



Насоки за  
доставчиците на ПОО  
за използване на  
инструмента за  
самооценка

2023



## Съдържание

Въведение.....	3
Запознаване с инструмента.....	4
Идентифициране на заинтересованите страни и създаване на екип .....	4
1. Планиране на процеса на самооценка .....	5
Етап на планиране:.....	5
Етап на изпълнение:.....	5
Етап на оценка:.....	6
Етап на преглед: .....	6
Анализ на данните и равностетка.....	6
Планиране на действията и непрекъснато подобряване.....	7
Документиране и отчитане .....	7
Обратна връзка и ангажираност на заинтересованите страни.....	7
Въпросник за самооценка: Осигуряване на качеството на програмите за неформално обучение на възрастни .....	9
Етап 1 - Планиране .....	9
Етап 2 - Изпълнение .....	10
Етап 3 - Оценка .....	11
Етап 4 - Преглед (Последващи действия).....	12



## Въведение

Следните насоки имат за цел да подпомогнат доставчиците на професионално образование и обучение (ПОО) за ефективно използване на инструмента за самооценка, основан на рамката EQAVET. Този инструмент е предназначен за оценка и повишаване на качеството на програмите за неформално обучение на възрастни. Като следват тези стъпки, доставчиците на ПОО могат да вземат информирани решения за подобряване на обучителния опит и резултатите за възрастните обучаеми.

Използването на показатели за определяне на целите, които трябва да бъдат постигнати, има много положителни аспекти, тъй като те:

- Помагат на доставчиците на ПОО да определят целите и приоритетите за осигуряване на качеството.
- Представяват точни, конкретни стойности, които дават тласък на лицата, вземащи решения, да реализират целите, така че те да могат да бъдат измерени.
- Позволяват сравнение и сравнителен анализ на национално, регионално и дори международно ниво.
- Подпомагат безпристрастния мониторинг, тъй като определянето на точни референтни параметри може да намали субективността на преценката.
- Позволяват да се определят областите с високи постижения и критичните области и подпомагат вземането на решение относно най-подходящите политики и мерки, които да бъдат приложени.
- Осигуряват солидна отправна точка за оценката. Без комбинирането на количествени данни с качествен анализ, всяка оценка е изложена на риск от субективност.

Инструментът за самооценка има за цел да осигури структурирана рамка за оценка на качеството на програмите за неформално обучение на възрастни. Той се основава на цикъла на Европейската референтна рамка за осигуряване и подобряване на качеството EQAVET, който включва етапи на планиране, изпълнение, оценка и преглед.

Основната цел на инструмента за самооценка е да помогне на доставчиците на обучителни услуги да осъзнаят значението на осигуряването на качество и да определят пътя за постигането му. С помощта на този инструмент доставчиците на услуги могат да идентифицират силните страни и областите, които се нуждаят от подобрене в своите програми за неформално обучение на възрастни.

Инструментът се ръководи от следните принципи:

- *Гъвкавост*: Заинтересованите страни могат да избират и комбинират критерии в зависимост от конкретните си нужди и целева аудитория.



- *Непрекъснато подобрене:* Инструментът подпомага един непрекъснат процес на подобряване на качеството, а не е еднократна оценка.
- *Вземане на решения, основани на доказателства:* Данните, събрани с помощта на инструмента, следва да послужат за изготвяне на политики и вземане на решения, свързани с програмите за неформално обучение на възрастни.

Макар че самооценката също предлага ценна информация за качеството на програмата, има и *предизвикателства*, които трябва да се вземат предвид:

- *Събиране на данни:* Събирането на точни и релевантни данни може да изисква много ресурси.
- *Субективност:* Интерпретацията на резултатите може да варира и е важно да се осигури балансирана и безпристрастна оценка.
- *Адаптиране към контекста:* Инструментът може да се нуждае от адаптиране към специфичните национални или регионални условия.

Инструментът използва показателите на EQAVET, които не са статични категории, а съществуват в развитие. Препоръчва се количествените данни да се интегрират с качествен анализ за цялостна оценка. Резултатите могат да се използват за определяне на цели за осигуряване на качеството, за подпомагане на вземането на решения, за улесняване на сравненията и за идентифициране на областите, нуждаещи се от подобрене.

### Запознаване с инструмента

Преди да пристъпите към процеса на самооценка, отделете време да се запознаете с инструмента за самооценка, основан на рамката EQAVET. Това означава, че трябва да се запознаете внимателно с предоставените преглед, описание, цел, принципи и критерии. Доброто разбиране на целта на инструмента и на това как той съответства на принципите на EQAVET е наистина важно.

