработват текущо, а е подадено и заявление за включване на още 72. Самите стандарти са кратки и ясни (около 3-4 страници) и включват изброяване на ключовите за изпълнение на работата знания, умения и поведения на работещия. Документът е достъпен онлайн, променя се периодично според нуждите (на всеки 3-5 години се променя основно) и се съхранява история на промените. Въз основа на този кратък стандарт обучаващите институции разработват съвместно с работодателите

подробни програми с резултати от учене, критерии за оценка, модули, учебно съдържание. В една от учебните организации, които бяха посетени, подробно беше представена примерна програма. Стандартът за чиракуване за дадена професия може да не съответства със съществуващия квалификационен стандарт по същата професия, защото е ориентиран към бизнеса и е основан на принципа учене чрез работа. В рамките на чиракуването обучаваният може да си смени работата без да прекъсва чиракуването, а гъвкавостта на системата позволява на програмата за обучение да бъде променяна по време на самото обучение. Програмата по чиракуване приключва с изпит по теория, практика и интервю. За някои от програмите по чиракуване в университетите оценяването е толкова сложно, че се определя една година в подготовка за финалните изпити. Сумата за финансиране е различна, като всяка година се утвърждава за всяка специалност. Тази сума се получава месечно от доставчиците. Отделно съществуват схеми за самофинансиране и теглене на заеми за обучение. Все повече работодатели се възползват от системата за чиракуване и финансирането на програмите от правителството. Тъй като за всяка програма има входящо изискване за различно ниво на владене на английски език и математика, тези курсове също се финансират и са широко разпространени – много често се предоставят курсове за английски език и математика, както и въведение по определена професия, така че да отговарят на входните характеристики за определени програми за чиракуване. Например за ниво 3 по професия „Фризьор“, обучаемият трябва да притежава ниво 2 по професията, както и английски език и математика на ниво 2. Това е сравнително нова система, в следствие на реформа в образователната система от 2012 година, според която чираците трябва да преминат поне 20% от работното си време за година в обучение извън работното си място. Компаниите с приходи над 3 млн. британски паунда се задължават по закон да заделят 0,5% от тях в специален фонд, до който имат достъп само за обучение – за възрастни, които са назначени на ръководни позиции и за хора с потенциал, в рамките на вътрешна система за планиране на кариерата.

Групата се запозна с пълния спектър на предлаганото ПОО в Нотингам - колеж, университет и различни техни департаменти, център за обучение към конкретно индустриално предприятие, център за обучение, фокусиран върху отделен сектор, частна обучителна организация, фокусирана най-вече към първоначално обучение по ключови умения. Беше включено наблюдение на обучение на различни нива – от езикови обучения за мигранти и

обучение за финансова грамотност на хора с рисков статут, през колежани от различни нива и специалности, до професионално образование във висшето образование. Предоставена беше възможност за наблюдение на обучителен процес, за задаване на въпроси за мотивите им да се включат в такъв вид обучение, за това какви са предимствата на програмите за обучение, финансирани от правителството, какви са трудностите, които срещат и какви са плановете им за последващо обучение и професионално развитие. Във всички обучаващи институции са поставени табла с информация за ползите от чиракуването, за възможности, включително за достъп до конкретни работни места, правила за учебния процес, Кодекс на чирака, възможности за пряка обратна връзка, съвети и нагледно представяне на британските ценности и необходимостта да се интегрират в обучението – това са принципът на демокрацията, индивидуална свобода, взаимно уважение и толерантност и върховенството на закона.

В рамките на мобилността беше посетен Център за обучение в автомобилния сектор- **EMTEC** (към Колежа на Нотингам), където работодатели и марки като Киа, Хюндай, Астън Мартин, Тесла обучават своите служители по програми за чиракуване и по последващи програми за повишаване на уменията, във връзка с въвеждането на нови модели и иновативни технологии. Автомобилният парк е впечатляващ - от мотори през луксозни коли до каравани, електромобили. По време на Седмица на чиракуването, проведена в началото на месец март 2019 г., е бил на разположение хеликоптер в базата за учебни цели.

В обучението се използва мултидисциплинарния подход. Например, при обучението на автомобилните механици за диагностика, което беше наблюдавано, обучаваните бяха разделени на екипи с определени задачи, които даваха възможност да се проявят както професионалните им качества (в случая диагностика), така и т.нар. „меки“ умения, като работа в екип, поемане на лидерство, а цялата задача беше със състезателен дух, което предизвикваше ентузиазъм в обучаваните.

