



Съфинансиран от програма  
„Еразъм+“  
на Европейския съюз

Днешните заинтересовани страни за утрешното  
развитие на уелнес туризма (WellTo)  
No.: 597861-EPP-1-2018-1-BG-EPPKAZ-VET-JQ



## **ПРОЕКТ WellTo**

# **НАРЪЧНИК ЗА МЕДИАТОРИ ПРИ ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ РАБОТА**

## **РАБОТЕН ПАКЕТ 5**

**Изготвен от: ИПСМО**



## СЪДЪРЖАНИЕ

I. СЪЩНОСТ НА ПРОЕКТА	4
II. ОСНОВНИ ЦЕЛИ НА НАРЪЧНИКА ЗА МЕДИАТОРИ ЗА ОЧР	5
III. ОЧР: НАСЪРЧАВАНЕ УСЪВЪРШЕНСТВАНЕТО НА УМЕНИЯТА НА ОБУЧАЕМИТЕ	6
IV. МЕДИАТОР ПРИ ОЧР	7
1. <i>Определение на ОЧР Медиатор</i>	7
2. <i>Роли и отговорности на медиаторите</i>	8
3. <i>Основни задачи и сертифициране на медиатори – Приложение 1</i>	9
V. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОЦЕСА ОЧР И ПОМОЩНИ ИНСТРУМЕНТИ	10
1. <i>Подготвителен етап</i>	10
1.1. Запознаване с националното законодателство свързано с ОЧР (за всяка държава партньор)	10
1.1.1 Законодателство за ОЧР в България	11
1.1.2 Законодателство за ОЧР в Латвия	14
1.1.3 Законодателство за ОЧР в Словакия	17
1.1.4. Законодателство за ОЧР в Словения	20
1.2. Запознаване с обучаемите – индивидуална характеристика на обучаемите/стажантите в ПОО– Приложение 2 и 3	28
1.3. Учебен подход ориентиран към ОБУЧАЕМИТЕ	28
1.4. Особености на туристическия уелнес сектор свързани с осъществяване на ОЧР	30
1.5. Определяне особеностите на работното място и изисквания за изпълнение на работата – Приложение 4	32
1.6. Аспекти на ОЧР – ПОЛЗИ от ОЧР за всички участници – Приложение 5	42
2. <i>Фаза на изпълнение – приложения от 6 до 8</i>	46
2.1. Стъпки за успешно сътрудничество между компании и училища за поо при планиране, организация и наблюдение на ОЧР	46
2.2. Транснационална мобилност в ОЧР	48
3. <i>Етап на признаване и сертифициране</i>	48
VI. КАЧЕСТВО НА ОЧР – СТАНДАРТИ ЗА КАЧЕСТВО И ПОДОБРЕНИЕ – ПРИЛОЖЕНИЯ ОТ 9 ДО 11	49



VII. ДОБРИ ПРАКТИКИ В СЪТРУДНИЧЕСТВОТО МЕЖДУ КОМПАНИИ И ДОСТАВЧИЦИ НА ПОО ПРИ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ПРОЦЕСА ОЧР	51
1. <i>В сектора на уелнес туризма (поне 1 за държава партньор)</i>	51
VIII. ИЗПОЛЗВАНЕ НА ПЛАТФОРМАТА WELLTO КАТО ЕФЕКТИВЕН ИНСТРУМЕНТ ЗА ПОДКРЕПА НА ФУНКЦИОНИРАНЕТО НА МРЕЖА ОТ УМЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКИЯ УЕЛНЕС ТУРИЗЪМ	56
IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	57
X. ПРИЛОЖЕНИЯ:	59
Приложение 1 Формуляр за сертифициране На медиатори в ОЧР	60
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Формуляр за самооценка на ОБУЧАЕМ	61
приложение 3 Формуляр за оценяване на ОБУЧАЕМ от ПРЕПОДАВАТЕЛ	62
приложение 4 Формуляр за описание на работното място и изисквания за изпълнение на работата	63
приложение 5 Формуляр за посредническо Споразумение между медиатори, доставчици на ПОО И ОРГАНИЗАЦИИ	65
приложение 6 Формуляр за споразумение за партньорство между доставчици на поо и ОРГАНИЗАЦИИ	66
приложение 7 Формуляр за индивидуално споразумение за обучение на ОБУЧАЕМ	67
приложение 8 Формуляр за наблюдение процеса на изпълнение на очр	69
приложение 9 Формуляр за оценяване подобряването на компетентностите на ОБУЧАЕМИЯ	71
приложение 10 Формуляр за оценяване подобряването на уменията на ОБУЧАЕМИЯ	72
приложение 11 Формуляр за окончателна оценка	73



## I. СЪЩНОСТ НА ПРОЕКТА

---

Основните цели на проекта са:

- Изготвяне на съвместна квалификация – Администратор в уелнес център, която адекватно да отразява настоящите и средносрочни нужди в сектора от гледна точка на знания, умения и компетентности;
- Осигуряване на общи стандарти за качество за придобиване на квалификация по време на обучението в училище и обучение чрез работа (ОЧР);
- Осигуряване на ефективно сътрудничество между доставчици на ПОО и компаниите в уелнес туризма при планиране, организация, осигуряване, признаване и сертифициране на ОЧР, включително когато е проведена транснационална мобилност;
- Създаване на условия за официално признаване на общата квалификация в държавите партньори (с изключение на Германия);
- Осигуряване на необходимите условия за устойчиво изпълнение на общата квалификация в държавите партньори и след приключване на проекта.

Основните целеви групи на проекта са: средните професионални училища по туризъм; компаниите в уелнес туризма; секторни туристически организации; учители по ПОО и вътрешнофирмени обучители в тази област; обучаеми с системата на ПОО; експерти в сферата на ПОО извън партньорството.

Изпълнението на проекта ще допринесе положително за:

- Укрепване връзката между ПОО и нуждите на съвременния пазар на труда;
- Разширяване на подкрепата на предприятията в осигуряване на ОЧР;
- Развиване на доверие между всички партньори, за да се осигури по-голяма прозрачност, съпоставимост и взаимно признаване на разработените квалификации;
- Постигане на по-добро съчетаване на нуждите от специфични умения с нуждите на пазара на труда в държавите/регионите, включени в партньорството;
- Повишаване заетостта на обучаемите в ПОО чрез увеличаване на възможностите за ОЧР и мобилност;



- Създаване на регионална и транснационална връзка, която спомага мобилността на обучаемия;
- Повишаване конкурентоспособността на туристическия уелнес сектор чрез осигуряване на по-добри умения на завършващите ПОО, които отговарят на нуждите на сектора;
- Повишаване привлекателността на ПОО;
- Осигуряване на обучаемите в ПОО по уелнес туризъм със специфични умения, знания и компетентности, които могат да улеснят повишаването на конкурентоспособността и ангажираността на предприятията, от една страна, и да улеснят потенциалната работна сила при адекватно адаптиране към изискванията на специфичния пазар на труда, от друга.

## II. ОСНОВНИ ЦЕЛИ НА НАРЪЧНИКА ЗА МЕДИАТОРИ ЗА ОЧР

---

Въвеждането на нов участник в сътрудничеството – медиатор при ОЧР – има за цел да осигури ефективен контакт и взаимодействие между училищата по ПОО и туристическите уелнес центрове по въпроси, свързани с организацията и планирането на ОЧР.

За да осигури успешно протичане на работните дейности на медиаторите, е изготвен наръчник за ОЧР, част от работен пакет 5 по проекта WellTo.

Той е полезно ръководство, което води читателя стъпка по стъпка през процеса на планиране, организиране и представяне на един ефективен ОЧР процес. Наръчникът предлага на ОЧР медиаторите конкретни решения и напътствия за повишаване на техните знания и компетентности.

Медиаторите могат да спомогнат за постигане на успешен ОЧР процес като се водят от следните принципи: учебната дейност трябва да бъде целенасочена; хората научават това, което изпълняват; учащите трябва да създават връзки помежду си; активността и интересът трябва да са основен акцент.

Изготвянето на наръчника има за цел да помогне на медиаторите в процеса на обучение чрез работа да подобрят своите знания и умения.

Наръчникът трябва се използва по време на изпълнение на работата на медиатора, включително при следните дейности: планиране на програма и оценяване,



администрация и управление, ръководене, инструктиране и координация на работното място, насочване и съветване, т.н.

Включени са примери и приложима информация за всички държави партньори по проекта. Описани са основните характеристики на един ОЧР медиатор, включително определение за ОЧР медиатор, роли и отговорности, основни задачи. Изпълнението на процеса на ОЧР е описано, както и някои добри практики при сътрудничество между компании и доставчици на ПОО в изпълнението на ОЧР процеса, в страните партньори по проекта.

### III. ОЧР: НАСЪРЧАВАНЕ УСЪВЪРШЕНСТВАНЕТО НА УМЕНИЯТА НА ОБУЧАЕМИТЕ

---

Обучението чрез работа е процес извън учебната организация, който ефективно обединява учебната програма и практика с опита на работното място, за да подобри обучението и да развие знание като използва трудовия опит за обогатяване на обучението. В ОЧР на първо място се поставя обучаемия служител, осигурява се развитие на уменията на обучаемия чрез алтернативни методи на образование и обучение, и се оценяват и признават знания, които се придобиват по време на работа. ОЧР подобрява разбирането на изучаваната теория в клас чрез прилагането ѝ в работна среда.

Обучението чрез работа се използва в професионалното образование и обучение, за да развие основни трудови навици, професионална идентичност и специфични професионални компетентности. Но заради неговата атрактивност като ефективна форма за обучение, може да бъде използвано за по-широк кръг образователни цели. ОЧР може да бъде използвано в общото образование, за да развие умения за разрешаване на проблеми, умения за учене, за предприемачество и др.

Младите хора имат нужда от подкрепа, за да направят прехода от образование или обучение към трудова заетост. Участието в ОЧР и симулации близки до реална работна ситуация могат да помогнат на младите хора да развият положителна нагласа към определена кариера. То може също така да им помогне да развият трудови навици, позитивно отношение към работата и други ключови умения, задължителни за успех на работното място.

Умението за учене по време на работа е важно за стимулиране на хората да бъдат позитивни относно своето кариерно развитие и за включване в продължаващо формално професионално образование и обучение. Включени в богата на обучение работна среда,



за младите хора е по-вероятно да бъдат позитивно настроени към ученето и към своето бъдещо кариерно развитие.

Обучаемите в среда, предлагаща обучение чрез работа, имат полза и от това, че те могат да учат докато вършат професионалните си задължения, а тези в отдалечени региони не трябва да прекарват значителни периоди от време далеч от дома. Гъвкавост и персонализирани модули, курсове и програми за обучение, съобразени с изискванията на компанията за необходими знания и умения, са привлекателни, тъй като обучаемите не са ограничени само от стандартните учебни програми.

Осигуряване на възможности за ОЧР и/или симулации близки до реални ситуации позволява на младите обучаеми да развият своето разбиране за света на пазара на труда. Това им помага да осъзнаят изискванията за работа и очакванията на работодателите, и в крайна сметка подпомага тяхното ефективно преминаване и интегриране на пазара на труда. Това позволява на младите обучаеми да „опитат“ различни професионални области, да развият уменията си и да изпитат различна работна среда преди да вземат конкретни решения за своето кариерно развитие. Чрез участие в ОЧР, обучаемите могат да усъвършенстват своите професионални умения заедно със своите знания, което им позволява да приложат теорията от класната стая на практика.

Възможността да се приложи на практика наученото в клас, директно в реална работна ситуация, а не чрез симулации извлечени от теоретични концепции, несъмнено представлява един чудесен инструмент за мотивация на обучаемите и стимул за продължаване на учебния процес и постигане на съвършенство на наученото.

В този контекст, процесът на ОЧР е възможност за подобряване на уменията на обучаемите в туризма чрез стажове/програми за обучение, предназначени главно за млади хора, които искат да навлязат на пазара на труда и да придобият квалификация докато изпълняват реални работни задачи.

## IV. МЕДИАТОР ПРИ ОЧР

---

### 1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОЧР МЕДИАТОР

---

Медиаторът е отговорен за осигуряване на практическо обучение, което отговаря на учебната програма и резултатите от учене на програмата за ПОО. Ефективната координация изисква планиране и подготовка, но това може да бъде и най-интересната и



удовлетворяваща част от работата. Когато се справят добре, обучаемите развиват умения за работа, които при други условия биха били трудни за придобиване. Всеки успех потвърждава нуждата от програма за ОЧР и важноста на медиатора. Медиаторът в процеса на ОЧР трябва да притежава образование в комбинация с професионален опит в съответната област.

Профилът на медиатора трябва да включва следните качества:

- Уверен и подготвен;
- Опитен в установяване на добри междуличностни отношения;
- Застъпва се за обучаемите;
- Ефективно управлява време и средства;
- Ефективно комуникира;
- Наблюдателен и проницателен;
- Притежава умения за вземане на решения;
- Иновативен и креативен;
- Отговорен и дисциплиниран;
- Постоянно надгражда своите умения и израства като професионалист;

## *2. РОЛИ И ОТГОВОРНОСТИ НА МЕДИАТОРИТЕ*

---

ОЧР се извършва извън училището и центъра за ПОО, където медиаторите организират всичко необходимо за осъществяване на процеса (във фирмени или междуфирмени учебни центрове). Те са лице за контакт и са отговорни за намиране на качествени работни места, за начертаване на индивидуален (или колективен) учебен план, за подписване на (колективни или индивидуални) договори с работодателите, за наблюдаване и оценяване на практическото обучение и за осигуряване на практическо обучение, което следва учебния план и целите на обучение на програмата за ПОО. Медиаторите подкрепят непрекъснато професионалното развитие на учащите в компанията, подобряват условията на труд и създават условия за увеличаване привлекателността на стажуването. Осигуряването на качество и атрактивност на ПОО е важно и от гледна точка на осигуряване точните компетентности за пазара на труда, и е средство за гарантиране количеството и качеството на завършващите ПОО, а медиаторите в ОЧР играят ключова роля в това, като осигуряват ефективно сътрудничество, изискващо много планиране и усилия.





### 3. ОСНОВНИ ЗАДАЧИ И СЕРТИФИЦИРАНЕ НА МЕДИАТОРИ – ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Като контактни лица от страна на образователните институции, целта на медиаторите в ОЧР е да улеснят сътрудничеството между доставчиците на ПОО и компаниите, което да доведе до систематично сътрудничество и успешно партньорство между училище и бизнес. В това отношение, основната задача на медиаторите при изпълнение на процеса ОЧР включва планиране, организация и наблюдение на практическото обучение на учащите, което се извършва извън училище (в компании или междуфирмени учебни центрове). В това посредничество, задачите могат да бъдат разделени както следва:

#### ***Планиране на програма и оценяване, администрация и управление***

Медиаторът:

- Инициира и проучва приложимостта на програмата за ОЧР;
- Разработва цели и очаквани резултати на програмата;
- Разработва и съхранява планове за обучение и споразумения;
- Планира методи за самооценка на учениците чрез подход за кариерно развитие;
- Съставя програма, която включва непрекъснато подобряване и оценяване;
- Работи в тясно сътрудничество с училищния възпитател (възпитатели);
- Изготвя, разписва и анализира последващи периодични доклади за ученици и работодатели;
- Изготвя и анализира отчети за края на периода на ОЧР;
- Познава и гарантира съответствие с националните закони и кодекси на труда;
- Ефективно работи с инструменти, включително съоръжения, оборудване и консумативи;
- Осигурява здравословни и безопасни условия на труд на обучавания в съответствие с националните закони и разпоредби;
- Осигурява възможности за учебна станция за обучаеми със специфични; потребности, в неравностойно положение или в риск.

#### ***Инструктиране и координация на работното място***

Медиаторът:

- Оценява, избира и организира тренировъчни станции;
- Информира вътрешнофирмените обучители за тяхната роля и отговорности;
- Създава, наблюдава и регулира обучителните планове в сътрудничество с работодателя и ученика;
- Помага на вътрешнофирмените обучители да развият обучителни техники за работа с ученици;



- Наблюдава напредъка на учениците чрез посещения на място и постоянна комуникация;
- Следи за спазване изискванията за ЗБУТ;
- Събира оценки от учениците относно учебната станция.