Предприемането на тази първоначална стъпка поставя началото на структуриран и информиран подход, който ще Ви помогне да оцените ефективно програмите за неформално обучение на възрастни. Това е като да поставите солидна основа преди да построите къща – тя гарантира, че всичко останало ще върви гладко. Затова инвестирайте известно време в тази първа стъпка, за да направите останалата част от процеса много по-безпроблемна и ефективна.

### Идентифициране на заинтересованите страни и създаване на екип

От съществено значение е определянето на ключовите заинтересовани страни и сформирането на специален екип за самооценка. Този екип трябва да включва представители на различни



групи заинтересовани страни, като преподаватели, администратори, учащи, партньори от бизнеса и друг подходящ персонал.

В допълнение към вътрешните заинтересовани страни е важно да се ангажират и външни структури, като например общините. Общините играят решаваща роля в подкрепата и улесняването на инициативите за обучение на възрастни в административните си граници. Представителите на местната администрация, обществени организации и други компетентни структури могат да предоставят ценни идеи и ресурси за подобряване на процеса на оценяване.

Чрез включването на общините доставчикът на ПОО получава достъп до допълнителен експертен опит и ресурси, които допринасят за цялостна и информационно обезпечена оценка. Този подход на сътрудничество не само укрепва процеса на оценяване, но и засилва чувството за споделена отговорност за непрекъснатото усъвършенстване на програмите за неформално обучение на възрастни в рамките на общността.

## 1. Планиране на процеса на самооценка

Разделянето на процеса на самооценка на управляеми етапи е стратегически подход, който осигурява систематична и организирана оценка. Това разделяне е съобразено с цикъла на EQAVET за осигуряване и подобряване на качеството, който се състои от етапи на планиране, изпълнение, оценка и преглед.

Етап на планиране:

По време на този първоначален етап поставете ясни и измерими цели и задачи за процеса на самооценка. Определете политиките, процедурите, задачите и разпределете необходимите човешки ресурси.

*Пример: Доставчик на ПОО определя целта си да подобри качеството на своите програми за обучение на възрастни. Конкретните задачи включват подобряване на резултатите на обучаемите и повишаване на актуалността на обученията спрямо нуждите на бизнеса.*

Етап на изпълнение:

Създаване на процедури за постигане на определените цели и задачи. Това предполага действия като развиване на партньорства, включване на заинтересованите страни, разпределяне на ресурси и определяне на оперативни процедури.

*Пример: Доставчикът на ПОО си сътрудничи с местни предприятия, за да предостави възможности за практическо обучение на възрастните учащи. Заделят се ресурси за актуализиране на учебни материали.*



#### Етап на оценка:

Разработване на механизми за събиране и обработка на данни с цел извършване на информирани оценки. Оценяване на постиженията спрямо поставените цели и задачи.

*Пример: Провеждат се проучвания сред учащи, обучители и партньори от бизнеса, за да се събере обратна информация за ефективността на програмата. Анализират се данните за постиженията, за да се оцени напредъкът на обучаемите.*

#### Етап на преглед:

След като обработите обратната връзка и резултатите от оценката, включете основните заинтересовани страни в дискусии и анализи. Разработете процедури за промяна, като се съсредоточите върху постигането на целевите резултати и поставянето на нови цели.

*Пример: Доставчикът на ПОО свиква среща за преразглеждане с участието на преподаватели, администратори и партньори от бизнеса. Те анализират констатациите от оценката и разработват планове за действие за усъвършенстване на програмата.*

Определянето на график е от решаващо значение, за да се гарантира, че на всеки етап е обърнато достатъчно внимание. Определете конкретни срокове за дейностите във всеки етап, за да можете да извършите задълбочени оценки без неоправдани забавяния. Например, етапът на планиране може да отнеме един месец, след това да са необходими два месеца за изпълнение и т.н.

*Разпределянето на ресурсите* е също толкова важно. Това включва бюджетни средства за необходимите материали, часове за персонала и всякаква външна експертиза, необходима за процеса на самооценка.

*Възлагането на отговорности* изяснява кой е отговорен за всеки аспект от дейностите по самооценка. Това гарантира, че задачите се изпълняват ефективно и че всички членове на екипа разбират своите роли. Например ръководителят на екипа за самооценка наблюдава етапа на планиране, докато членовете на екипа за изпълнение се занимават със задачите, свързани с конкретния етап на изпълнението.

#### Анализ на данните и равносметка

След като съберете данни по време на процеса на самооценка, е изключително важно да направите впоследствие задълбочен анализ. Потърсете насоки на развитие, модели и области, в които могат да се въведат подобрения. Обмислете тези констатации и преценете как те съответстват на общите цели на Вашата програма за неформално обучение на възрастни.