Nottingham College предлага курсове по английски език, математика и дигитални умения от най-ниското ниво, професионални курсове (най-вече въвеждащи и после препращат обучаваните към други департаменти), курсове за част от квалификацията, както и специализирани курсове, като например за работа с хора с ментални проблеми и психични разстройства – проблем, който все повече добива значение във Великобритания Предлагат

се курсове за повишаване на качеството на живота, за здравословно хранене, за придобиване на увереност и самочувствие, за подготовка за работа, за творческо писане, за жестомимичен език, за първа помощ, за скрития пазар на труда и др. Част от изпитите са по заявка на работодатели, а друга – финансирани от правителството. Посетен беше *Департамента за пригодност за заетост на възрастни*, в който се предлагат повече от 180 различни курса. Курсовете са минимум от 10 човека (с 1 наставник), с гъвкава продължителност – от 3 дни до 10 седмици, предлагат се и курсове за пълна квалификация с по-голяма продължителност. Първоначално се провеждат „пробни“ изпити и след постигнат успех обучаемите се явяват на действителни изпити. Групата се среща с представител от *BEGIN* – организация, занимаваща се с поддържане на контакт с местните малки общности за популяризиране на възможностите за финансирано обучение (особено на бедни, неграмотни лица, мигранти) и насочването им към подходящия за тях курс и място на провеждането му. Организацията работи в тясно сътрудничество с колежа. През 2016 и 2017 г. организацията, която е с численост 6 човека, е помогнала да намерят подходящ курс 129 човека от различни страни, говорещи на 89 различни езика, 65% от които безработни. Описана беше възможността родители да се включат в курсове за оgramотяване, английски и математика, с цел да помагат на децата си да подготвят домашните си и така да се прекъсне цикъла на наследствена и трайна неграмотност. Колежът в Нотингам разполага както с много преподаватели на пълно работно време, така и с т.нар. сесийни преподаватели, които са специалисти от практиката и осъществяват обучения на различни места. Разказано беше как се инкорпорира пригодността за заетост в професионалните курсове – на ниво 1- овладяват основни за професията знания, на ниво 2 по-задълбочени професионални знания и умения, а ниво 3 включва и пригодност за заетост – презентационни умения, умения за продажба, провеждат се „пробни“ интервюта за работа и т.н. За всеки курс се предоставят: индивидуален план за обучение на хартия, материали за оценка и самооценка, материали за британските ценности. В колежа има система за повишаване на квалификацията на преподавателите – всеки от тях има право 6 дни в годината да участва в някакъв курс (финансиран) в различни теми, във връзка с работата, и под различни форми – особено разпространена и удобна за преподавателите е т.нар. следобедна (*twilight training*) от 15 до 18 часа. Сред преподавателите също е разпространен курс за работа и оказване на първа помощ на лица с ментални проблеми или други затруднения (като страдащи от аутизъм).

Посетен беше **West Nottinghamshire College**, където се предлага обучение на нива от 1 до 5, предимно в сферата на туризма. Разполагаемата впечатляваща учебна база (построена с финансиране от Европейския социален фонд) включва два учебни ресторанта, учебен СПА център, фризьорски салон, козметичен салон, в които външни лица могат да се възползват от услугите. Посетен беше час на обучаващите се в специалност „Туризм“, като повечето от тях споделиха в разговори с групата, че биха желали да намерят заетост като стюардеси или в хотели и туристически агенции. В учебния ресторант се обучават едновременно лица от нива 1, 2 и 3, като се дават различни задачи, но всички виждат цялостно какво се случва в кухнята. Обучението по теория се осъществява най-вече онлайн, с онлайн материали и тестове, а кампусът се посещава за практическите занятия. Освен в кампуса, обучаваните се пращат за учене в работна среда - в хотели и ресторанти в града. В момента в колежа се обучават около 2000 колежани, като всяка година се дипломират 600 обучавани. В сградата се обучават и колежани по инженерни науки, като групата от НАПОО посети зала за дизайн на електронни игри. Впечатляваща беше спокойната работна атмосфера и приятната класическа музика, която според преподавателя подобрява учебния процес.

Проучена беше дейността на **UniPer Academy**, която е водещ доставчик на програми за техническо обучение за обществени услуги, производствени и тежки сектори. Разпространени са програмите за чиракуване за механици, електротехници, вятърни техници и др. Центърът се намира до електроцентрала и базата е внушителна. Безопасността по време на работа е основен приоритет. Обучението се извършва в малки групи – от 4 до 6 човека, с реални машини и учебни симулатори. Осигуряването на качество е от ключово значение и екипът се гордее с резултатите си – електроцентралите на изкопаеми суровини и газ, компании, които използват високо напрежение изпращат там редовно служителите си по програми за чиракуване (едни от най-добре субсидираните във Великобритания), както и служителите си за продължаващо обучение поради нова технология. Обучението е базирано на целите – идентифицират се слаби места и програмите се разработват с цел покриване на липсващите умения и поведения, посочени в стандарта за чиракуване. За определени работодатели се предлагат и обучения за лидерство, за човешкия фактор при осигуряването на ЗБУТ и други. Важно е да се отбележи, че правителството популяризира

чиракуването и като алтернатива на обикновеното висше образование. Големите субсидии са поради увеличаващото значение на обучението в т.нар. STEM области – наука, технологии, инженерство и математика и интереса на бизнеса в тях.