#### **Насочване и съветване**

Медиаторът:

- Съветва потенциалните участници в програмата за обучение чрез работа;
- Предоставя подходящо кариерно ориентиране;
- Осигурява насоки за обучаеми със специфични нужди, таланти и надарени обучаеми, обучаеми в неравностойно положение и такива в риск;
- Помага на учениците да развият добри работни навици;
- Разработва и координира трудов опит, който насърчава професионалните възможности. Разпознава кога обучаемите се нуждаят от консултиране с друг експерт на екипа;
- Помага на обучаемите да определят начините за описание на търговските си умения;
- Помага на завършващите обучаемите с консултиране в различни аспекти при търсенето на работа;
- Изготвя препоръчителни писма за обучаемите.

#### **Професионална роля, дейности, и развитие**

Медиаторът:

- Обяснява философията на ОЧР, включително ролята на медиатора;
- Поддържа етични стандарти;
- Насърчава професионална среда, в която членовете на персонала си взаимодействат с други отдели, за да осигурят широки познания за учениците;
- Търси оценка и обратна връзка от административен персонал и връстници на учениците.

Сертифицирането на ОЧР медиаторите ще бъде чрез проектираната WellTo платформа като част от нейните функционалности.

## **V. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОЦЕСА ОЧР И ПОМОЩНИ ИНСТРУМЕНТИ**

---

### **1. ПОДГОТВИТЕЛЕН ЕТАП**

---

#### **1.1. ЗАПОЗНАВАНЕ С НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО СВЪРЗАНО С ОЧР (ЗА ВСЯКА ДЪРЖАВА ПАРТНЬОР)**

---



---

### 1.1.1 ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ЗА ОЧР В БЪЛГАРИЯ

---

Министерството на образованието и науката определя националната политика за професионалното образование и обучение (ПОО) в България. Законът за предучилищно и училищно образование (2015) и поправките в Закона за ПОО (2016) пренарежда мрежата на училищата по ПОО и увеличава частта на дуално обучение в ПОО. Министерството представя също така едно по-гъвкаво двуетапно образование.

Основните доставчици на ПОО са държавните, общинските или частни училища, професионалните гимназии, художествени и спортни училища, колежи по ПОО и лицензирани центрове за професионално обучение. Държавните образователни стандарти определят съдържанието на квалификациите в ПОО (изисквания към кандидатите; описание на професията; единици резултати от ученето; изисквания към материалната база; изисквания към преподавателите). Четири национални квалификационни в ПОО нива се отнасят към Европейската квалификационна рамка (ЕКР). Законната рамка разграничава шест вида начално и продължаващо ПОО (НПОО и ППОО) наречени „рамкови програми“, които определят ЕКР/НКР нива, възраст и изисквания за прием и регулират формата на образование, съдържание и продължителност.

Обучението чрез работа (ОЧР) формира значителна част (50% до 70% или повече) от всички програми за ПОО. По-голямата част се предлага от училищата, като дела на ОЧР намалява спрямо нивата на програмата. От 2014, започна да се развива дуално ПОО. Практическо обучение в компании се редува с теоретични сесии в училище или друг доставчик на ПОО. Обучаемите в училищна възраст са обучавани от компании поне два до три дни на седмица в последните класове (11 и 12). И учащите в училищна възраст, и възрастните получават парично възнаграждение от работодателя. Въпреки че законодателството подкрепя дуалната форма на ПОО, неговото осъществяване е все още главно проектно базирано.

Социалните партньори имат роля при взимане на решения и консултативна роля в оформяне на ПОО чрез Икономическия и социален съвет на България, както и други национални съвети. Работодателите са активно включени в разработване и актуализиране на Държавните образователни стандарти, един процес координиран от Националната агенция за ПОО (НАПОО). Представители на работодателски организации и профсъюзи са членове на изпитните комисии, определени от доставчици на ПОО.

Дуалното обучение подобрява практическите умения, повишава атрактивността на ПОО и улеснява преминаването на пазара на труда. То има висока политическа значимост на



национално ниво, защото през последните четири години бяха развити съществени законодателни изменения в тази сфера.

Българските власти сътрудничат със своите швейцарски колеги, за да създадат единен национален модел за въвеждането на дуалната система за ПОО (проекта ДОМИНО). Някои от основните новости, свързани с дуалното обучение подпомагат партньорството между бизнеса и ПОО на регионално и местно ниво за обучение по професии от първостепенно значение за регионалната и местна икономика.

Дуалното обучение се подкрепя от общините и социалните партньори и е в начална фаза да бъде въведено главно в училищното образование. Законодателната рамка (закона за ПОО и подзаконовни нормативни актове) в тази област позволява придобиването на квалификация по професия.

Основният фокус в областта на настоящата политика е върху стажуването и се регулира от Закона за ПОО като се отнася за училищното образование. Практическото обучение в компания се редува с периоди на теоретично обучение в училище или друг доставчик на ПОО. Разпределението на теория и практика зависи от степента на професионална квалификация, а качеството на дуалното обучение зависи от няколко аспекта: методи на обучение, човешки ресурси, готовност на бизнеса, законодателни предпоставки, обучение на обучители, средства за обучение, т.н.

### **Нормативна база**

- Дуалното обучение е представено от Закона за ПОО;
- Дуалното обучение трябва да бъде организирано в съответствие с Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО);
- Съществени изменения свързани с дуалното обучение са представени в Кодекса на труда;
- Наредба № 1 на министъра на образованието и науката (Септември 2015) за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение) определя работодателите да осигурят по един ментор/инструктор за всеки учащ;
- Програма за обучение на ментори съществува на национално ниво. Заповед РД 09-97/02.04.2019 на министъра на образованието и науката установява програма за обучение на ментори в дуална форма на обучение. Тази програма включва изисквания за продължителност на обучението, съдържание и очаквани резултати от обучението



- Наредба № 04-4 (8 Ноември 2019) на министъра на икономиката определя 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).

Един от най-важните аспекти за успеха ОЧР, е ролята на менторите и учителите и тяхното партньорство в обучителния процес. В тази връзка съществуват известни иновативни характеристики в дуалното обучение за насърчаване на сътрудничеството в процеса на обучение:

а) В законодателството беше създадена работна позиция „учител-методолог“, който свързва училищата в ПОО и компаниите (проектът ДОМИНО). Учител-методолог свързва ментори, които са служители в компании и които участват в разработването на учебния план за практическо обучение;

б) Програма за обучение на ментори със задължително съдържание на знания и умения беше одобрена от Министерство на образованието и науката.

Друг важен момент е, че обучителната програма може да бъде съобразена в съответствие със специфичен сектор на икономиката и индивидуалните нужди на обучаваните (образование, квалификация, професионален опит, т.н.). Продължителността на обучението е 32 учебни часа, които се разпределят в 14 учебни часа по теория и 18 учебни часа по практика. Програмата за обучение дефинира комплекс от различни умения: социални, организационни, методологични, ръководни умения.

Има известни предизвикателства свързани с нормативната рамка по отношение на ОЧР в България:

- Съществуват някои нерешени въпроси относно наредбата, свързани с гарантиране качество на обучението, особено качеството на обучението на работното място;
- В наредбата не е регулиран нормативно въпросът, свързан с периода, когато обучаемите имат ваканции в училище, дали компанията трябва да им разреши отпуск или това е ваканционен период;
- В законодателството не са изяснени мерки за онези ментори в случаи на невъзможност за изпълнение на задачите им или въпроси свързани с възможни вреди нанесени на компанията от обучаваните;
- Няма конкретни стандарти за качество за дуалното обучение;
- Не съществува възможност за валидиране на менторски умения

#### Други важни аспекти:



1. Не съществува дигитална платформа, чат стая или друга модерна ИКТ платформа за комуникация и сътрудничество между ментори и учители в дуалното ПОО.
2. Няма механизъм за потвърждение на капацитета на компанията за приемането на обучаеми лица за практическо обучение.
3. За МСП е трудно да намерят време и ресурси, които да инвестират в дуална форма на обучение.
4. Налице е твърде малък опит в изпълнението прилагането на дуално обучение на учащи обучаеми възрастни лица в ЦПО. Съществува такава законова възможност, но се тя се реализира ограничено, основно по Чл. 46а от Закона за насърчаване на заетостта.

---

### 1.1.2 ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ЗА ОЧР В ЛАТВИЯ

---

Въвеждането на система за обучение чрез работа (ОЧР) е понастоящем на дневен ред заедно с политиката за професионално образование и е приоритет в ПОО на високо ниво в Латвия. Това произлиза от нуждата да се доближат професионалното образование и обучение (ПОО) до света на бизнеса, за да се осигури подготовка на умела работна сила с умения, знания и компетентности, които отговарят на нуждите на пазара на труда и националната икономика, да се увеличи броя на квалифицирани възпитаници с ПОО квалификации и да подобри младежката заетост като цяло.

Стартирането на пилотен проект през 2013/14, който разгледа непълната правна рамка, недостатъчното предлагане в традиционното ПОО училище, и слабо участие на работодателите, които въпреки това изискват подобро качество на ПОО и приложимост на пазара на труда, доведе до приемане на законова рамка за изпълнение на ОЧР в Латвия през 2016.

Изменения на закона за ПОО бяха одобрени от Saeima на 23 Април, 2015, които определят ОЧР като една от формите за изпълнение на професионалното образование и обучение.

Следвайки измененията на Закона за ПОО, на 15 юли, 2016, бяха приети Наредби № 484 от Кабинета на министрите „Процедура за организиране и изпълнение на ОЧР“ (Наредба № 484). Процедурата изяснява задачите, правата и отговорностите на институциите в ПОО, работодатели и социални партньори в изпълнението на ОЧР, както и отговорностите на Съвета на браншовите експерти в осъществяване и подобряване сътрудничеството между компаниите и образователните институции, за да осигурят съгласуване на ПОО с нуждите на пазара на труда. Чл. 10 определя професионалните и педагогически изисквания за учител на работното място. Наредбите на Кабинета и Насоките за



организация и изпълнение на ОЧР заявяват, че задължителните документи необходими за ОЧР са цялостен план за изпълнение на ОЧР (покрива целият учебен план) и част, която покрива индивидуален учебен план (ИУП), отнася се за определен период и определено предприятие от учебната програма. Изисквания относно ИУП:

- ПОО училище заедно с ОЧР компаниите разработват и одобряват ИУП за всеки отделен ПОО учащ/стажант
- ПОО училище включва/одобрява компания, в която е възможно да се изпълни ИУП
- ПОО училище представя и разяснява ИУП на стажанта
- Компанията осигурява учебен процес и задачи в съответствие с ИУП
- Компанията наблюдава изпълнението на ИУП от стажанта
- Компанията осъществява оценяване на резултатите от учене на база ИУП
- От стажанта се изисква да изпълнява задачите от ИУП

Други две наредби от Кабинета на министрите свързани с изпълнението на ОЧР са приети на 15 юли, 2016: Наредба № 485 “Процедура по създаване и експлоатация на експертни съветници по сектори и съгласуване на действията им” и Наредба № 483 за осъществяването на мерки за специфична подкрепа 8.5.1. “Да увеличим броя на учащите в ПОО институции включени в ОЧР или стажове за обучение в предприятия” на оперативната програма “Растеж и Работна заетост”.

Според закона за ОЧР, предприятието плаща надница или стипендия на стажантите, осигурява им лични предпазни средства, застраховка отговорност и назначава ръководител. Закона определя изискванията за ръководители в предприятия. От септември 2017 те трябва да имат сертификат за магистър на занаятите (издаден от Камара на занаятите на Латвия), завършено професионално образование или поне три години стаж по специалността и преподавателски компетенции. Училището по ПОО осигурява застраховка при злополука за обучаеми, както и транспорт и настаняване по време на периода на ОЧР.

Наредби № 569 на Кабинета на министрите от 11.09.2018 определя професионалните и педагогически изисквания за ръководители в ПОО. Трябва да се отбележи, че финансирането със средства от ЕС е подкрепило до голяма степен въвеждането и промотирането на системата за ОЧР в Латвия като дава възможност за актуализация на закона, мащабни реформи, политически иновации и експерименти, продължителен социален диалог и е спомогнал за повишаване на цялостната осведоменост и участие на ангажираните заинтересовани страни.



Две ЕСФ проектни национални програми в подкрепа на ОЧР се изпълняват в Латвия понастоящем:

1) Проект SAM: 8.5.3. “Осигуряване на ефективно управление на институциите за професионално обучение и развитие на професионални компетенции на ангажирания персонал” No. 8.5.3.0/16/I/001. Водеща организация: Национален център за образование (VISC). Период на изпълнение: Ноември 2016 – Декември 2022. Проектът има за цел понататъшно развитие на ключови компетенции и професионални компетенции на учители, ръководители, магистри занаятчии, ръководители в ОЧР и административен персонал в институции в ПОО. 36-ата обучителна програма „АБВ на педагогиката при изпълнение на ОЧР” и 72-ата програма за обучение “Практическа педагогика за изпълнение на ОЧР” осъществени по този проект предвиждат: придобиването на основите на педагогиката и практически аспекти на ОЧР. До края на 2018, 652 ръководители от компании и ПОО училища бяха обучени в 36 часов курс, а 302 ръководители от компании получиха обучение от 72 часа.

2) Проект SAM 8.5.1. “Участие на ученици в ПОО в ОЧР и практики в предприятия” No. 8.5.1.0/16/I/001. Водеща организация: Федерация на работодателите на Латвия (LDDK). Период на изпълнение: Януари 2017 – Август 2023. Проектът има за цел да осигури подкрепа за 3150 стажанта в ОЧР и 11025 ПОО ученика по време на ОЧР или практически стаж в предприятие. Финансова подкрепа е осигурена за всички участници – предприятие, училище по ПОО и стажант.

До януари 2019, 1522 стажанта в ОЧР бяха на практически стажове на работното място с още 1836 ученика, които да бъдат включени до края на учебната година. Общо 2169 предприятия от всички региони на Латвия, които представят основните национални сектори: транспорт и логистика, туризъм и красота, земеделие и производство на храна, металообработване, производство на химически продукти, строителство, горско стопанство, печатен сектор, финансов сектор, производство на текстилни продукти, електроника и информационни комуникационни технологии (ИКТ) и 38 ПОО училища от всички области на Латвия са подписали споразумение за съгласие да участват в ОЧР в рамката на проекта на ЕСФ, а процеса на приобщаване на нови предприятия продължава.

Секторните експертни съвети играят важна роля в проекта на ЕСФ като предлагат правна и логистична помощ за изпълнения на схемата на ОЧР. Още повече те са обвързани с – рекламни дейности, разпространение на информация, съветване и препоръки за изпълнение, оценка на изпълнението и идентифициране на съответните предприятия. Като резултат от няколко интегрирани инициативи, Латвия успя да създаде собствен





подход според конкретните нужди, който беше признат като полезен опит от други европейски страни и международни партньори.

---

### 1.1.3 ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ЗА ОЧР В СЛОВАКИЯ

---

Професионалното образование и обучение (ПОО) има силна традиция в Словакия и е един от основните компоненти в образователната система. ПОО също така е най-големият източник на квалификации в Словакия. Има 32 групи области на обучение признати от законодателството за средни училища и повечето учебни програми наблягат не само на теоретичното знание, но и на практическите умения, опит и знание. Поради тази причина практическото обучение насочено към придобиване на съответни практически умения, опит и знание, трябва да бъде част от образователната програма на средните професионални училища. Основният регулаторен орган на системата за ПОО е Министерството на образованието, науката, научните изследвания и спорта на Република Словакия (MSVVS SR).

Образователната реформа през 2008 представи механизъм за свързване на средното професионално образование и обучение по-близо до пазара на труда.

За да подкрепи изпълнението на ОЧР (ОЧР) на национално ниво, през 2015 е приет Закона за професионалното образование и обучение (61/2015 Coll.), който дава възможност за по-добра връзка на средните професионални училища с пазара на труда. Основната цел на закона е да подготви висококачествена работна сила за работодателите и да подкрепи конкурентоспособността и устойчивото развитие на икономиката. Законът въвежда елементи, които позволяват подготовка на обучаеми в дуалната система на образование.

Законът за ПОО признава три форми за ОЧР:

1. Професионалното обучение се организира като професионална подготовка в съответната област на обучение за поне 1400 учебни часа. Професионалното обучение се провежда под ръководството на ръководител на обучение или инструктор и учащите могат да изпълняват продуктивна работа.
2. Професионалната практика е професионален предмет. Тя се провежда под ръководството на учител по професионално обучение, магистър по професионално обучение, инструктор или главен инструктор. Учащите могат да изпълняват продуктивна работа.
3. Практическото обучение е организирано като отделен професионален предмет или като част от професионален предмет различен от професионален предмет по



параграфи 2 и 3. Практическите упражнения трябва да бъдат извършвани под ръководството на учител по съответния професионален предмет.