Да вземем например доставчик на ПОО. Екипът внимателно анализира данните и забелязва последователно повишаване на удовлетвореността на обучаемите и тяхното представяне в курсовете по здравни грижи след въвеждането на целенасочени услуги за подкрепа. Отчитайки тази положителна тенденция, екипът установява голямото въздействие, което тя оказва върху постигането на мисията им за предоставяне на висококачествено обучение.

### Планиране на действията и непрекъснато подобряване

Въз основа на установените области за подобрене доставчикът на ПОО трябва да разработи подробен план за действие. Дефинирайте отговорностите, определете ясни срокове и разпределете необходимите ресурси за изпълнение. По време на изпълнението на плана за действие не забравяйте да наблюдавате напредъка във времето.

В случая с доставчика на ПОО, планът му за действие включва допълнително обучение на преподавателите, създаване на програма за наставничество и интегриране на симулационни лаборатории за практическо обучение. Тези инициативи са възложени на съответните екипи с точно определени крайни срокове за изпълнение.

### Документиране и отчитане

Доставчиците на ПОО трябва да водят подробна документация за целия процес на самооценка, включително за констатациите, плановете за действие и резултатите. Прозрачността и отчетността са от ключово значение. За предпочитане е да се изготвят изчерпателни доклади, които да се споделят със заинтересованите страни и да показват постигнатия напредък.

Например доставчиците на ПОО поддържат изчерпателна документация за своите дейности за самооценка, включително подробни плановете за действие и доклади за напредъка. Те редовно споделят тези доклади със заинтересованите страни, като по този начин демонстрират ангажимента си за прозрачност и непрекъснато подобряване.

### Обратна връзка и ангажираност на заинтересованите страни

По време на процеса на самооценка активно търсете обратна връзка от заинтересованите страни. Техният принос е много ценен при усъвършенстването на стратегиите и подходите. Насърчавайте постоянното взаимодействие със заинтересованите страни, за да сте сигурни, че техните гледни точки са отчетени.

Като следват тези изчерпателни насоки, доставчиците на ПОО могат да използват пълния потенциал на инструмента за самооценка, което ще доведе до непрекъснато подобряване на качеството на програмите за неформално обучение на възрастни. Този проактивен подход не



само подобрява учебния опит на възрастните обучаеми, но и допринася за по-мощабните цели за насърчаване на високи постижения в професионалното образование и обучение.

Например осмисленото използване на инструмента за самооценка от страна на центъра за професионално обучение води до значителни подобрения в резултатите на обучаемите, актуалността на програмата и партньорствата с бизнеса. Ангажиментът им за осигуряване на качество става еталон за другите доставчици на ПОО в региона.

За целите на проекта изготвихме въпросник за самооценка на доставчиците на ПОО съгласно предложените критерии. Като доставчик на ПОО можете да адаптирате или усъвършенствате тези въпроси, за да отговарят по-добре на особеностите на Вашия контекст. Това ще помогне да се гарантира, че процесът на самооценка е точно съобразен с Вашите специфични нужди.





## Въпросник за самооценка: Осигуряване на качеството на програмите за неформално обучение на възрастни

### Етап 1 - Планиране

#### Критерий 1: Яснота на целите и задачите

1. **Целите на нашата програма за неформално обучение на възрастни ясно определени и конкретни ли са по отношение на уменията или компетентностите, които трябва да бъдат придобити?**
  - Да
  - Не
2. **Имаме ли измерими цели с определени показатели за успех?**
  - Да
  - Не

#### Критерий 2: Участие на заинтересованите страни

3. **До каква степен съответните заинтересовани страни (преподаватели, учаци, работодатели, членове на общността) участват в процеса на планиране?**
  - Активно участие
  - Донякъде ангажирани
  - Минимално участие
  - Не участват
4. **Можете ли да дадете пример за това как представителите на бизнеса участват в определянето на съответните умения и компетенции?**  
.....
5. **Как събираме информация от обучаемите относно техните образователни и професионални цели?**  
.....

#### Критерий 3: Интегриране на технологиите и иновациите

6. **До каква степен интегрираме технологиите и иновативните методи на преподаване, за да подобрим учебния опит?**
  - Напълно интегрирани
  - Частично интегрирани
  - Минимално интегрирани
  - Не са интегрирани
7. **Можете ли да дадете пример за това как включваме технологии или иновативни методи в нашия подход към обучението?**  
.....



8. Как се използват нововъзникващите технологии, за да останем актуални и конкурентни на пазара на труда?

.....

## Етап 2 - Изпълнение

### Критерий 1: Ангажиране на заинтересованите страни

9. Колко активно са ангажирани различните заинтересовани страни в процеса на изпълнение (учащи, преподаватели, работодатели, членове на общността)?

- Активно ангажирани
- Донякъде ангажирани
- Минимално ангажирани
- Не са ангажирани

10. Можете ли да дадете пример за това как работодателите участват в изготвянето на учебната програма или в осигуряването на стажове?