Посетени бяха два департамента на **Nottingham Trent University**, където от две години се предлагат учебни програми за чиракуване във висшето образование с придобиване на квалификация, финансирани от правителството. Споделено беше, че има голям интерес към тези програми, особено в сферата на ИКТ. От въвеждането на програмата са се включили 500 обучаеми в 20 различни програми. Посетена беше учебната база, включително най-модерни компютри, огромен сървър, вътрешна мрежа, зала за роботика, модерни кътове за самостоятелно учене на свободен достъп. Инвестициите в базата са на стойност 25 млн. британски лири. Бяха ни представени основните моменти от програмите за чиракуване за ниво 6 – което съответства на образователна степен „бакалавър“. Програмата е за 48 месеца, с максимум финансиране 22 000 лири. Обикновено работодателите предпочитат следната схема – първоначално изпращат служителите си за 1 седмица в кампуса за обучение по теория, следват 6-8 седмици на работното място и след това сесии от по 2-3 дни обучение в базата на кампуса – обикновено четвъртък, петък и събота. Налице са достатъчно материали, достъпни онлайн, всеки обучаем има достъп до тях, включително ментора от страна на университета и наставника от страна на работодателя. Има възможност за проследяване колко време обучаваният е онлайн и те се приспадат към задължителните 20% учене извън работната среда. Менторът и наставникът работят съвместно и следят прогреса. Един ментор отговаря за около 60 студента. Наставникът преминава през 3 часа въвеждащо обучение, което е доста малко, както споделиха преподавателите, но има възможност за допълнителни консултации на всеки етап. Най-популярните курсове са по киберсигурност, анализ на бази данни, мрежово и софтуерно инженерство. След успешно завършване на програмата, обучаваните получават три вида документа – диплома за завършено висше образование, сертификат за преминато чиракуване и членство в съответна професионална организация (в сферата на човешките ресурси, строителството, ИКТ).

Интересно беше посещението в частния център **DBC** в гр. Дарби, в близост до Нотингам. Предлагат се различни курсове, най-вече въвеждащи– английски, математика, финансова грамотност, пригодност за заетост, основно счетоводство, здраве и безопасност с цел

насочване към курсове за професионално обучение или започване на работа. Целевата група са ниско образовани, мигранти, страдащи от болести като аутизъм, хора с криминално минало. Центърът е със стратегическо географско положение в район с преобладаващо население със специални потребности. Бюрата по труда насочва към тях желаещи да се обучават. В центъра разполагат с по-голяма гъвкавост при разработване на програмите, отколкото например в колежа и университета. Така имат възможност за адаптиране според нуждите на работодателя – имат възможност да заявят курс, който се финансира и към него да добавят модули, от които интерес има самия работодател. Беше даден пример за курс по дигитални умения, към който е добавен модул за начално ниво на счетоводство, защото се очаква от обучавания да работи при работодателя на конкретна счетоводна програма.

Предсатвена беше системата за мониторинг на центровете за обучение. Мониторингът се извършва от **Ofsted** – Службата за стандарти в образованието, услуги за деца и уменията. Всяка година до края на януари обучителните институции изпращат доклад за самооценка и самоконтрол и получават обща оценка от 1 до 4. В докладите се съдържа информация за лидерство и управление на центъра, за успеваемостта на обучаемите, за самооценка на дейностите и за осигуряването на ЗБУТ. На доклад с оценка 1 субсидията се прекратява незабавно. Докладите са налични на страницата на службата, включително и за минали периоди.

В рамките на мобилността пред всяка институция бяха представени статута и основните функции на НАПОО, характеристиките на Държавните образователни стандарти, лицензирането и последващия контрол на центровете за професионално обучение и центровете за информиране и професионално ориентиране, с поддържането на регистри на издадените документи от ЦПО, със сходствата и основните различия между системите за професионално образование и обучение във Великобритания и България и с участието на НАПОО в европейски мрежи и проекти, свързани с професионалното образование и обучение.

В края на мобилността заедно с организацията домакин беше изготвен екшън план за бъдещи действия – поискахме повече информация за определени институции, техните функции, процедурите за мониторинг и начините за осигуряване на качеството на учебните

центрове, както и информация за два ключови доклада с интересни резултати в сферата на търсенето на умения.

Предложения, които може да се имплементират в националната система за ПОО:

1. Да се стимулира участието на работодателите в професионалното образование и обучение на примера на Великобритания – влягането на средства в учебни бази и центрове и прилагането на методи за оценка на кандидатите за работа, чрез които се оценяват не само техните умения, а най-вече потенциала за развитие. Създаването на секторни съвети за умения може да е крачка в тази посока.
2. Да се популяризират възможностите на стажуването, чиракуването и дуалното обучение като мост между образователната система и бизнеса чрез ученето в реална работна среда. Възможност за това е организирането на информационни дни и кампании, разпространение на информационни материали в училищата, както прилагането на подходящи мерки на институционално ниво.
3. Да се включат мерки за осигуряване на умения за пригодност за заетост, тъй като в условията на динамично променяща се бизнес среда все повече ще се увеличава важността на преносимите умения и стратегиите за индивидуално предлагане на труд по време на целия трудов живот.
4. Възможността за разработване на стандарти за чиракуване/дуално обучение като алтернатива на Държавните образователни стандарти ще увеличи гъвкавостта и възможността на системата за професионалното обучение да се адаптира към изискванията на пазара на труда.