ОЧР може да се извършва в:

1. работилница (която е част от училището);
2. работното място на работодателя;
3. работното място за практическото обучение.

Дуалната образователна система в Словакия е базирана на тези основни принципи:

### 1. Договорни отношения

Средното професионално училище сключва договор за дуално образование с работодателя, предмет на който е задължението на работодателя да осигури на обучаемите практическо обучение за собствена сметка и отговорност, а задължение на средното професионално училище да организира професионално образование и обучение в системата на дуалното образование. Ученикът (или законен представител) сключва споразумение за обучение с работодателя, което определя вида и мястото на практическото обучение, както и разписание на практическите уроци. Организацията на практическото обучение в компанията трябва да отговаря на организацията на образованието в средните училища.

### 2. Практическо обучение на работното място, в компанията

Ученикът се подготвя за заниманието, група от занимания или професионални дейности според специфичните нужди и изисквания на работодателя на работното място в компанията. Веднага след приключване на практическото обучение при работодателя, ученикът познава реалната среда на професията и развива навици за работа, необходими за успешно навлизане на пазара на труда веднага след дипломиране без необходимост от по-нататъшно обучение.

### 3. Поемане на отговорност от работодателите за провеждане на практическо обучение

Дуалната образователна система не само позволява на работодателите да навлязат в обучителния процес, но и ги прави изцяло отговорни за организацията, съдържанието и качеството на практическото обучение и покриването на всички разходи свързани с финансирането на практическото обучение.

Обучаемите в системата на дуалното образование се подготвят за бъдещата си професия или други професионални дейности в съответствие с изискванията на работодателя, с когото ученикът е подписал договор за стаж. Те придобиват работни навици директно в



производствения процес на работното място, с технологичното оборудване на работодателя и научават как да бъдат тясно свързани с работната среда и работния екип. Това предполага голяма вероятност за получаване на трудов договор с работодател.

Работодателите в системата на дуалното образование имат силно влияние върху предоставянето на ПОО. Техните нужди и изисквания могат да бъдат отразени в училищния учебен план. В дуалното образование работодателите имат отговорност да участват в разработване на училищни програми. За да осигурят практическо обучение в системата на дуалното образование, работодателите трябва да бъдат сертифицирани и да отговарят на задължителни изисквания. Работодателят трябва да отговаря на изискванията свързани със съоръженията за обучение и материално-техническо оборудване, което трябва да съответства с частта от училищната учебна програма в дадена област на обучението. Компанията в дуално образование може да сътрудничи с едно или няколко средни професионални училища.

Капацитета на една компания за осигуряване на професионално обучение в дуална система се валидира от комисията съставена от представители на съответната словашка бизнес камара. Сертификацията се извършва с потвърждение от сдружение на работодателите, което може да бъде одитирано от Държавния училищен инспекторат.

Работодателите са мотивирани да участват в дуалното ПОО с фискални стимули под формата на освобождаване от данъци, които са базирани и фиксирани за ученик според продължителността на осигуреното обучение чрез работа. Министерството на образованието на Република Словакия (MSVVS SR) също така покрива конкретни разходи в зависимост от размера на компанията и броя учебни часове (300 - 1000 € за ученик).

Средното ПОО училище трябва да подпише договор с работодателя с всички подробности за осигуреното обучение.

Средното училище по ПОО може да получи наименование Център по професионално образование и обучение; наименованието може да бъде дадено от представителната камара на работодателите за дадена индустрия или област от услуги. Средното училище по ПОО може да използва тази титла когато:

- средното училище по ПОО си сътрудничи с работодателите в ПОО;
- има необходимите съоръжения за обучение;
- е образователна институция за продължаващо обучение според Закона за учене през целия живот No. 568/2009 Coll. за професионална подготовка и други професионални дейности свързани с областите на обучение;



- има високи стандарти на оборудване и педагогически персонал и осъществява сътрудничество с работодателите.

На обучаемите в дуално образование се заплаща за тяхната работа според условията установени в договора с работодателя (минимум 50% от средната надница за час) и получават отстъпка за храна. Те също така могат да кандидатстват за мотивационни или фирмени стипендии.

През 2018, Закона беше изменен с цел да улесни участието на фирми в системата за подготовка на обучаеми и да увеличи броя обучаеми. Изменението на Закона за ПОО беше отговор на слабия интерес на малки и средни предприятия, включително еднолични търговци, да влязат в системата за дуално образование. Една от мерките за повишаване интереса на работодателите в системата на дуалното образование е да се намали административната тежест чрез опростяване процеса на сертифициране на работодатели.

Изменението даде възможността за съвместно създаване на работно място за практическо обучение от консорциум от работодатели, тъй като МСП рядко могат да отговорят на изискванията за персонал, материална база и пространство.

От 2016, системата за дуално образование е направлявана от спонсорирания от ЕСФ проект Дуално обучение и повиши атрактивността и качеството на ПОО, изпълняван от Държавен професионален обучителен институт (ŠIOV).

---

#### 1.1.4. ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ЗА ОЧР В СЛОВЕНИЯ

---

ПОО в програмите за средно професионално образование в Словения са регламентирани от няколко правни актове и разпоредби; Основните са Закон за организация и финансиране на образованието (2016), Закон за професионалното образование (2017), и Закон за стажуване (2017). ОЧР се извършва в училища и компании.

#### Официално гимназиално образование

- **четиригодишно гимназиално техническо образование** включва 240 кредита (ECVET). Програмите са широко проектирани (те включват 40% общообразователни предмети и професионални модули и 60% практическо обучение). Кандидатите получават професионална квалификация и полагат изпит за професионална матура, която дава достъп до висше професионално образование. Лесното преминаване в университетските курсове от гимназиално техническо образование е осигурено чрез възможността за полагане на допълнителни предмети от общата матура.



- **тригодишно гимназиално техническо образование** подготвя ученици за по-широки професионални области. Програмите имат практическа насоченост и включват 30% от общообразователните предмети; те са с продължителност три години и включват 180 кредита. При полагане на финалния изпит, учениците могат да продължат своето образование в двугодишна програма за професионално/техническо образование или да започнат работа;
- **двугодишно гимназиално професионално техническо образование** служи като свързващ курс, който надгражда средното професионално образование и дава възможност на учениците, които са завършили успешно гимназиално професионално образование да положат професионална матура. Това е така наречената система '3 + 2' , която представя алтернативата на техническото образование. Програмите включват 50% от общообразователните предмети, продължават две години и включват 120 кредита;
- **кратко средно професионално образование (две години)** включва 120 кредита. То е насочено към ученици, които са завършили поне седмата година от деветгодишната основна програма или са завършили основно училище по адаптирана програма. Акцентът е върху практическите умения, подкрепени от техническо и теоретично съдържание: 30% общообразователни предмети, 50% професионални предмети, 20% практическо обучение на работното място. При успешно полагане на финалния изпит те са квалифицирани да се занимават с професии с по-ниска професионална квалификация, докато заедно с това те могат да продължат своето образование в гимназиални професионални образователни програми.

Програмите за професионално образование в гимназията се изпълняват или в рамките на училищната база, което включва ОЧР, или в рамката на стажуването. Независимо от рамките, програмите за средно професионално образование са равностойни. Стажантската рамка за гимназиално професионално образование се характеризира с факта, че участниците получават поне 50% от продължителността на образователната програма (поне 55 седмици) чрез работа в компании. В съществуващата рамка на училищната база за гимназиално професионално образование, по правило, 24 седмици от ОЧР се извършва в компании.

### **ОЧР в рамката на училищната база**

ОЧР в компании е замислено като обединение на образование и обучение (теория и практика), което се постига чрез сътрудничество между училища, компании и междуфирмени обучителни центрове. Назначението на обучаеми се осъществява с два



вида договори (индивидуален и колективен), а работодателите са длъжни да отговарят на стандарти като потвърждение дали техните учебни места отговарят на определени критерии и условия за персонала, като проверката се извършва от Търговско-промишлена палата на Словения.

Има два вида програми:

- програми за гимназиално професионално образование (тригодишни програми), които включват минимум 24 седмици ОЧР в компании (912 часа или приблизително 25% от учебния план);
- програми за висше професионално обучение (двугодишни програми, висше образование, ISCED-2011: ниво 5), които включват 20 седмици индивидуално обучение в работна среда (800 часа или 40% от учебната програма).

Общата продължителност на ОЧР в компании се определя от образователна програма, така че могат да възникнат леки изменения в относителния дял на практическото обучение: като пример, програмата по гастрономия има 1102 часа (29 седмици) от ОЧР в компании.

По-важно е, че настоящите договорености за гимназиалните професионални програми позволяват значително увеличение на ОЧП в компании, до 53 седмици от общо 111 седмици учебен план. Това може да се случи, ако има споразумение между дадено училище с конкретна компания, като в този случай развитието на всички професионални компетенции се прехвърля от училищата в компаниите. Такива споразумения са възможни също, ако ученик подпише индивидуален договор с компания. Тази практика е рядка, причините за което са двустранни: първо, училищата не вярват достатъчно на компаниите и не искат да застрашават работата на преподавателите; второ, компаниите намират индивидуално обучение в работна среда за твърде обременяващо, не достатъчно свързано с техните нужди или за твърде голяма отговорност.

Компанията трябва да осигури минималните условия за компетентни вътрешнофирмени обучители, работно пространство и оборудване за обучаеми и трябва да докаже, че обхваща работните процеси, които са необходими за постигане целите на ОЧР в съответствие с образователната програма.

### **Фирмен обучител**

Работодателят трябва да осигури на ученика обучител, който може да бъде самият работодател или наето от него лице по трудов договор. Обучителят може да бъде лице,



което има магистърска степен или поне гимназиално професионално образование и три години трудов стаж в съответната сфера и педагогическо-андрагогическо обучение. Същото важи и за стажуването.

### **Междуфирмен учебен център**

Част от ОЧР в компании може да бъде осъществена във вътрешнофирмен учебен център. Вътрешнофирменият учебен център е устроен като самостоятелен доставчик на ПОО.

### **Проверка на местата за обучение и регистър на местата за обучение**

Проверката на местата за обучение е процес на проверяване устойчивостта на минимума условия на учителите в компаниите, работното място, оборудване и дейности, които трябва да бъдат осигурени от работодателя и са необходими за постигане на ОЧР в съответствие с образователна програма издадена от компетентните камари.

Професионалната камара проверява изпълнението на условията от работодателите и ако установи, че работодателят вече не отговаря на условията за ОЧР, издава решение по този въпрос и съгласува данните в регистъра на местата за обучение и списъка за стажуване. Списъкът на местата за обучение се съхранява от компетентната камара като публична централизирана компютърна база данни от проверени места за обучение, налични през текущата или следваща учебна година.

Проверката на местата за обучение се прилага и при проверката на местата за стажуване при работодатели, които предлагат стажуване.

### **Договор за обучение**

Правата и задълженията на училището, на ученика и на работодателя в практическото обучение се определят от договор за обучение.

Договор за обучение може да бъде:

- индивидуален договор за обучение, ако е сключен между работодателя и ученика и неговите родители или законен представител
- колективен договор за обучение, ако е сключен между училището и работодателя.

Ученикът също така може да сключва договор за обучение с няколко работодателя. В този случай работодателите съгласуват техните права и задължения. Компетентната камара съхранява регистър от договори за обучение.

### **Задължения на работодателя:**



- осигурява на ученика професионално обучение;
- гарантира, че ученикът редовно посещава училище и други задължителни форми на учебната дейност;
- позволява на ученика, в съответствие със закона, поне шест работни дни отпусък към ваканциите, за да се подготви за финалния изпит;
- заплаща на ученика договорено възнаграждение;
- гарантира безопасността на работа и здравето на ученика;
- запознава ученика с правилата за безопасност при работа;
- осигурява добри отношения между работниците и ученика;
- наблюдава как ученика спазва предписаната документация за практическо обучение чрез работа;
- изпълнява други договорени задължения.

Работодателят може да възлага само работа, която осигурява придобиване на професионални компетентности в съответствие с образователната програма.

### **Задължения на ученика**

Задължение на ученика е да:

- изпълнява редовно задълженията си за обучение;
- присъства редовно в часове и други задължителни форми на обучение;
- спазва инструкциите на работодателя и на училището;
- опазва професионална тайна на работодателя;
- спазва разпоредбите за здравословни и безопасни условия на труд на работното място.

### **Оценяване и финален изпит**

Оценяването на знанията на обучаемите се извършва от учителите. В случай на договор за индивидуално обучение и в процеса на стажуване, обучаемите се оценяват и от учител и от фирмен обучител. Финалният изпит се състои от два изпита: майчин език и практически задачи. Практическите задачи могат да бъдат извършени в училище или в компании. Същият финален изпит се изпълнява и при стажуване.

### **Форма за стажуване**

Словения има дългогодишна традиция в стажуването, която беше стандартен път за обучение за много поколения до късните 1970, когато беше прекъсната. Приблизително четвърт век по-късно, след като Словения придоби държавност, е направен опит да се представи ново система за стажуване и тя не се изпълнява успешно. Настоящите усилия





да се приложи стажуване в Словения се случват в ситуация, в която за много заинтересовани страни ПОО изглежда като отговорност на държавата, най-вече на Министерство на образованието, науката и спорта (MoESS).

Словения започва да възстановява стажуването с опита от миналото и настоящето, от където компонента индивидуално обучение в работна среда в програмите за професионално образование е увеличен. МОНС подкрепено от Институт за професионално образование и обучение на Република Словения (CPI) е подготвил механизъм, който стартира от учебната година 2017/18. Парламентът на Република Словения прие Закона за стажуване (8 Мау 2017).

Механизмът тества предложените условия на новия закон и е внимателно наблюдаван и регулиран в своя напредък. CPI е упълномощен да извършва непрекъснат мониторинг на механизма и да обсъжда постигнатия напредък със социалните партньори във всички етапи на изпълнение.

Новият закон за стажуване (2017) определя стажа като форма на образование в гимназиалното професионално образование (тригодишни програми) и в продължаващото професионално и техническо образование. „Стажант“ може да бъде лице, прието в гимназиална професионална образователна програма, предоставена под формата на стаж, или лице, безработно или трудово заето, което е записано в програма на непълно работно време с цел да постигне гимназиална професионална или по-нататъшна професионална/техническа квалификация или да се преквалифицира.

Целите на въвеждането на стажуването са:

- осигуряване международно сравнимо образование със знания, умения и професионални компетентности, необходими за упражняване на професията и продължаване на образованието;
- насърчаване на ранното професионално образование;
- насърчаване интеграцията на икономиката в образователната система;
- свързване на образованието в училище и практическото обучение в стажуване;
- осигуряване на подходящо обучени човешки ресурси за промишлеността и насърчаване на младежката трудова заетост.

### **Прилагане на форма за стажуване**

При стажуването, поне 50% от образователната програма трябва да бъде предоставена като ОЧР при работодател и поне 40% от образователната програма трябва да бъде проведена в училище, като всички те са общообразователни предмети. ОЧР може да бъде



осигурено от един или повече работодатели в рамката на програмите за международни мобилности за целите на практическото обучение, но може да бъде от части в междуфирмени учебни центрове.

### **План за стажуване**

Планът за стажуване включва:

- определяне и подреждане целите на практическото обучение чрез работата на стажанта с целите и обхвата на училищното образование в съответствие с образователната програма;
- изготвяне на график за стажантско обучение и училищно образование (цикличен, повтарящ се) като се вземе предвид спецификата на технологичния процес за професията, за която стажантът се обучава;
- начините и формите на взаимна комуникация за изпълнение на задължения, отсъствия, нарушения, образователни мерки и други обстоятелства от значение за практиката на стажанта;
- механизъм за провеждане на финалните изпити.

Планът за изпълнение на стажуването, изготвен от училището и работодателя трябва да бъде сключен между професионалната камара, работодателя и училището, изпълняващо обучителната програма под формата на стаж, в който стажантът се е записал.