.....

11. Как търсим информация от учащите относно техните предпочитания за методите на преподаване и учебната среда?

.....

### Критерий 2: Разпределение и използване на ресурсите

12. Доколко ефективно разпределяме и използваме човешките, финансовите и материалните ресурси в подкрепа на изпълнението на програмата за ПОО?

- Много ефективно
- Умерено ефективно
- Минимално ефективно
- Неефективно

13. Можете ли да дадете пример за това как гарантираме, че средствата се отпускат за необходимото оборудване, технологии и материали?

.....

14. Как да оптимизираме графика на преподавателите, за да отговорим на изискванията на програмата?

.....

### Критерий 3: Подход, ориентиран към обучаемите

15. До каква степен нашият процес на изпълнение дава приоритет на нуждите, предпочитанията и стиловете на учене на учащите?

- С висок приоритет



- Умерен приоритет
- Минимален приоритет
- Не е приоритизиран

**16. Можете ли да дадете пример за това как предлагаме различни обучителни пътеки или гъвкави възможности за планиране, за да се приспособим към различните профили на учащите?**

.....

**17. Как предоставяме възможности за самостоятелно учене и индивидуална подкрепа?**

.....

### Етап 3 - Оценка

#### Критерий 1: Методи за събиране на данни

**18. Доколко ефективни и подходящи са методите, използвани за събиране на данни по време на етапа на оценяване?**

- Много ефективни и подходящи
- Умерено ефективни и подходящи
- Минимално ефективни и подходящи
- Неефективни и неподходящи

**19. Можете ли да дадете пример за това как използваме анкети за събиране на обратна връзка от учащите и заинтересованите страни?**

.....

**20. Как анализираме данните за изпълнението и резултатите на участниците?**

.....

#### Критерий 2: Приобщаване и равнопоставеност при оценяването

**21. До каква степен процесът на оценяване гарантира приобщаване и справедливост за всички участници?**

- Изключително приобщаващ и справедлив
- Умерено приобщаващ и справедлив
- Минимално приобщаващ и справедлив
- Не е приобщаващ и справедлив

**22. Можете ли да дадете пример за това как осигуряваме разумно приспособяване на условията на оценяване за учащи със специфични нужди?**

.....

**23. Как да гарантираме, че методите за оценяване не водят до неволно поставяне в неравностойно положение на определена група?**

.....

#### Критерий 3: Прозрачност и комуникация



**24. Доколко прозрачен и ясен е процесът на оценяване за всички заинтересовани страни, включително учащи, преподаватели и външни партньори?**

- Много прозрачен и ясен
- Умерена прозрачност и яснота
- Минимална прозрачност и яснота
- Не е прозрачен и ясен

**25. Можете ли да дадете пример за това как предварително информираме учащите се относно критериите за оценяване и очакванията?**

.....

**26. Как предоставяме регулярна актуална информация за напредъка и резултатите от оценката на всички заинтересовани страни?**

.....

#### Етап 4 – Преглед (Последващи действия)

##### Критерий 1: Изготвяне на план за действие и изпълнението му

**27. Доколко целенасочени и ефективни сме при разработването и изпълнението на планове за действие за справяне с идентифицираните области за подобрене или с нови цели?**

- Много целенасочени и ефективни
- Умерено целенасочени и ефективни
- Минимално фокусирани и ефективни
- Не сме фокусирани и ефективни

**28. Можете ли да предоставите пример за подробен план за действие с конкретни задачи, отговорни лица и срокове за изпълнение?**

.....

**29. Как да разпределим ресурсите, за да подпомогнем изпълнението на набелязаните подобрения?**

.....

##### Критерий 2: Мониторинг на промените

**30. Доколко успешно сме създали механизми за мониторинг и проследяване на напредъка вследствие на въведените промени?**

- Много добре установени
- Умерено добре установени
- Минимално установени
- Не са установени

**31. Можете ли да дадете пример за това как извършваме редовни оценки на напредъка, за да гарантираме, че планираните подобрения се изпълняват?**



.....

**32. Как да използваме ключови показатели за ефективност, за да измерим въздействието на въведените промени върху резултатите на учащите?**

.....

Критерий 3: Ангажираност на заинтересованите страни в последващи действия

**33. До каква степен заинтересованите страни се включват активно в процеса на последващи действия, включително чрез участието си в дискусии и анализи?**

- Активно ангажирани
- Донякъде ангажирани
- Минимално ангажирани
- Не са ангажирани

**34. Можете ли да дадете пример за това как организираме редовни срещи или форуми със заинтересованите страни за разглеждане на напредъка?**

.....

**35. Как да насърчим активното участие на партньорите от бизнеса в оценката на практическата приложимост на актуализираните програми?**

.....