### **Задължения на работодателя**

По време на стажа, работодателят трябва да:

- осигури на стажанта, в съответствие с образователната програма, качествено практическо обучение в проверен обект за стажуване;
- позволява на стажанта да изпълнява задълженията на образователната програма в училище;
- в съответствие с колективното съгласие или до 15-ия ден на месеца за предходния месец, да изплати на стажанта възнаграждение, определено от Закона за стажуването;
- осигурява на стажанта безопасна и здравословна работна среда в съответствие с разпоредбите;
- защитава и уважава личността на стажанта;
- позволява на стажанта, в допълнение към ваканциите, да има поне шест работни дни отпуск в съответствие с училищния календар, за да се подготви за финалния изпит;
- възлага на стажанта само работа, определена в образователната програма, за да постигне целите на обучение в практическо обучение чрез работа;



- съхранява данни в областта на труда и социалното осигуряване в съответствие със закона
- осигурява проверки, които отговарят на условията за здравословни и безопасни условия на труд;
- има регистрирани съгласия за стажуване с професионалната камара;
- изпълнява други договорени задължения по договор за стажуване.

### **Задължения на стажанта**

По време на стажа, стажантът трябва да:

- извършва практическо обучение като е насочван и контролиран от работодателя;
- води редовно стажантски дневник;
- изпълнява задълженията си по образователната програма и отговаря на изискваните стандарти за образование;
- информира работодателя за обстоятелства, които влияят или биха могли да повлияят на изпълнението на неговите договорни задължения и за всякакви промени, които влияят на упражняването на правата, произтичащи от стажуването;
- се въздържа от всякакви действия, които с оглед естеството на работа извършвана от работодателя, материално или морално вредят или биха могли да навредят на бизнес интересите на работодателя;
- защитава личните и бизнес данни на работодателя;
- запознат е с мерките за здравословни и безопасни условия на труд и изпълнява други задължения в съответствие с правилата за здравословни и безопасни условия на труд на работното място;
- изпълнява други договорни и правни задължения.

### **Междинен изпит**

Веднъж по време на стажуването, обикновено в края на втората година, се проверява придобиването на необходимите компетентности и знания на стажанта според плана за изпълнение на стажуването. В същото време се проверява и метода за извършване на стажуването с работодателя. По този начин работодателят се съветва за продължаващото практическо обучение на стажанта. Междинният изпит се организира от компетентната камара.

Съдържанието, методът и процедурата на междинния изпит, по предложение на компетентната камара, трябва да бъдат определени от Експертния съвет на Република Словения за професионално образование.



Същият междинен изпит се провежда и за обучаеми с индивидуален договор за обучение в пътеката за обучение.

---

## 1.2. ЗАПОЗНАВАНЕ С ОБУЧАЕМИТЕ – ИНДИВИДУАЛНА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ОБУЧАЕМИТЕ/СТАЖАНТИТЕ В ПОО– ПРИЛОЖЕНИЕ 2 И 3

---

В професионалното образование и обучение (ПОО), стажуването и другите форми на ОЧР изискват разбиране на начина, по който, се осигурява практическо обучение и как то се превръща в ефективни възможности за обучение. Много е важно, по време на подготовката и след това при изпълнението на процеса на ОЧР, да се вземе предвид, че не всички ученици са еднакви. Някои хора научават по-добре чрез четене. Други учат по-добре чрез действия. Като се има това предвид, съществуват много начини по които хората учат и могат да имат различни нужди.

Обучителните нужди на хората зависят от други техни характеристики. Това е така защото хората:

- учат по различен начин;
- учат с различно темпо;
- имат различено образователно минало (образователен, етнически, работен и т.н.);
- имат различни причини за обучение;
- мотивирани са по различни начини и от различни фактори;
- реагират различно на предизвикателства представени в обучителните програми.

Обучението, което се планира, е насочено към определена група от учащи, които споделят поне някои от характеристиките. Това не означава, че те са еднакви или имат еднакви обучителни нужди. Въпреки това, може да има тесен набор от обучителни нужди, за които е необходимо планиране.

---

## 1.3. УЧЕБЕН ПОДХОД ОРИЕНТИРАН КЪМ ОБУЧАЕМИТЕ

---

Обучението, ориентирано към обучаемите, или още познато като образование, ориентирано към учащия, обхваща главно методите на обучение, които изместват фокуса на обучение от учителя към ученика. В основата си обучението насочено към обучаемите цели да развие автономията и независимостта на учащия като постави отговорностите за обучителната пътека в ръцете на учениците. Обучението, ориентирано към ученика се фокусира върху умения и практики, които дават възможност за учене през целия живот и



самостоятелно решаване на проблеми. Теорията и практиката в обучението насочено към ученика се основават на конструктивистката теория за учене, която подчертава критичната роля на учащия в конструиране на смисъл от нова информация и предишен опит.

Обучението, насочено към ученика поставя на първо място нуждите на обучаемите, като определя нуждите на ученика за основен фактор в учебния опит. В периода на обучението насочено към ученика, учениците избират какво ще учат, с каква скорост ще е обучението и как те ще оценят собственото си обучение. То се различава от традиционното образование наречено още „обучение насочено към учителя“, което поставя учителя в „активната“ роля, а обучаемите имат по-„пасивна“, възприемчива роля, докато обучението насочено към обучаемите изисква учениците да бъдат активни, отговорни участници в собственото им образование със собственото им темпо на учене.

Определението обучение насочено към ученика се отнася към голямо разнообразие програми за образование, учебен опит, подходи с учебна цел, методи и т.н., които разпознават индивидуалните различия на учащите и отговарят на различните нужди от обучение, интереси, стремежи, възможности, начини на учене или културен произход на отделните обучаеми и групи от обучаеми, като поставят учителя в ролята на посредник при обучението.

Подходът, насочен към ученика в педагогическата практика изгражда учащите като активни агенти в собственото им обучение, не просто получатели на знанията на другите хора. Учащите стават участници, сътрудници и създатели на знания и умения. В същото време, учителите и обучителите стават посредници, ментори и съветници за учебни ресурси. Въпреки това, този подход в ПОО към педагогика насочена повече към учащия, не трябва да бъде разбран като случващ се единствено заради предимство на един теоретичен модел на обучение пред друг. Днес, съвременните социални и икономически условия, включително новите изисквания за работа, се характеризират като обект на бързи промени и това признаване в промяната в известен смисъл е допринесло за фокусирането върху подходите, насочени към учащите в образованието и обучението.

Предизвикателствата, пред които се изправя професионалното образование и обучение в двадесет и първи век, изискват иновативен и гъвкав подход насочен към учащия, който включва актуализиране и модернизиране на учебните планове, с включване на новите предмети като технология, околна среда, чужди езици и култури, предприемачество и изисквания за бързо развиващите се сектори на услугите.

Откритията разкриват въздействието на педагогика ориентирани към учащите в процеса на ОЧР, като се отчита как те могат да станат по-мотивирани, ангажирани и доволни от избраната програма, така че да останат и продължат с образованието и обучението в



конкретната област. Изводите показват, че вниманието, обвързаността, усилията за успех, стремежа и отстояването на учащия, са свързани с ключови резултати като постижение, удовлетворение и по-малък риск от отпадане.

През 2008, въвеждането на Европейската квалификационна рамка довежда до забележителна реформа с въвеждането на подходи за резултати от ученето при предоставяне на ПОО. През същата година Съвета препоръчва „учебната програма да бъде използвана като инструмент за подобряване на подходи за насърчаване на прилагането на повече подходи в образованието и обучението, насочени към ученика“ (Съвет на Европейския съюз, 2008).

---

#### 1.4. ОСОБЕНОСТИ НА ТУРИСТИЧЕСКИЯТ УЕЛНЕС СЕКТОР СВЪРЗАНИ С ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ОЧР

---

Уелнес туризмът е взаимодействие на две големи и растящи индустрии: туристическата индустрия и уелнес индустрията, който процъфтява и бележи ръст повече от два пъти в сравнение с общия туризъм.

Холистичното здраве и профилактика са все по-често в центъра на вземането на решения от потребителите и хората очакват да продължат със своя здравословен начин на живот и уелнес практики, включително когато са далеч от дома. Уелнес туризмът е пътуване, свързано със стремежа за поддържане или подобряване на личното благосъстояние.

Уелнес туризмът е един много специфичен сектор, така че за него се изисква специфично знание. За заетите в сектора обаче, съществуват общи и основни потребности от умения. Например, липсата на знания по чужд език е била призната от национални туристически организации на някои европейски страни като постоянен проблем и дори като недостатък. Личните умения, уменията за разрешаване на проблеми и компютърните умения са особено важни за квалифицираната работна сила.

Уелнес потребителят вече е реалност и не може да бъде включен в която и да е друга целева група. Както в ежедневието си, така и на почивка, такива клиенти търсят услуги във всички уелнес области. Те очакват и плащат за квалифицирани услуги, свързани с ясни нужди, желания и ценности. Ако доставчиците на услуги в уелнес туризма разберат тези особености, те само могат да спечелят в дългосрочен план чрез предлагане на доказани и квалифицирани уелнес услуги, които поставят личността – т.е. клиента – в центъра на тяхното внимание.



Въпреки това съществуват значителни дефицити във връзка с професионалните профили и уелнес квалификации за уелнес услугите. Тези дефицити съществуват, както в управлението, така и на работно ниво, където се предлагат и реализират конкретни оферти и продукти. Секторът е предизвикан от нарастваща международна конкуренция, нестабилни пазари в несигурна среда, променящи се изисквания на клиентите.

Осъзнаване на предизвикателствата и действията за преодоляването им са от съществено значение за успешно прилагане на ОЧР. Някои предложения включват:

- а) Учебния процес да бъде свързан с работата ;
- б) Където е възможно, прилагане на менторския модел;
- в) Осигуряване на подкрепа, както от ръководството, така и от служителите;
- г) Интегриране на ученето в кариерния път на служителя;
- д) Вграждане на учебния процес в рамка, подкрепена от организацията или компанията;
- е) Включване на основни умения (език, поведение, култура, организация, комуникация) в процеса на обучение;
- ж) Целият процес трябва да е свързан с продължителна мотивация от двете страни;
- з) Плановите за обучение трябва да бъдат прозрачни за потребителите;
- и) Обучението трябва да бъде увлекателно за всички;
- й) Много е важно да се установят цели и мерки, за да се оценят ефекта и резултатите от обучението;
- к) Значението на социалния диалог не трябва да се пренебрегва;
- л) Партньорството като цяло е съществено за успеха на всеки вид учебен процес.

Компетентностите, изисквани от служителите в индустрията на уелнес туризма, днес са много широко обхватни. Фокусът върху професионализма в туризма е необходим поради установената разлика в общото и професионално обучението. Има сериозна нужда от напълно нов професионален профил и квалификация, с умения, считани за съществени в цялата индустрия:

- а) Комуникационни умения;
- б) Обслужване на клиенти;
- в) Математическа грамотност;
- г) Разрешаване на проблеми;
- д) Взимане на решения;
- е) Управление на риска;
- ж) Търсене на информация;
- з) Планиране и организиране на работни задачи;
- и) Работа в екип;



- й) Дигитални компетентности;
- к) Постоянство;
- л) Владееене на чужд език;
- м) Езикова грамотност.

---

## 1.5. ОПРЕДЕЛЯНЕ ОСОБЕНОСТИТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО И ИЗИСКВАНИЯ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА РАБОТАТА – ПРИЛОЖЕНИЕ 4

---

### Уелнес услуги в България

Уелнес услуги и програми в България се предлагат от термални и спа центрове, уелнес и фитнес центрове, хотели, здравни студия, студия за красота и грижа за тялото, т.н.

Доставчиците на уелнес услуги в България са регистрирани в рамките на следните дейности съгласно Класификацията на икономическите дейности 2008 (NACE.BG-2008) на Националния Статистически институт на Република България:

- дейности на хотели и подобни места за настаняване (I55.10)
- други места за краткосрочно настаняване (I55.20)
- експлоатация на фитнес съоръжения (R93.13)
- дейности за грижа за тялото (S96.04)

България се подрежда на второ място по източници на минерална вода и това, от което има нужда, за да стане още по-конкурентно способна на международния туристически пазар, е да има ясни правила. Положителна стъпка в тази посока беше приемането на Наредба № 2, от 29 януари 2016, относно Условията и реда за сертифициране на балнеоложки (лечебни СПА) центрове, СПА центрове, Уелнес центрове и центрове за таласотерапия на Министерството на туризма, обнародвана в *Държавен вестник* на 9 февруари 2016. Този законодателен акт въвежда за първи път минимум от законови изисквания, на които тези специализирани центрове трябва да отговарят, като гаранция, че само обекти, сертифицирани в съответствие с наредбата, имат право да ползват съкращението „СПА“. Подробните изисквания към центрoвете са подредени в няколко групи: сграда, оборудване и обзавеждане, услуга, предлагани туристически услуги, квалификации и опит на персонала.

Влизането в сила на Наредбата има за цел да сложи край на порочната практика на хотелите с минимум оборудване да се определят като „СПА“ и да защити потребителите, които ще знаят какво да очакват когато плащат за услуга и къде биха могли да я получат. За тази цел, е основан Регистър на сертифицираните центрове като част от Националния туристически регистър, който е достъпен онлайн. Към момента в Регистъра са записани





общо

145

сертифицирани

центъра

<https://ntr.tourism.government.bg/CategoryzationAll.nsf/enspa.xsp>

### Работни места в уелнес индустрията

- **Треньор по атлетика** (да работи с професионални спортисти, но също така и с не-спортисти за предотвратяване, диагностика и лечение на мускулни и костни наранявания и заболявания; да създава подробна програма за спортисти за предотвратяване на наранявания и заболявания и програми за рехабилитация на пострадали спортисти)
- **Физиолог по упражнения** (с умения и компетенции за разработване на програми за фитнес и упражнения, насочени към подобряване на сърдечно-съдовата функция, телесният състав и гъвкавостта, за да помогне на пациентите да се възстановят от хронични заболявания и нарушения; да изготвя индивидуални фитнес режими за всеки пациент, в зависимост от индивидуалните цели и медицинска история)
- **Фитнес треньор** (да води другите при изпълнението на упражнения, включително кардио тренировка, силови тренировки и разтягане, като често планира собствените си часове и прави корекции, подходящи за клиентите, за да се увери, че клиентите изпълняват упражненията правилно, за да се избегнат наранявания)
- **Масажист** (лекуват клиентите, като използват докосване за манипулиране на мускулите и другите меки тъкани на тялото. Със своето докосване терапевтите облекчават болката, помагат за лекуване на наранявания, подобряват кръвообращението, облекчават стреса, повишават отпускането и помагат за общото благосъстояние на клиентите)
- **Ерготерапевт** (лекуват хора с наранявания и увреждания, за да подобрят способностите им за изпълнение на дейности, необходими в ежедневието живот или работа. Те оценяват пациент и препоръчват различни упражнения, съоръжения или промени в средата на пациента, за да им помогнат да живеят по-самостоятелен живот).
- **Физиотерапевт** (да работи с пациенти по време на рехабилитация от хронични състояния, заболявания или наранявания. Физиотерапевтът оценява нуждите на всеки пациент и разработва план, който се състои от упражнения, тренировка за функционално движение и/или използване на бастуни, инвалидни колички и т.н.. целта е да се увеличи обхватът на мобилността на пациента)
- **Развлекателен терапевт** (да работи с хора, които са инвалиди, болни или ранени, за да им помогне да подобрят своето физическо, социално или емоционално благополучие; да разработи и координира програми за лечение, които често включват дейности като танци, изкуство, спорт, воден спорт или драма)



- **Диетолог**
- **Ръководител на дейности в уелнес център**

### **Доставчици на уелнес услуги в Словения**

Уелнес услуги и програми в Словения се предлагат от институции в спа туризма в термални и спа центрове, уелнес центрове, здравни студия, студия за красота и грижа за тялото, центрове за красота и козметика, фитнес центрове и хотели.

Въз основа на данните от записите за бизнес дейностите (Bizi.si), се вижда, че доставчиците на уелнес услуги са регистрирани в рамките на следните дейности съгласно Стандартната класификация на дейностите (SKD) на Статистическата служба на Република Словения:

- дейността на хотели и подобни заведения за настаняване (I55.100),
- дейности за грижа за тялото (S96.040),
- други места за краткосрочно настаняване (I55.209),
- козметични и педикюрни дейности (S96.022),
- експлоатация на фитнес съоръжения (R93.130),
- отдаване под наем на частни стаи за гости (I55.203),
- туристически ферми със стаи (I55.202)
- ресторанти и механи (I56.101).

В зависимост от размера и спецификата на офертата, доставчиците на уелнес услуги, могат да бъдат разделени в пет категории:

- **туризъм - голям:** големи уелнес центрове за релакс и почивка в рамките на институциите по спа туризъм в терми и спа центрове, напр. Wellness Orhidelia Terme Olimia, Balnea Dolenjske Toplice, Wellness Spa Center Thermana Laško;

- **туризъм - малък:** малки уелнес центрове за релакс и почивка в термални и спа центрове, напр. Wellness Terme Vivat, Vitarium Šmarješke Toplice, Wellness Paradiso Terme Paradiso, център за масаж и красота La Vita Spa & Beauty Terme Dobrna;

- **жители (външен туризъм) - голям:** големи уелнес центрове извън обхвата на спа туризма, напр. Wellness Atlantis, Wellness center Harmonija, Sense Wellness club Ljubljana, Sunny Studio Ljubljana;

- **жители (външен туризъм) - малки:** малки уелнес центрове извън обхвата на спа туризма, напр. Уелнес център Oaza miru, Beli Lotos, Fanči козметика и сауна;



- **селски уелнес центрове:** Wellness Lara Jelenov greben, wellness Skok Mozirje, wellness Pod macesново streho Robanov kot, Wellness center Korošec Mozirje.

### **Професии представени в уелнес дейности**

Поради интердисциплинарния характер на уелнес дейността, която включва много различни области – от здравословно хранене, упражнения и релаксация до духовност, красота и физически грижи и здравни услуги - структурата на участващите професии е много разнообразна. В уелнес дейността са представени професии в следните области:

- спорт и фитнес (фитнес инструктори, инструктори по аеробика),
- хранене и диета (диетолог),
- терапии за релаксация (ароматерапевт),
- козметика, красота и грижа за тялото (козметик, маникюрист, педикюрист, масажист),
- лечебна терапия (рефлексотерапевт, физиотерапевт, терапевтичен масажист), и
- професии, които включват управление (организатор на уелнес дейности).

### **Обучение чрез работа (ОЧР)**

Обучение чрез работа (ОЧР) е форма на образование, която осигурява на обучаемите практически опит в работата, като използва теоретично и практическо знание и социални умения, докато развива в допълнение към меките умения и пресечни умения, като по този начин развива професионалните компетентности и увеличава възможността за трудова заетост.

В Словения, програмите за средно професионално и средно професионално техническо образование съдържат минимален стандарт от теоретични и практически знания, който гарантира на обучаемите определена степен в професионалното образование. Успешното изпълнение на образователната програма е отговорност и на двата социални партньора – училището и работодателя. Работодателите осигуряват практическото обучение. В допълнение към практическите умения, обучаемите придобиват тези умения, които не могат да бъдат придобити в училищни работилници, по-специално:

- социализация в работната среда;
- динамиката на реалния работен процес;
- отговорност за качеството на извършената работа.

Училището и работодателят работят в тясно сътрудничество за изпълнение на програмата. Организаторът на практическото обучение в училище е отговорен за връзката между двете институции, като се грижи за организацията и всички дейности при изпълнението на практическото обучение чрез работа. Работодателят осигурява условията за практическо



обучение чрез работа, а менторът е отговорен за действителното изпълнение на практическото обучение чрез работа. Работодателят може също така да бъде и ментор.

За това кой е отговорен за практическото обучение чрез работа, зависи от размера и структурата на доставчиците в уелнес дейността, но всеки се стреми обучаемите да развият уменията, които бяха изтъкнати в проведените проучвания по проекта. Това са: комуникационни и презентационни умения, подход насочен към клиента, умения за изготвяне на уелнес услуги, техники за продажби и маркетинг и използване на информационни технологии.

### **Специфики на сектора на уелнес туризма във връзка с прилагането на ОЧР в Латвия**

Уелнес туризма е разрастваща се индустрия, която непрекъснато се развива, като предлага нови услуги и продукти, а също така и създава нови работни места и изисква от служителите адекватни умения. За да доближат образованието до изискванията на работния пазар, все повече работодатели в Латвия са ангажирани в обучителния процес – прилагане на ОЧР в своите бизнеси.

Работникът в уелнес туризма е специалист, който има добри познания за индустрията – както практически, така и теоретични, а също така организационни и комуникационни умения. Администраторът в уелнес център (АУЦ) познава услугите в уелнес и СПА, успешно общува с клиенти, може да намери най-доброто лечение за клиента, добре запознат е с професионалната СПА козметика, координира работата на СПА центъра, организира потока на информация, познава документацията, съветва ръководството за възможни решения, представя компанията в сътрудничество с партньори и клиенти.

Основни задължения в работата на АУЦ са изготвяне на график за клиенти, регистриране и работа с база данни на клиенти, съветване на гости и клиенти по уелнес теми и изготвяне на индивидуални програми за тях. АУЦ е също така отговорен за организация, координация и наблюдение на уелнес услугите предлагани в центъра, поддръжка на инвентара и поръчване на продукти, необходими за уелнес услуги, финансови операции, изготвяне на графици и координация на работата на специалисти, които осигуряват уелнес услуги. Продължаващото образование в сферата на уелнес услугите също е от значение. АУЦ може да работи в уелнес, СПА компании, центрове за отдих, компании за отдих и туризъм, компании за красота с уелнес и СПА зона и други обслужващи институции.



## Процес на изпълнение на ОЧР

ПОО училище организира ОЧР за ученик, който изпълнява индивидуален план за ОЧР в съответствие с лицензирана програма за професионално образование при предприемач, търговец, асоциация, фондация, самоосигуряващо се лице или предприятие, както и в други икономически предприятия, включително публичен дериват (от тук нататък – компания), в резултат на което се получава професионална квалификация, с изключение на четвърто и пето ниво на професионална квалификация. Въз основа на такива условия всеки изпълнител на икономическа дейност на територията на Република Латвия може да проведе обучение за ОЧР и това показва, че формата на прилагане на ОЧР е възможна за всеки.

Компания, която планира да участва в ОЧР, трябва да се обърне към ПОО училището, което осъществява образователната програма за съответния профил.

Съдържанието, което трябва да бъде приложено и квалификацията, която трябва да бъде придобита под формата на програма за ОЧР са идентични със съдържанието и квалификацията на съответната образователна програма под всякаква друга форма. Това се осигурява от ПОО училището в сътрудничество с компанията.

Планът за изпълнение на учебния план, който се състои от график на учебния процес и учебен план, включва необходимата информация свързана с изпълнението на образователната програма под формата на ОЧР. Планът за изпълнение, който определя количеството учебен план осъществен във фирмата в рамките на ОЧР: поне 25% от общия размер на учебната програма, с изключение на квалификационното стажуване (в програми, реализирани след придобиване на общо образование), с изключение на програмите за професионално образование и средно професионално образование след начално образование; и поне 25% от общия размер на учебния план в професионалното образование и в програмите за професионално средно образование след придобиването на средно образование.

ПОО училище в сътрудничество с компанията разработва и одобрява индивидуален план за всеки стажант в съответствие с плана за изпълнение на учебния план, като определя съотношението между теория и практика на професионалното съдържание в учебната програма в ПОО училището и компанията.

Индивидуалният план на всеки стажант е неразделна част от договора за обучение. Договорът е сключен преди стартирането на ОЧР между училището по ПОО, представител на компанията и стажанта или негов/нейн законен представител, ако стажантът е непълнолетен.



Професионалното училище трябва да гарантира, че стажантът е запознат със задълженията и правата за участие в ОЧР. Препоръчителния брой ученици на учител в ОЧР в компания е не повече от шест стажанта по едно и също време.

#### **6 стъпки за изпълнение на ОЧР:**

1. Професионалните образователни институции предлагат на обучаемите възможността да учат в програма за ОЧР.
2. Работодателят заедно с институцията за професионално образование разработва индивидуален учебен план за обучавания/ите.
3. Работодателят се среща със стажанта от институцията за професионално образование и за предпочитане заедно с представител на институцията за професионално образование представя индивидуалния учебен план.
4. Институцията за професионално образование получава решение от Секторния експертен съвет, че компанията може да осъществява ОЧР. Компанията осигурява ръководител с педагогическа компетенция и потвърждава информираността за изискванията на ОЧР – да осигури застраховка за стажантите и да сключи споразумение за стипендия и/или трудов договор.
5. Институцията за професионално образование, стажантът и компанията сключват тристранно споразумение за изпълнение на ОЧР за период от един семестър. Ученик може да има няколко тристранни споразумения с различни компании в рамките на един семестър, защото една компания може да няма възможността да изпълни цялата програма на обучение.
6. Учителят на работното място извършва месечно оценяване на стажанта и го записва или в дневника или в дневника за ОЧР (зависи от това как институцията за професионално образование е одобрила регистрирането на тези оценки).

#### **Уелнес услуги в Словакия**

Уелнес услуги и програми в Словакия се предлагат от термални и спа центрове, уелнес и фитнес центрове, водни паркове, хотели, здравни студия, студия за красота и грижа за тялото, т.н. Понастоящем спа индустрията е неразделна част от словашкия туризъм. Според Министерство на здравеопазването на Словакия (2016), съществуват 29 “спа места” в 23 спа курорта. Според Асоциацията на словашките бани “ASK” (2016), 31 спа компании, участват в нея.

Настоящият вид на спа туризма в Словакия започна да се развива по-съществено след 1990 г. През този период започва да се развива „допълнителната“ форма (вид) на спа, наречен уелнес. Поради споменатата по-горе причина, уелнес и спа са представени като



един вид туризъм в рамките на определянето на туризма (Vystoupil et al. 2016; Kasagrandá, 2016). Спа и уелнес съставляват значителен дял в структурата на туризма в Словакия, особено в контекста на оценката на туристическите нощувки и приходи. Терапевтичните минерални бани в Словакия са сред най-старите и с най-добро качество в Централна Европа. Вероятно най-известният спа курорт е Пиещани, който стана известен не само със своята уникална термална минерална вода, но и също така със своята лечебна сярна кал. Ražské Teplice омагьосва всички свои посетители със своята изключителна старинна атмосфера, докато Turčianske Teplice spa ще ви погледи със своята уникална процедура, Златният лек. Два спа центъра са уникални в Европа. Първо, в Sklené Teplice е пещерният парен басейн, кръстен съответно “Parenica”, а в Trenčianske Teplice са Турските бани Хаммам. Изключително чистият планински въздух на the Vysoké Tatry (планините Висок Татра), които са дом на няколко климатични минерални извори, помагат при лечение на респираторни заболявания.

Категоризация на спа курорти според важността им за спа туризма:

**Международни:** Piešťany, Bardejov, Vysoké Tatry\*:

- висока цена и дял от 4 \* удобства при настаняване
- голяма възможност за конгреси и конференции
- високо качество и количество на предлаганите услуги
- дълга традиция

**Национални:** Bojnice, Štrbské Pleso, Sliach, Dudince, Trenčianske Teplice, Turčianske Teplice, Ražské Teplice:

- средно висока цена за легло
- 3 \* и 4 \* удобства при настаняване
- относително голяма възможност за конгреси и конференции
- средно качество и количество на предлаганите услуги
- относително дълга традиция

**Областни :** Vyšné Ružbachy, Nimnica, Nový Smokovec, Sklené Teplice, Brusno:

- средно висока цена за легло



- основно 3 \* удобства при настаняване
- среден капацитет за конгреси и конференции
- обикновено качество и количество на предлаганите услуги
- по-кратка традиция

**Местни:** Liptovský Ján, Horný Smokovec, Lučivá, Číž, Štós, Smrdáky, Dolný Smokovec, Tatranské Matliare, Tatranská Polianka, Tatranská Kotlina, Červený kláštor, Kováčová, Lúčky:

- ниска цена за легло
- главно 2 \*, 3 \* удобства при настаняване
- нисък капацитет за конгреси и конференции
- ниско качество и количество на предлаганите услуги

### **Връзка между обучаеми и туризъм**

Министерство на транспорта и строителството на Словашката Република (MoT) създаде Националната туристическа система на Словашката Република (NTS), за да осигури представяне на Словашката Република като привлекателна туристическа дестинация. През април 2017, се състоя петото издание на Състезанието за млад творец, където учениците от средните училища бяха наградени с Наградата на Министъра на транспорта и строителството на Словашката Република в Състезанието за най-добра туристическа дестинация. Една от целите на състезанието е да се укрепи връзката между ученици и туризъм.

MoT разработва документацията относно въвеждането на ваучери за отпих в Словакия в подкрепа на вътрешния туризъм на страната. Документът е готов за внасяне в по-нататъшно законодателно производство.

### **ОЧР**

Системата за професионално образование и обучение (ПОО) на Словашката Република е белязана от относителна липса на обучение чрез работа и слаби резултати на пазара на труда сред програмите за ПОО в училище. Освен това, демографският спад и силната конкуренция от академичното образование оказват натиск върху системата за ПОО на Словашката Република. Настоящото законодателство се стреми да се справи с тези предизвикателства, като въведе дуалната система за стажуване.





Работодателите са недоволни от компетентностите на завършилите ПОО: това е резултат от не достатъчното финансиране на ПОО и механизмите за финансиране въз основа на броя обучаващи се, а не на качеството на резултатите от обучението. Промяната на образователните предпочитания на младите хора и скъсаните връзки между света на труда и образованието също играят роля.

В Словакия няма автентично стажуване, въпреки че учащите в училищните тригодишни програми, които включват висок дял на обучение чрез работа, понякога са наричани стажанти. Този термин, обаче, изчезна от законодателството, което обозначава всички обучаеми в начален етап на ПОО като ученици, а не като служители на компании, където се провежда обучението. Това важи и за ново въведеното дуално ПОО.

Дуалното ПОО е основано на сътрудничество между средни образователни училища и компании. Компаниите могат да се включат в ПОО, като поемат пълна отговорност за организиране на практическо обучение чрез работа. Сътрудничеството между училища и компании съществува от няколко години, като използва училищно ПОО където практическото обучение е провеждано в компании.

Но приемането на новият Закон за професионалното образование и обучение през март 2015 (в сила от април 2015) създава официална национална рамка за дуално образование. Дуалното образование трябва да подобри практическите умения на обучаемите, да увеличи контактите им с реалния работен свят и да помогне на работодателите да подготвят бъдещата работна сила в съответствие с техните съвременни технологии и производствени съоръжения. В системата за дуалното образование ролята на работодателите е засилена. Те са изцяло отговорни за организиране на практическото обучение, неговото съдържание и качество. Те също така участват в създаването на училищните програми, които се изготвят в близко сътрудничество с асоциациите на работодателите и техните камари. Освен от ползите, свързани с наличието на по-квалифицирана работна сила в близкото бъдеще, работодателите могат да се възползват от фискални стимули, които са под формата на освобождаване от данъци. Компаниите предлагат практическо обучение в сертифицирани обучителни центрове (сертифицирани от асоциация на работодателите), въз основа на договор, подписан със средни училища. Договорът определя формата и мястото на обучение, неговото разписание, брой участващи обучаеми, финансово и материално осигуряване, т.н. По-нататъшен договор за „стажуване“ между работодателя и ученика (неговият/нейният законен представител) също трябва да бъде подписан.



## 1.6. АСПЕКТИ НА ОЧР – ПОЛЗИ ОТ ОЧР ЗА ВСИЧКИ УЧАСТНИЦИ – ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Основната причина за популяризиране на ОЧР е, че то предлага много предимства пред обучението в училище или в класната стая, особено в развитието на професионални компетентности. ОЧР има потенциала да предлага много предимства; те могат да бъдат изпитани различно от различни участници в зависимост от това дали те са ученици/стажанти, служители или лица, които в момента са на пазара на труда, като безработните. Ползите могат да бъдат материални (нова квалификация, повишение или увеличение на заплатата) или нематериални (подобро самочувствие, по-голяма информираност за кариерата).

Съществуват икономически, социални и учебни ползи, свързани с ОЧР за тримата участници, които имат най-голяма полза от този модел: учащи, работодатели и обществото като цяло.

### ➤ Ползи от ОЧР за учащи

По принцип, определени ползи важат за всички участници, докато други по-съществено засягат определена група, като обучаеми, стажанти, възрастни, служители, уязвими млади хора или безработни. Тези ползи обаче не се получават автоматично, а по-скоро възникват само когато са изпълнени определени условия (напр. ефективна учебна среда на работното място).

Ключово предимство за участниците в ОЧР е, че те развиват опит не само чрез придобиване на технически умения и лични и социални компетенции, но и чрез социализация на работното място. Степента, в която се придобиват тези компетенции се различава значително при едно или друго работно място и зависи от ситуацията, на която учащите са изложени и от подкрепата, която получават.

- **Твърди умения, техническа експертиза и мълчаливо познание.** Една от ключовите предимства на ОЧР е, че това е много ефективен начин за развиване на опит, и вида умения и компетенции, които са изключително важни за дадена професия, и още повече за конкретно работно място. Заради близката връзка между обучението и работните процеси на истинския живот и естеството на процеса на ОЧР (учене чрез наблюдение и правене), развитието на технически умения и дисциплинарни знания върви ръка за ръка с придобиването на мълчаливи знания (ноу-хау или процедурни знания).

За много работници значението на ОЧР расте защото развитието на умения често е фактор в поддържане на заетостта в дългосрочен план, тъй като в днешно време от



работниците се очаква да бъдат по-гъвкави, да имат широк набор от умения и да могат да поемат отговорности, поемани от управители и ръководители.

Оказва се, че възрастните учат много по-ефективно чрез дейности на работното място, отколкото чрез каквато и да е друга форма на обучение. Служителите смятат работното си място за най-важното място за учене и вярват, че практиката е най-добрият начин за учене. Участие в ОЧР подобрява качеството на работа на служителя, неговите доходи, професионален статус, кариерно развитие и удовлетворение от работата. Механизми, които официално признават обучението на работното място, са важни, защото улесняват преносимостта на уменията и мобилността на работниците.

- **Меки умения, други компетентности и поведение.** Техническите умения сами по себе си вече на се считат за достатъчни на съвременния пазар на труда. ОЧР е чудесен начин за придобиване широка гама от меки умения, компетенции и поведения. Много от тях са трудни за развиване извън реална работна среда, например, отношение към работата, включително поемане на отговорност, спазване на срокове и да знаеш как да реагираш в дадена ситуация. Ключови лични и социални компетенции (комуникация, работа в екип и умения за връзки с клиенти) и общи компетенции (планиране на проект и умения за разрешаване на проблем) и качества като предприемчивост, висока мотивация и готовност за поемане на рискове, стават все по-важни на пазара на труда в наши дни. ОЧР осигурява чудесна възможност за усъвършенстване на тези качества чрез формално и неформално взаимодействие с колеги, ръководство и клиенти, и чрез решаване на реални предизвикателства, които се случват всеки ден на работното място. По този начин трудовият опит може да помогне на младите хора и да развие умения за самооценка и да изгради увереността, от която се нуждаят, за да разсъждават и да се учат от опита. Хората обикновено осъзнават необходимостта от развиване на меки умения и компетенции, когато ги използват на практика, а такива умения трудно се развиват далеч от конкретните изисквания на реалното работно място. Те могат да се възползват и от служителите извън техния трудов живот, въпреки че възвръщаемостта на инвестициите може да не е толкова непосредствена или изрична, колкото възвръщаемостта на професионалните умения или специфичните за работата умения.
- **Социализация и мотивация.** Освен че улеснява придобиването на технически и специфични умения за работа, ОЧР е ефективно и при осигуряването на условия за социализация в работна среда. ОЧР помага на хората да постигнат по-добро разбиране за културата на работното място и нейните очаквания и да придобият



добри работни навици. Всяка отделна личност има уникален набор от кариерни стремежи, умения, компетенции, силни и слаби страни. ОЧР помага на хората да придобият по-добро разбиране за културата и очакванията на работното място и има потенциал да развие самочувствието, самоувереността, ефективността и мотивацията на учащия, когато им се даде възможност да демонстрират своите способности и да изпълняват задачи и да решават проблеми в работен контекст, а също така развиват информираност и умения за управление на кариерата. ОЧР също има специфични предимства за младите хора, особено когато сравняваме контекста на обучение базиран на работа и в училище, по отношение на заплатите и резултатите от прехода от училище към работа.

- **По-плавен преход от училище към работа.** Подготовката на младите хора и ученици за света на работата чрез реален трудов опит, подобрява тяхната трудова заетост. Това може да бъде двойно предимство в прехода от училище към работа и в съревнованието за работа: от една страна учащите получават определени умения и компетенции по-ефективно чрез ОЧР, а от друга страна те вече са с единия крак на пазара на труда, тъй като работодателите са склонни да наемат най-добрите кандидати. Стажантите и учащите могат да намерят работа веднага след приключване на обучението: те могат или да останат в компанията, в която са се обучавали или бързо да намерят работа.
- **Положително въздействие върху възнаграждението.** Степента, в която възвръщаемостта на заплатите е по-висока, зависи от престижа на системата за стажуване, нейната конкурентоспособност, нивото на получената квалификация и такива фактори като размера и вида на компанията.
- **ОЧР също насърчава предприемачеството.** Бивши стажанти са по-склонни да създадат собствен бизнес, отколкото техните връстници, които са следвали други образователни пътища.

ОЧР може да бъде привлекателна учебна пътека и също да генерира ползи за уязвимите млади хора и безработните. То може да им предложи повече гъвкавост и по-подходящ педагогически подход от обучението в училище: безработни лица, които са изпитали неуспеха в обучението в класната стая често преуспяват в по-практически ориентирани програми. ОЧР също е по-тясно свързано с амбициите на младите хора на пазара на труда. Всъщност много програми за реинтеграция/преквалификация за уязвими млади хора и безработни възрастни използват ОЧР и такива курсове могат да предложат път обратно към официалното образование или да улеснят прехода на учащия към работа.

#### ➤ Ползи от ОЧР за работодатели



ОЧР има потенциала да предложи на работодателите различни ползи. Те варират от финансови ползи (напр. повишена производителност) до меки ползи (напр. повишен морал на персонала), и от непосредствени ползи (напр. придобиване на умения, необходими на работното място) до краткосрочни (напр. по-малко текучество на персонал) и дългосрочни ползи (напр. повишена рентабилност и подобро бизнес представяне). По-долу са някои от основните бизнес аргументи за участие в ОЧР.

- **По-висока производителност.** ОЧР може да има значително въздействие върху производителността, въпреки че очакваната възвръщаемост на инвестиции може да варира. В някои проучвания, работодатели, които са назначили бивши участници в ОЧР, съобщават, че тези служители се нуждаят от по-малко обучение, работят по-добре и имат повече и по-широки умения от другите нови служители.
- **Ползи от набирането на персонал.** ОЧР дава на работодателите представа дали участниците имат характеристиките, необходими за работата. Също така им дава възможност да назначат най-талантливите хора, като по този начин се намаляват разходите за външно набиране и вътрешна индукция. Възможността да познаваш бъдещите си служители може да бъде важен мотивиращ фактор за работодателите, които участват в програми за ОЧР.
- **Подобрен корпоративен имидж.** Според проучвания, работодателите в някои държави вярват, че участието в ОЧР повишава репутацията на компанията, докато в други това не изглежда така.
- **Запазване на персонала и удовлетвореност от работата.** Изследванията показват, че служителите, обучавали се в компанията, са по-склонни да останат при този работодател, защото чувстват лоялност или ангажираност и виждат там по-добри възможности за личностно и професионално развитие. Компаниите знаят, че предлагането на възможности за обучение също е начин за задържане на персонала.
- **Възможност за отстраняване пропуските в уменията.** Недостигът на умения и пропуските имат редица негативни последствия. Компаниите могат да загубят ценен бизнес или да бъдат принудени да отклонят бизнеса, а недостигът може също да забави разработването на нови продукти и услуги или да доведе до увеличени оперативни разходи. ОЧР може да бъде използвано като ефективна стратегия за справяне с проблема с недостатъчното предлагане на умения и за осигуряване наличието на квалифицирани работници чрез инвестиране в бъдещата работна сила.

➤ **Ползи от ОЧР за обществото**



Въздействието на ОЧР дори надхвърля непосредствените ефекти върху отделните учащи, служители и работодатели. Следват няколко примера за ползите за обществото.

- **Повишена заетост.** ОЧР създава широк спектър от подходящи умения и насърчава възможността за заетост. Проучвания, сравняващи резултатите от ОЧР и обучението в училище, показват, че ОЧР по-ефективно подготвя учащите за пазара на труда и насърчава придобиването на меки и работни умения.
- **Младешка заетост.** Националните проучвания и сравнения между различни държави показват, че страните със стабилни системи за стажуване имат по-добри модели на заетост и по-ниски нива на безработица сред младите хора
- **Включване в обществото.** ОЧР може да предложи съществени ползи по отношение на включването. То може да постави важна основа за социална интеграция и участие, особено за уязвимите групи. Също така помага да се поддържат ниски нива на отпадане.
- **Икономическа възвръщаемост.** ОЧР има стабилен икономически смисъл, тъй като разходите за постигане на резултати от обучението се прехвърлят от публично финансирани образователни институции към предприятия, като по този начин намаляват публичните разходи и се освобождават средства за други приоритети. Резултатите от проучвания, които сравняват ползите от завършване на стаж по отношение на заетостта и заплатите с разходите по програмите показват значителни излишъци на ползи над разходи. Друга икономическа обосновка за ОЧР е връзката между технологичното надграждане на икономиката, потенциала за иновации и творчество, и обучението, необходимо за насърчване и на двете.

## 2. ФАЗА НА ИЗПЪЛНЕНИЕ – ПРИЛОЖЕНИЯ ОТ 6 ДО 8

---

### 2.1. СЪПКИ ЗА УСПЕШНО СЪТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ КОМПАНИИ И УЧИЛИЩА ЗА ПОО ПРИ ПЛАНИРАНЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ И НАБЛЮДЕНИЕ НА ОЧР

---

Систематичното сътрудничество между училищата за ПОО и компаниите е един от принципите за осигуряване на високоефективно ОЧР, идентифицирано от Европейската комисия в доклад, публикуван през 2015. Осигуряването на качество и привлекателност на ПОО е важно, както от гледа точка на осигуряването на правилните компетенции за пазара на труда, така и като средство за осигуряване на количеството и качеството на завършилите ПОО. Един от ключовите аспекти при гарантирането на качеството и привлекателността на ПОО е свързан със сътрудничеството между ПОО и бизнеса, за което медиаторите на ОЧР играят важна роля. Отговорностите на медиаторите за улесняване на сътрудничеството между доставчиците на ПОО и компаниите включват



въпроси, свързани с планирането и организацията на ОЧР, мониторинг и организация на транснационална мобилност.

Успешното посредничество между компании и доставчици на ПОО и следователно – успешното партньорство между училище и бизнес има разпознаваеми характеристики, включително:

- квалификация и дизайн на учебната програма, разработени съвместно от двете страни; внимателно планиране, като ученето и дейностите на работното място са категорични и разбираеми от всички страни;
- провеждане на анализи на бизнес нуждите и план за ефективно обучение в работен контекст;
- училища и институции за ПОО, които помагат на бизнеса да внедри ОЧР в организацията на всички нива с тясна работна връзка между образователната институция и бизнес организацията, като поставят акцент върху развитието и разширяването на значими и ефективни взаимоотношения с бизнеса;
- фокус върху уменията, кариерата и напредъка в работата в ОЧР; учебният акцент е върху развитието на умения свързани с работата, както и на преносими умения; ясен процес на „свързване“ между възможността за ОЧР и интересите и потребностите за развитие на младия човек;
- проверка и валидиране на пригодността на средата за обучение и учителите в компанията
- прилагане на общи стандарти за администриране и ръководство на учащите;
- институции за ПОО, които предоставят на учителите и преподавателите достатъчно знания и инструменти, за да създадат партньорски подход за проектиране на възможности за ОЧР, които създават въздействие, както върху работодателя, така и върху учащия;
- училищните и бизнес партньорства да подкрепят в достатъчна степен развитието на учители и преподаватели в ПОО, за да подобрят собствените си знания и практически умения, така че ОЧР да се предоставя от добре обучени, квалифицирани учители и преподаватели в ПОО, които разбират как да планират и адаптират учебните нужди въз основа нуждите на бизнеса и на учащия.

Партньорствата между професионални училища и бизнес са основната връзка при създаването на висококачествени възможности за ОЧР за младите хора. Взаимоотношенията трябва да бъдат силни и обучението да бъде свързано със създаване на успешно въздействие върху младите учащи и бизнеса.



---

## 2.2. ТРАНСНАЦИОНАЛНА МОБИЛНОСТ В ОЧР

---

Мобилността в чужбина може да помогне на младите хора в ПОО да придобият професионални и личностни умения, необходими за пазара на труда.

През последните десетилетия, учебната мобилност навлезе в света на ПОО, което дава възможност на младите учащи да получат добавена стойност от културите на други страни, подходи за обучение, съдържание на обучение и начини за решаване на проблеми.

Европейският съюз определи показател за 2020 година, че 10 % от всички учащи в ПОО ще участват в транснационална учебна мобилност, а това все още изглежда като предизвикателство за постигане. Следователно е от решаващо значение всички ключови играчи в ПОО, особено в системите за дуално стажуване, социалните партньори, компаниите, училищата за ПОО, стажантите, родителите и цялото политическо представителство, да подкрепят и насърчават идеята за транснационална учебна мобилност в Европа. Само с тяхната обща подкрепа и ангажираност ще бъде възможно в бъдеще да се постигнат тези показатели, които всъщност са не само статистически данни, но са израз на желанието на младите европейци да бъдат готови да изграждат и поддържат бъдещето на обществото на Европа.

### *3. ЕТАП НА ПРИЗНАВАНЕ И СЕРТИФИЦИРАНЕ*

---

Признаването и валидирането на резултатите от ученето са две автономни, но взаимосвързани процедури. Признаването е фазата на възстановяване на индивидуалния опит, което означава прозрачност на придобитите компетентности и която завършва с изготвянето на окончателен Документ за прозрачност на придобитите компетентности. В гореспоменатият документ е възможно да се идентифицират всички резултати от ученето, придобити от лицата по време на жизнения цикъл на ОЧР. Валидирането е процес, чрез който се проверява действителната стойност (количествена и качествена) на натрупания опит (напр. компетентности, придобити чрез неформално обучение), който е описан в Документа за прозрачност. Той завършва с изготвянето на Документ за валидиране. И двете процедури изискват присъствието на квалифициран оператор. Всъщност документът за прозрачност се изготвя от лицето, което активира процедурата с подкрепата на оторизиран оператор, докато документът за валидиране се попълва единствено и само от упълномощеният оператор.





## VI. КАЧЕСТВО НА ОЧР – СТАНДАРТИ ЗА КАЧЕСТВО И ПОДОБРЕНИЕ – ПРИЛОЖЕНИЯ ОТ 9 ДО 11

---

Осигуряване качеството на базираното на работа преподаване, учене и оценяване също ще трябва да бъде разгледано заедно с изискванията за преподавателите в обучението чрез работа за целите на осигуряване на качеството. Важно предизвикателство за проекта е как да се организира структурата, политиките и хората, за да се осигури качество и последователност на осигуряването на ОЧР. Това може да бъде централизирана услуга или да се извършва чрез местни експерти във всяка страна.

Рамката EQAVET е проектирана, така че да подпомага по-добро ПОО чрез предоставяне на органи и доставчици на ПОО на общи инструменти за управлението на качество в ПОО. Следвайки тази рамка, Качеството в ОЧР трябва да бъде структурирано, като следва следните стъпки:

### ***01 Проектиране на ОЧР***

Качеството на ОЧР може да бъде повишено, ако осигуряването на качеството е взето предвид по време на фазата на планиране. В някои ситуации, това може да бъде част от официално споразумение между партньорски организации. Важно е да се гарантира, че всяка партньорска организация свързва съдържанието на своето обучение с квалификацията на учащия. Осигуряването на качеството се подобрява, ако всяка партньорска организация има възможност да оцени и преразгледа своите работни взаимоотношения. Осигуряването на качеството се засилва, ако се планира от самото начало и ако се изяснят отговорностите за всеки етап от ОЧР. Онлайн системите подобряват способността на работодателите и училищата за ПОО да работят съвместно; това подкрепя осигуряването на качеството и увеличава възможността за преглед на ОЧР. Учителите в ПОО трябва да прекарват време в компании, за да установят по-лесна връзка между училище и работно място. Малки и средни предприятия могат да бъдат насърчавани и подпомагани да се включат по-активно в ОЧР, ако се обърне внимание на техните специфични нужди от обучение и контекст.

### ***02 Подобряване на качеството***

Качеството на обучението се подобрява, когато то се наблюдава и преглежда непрекъснато (не само когато обучаемите са завършили курса или квалификацията си). Определянето на служители, отговорни за осигуряване на качеството, може да бъде основна част от плана за подобрене.

### ***03 Отговор на нуждите на учащите***



Необходимо е непрекъснато съобразяване със специфичните нужди на учащите в цялото им ОЧР.

Учащите са по-уверени и се чувстват по-сигурни, когато има посочен член на персонала, който да ги подкрепя по време на ОЧР. Качеството се подобрява, когато училищата за ПОО поддържат връзка с учащите по време на ОЧР (а работодателите поддържат връзка с учащите, докато посещават професионално училище). Качеството се подобрява, когато на учащите се даде възможност да предоставят обратна връзка за своя опит, практика и обучение. Съответствието на индивидуалните нужди на учащите с нуждите на работодателите носи ползи за всички. Определянето на член от персонала за подпомагане на учащите по време на обучение, основано на работа, засилва качеството на предоставяне и засилва процеса на осигуряване на качеството. ОЧР дава възможност на доставчиците на ПОО и работодателите да разработят по-индивидуализирани подходи към обучението. Обратната връзка на учащите и работодателите е част от систематичния подход за осигуряване на качеството по време на ОЧР. Тази обратна връзка се използва по време на обучението и в края на курсовете за подобряване на качеството. Доставчиците на ПОО, работодателите и заинтересованите страни трябва да работят в тясно сътрудничество по време на периодите на ОЧР. В някои ситуации тази близост се характеризира с това, че служители от ПОО посещават обучаеми и организират редовни срещи с работодатели.

#### ***04 Общувайте***

Уверете се, че учащите и партньорските организации са добре информирани и получават чести актуализации по всички аспекти на обучението. Комуникацията между партньорските организации е един от най-важните аспекти на ОЧР. Качеството на обучението се повишава, когато партньорските организации работят на принципа „без изненади“. Учащите трябва да бъдат толкова информирани, колкото са и организациите, които ръководят обучението им. Системите за ИТ са важни, за да гарантират, че учащите, работодателите и професионалните училища остават в контакт по време на ОЧР. Нараства използването на системи в реално време за подобряване на качеството, проследяване на напредъка и осигуряване на ефективна комуникация. Официалните споразумения между професионалните училища, работодателите и други заинтересовани страни се използват за засилване на комуникацията по време на обучение, основано на работа. На учащите се гледа като на ключови заинтересовани страни, които имат дял в собственото си обучение – това е особено видно по време на периоди на ОЧР.

#### ***05 Оценете учащите***

Работете с партньорски организации, за да прегледате програмата за обучение на база работа, и да оцените и удостоверите индивидуалните постижения на учащите, където е



приложимо. Възгледите за постиженията на отделния ученик могат да варират: качеството се подобрява, когато има съгласуван процес за разрешаване на евентуални различия, преди те да възникнат. Качеството на опита на учащия и точността и валидността на тяхната оценка се засилват, когато има ясна декларация за това кои резултати от ученето, стандарти или компетентности трябва да бъдат демонстрирани. Професионалните училища очакват от работодателите да се включат в оценяването. За много професионални училища, участието на работодателите в оценяването е съществена част от ОЧР. Оценяването на учащите по време на работа е един аспект на оценяването на практическите умения и професионални компетенции, които са от особена важност за квалификациите в ПОО. Оценяването по време на ОЧР трябва да бъде на база предварително определен набор от компетентности и умения. Споразумението за фокуса на оценката подобрява качеството на обучението и ОЧР.

## **VII. ДОБРИ ПРАКТИКИ В СЪТРУДНИЧЕСТВОТО МЕЖДУ КОМПАНИИ И ДОСТАВЧИЦИ НА ПОО ПРИ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ПРОЦЕСА ОЧР**

---

### ***1. В СЕКТОРА НА УЕЛНЕС ТУРИЗМА (ПОНЕ 1 ЗА ДЪРЖАВА ПАРТНЬОР)***

---

#### ***Добри практики: България***

Учениците в училището по ПОО „Климент Тимирязев“ в Сандански, България си сътрудничат с много национални и международни компании, за да добият практически знания и умения, в зависимост от сферата им на обучение. Повечето практически часове са в туристическия и спа сектора. Две добри практики:

**Добра практика 1:** Учениците от специалност „Изпълнител на термални процедури“ провеждат часовете си по практика в спа центъра на „Интерхотел Сандански“ в Сандански. Те извършват спа процедури и използват специализирана техника в своята работа. Учениците също така извършват физиотерапия и рехабилитация. Всички процедури се извършват под наблюдението и ръководството на учителя, а те също така наблюдават извършването на процедури в компанията. Други процедури, които учениците извършват в своите часове по практика са:

- Кални приложения и приложения с луга;
- Апликации с парафин;
- Водолечебни процедури – хидромасажни вани, перлени вани, подводен струен масаж;
- Физикална терапия – инхалации;
- Ултразвук;
- Магнитотерапия;



- Електротерапия.

В бъдеще още няколко процедури ще бъдат добавени към списъка – лечебен масаж и кинезитерапия. Комуникацията между учениците, служителите, учителите и компаниите е много добра, условията на труд са на високо ниво, работната атмосфера е позитивна и учениците изпълняват всички свои задължения с удоволствие.

**Добра практика 2:** Десет ученика, които изучават „Рехабилитация и физиотерапия“ завършиха 8 седмично обучение през 2019 в някои от специализираните болници и СПА центрове в Сандански и успяха да придобият много умения, които ще използват в бъдеще.

Едно от местата, където те бяха обучавани е „Специализирана болница по рехабилитация“ в Сандански. Клонът се намира в парковата зона на града в локация с уникален климат и минерални извори, водата на които е хипертермална. Болницата е известна с лечение на специфични хронични и алергични заболявания на дихателната система: бронхити, астма, алергични ринити, синусити, фарингити, състояния след пневмония, хронична обструктивна пулмонарна болест /COPD/;

Хронични ставни заболявания: болест на Бехтерев, спиндилоартроза, пост-фрактурни състояния, ревматични артрити;

Болести на периферната нервна система: –невралгия, неврити, плексити; рехабилитация на пост-унсултни състояния.

Някои от методите на лечение, които те използват са:

- Балнеотерапия–минерален душ, минерални вани;
- Физиотерапевтични процедури;
- Инхалаторно лечение;
- Терапия с парафин;
- Лечебна гимнастика;
- Хидротерапия;
- Лечение с луга;
- Здравословни хранене в зависимост от болестта.

Учениците работеха наравно с физиотерапевтите и медицинските сестри, като им помагаша с техните ежедневни задължения, чистене на горещите вани, настройване на налягането на тангентора, настройване на леглата за масаж, загряване на парафина, осигуряване на чисти кърпи, указване на помощ на възрастните хора с упражненията им в плувния басейн и физиотерапия, посрещане на пациенти на рецепцията и упътването им в сградата. Те се справиха със задълженията си отлично като работеха в екип, добиха увереност, натрупаха опит и създадоха приятелства.



### ***Добри практики: Латвия***

**Добра практика 1:** ESPA Rīga. ESPA е международна компания на най-престижно ниво в спа индустрията. В ESPA Rīga, местоположението, архитектурното положение заедно с отличените с награди процедури и продукти, създават едно незабравимо преживяване както за членовете, така и за гостите на дневния спа център. ESPA Rīga е един от международно признатите петзвездни СПА центрове в Балтийските държави. ESPA се гордее с това, че може да комбинира ароматерапия, таласотерапия, и билкова медицина с най-добрите древни и модерни методи за уелнес и релаксация в света.

От 2012 до днес учениците от КТТТ СПА и ESPA имат много добро сътрудничество. Практиката се провежда от юли до октомври. Някои ученици работят в ESPA след дипломиране в КТТТ. Ръководителят по практика трябва, преди практическото обучение, да запознае учениците с техните права и задължения по време на практиката, да осигури необходимите документи, да определи място на практиката и ръководителя; по време на практиката трябва да осигури изпълнението на програмата за практика, сигурността на работното място и санитарните средства в съответствие с хигиенните норми, които трябва да бъдат поставени на място от ръководителя на практиката. Документите за практиката са: програма за практика; дневник за практика; описание на обучавания. На края на практиката, временната документация и обобщение от практиката трябва да бъдат предадени. Учениците трябва да демонстрират придобития професионален опит в сектора, да извлекат заключения относно научено по време на практиката. Трябва да се извършва редовно наблюдение, анализи и подобрене на организацията на практическата програма.

**Добра практика 2:** Хотел Юрмала SPA. СПА хотел и конферентен център Хотел Юрмала SPA е един от най-големите СПА хотели в Прибалтика. СПА центърът предлага сауна и плувен център – Уелнес Оазис – и повече от 200 различни процедури в СПА и салона за красота.

Хотелът е разположен на брега на морето в сърцето на Юрмала. Разположен е близо до столицата Рига, леснодостъпен е и е невероятна начална точка за проучване на курортния град.

От 2012 до днес, учениците от КТТТ СПА и хотел Юрмала СПА имат много добро сътрудничество. Учениците в хотела получават многостранна визия за работата на СПА хотела. Имат възможност да работят както на рецепция, така и да изпълняват спа процедури. Практиката се състои от юли до октомври, 2 ученици работят в хотел Юрмала СПА след завършване на КТТТ.



## ***Добри практики: Словения***

### **Добра практика 1: Роля на училищния координатор на спа обучение**

В Словения програмите за ПОО за обучение на база работа имат две отличителни форми - практическо обучение в училищни работилници и практическо обучение в компании. Обучението в компании се ръководи от училище и за това всяко училище е назначило учител, който служи за координатор на практическо обучение. Ролята на този учител е да организира практическото обучение за ученици и да поддържа постоянни контакти с компании, за да наблюдава изпълнението на практическото обучение.

В случая на Учебен Център Веление, координатор на практическото обучение поддържа контакти с Терме Тополшица (Спа хотел), където учениците осъществяват своето практическо обучение на рецепцията на хотела. В началото на учебната година, училищния ръководител изготвя годишен план за практическо обучение на учениците, въз основа на запитване в компании (на колко ученика, конкретна компания желае да бъде домакин през учебната година). Преди началото на практическото обучение, компанията се посещава и се водят разговори от училищния координатор за целите и работната програма на практическото обучение. След това училищният координатор информира и съответно подготвя учениците (информация за компанията, описание на работните задачи и задължения). Тогава училищния координатор изготвя договор за работа между училище, ученик и компания, който всяка страна трябва да подпише преди началото на практическото обучение. По време на практическото обучение, училищният координатор посещава учениците и наблюдава изпълнението на изготвената програма с ментор в компанията. В края на практическото обучение учениците са длъжни да изготвят и представят доклад за практическо обучение. Докладът се състои от дневник на дейностите и формуляр за оценка, както от ментор, така и от ученик. Училищният координатор след това преглежда доклада и дава оценка за практическо обучение в компания за всеки ученик. Окончателно признаване на практическото обучение се удостоверява със сертификат в края на годината.

### **Добра практика 2: Екскурзии на местно ниво, провеждани от обучаеми**

Съществува специално споразумение между Младежки хостел Веление и Училищен център Веление, за осъществяване на практическо обучение на обучаеми в Младежки хостел Веление. обучаеми осъществяват своето практическо обучение в реална среда (в рамките на дейностите на Младежкия хостел) под надзор на специално назначен вътрешнофирмен наставник. Една от задачите на обучаеми е да провеждат обиколки с екскурзовод за туристи като част от практическото обучение по програмата за ПОО Гастрономия и туризъм. обучаеми в 3та и 4та година редовно обучение развеждат групи туристи и им представят местни забележителности и интересни места, на словенски,



английски, немски и френски език. Екскурзиите са с продължителност 2 часа. Наставничеството е част от практическото обучение, където обучаеми учат за местната история и национално наследство, придобиват необходими езикови умения и получават практически опит за обхвата на работа на отделния човек, който е включен в туристическия сектор, където служителите предлагат адекватна информация за местните туристически атракции, не само от конкретната им сфера на работа или опит, а много по-широк спектър от информация, за да задоволят нуждите на туристите.

### ***Добри практики: Словакия***

Хотелска академия на Ľudovít Winter в Пиещани, Словакия има дългогодишно сътрудничество с най-големия Спа Курорт Пиещани и много хотели и курорти, които предлагат уелнес услуги и услуги за добро физическо състояние, не само в Пиещани, но и из цяла Словакия.

Най-добрият пример за добра практика, обаче, е наблюдаван докато обучаемите изпълняваха своя трудов опит в Спа Курорт Пиещани. Те преминаха през различни позиции като рецепционист, камериер, сервитьор, помощник спа координатор, под ръководството на своите учители и служители на Спа Курорт Пиещани. Техните умения за ръководене на хора, помощ при организиране на различни малки събития и дейности в спа сектора, допринесоха до голяма степен за разбирането как да процедират в естествена работна среда. За да постигнат различни задачи, те бяха ясно определени от ръководителите/учителите преди ОЧР, като по този начин обучаеми бяха напълно наясно за своите позиции. Благодарение на много услужлив и разбиращ и отговорен спа персонал, обучаеми бяха част от спа процеса. Спа центърът улесни пътуването им до работа, като предложи програма за споделяне на велосипеди за обучаеми.

Обучението, основано на работа играе важна роля в образованието в Хотелска Академия. Обучаемите могат да изпитат своите теоретично придобити знания за хотелския мениджмънт, кетъринг, уелнес и общо благосъстояние, в хотели и уелнес курорти като Хотел Магнолия Пиещани, Хотел Май Пиещани, Пензион Диана Пиещани, Хотел Сандор Павилион Пиещани, Хотел Парк Пиещани или Зукман Вила Пещани. В гореспоменатите хотели и курорти осъществяването на ОЧР работи изключително добре, тъй като обучаемите са били поставяни винаги на позиция, съобразена с предмета на училищното обучение в сферата на кетъринга за обучаеми от различни класове.

Една чудесна добра практика беше и все още е, че в тези хотели поради тяхната откритост, обучаеми в последна година могат да бъдат наблюдавани в реална среда и оценявани за целите на финалния изпит. Специално обучени преподаватели от персонала наблюдават работата, която извършват обучаемите. Обучаемите от пети клас обаче не само получават



оценки за целите на училището, но им служат и за полезна и важна обратна връзка за по-нататъшното им развитие. Много от нашите ученици са намерили работа в гореспоменатите хотели и курорти заради тези добри практики или са били препоръчани в други в областта. Представянето на такова сътрудничество прави Хотелска Академия Людовит Винтер по-атрактивна по отношение на мястото си на работния пазар.

## VIII. ИЗПОЛЗВАНЕ НА ПЛАТФОРМАТА WELLTO КАТО ЕФЕКТИВЕН ИНСТРУМЕНТ ЗА ПОДКРЕПА НА ФУНКЦИОНИРАНЕТО НА МРЕЖА ОТ УМЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКИЯ УЕЛНЕС ТУРИЗЪМ

---

Многоезичната платформа WellTo подкрепя изпълнението на дейностите на Европейската мрежа за уелнес туризъм. Платформата има публична част и зона за членове. Публичната част има раздел „Членство“, който съдържа подзаконовите актове на мрежата; регистър на активните членове по държави; обяснение как да кандидатствате онлайн за членство. В раздела „Членове“, заявленията на кандидатите се събират и приемането се извършва съгласно правилника. Приетите кандидати се включват в регистъра на активните членове. В раздела „Членство“ платформата поддържа механизъм за свързването между училища за ПОО и уелнес центрове за предоставяне на ОЧР, включително при мобилност.

Публичната част има раздел „Ресурси“, който съдържа методическия пакет, ръководство за медиатори в ОЧР и материали свързани с обучението, също и учебни материали за изпълнение на съвместната учебна програма за ОЧР.

Функционалностите на Платформата подкрепят членовете на Мрежата в следните основни насоки :

- прилагане на насоките за осигуряване на качеството на изпълнението на съвместната учебна програма;
- изпълнение на общия учебен план за ОЧР чрез раздел с ресурси, където в бъдеще ще бъдат предоставени материали за обучение;
- назначаване и сертифициране на медиатори, назначаване на съветници на медиатори в ОЧР;
- оценяване на ОЧР, включително в мобилности;
- признаване и сертифициране на ОЧР в мобилността.

Функционалностите на платформата са стандартни. Лентата с менюта на онлайн платформата се състои от меню „Начало“, което съдържа основна информация за програмата на обучение и нейната структура; раздел „Учене“, който съдържа учебните





модули; раздел „Относно“, който съдържа цели, дейности и резултати от проекта WellTo и периода на изпълнение на проекта. Разделът „Партньори“ включва всички партньори в проекта Wellto от 5 държави от ЕС – България, Словения, Словакия, Латвия, Германия, както и кратка информация за всеки партньор, лого и линкове за партньорски уебсайтове. В раздел „Резултати“ са постигнатите резултати, както и национални доклади, материали за разпространение и брошури. В раздел „Новини“ има информация за всички дейности свързани с партньорите в проекта като работни срещи, конкретни актуализации на информация, бюлетини, т.н. Раздел „Събития“ съдържа всички срещи: първа среща по проекта, срещи на партньорите в проекта, фокус групи и консултативни семинари. Раздел „Контакти“ включва имейл формуляр за връзка, адрес и телефонен номер. Иконата за език осигурява смяна на националните езици на партньорските държави. Платформата също така съдържа лого на проекта, дисклеймър, логото на Еразъм +, икона за Фейсбук, която води потребителят към Фейсбук профила на проекта.

## IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

---

Всички млади хора се нуждаят от подкрепа, за да направят прехода от образование към заетост. Участието в ОЧР и симулации близки да реалната работна среда могат да помогнат на младите хора да развият положителни кариерни стремежи. То също може да им помогне да развият основни поведения, отношения и умения, необходими за работното място. Ръководенето на учащите при практическото обучение в компании или междуфирмени учебни центрове и гарантиране, че практическото обучение е съобразено с учебната програма и резултатите от ученето по програма за ПОО, са някои от ключовите отговорности на медиаторите в ОЧР. Те са контактните лица от страна на училищата и са отговорни за намиране на качествени работни места, изготвяне на индивидуален (или колективен) учебен план, подписване на (колективни или индивидуални) договори с работодателите, наблюдение и оценка на практическото обучение. Медиаторите подкрепят продължаващото професионално развитие на учащите в компанията, подобряват условията им на труд и повишават привлекателността на стажуването.

Предизвикателствата, които среща професионалното образование през 21-ви век изискват иновативни и гъвкави подходи насочени към учащия, включително преориентирана учебна програма, за да се вземат предвид новите предмети и въпроси като технологии, околна среда, чужди езици и култури, предприемачество и изискванията на бързо развиващите сектори на услугите.

Спецификата на туристическия уелнес сектор изисква специфични познания. Лични умения, решаване на проблеми, основни компютърни умения и езикови компетентности



са изключително важни за квалифицираната работна сила. Уелнес клиентите очакват и плащат за качествени услуги. Затова доставчиците на услуги трябва да предлагат доказани и квалифицирани уелнес услуги, които поставят клиента в центъра на тяхното внимание.

Съществуват икономически, социални и учебни ползи, свързани с ОЧР за трите заинтересовани страни, които имат най-голяма полза от този модел: учащите, работодателите и обществото като цяло. Ключово предимство на ОЧР за обучаемите е, че те развиват опит не само чрез придобиване на технически умения и лични и социални компетенции, но и чрез социализация на работното място. ОЧР им предоставя да предлага на работодателите разнообразни предимства. Те варират от финансови ползи (напр. повишена производителност) до меки ползи (напр. повишен морал на персонала), и от непосредствени ползи (напр. придобиване на умения, необходими на работното място) до средносрочни (напр. по-ниско текучество на персонал) и дългосрочни ползи (напр. подобрена рентабилност и подобрени бизнес резултати). Въздействието на ОЧР дори минава границите на непосредствените ефекти върху индивидуалните учащи, служителите и работодателите. Ползите за обществото са повишена заетост, младежка работна заетост, включване в обществото и икономическа възвръщаемост.

Подобряването на сътрудничеството между предприятията и училищата по ПОО е една от най-дискутираните теми на ниво ЕС – европейски и национални проучвания и политически документи, доказват важността на съвместната работа и хармонизиране на подходите за установяване на по-ефективно сътрудничество. Не е по-маловажно да се развива транснационално партньорство, където да се основат нови международни партньорства между училища по ПОО от една държава и предприятия от друга.



## Х. ПРИЛОЖЕНИЯ:

---

*Приложение 1 Формуляр за сертифициране на медиатори в ОЧР*

*Приложение 2 Формуляр за самооценка на обучаем*

*Приложение 3 Формуляр за оценяване на обучаем от преподавател*

*Приложение 4 Формуляр за описание на работното място и изисквания за изпълнение на работата*

*Приложение 5 Формуляр за споразумение между медиатори, доставчици на ПОО и организации*

*Приложение 6 Формуляр за партньорско споразумение между доставчици на ПОО и компании*

*Приложение 7 Формуляр за индивидуално споразумение за обучение на обучаем*

*Приложение 8 Формуляр за наблюдение процеса на изпълнение на ОЧР*

*Приложение 9 Формуляр за оценяване подобряването на компетентностите на обучаемия*

*Приложение 10 Формуляр за оценяване подобряването на уменията на обучаемия*

*Приложение 11 Формуляр за окончателна оценка*



## ПРИЛОЖЕНИЕ 1 ФОРМУЛЯР ЗА СЕРТИФИЦИРАНЕ НА МЕДИАТОРИ В ОЧР

Групата от участници, които, учат, ръководят, наблюдават, контролират и координират ОЧР се състои от:

- 1) тези, които изпълняват задачите си по-скоро в институции за ПОО (учители) и
- 2) тези, които изпълняват задачите си по-скоро в компании или асоциации (обучители), които обучават обучаеми (както в начално ПОО, така и в продължаващо ПОО) за придобиване на професионална квалификация.

Основна задача на медиаторите за изпълнението на процеса на ОЧР включва планиране, организиране и наблюдение на практическото обучение на учащите, което се провежда извън училище (в компания или фирмени учебни центрове). Във всяка област на посредничество, задачите могат да бъдат разделени по следния начин :

Планиране на програма и оценка, администрация и управление; инструктаж и координация на работното място; насоки и съвети; професионална роля, дейности и развитие.

### СЕРТИФИКАТ

Настоящия документ удостоверява, че

.....

Успешно е завършил обучение за медиатори .....

ОРГАНИЗАЦИЯ (.....)

ДАТА (.....)

ПОДПИС (.....)



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2 ФОРМУЛЯР ЗА САМООЦЕНКА НА ОБУЧАЕМ

### Формуляр за самооценка на обучаем

Име:  
Клас/ курс:

Обучаваща институция:  
Дата:

Моля оценете себе си по следните точки като изберете подходящото ниво		Много уверен	Средно уверен	Не много уверен	Не уверен
Комуникационни компетентности					
Дигитални компетентности					
Предприемачески компетентности					
Технически компетентности					
Специфични компетентности, свързани с професията					
	1.....				
	2.....				
	3.....				



### ПРИЛОЖЕНИЕ 3 ФОРМУЛЯР ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ОБУЧАЕМ ОТ ПРЕПОДАВАТЕЛ

#### Формуляр за оценяване на представянето на обучаемия

Име на обучаемия:

Обучаваща институция:

Име на преподавателя:

Дата:

КРИТЕРИИ	ЗА	Незадоволит елно	Нуждае се от подобрене	Добре	Много добре	Отлично
Отношение ученето	към					
Отношение работата	към					
Представяне в клас						
Прилага академични знания в дейността						
Основни познания по икономика						
Работа в екип						
Лидерство						
Специфични компетентности свързани с професията	1..					
	2...					



## ПРИЛОЖЕНИЕ 4 ФОРМУЛЯР ЗА ОПИСАНИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО И ИЗИСКВАНИЯ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА РАБОТАТА

**Описание на работното място:** има много прилики в работните места в сектора на уелнес туризма в различните страни. Когато работодателите осигуряват практическо обучение, освен практически умения, обучаемите придобиват умения, които не могат да бъдат придобити в училище, по-специално: социализация в работната среда; динамиката на реалния работен процес; отговорност за качеството на извършената работа. Училището и работодателя работят в тясно сътрудничество, за да изпълнят програмата. Медиаторите са отговорни за връзката между работодателя и ученика, те се грижат за организацията и всички дейности и изпълнението на практическото обучение чрез работа. Работодателят осигурява условията за практическото обучение, а медиаторът е отговорен за реалното изпълнение на практическото обучение чрез работа.

Работното място на медиатора в ОЧР често е в организацията ( доставчик на ПОО, компания, т.н.).

### Изисквания за изпълнение на работата:

Обучаемите трябва да притежават: комуникационни умения; емоционална интелигентност; съпричастност; умения за разрешаване на проблеми; дигитални компетентности; грамотност; езикови компетентности; ориентация при обслужване на клиенти; внимание към детайла и точност; способност за изпълнение на много задачи и приоритизиране; работа в екип; способност да отговоря на различни клиенти и гости.

<b>ДЛЪЖНОСТ</b>	<i>(администратор в уелнес туризъм, .....)</i>
<b>РАБОТНО МЯСТО</b>	<i>Хотели, спа центрове, фитнес центрове, центрове за ПОО, уелнес спа компании, центрове за отдих, козметични</i>



	<p>компании с уелнес и спа зона, други обслужващи институции; работилници (като част от училище), уелнес центрове, др.</p>
<p><b>ОТГОВОРНОСТИ И ЗАДЪЛЖЕНИЯ</b></p>	<p>Предоставяне на разнообразни спа услуги;</p> <p>Поддръжка на съоръжения и примерен опис на продукти;</p> <p>Приемане и отговаряне на съответните клиентски запитвания, нужди и очаквания;</p> <p>Съхраняване на документация и поддържане на клиентски файлове;</p> <p>Поддържане на чисто работно място;</p> <p>Сътрудничи на ръководството и докладва за всички възникнали въпроси;</p> <p>Демонстрира знания за правилната поддръжка и използването на оборудването;</p> <p>Организира срещи, събития;</p> <p>Работи с устройства и инструменти свързани със спецификата на работните дейности;</p> <p>Работи в екип;</p> <p>Други .....</p>





**ПРИЛОЖЕНИЕ 5 ФОРМУЛЯР ЗА ПОСРЕДНИЧЕСКО СПОРАЗУМЕНИЕ МЕЖДУ МЕДИАТОРИ, ДОСТАВЧИЦИ НА ПОО И ОРГАНИЗАЦИИ**

**ПОСРЕДНИЧЕСКО СПОРАЗУМЕНИЕ**

**МЕЖДУ**

**МЕДИАТОР.....**

**И**

**ДОСТАВЧИК НА ПОО.....**

**И**

**КОМПАНИЯ.....**

Договорено е, че:

1. Медиаторът съдейства за установяване на сътрудничество между предприятието и учебната институция.
2. Всяка страна се задължава да сътрудничи добросъвестно с медиатора на ОЧР.
3. Всяка страна се ангажира да си сътрудничи за постигане на успешен процес на ОЧР.

**Медиатор**

Подпис, Дата: .....

**Доставчик на ПОО**

Подпис на отговорното лице, Дата: .....

**Компания**

Подпис на отговорното лице, Дата: .....



**ПРИЛИЖЕНИЕ 6 ФОРМУЛЯР ЗА СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА ПАРТНЬОРСТВО МЕЖДУ ДОСТАВЧИЦИ НА ПОО И ОРГАНИЗАЦИИ**

---

**СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА ПАРТНЬОРСТВО**

**МЕЖДУ**

**ДОСТАВЧИК НА ПОО.....**

**КОМПАНИЯ.....**

С това споразумение партньорите сключват общо партньорство:

- **Доставчикът на ПОО** (.....) ще може да използва съоръженията на организацията (.....) за нуждите на практическите обучения на обучаемите. Графикът за практическите обучения е прикачен към това споразумение.
- **Организацията** (.....) ще може да назначи учениците на доставчика на ПОО след успешно завършване на обучението

**Доатавчик на ПОО**

Подпис на отговорното лице, Дата: .....

**Организация**

Подпис на отговорното лице, Дата .....



**ПРИЛОЖЕНИЕ 7 ФОРМУЛЯР ЗА ИНДИВИДУАЛНО СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ  
НА ОБУЧАЕМ**

**Споразумение за обучение**

Обучаем	Фамилия	Име	Националност	Област на образование
Изпращаща организация (доставчик на ПОО, ....)	Име	Адрес	Град	Лице за контакт
Приемаща институция (организация.)	Име	Адрес	Град	Лице за контакт

**Учебна програма**

Начална и крайна дата на периода на обучение: от [ден/месец/година]  
..... до [ ден/месец/година] .....

No	Програма	Продължителност	



## ЗАДЪЛЖЕНИЕ НА ТРИТЕ СТРАНИ

С подписването на този документ, обучаемият, изпращащата институция (център за поо, др.....) и приемащата институция (организация....) потвърждават, че одобряват предложеното Споразумение за обучение и ще спазват всички условия, договорени от страните.

Обучаемият и приемащата институция (организация) ще общуват с изпращащата институция относно всякакви проблеми или промени относно предложената програма на обучение, отговорни личности, период на обучение, др.

**Обучаем** Подпис на ученика, Дата: .....

**Изпращаща институция/обучаваща институция, център за ПОО, др/**

Подпис на отговорното лице, Дата: .....

**Приемаща институция /Организация/**

Подпис на отговорното лице, Дата: .....



## ПРИЛОЖЕНИЕ 8 ФОРМУЛЯР ЗА НАБЛЮДЕНИЕ ПРОЦЕСА НА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ОЧР

**Стъпки за наблюдение на изпълнението на процеса за ОЧР:** 1. Събиране на данни; 2. Анализирание на данни; 3. Използване на данните от ОЧР за подобрене на процеса.

**Изграждане на рамка за пътя на обучение:** развитието на учебните пътеки изисква балансиране на няколко елемента. Най-общо казано, учебната пътека е метод за преминаване от от настоящата ситуация до тази, описана от резултата на ученето.

**Най-ефективните учебни пътеки обхващат пет етапа:**

1. Определяне на целите, резултатите или задачите за обучение чрез работа;
2. Определяне работните задачи и дейности, които да бъдат включени в учебния процес, като се очертаят стъпките, които трябва да се научат;
3. Логично съгласуване на задачите и дейностите, отразяващо постепенното развитие на учащия;
4. Включване на опитни колеги и експерти, които да демонстрират задачи за учащия;
5. Интегриране възможностите за практическо обучение.

### Формуляр за изпълнение на процеса на ОЧР /пример/

Дейности	Участници	Подобрени резултати от ученето (по отношение на конкретната професия)	Състояние	Резултати (окончателна оценка)	Предложения
Обучение по теория					
Практическо					



обучение					
Комуникация между всички заинтересовани страни					
Друго					



**ПРИЛОЖЕНИЕ 9 ФОРМУЛЯР ЗА ОЦЕНЯВАНЕ ПОДОБРЯВАНЕТО НА  
КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ НА ОБУЧАЕМИЯ**

**ОЦЕНКА НА ПОДОБРЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ НА УЧЕНИКА**

Дата.....

Име	.....
Институция	.....
Адрес	.....

КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА	Незадоволите лно	Необходимо е подобрене	Добр о	Мног о добр о	Отлич но
1. <i>Дигитални компетентности</i>					
2. <i>Грамотност</i>					
3. <i>Други специфични компетентности, свързани с професията/ работата .....</i> - <i>Спа терапия;</i> - <i>Масаж</i> - <i>Друго .....</i>					



**ПРИЛОЖЕНИЕ 10 ФОРМУЛЯР ЗА ОЦЕНЯВАНЕ ПОДОБРЯВАНЕТО НА УМЕНИЯТА НА  
ОБУЧАЕМИЯ**

**ОЦЕНКА НА ПОДОБРЯВАНЕ НА УМЕНИЯТА НА ОБУЧАЕМИЯ**

Дата .....

Име	.....
Институция	.....
Адрес	.....

КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА					
	<b>Незадоволител но</b>	<b>Необходимо е подобрене</b>	<b>Добро</b>	<b>Много добро</b>	<b>Отлично</b>
<b>1. Комуникационн и умения</b>					
<b>2. Артистични умения</b>					
<b>3. Организационн и умения</b>					
<b>4. Други специфични умения свързани с професията /работата</b>					





ПРИЛОЖЕНИЕ 11 ФОРМУЛЯР ЗА ОКОНЧАТЕЛНА ОЦЕНКА

ФОРМУЛЯР ЗА ОКОНЧАТЕЛНА ОЦЕНКА

КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА	Категорич но съгласен	Съгласен	Без въздействи е	Несъгласе н	Категоричн о несъгласен
<i>Изпълнение на основните задължения</i>					
<i>Подобряване на изпълнението</i>					
<i>Прилагане на академични знания към дейността</i>					
<i>Подобряване на процеса на ОЧР</i>					
<i>Подобряване на партньорските отношения</i>					
<i>Друго</i>					

Име на лицето:

Организация:

Дата: