

Годишен доклад

за дейността на националната агенция за професионално образование и обучение през 2004 г.

(приет от УС на НАПОО с протокол № 01 / 26. 01. 2005 г.)

Въведение Настоящият доклад отразява дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) през 2004 г. **Основна цел** на доклада е да оцени резултатите и ефективността на прилаганата политика за реализиране на Плана за работата на Агенцията през 2004г., приет от Управителния съвет на Националната агенция за професионално образование и обучение . Формулираните цели в плана за 2004 г. са:

- усъвършенстване на механизмите за координиране и регулиране на дейностите в системата на професионалното образование и обучение;
- повишаване на качеството на професионалното образование и обучение ;
- развитие на професионалното обучение за възрастни и повишаване на пригодността за заетост в съответствие с европейските изисквания.

Форматът на доклада е подчинен на логиката на изпълнението на Плана за работа на Агенцията през 2004г.: **цели, функции, дейности, резултати и оценка на резултатите**. В него е включена информация и анализ относно развитието на системата за лицензиране на центрове за професионално обучение (ЦПО), осигуряването на качествено професионално обучение в ЦПО, усъвършенстването на работата по разработване на Държавните образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на квалификация по професии, актуализацията на Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО), сътрудничеството с други органи и организации, осигуряване на прозрачност на дейността и оптимизираното използване и управление на финансовите и човешки ресурси, представени са общи изводи.

Направеният в края на 2004 г. SWOT-анализ на слабите и силните страни, заплахите и възможностите при осъществяване на функциите на НАПОО, даде възможност да се очертаят основните изводи за дейността през 5-годишния период от създаването и развитието ѝ. Тези изводи са проектирани на фона на конкретните цели и планираните дейности за 2004г. и са отразени при оценката на ефективността на политиката на Агенцията през 2004г.

1. РАЗВИТИЕ НА СИСТЕМАТА ЗА ЛИЦЕНЗИРАНЕ НА ЦЕНТРОВЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ И ЦЕНТРОВЕ ЗА ИНФОРМИРАНЕ И ПРОФЕСИОНАЛНО ОРИЕНТИРАНЕ

Създаването на широка мрежа от лицензирани центрове на територията на страната е основна задача на Агенцията през 2004 г. Покриването на по-големи географски райони доближи професионалното обучение до по-широк кръг потребители, повиши ефективността и пригодността за заетост в съответствие с пазара на труда и европейските изисквания. Решаването на тази задача е

фокусирано в следните приоритетни области:

1.1. Усъвършенстване на процедурата за лицензиране на ЦПО и разширяване на мрежата от лицензирани центрове

Разширяването на мрежата на лицензираните центрове за професионално обучение през 2004г. е свързано с адаптирането и усъвършенстването на процедурата за лицензиране. Разработена е **процедура за изменение на наименованията на професии и специалности** в лицензиите на центрове за професионално обучение във връзка с изменения в списъка на професиите за професионално образование и обучение.

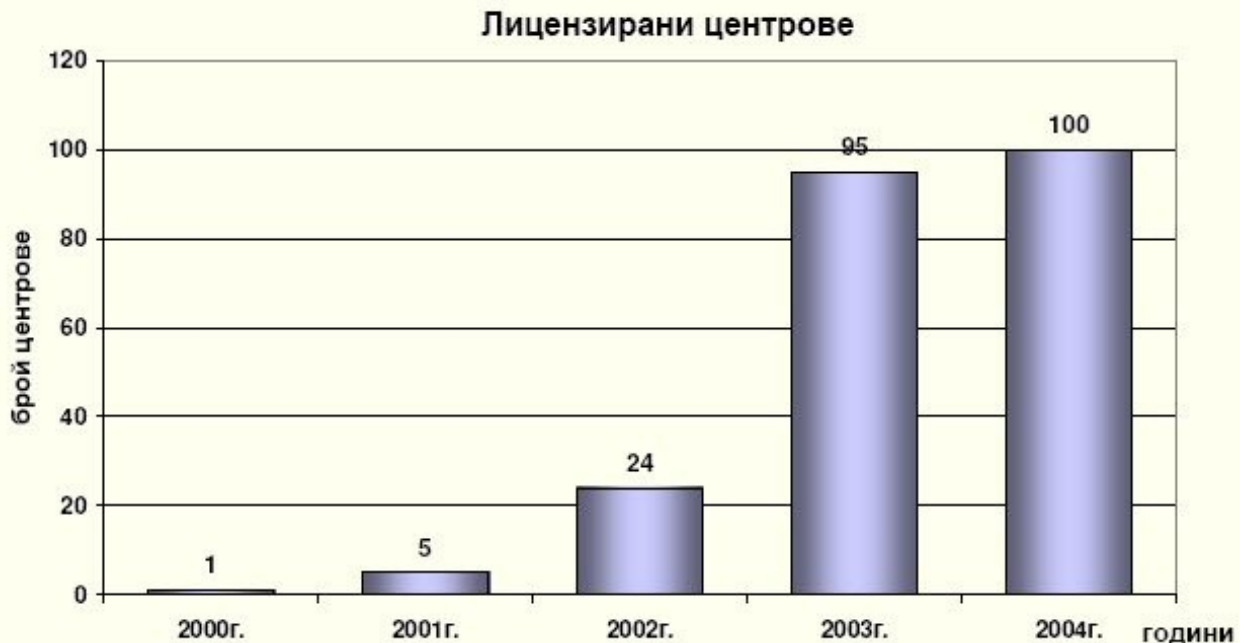
Проведените разговори и проучвания с директните потребители спомогнаха за усъвършенстване на **процедурата за допълване на издадена лицензия**. В резултат на това, през 2004г. се прилага ефективна допълваща процедура, даваща възможност на вече лицензираните ЦПО успешно да обновяват и развиват дейността си.

За усъвършенстване на работата на външните експерти е разработена и приета от УС на НАПОО (протокол № 05/14.04.2004 г.) **“Процедура за избор на външни експерти за участие в оценката на ЦПО, кандидатстващи за лицензиране”**. Одобрените от УС на НАПОО външни експерти преминават обучение, проведено от експертите от отдел “Лицензиране”. По-прецизният избор на външни експерти за всяка конкретна лицензионна процедура има голямо значение за качеството на експертната оценка на ЦПО, кандидатстващ за получаване на лицензия.

Количествено измеримите показатели за 2004 г. са:

- Проведени са **над 700 консултации** с кандидати за лицензиране в процеса на подготовка на документите, както и с потенциални кандидати за условията и изискванията на процедурата за лицензиране. В сравнение с 2003 г. (580 консултации) е регистриран ръст от 20,6 %;
- Подадените документи за 2004г. са **94 за лицензиране на ЦПО** (7,8 % по-малко от 2003 г.) и **28 за изменение на издадена лицензия** с допълване на нови професии и специалности (80 % повече от 2003 г.);
- Издадени са **100 лицензии** (5,26% повече от 2003 г.) на ЦПО за провеждане на обучение по чл. 12, т. 1, 2 и 6 от ЗПОО, а **29** лицензии са изменени с допълване на нови професии и специалности;
- Проведени са **120** заседания на експертни комисии по съответните професионални направления (14,3 % по-малко от 2003 г.).

Общият брой на лицензираните центрове в края на 2004 г. е **225**, като **14 от тях са лицензирани с учебни звена (общо 164 учебни звена)**. Динамиката на лицензирането на ЦПО от основаването на Агенцията до края на 2004 г. е представена в **Приложение №1**.



Сроковете за лицензиране, определени в процедурата, се спазват стриктно и акуратно. **Няма просрочени лицензионни процедури. Не са постъпили жалби и възражения** във връзка с работата на експертите и служителите от Агенцията.

С цел подобряването на работата по лицензирането, на 16.06.2004 г. е проведена кръгла маса с участието на членове на УС и експертите от специализираната администрация, посветена на проблемите, свързани с на качеството на професионалното обучение, усъвършенстването на системата за лицензиране и контрола на ЦПО. На тази среща са направени анализ, изводи и предложения за подобряване и усъвършенстване на дейността на НАПОО и на другите институции, отговорни за ПОО. Обобщените предложения са приети от УС на НАПОО и изпратени до министъра на образованието и науката като предложения за промени в ЗПОО.

1.2. Актуализация на документацията за лицензиране на ЦПО

Извършен е анализ на действащите критерии, формуляри и указания за лицензиране на ЦПО, съгласно изискванията на чл. 49а от ЗПОО. Анализът установи, че те не се нуждаят от същностни промени. Отчетено е, че те допринасят за повишаването на оперативността и ефективността на цялостната дейност в това направление и гарантират провеждането на качествена професионална подготовка в съответствие с потребностите на пазара на труда.

Работата на НАПОО по лицензиране на ЦПО се осъществява при пълна прозрачност. Критериите, процедурите, изискванията и формулярите за кандидатстване за лицензия се публикуват в Интернет сайта на Агенцията, и се актуализират в зависимост от взетите от УС решения.

Съгласно чл. 42, т. 10 на ЗПОО, НАПОО поддържа актуален регистър на лицензираните центрове, достъпен в Интернет, за потребителите и заявителите на професионално обучение.

Спазването на стандартите за административно обслужване при лицензиране дава възможност за по-голяма ефективност в работата на администрацията.

Според резултатите от анкетите, проведени сред представители на центрoвете, лицензионната процедура работи успешно, в режим на прозрачност и не затруднява кандидатите за получаване на лицензия.

И през 2004 г. се запазиха следните тенденции при лицензирането на ЦПО:

- **Интересът** към създаване на центрове за професионално обучение в сравнение с предишните три години **продължава да нараства**;
- **Продължителността на лицензионните процедури намалява**: ЦПО с до 10 професии – средно 2 месеца (2,6 месеца през 2003 г.); ЦПО с до 20 професии – средно 3 месеца (3,8 месеца през 2003 г.); ЦПО с над 20 професии – средно 3,3 месеца (4 месеца през 2003 г.). Основни фактори за ускоряването на процедурите са: повишаването на ефективността на работата на администрацията на НАПОО, ЕК и УС; подобряването на качеството на подадените документи; повишаването на професионализма на всички участници в лицензионната процедура на базата на натрупан опит, организирано от НАПОО обучение, и самообучение;
- **Преобладават лицензиите, издадени на ЦПО в големите градове** пред тези в по-малките селища. Съотношението е пропорционално на разпределението на икономически активното население в страната и е адекватно на по-големия интерес в големите градове към повишаване на професионалната квалификация (**Приложение №2**);



- **Интересът на ЦПО** и през 2004 г., както през 2003 г., е насочен предимно към квалификации по определени **професии, предлагащи по-големи възможности за реализация на пазара на труда**, например в строителството, туризма, шевната промишленост, стопанското управление и администрация;
- **Увеличават се държавните и общинските организации**, кандидатстващи за лицензиране на ЦПО (общо 11 кандидати срещу 7 през 2003 г.) ;
- **Не е регистриран нито един случай на нарушение на процедурата** за лицензиране и нито един случай на нарушаване на законовия срок за лицензиране;
- **Не са подадени документи за лицензиране на ЦПО**, поради което не е лицензиран нито един център. През първите две години от създаването на НАПОО е отбелязан известен интерес от организации, имащи отношение към тази дейност. Високата такса, заложената в ПМС № 241, липсата на финансиране от страна на държавните, работодателските и не правителствените организации, както и липсата на държавна стратегия в тази област са най-съществените причини за липсата на кандидати за лицензиране. Това налага активизиране на НАПОО по отношение на дейностите, свързани с информирането и професионалното ориентиране.

ИЗВОДИ:

1. През 2004г. е усъвършенствана процедурата за лицензиране на ЦПО и е разширена мрежата от лицензирани центрове.
2. Качеството на работа по лицензионните процедури е на много добро равнище и гарантира прозрачност и достъпност за фирмите и организациите, желаещи да лицензират ЦПО.
3. Важна предстояща задача е активизирането на дейността на НАПОО по отношение на професионалното ориентиране и информиране. Предпоставка за това е актуализирането на състава на експертната комисия по професионално ориентиране до края на месец февруари 2005 г.
4. През 2005г. акцентът на функцията “лицензиране” ще се премества от лицензиране на нови ЦПО към допълване на лицензиите на вече създадени ЦПО.
5. Необходимо е през 2005 г. да се активизират контактите на НАПОО с местните органи на власт (кметове и областни управители) за подобряване на регионалното представителство на ЦПО.

2. ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВЕНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ В ЦПО

2.1.Създаване на единна учебна документация в ЦПО по професии, упражняването на които изисква правоспособност

През петте години на съществуването си НАПОО работи активно за създаване на

нормативна уредба, която да осигури качествено професионално обучение. И през 2004 година продължи разработването и утвърждаването на нормативни документи за професионално обучение по професиите, изискващи правоспособност.

В предвидените с плана за 2004г. срокове са разработени и утвърдени от УС на НАПОО (протокол № 05 от 14.04.2004 г.) “Единни изисквания за условията, организацията и съдържанието на професионалното обучение при механизизирано и автоматизирано заваряване – ЕИ 2”.

Разработени и подготвени за представяне на заседание на УС на НАПОО за утвърждаване са **Наредба за изискванията, условията и реда за придобиване на правоспособност по управление на електрокари и мотокари за вътрешноведомствен транспорт**, както и **Единни изисквания за условията, организацията и съдържанието на професионалното обучение за придобиване на правоспособност по управление на електрокари и мотокари за вътрешноведомствен транспорт**.

2.2. Последващ контрол на качеството на обучение в ЦПО

Изпълнението на критериите за лицензиране от страна на ЦПО е основание да се счита, че към момента на издаването на лицензията от НАПОО, в ЦПО са създадени реални условия за провеждане на качествено професионално обучение. Осигуряването на качеството на професионалното обучение по време на функционирането на ЦПО е възложено от ЗПОО на самите обучаващи организации. УС на НАПОО нееднократно през 2004 г. обсъжда липсата на гаранции за поддържането на декларираните по време на лицензирането условия за качествено обучение. В резултат на тези обсъждания е разработена и приета “**Система за последващ контрол на лицензираните ЦПО**” (протокол № 06/28.04.2004 г.). Системата е придружена от пакет документи, регламентиращи правилата и процедурата за осъществяване на мониторинг и на административен контрол.

Устойчивостта на качеството на професионалното обучение в ЦПО се установява от експертите на Агенцията и от специално обучени външни експерти. Основната цел на прилагането на системата за последващ контрол е гарантиране на поддържането на критериите, приложени в процеса на лицензиране, и изпълнение на изискванията и условията на лицензията от страна на ЦПО. Контролът се осъществява посредством проверки: планирани (комплексни и тематични) и извънредни (по сигнал от страна на обучавани или заявители на обучението).

Количествено измеримите показатели са:

- През 2004 г. са осъществени **2 проверки по сигнали за нарушение** (през 2003 г. липсват сигнали за нарушения). Констатираните пропуски са отстранени своевременно.
- Извършени са **39 планирани проверки** (срещу 8 планирани проверки за 2003 г.). Относителният дял на проверените ЦПО спрямо общия брой на лицензираните е 17,3%. На 3 от проверените центрове са направени препоръки за подобряване на работата и те са изпълнени. От направените препоръки може да се направи изводът, че най-голямо затруднение

центровете срещат при оформянето на задължителната документация. Проверяващите са установили добро качество на предлаганото професионално обучение.

- Проведени са **5 семинара** (срещу 2 семинара през 2003 г.) с участие на експерти от НАПОО, за обучение на ръководители на ЦПО и организатори на обучението по проблемите на лицензирането и поддържането на критериите за качество на обучението. Семинарите са организирани от Федерацията на научно-техническите съюзи в България, Федерацията на дружествата за разпространение на знания, Асоциацията на автомобилистите в България, Българската търговско-промишлена палата и КТ "Подкрепа".

Последващият контрол на лицензираните ЦПО и свързаните с него дейности нямат за цел единствено налагането на санкции, а своевременна корекция и препоръки за работата им. При проверките експертите на НАПОО консултират лицензираните ЦПО във връзка с внедряването на гъвкав мениджмънт, обновяването и актуализирането на учебното съдържание и методите на обучение, както и по всички възникнали текущи проблеми.

Последващият контрол поставя и още един сериозен въпрос. Контролната функция на НАПОО не е регламентирана в ЗПОО. На този етап Агенцията осъществява тази функция на основание на Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност. За създаване на добра организация и осигуряване на необходимите ресурси за реализиране на последващия контрол се налага допълването на функциите на НАПОО в ЗПОО.

2.3. Участие на НАПОО в изпълнение на Националната стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010г.

Осигуряването на устойчивост в качеството на професионалното обучение е основен приоритет и в приетата от МС Национална стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 г. НАПОО е една от институциите, взели участие в разработването както на самата стратегия, така и на плана за действие по изпълнението ѝ за 2005 г. Двата документа възлагат отговорни функции и задачи на Агенцията във връзка с практическата ѝ реализация. В процес на разработване е стратегия за развитие на дейността на НАПОО до 2010 г., която конкретизира и детайлизира нейното участие в изпълнението на правителствената стратегия.

ИЗВОДИ:

1. Системата за последващ контрол на лицензираните ЦПО е важна част от усилията на НАПОО за осигуряване на качеството на професионалното обучение.
2. Осъществените през 2004г. планирани проверки са допринесли за подобряване на работата в ЦПО.
3. НАПОО е в процес на подготовка за активна работа по практическото реализиране на Националната стратегия за продължаващото професионално обучение.

3. УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА РАБОТАТА ПО РАЗРАБОТВАНЕ НА ДЪРЖАВНИ ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯ ПО ПРОФЕСИИТЕ ОТ СПИСЪКА НА ПРОФЕСИИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

3.1. Актуализиране и усъвършенстване на документите за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии

Планираните дейности по тази задача са изпълнени. Преработени и актуализирани са следните документи, свързани с разработването на ДОИ:

- Правила за условията и реда за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии, приети от УС (протокол № 05/14.04.2004 г.);
- Методически указания за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии;
- Електронна форма на ДОИ.

В съответствие с процедурата, регламентирана в Правилата за условията и реда за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии, са разработени:

- Карта за експертна оценка на съдържанието на структурен елемент на ДОИ "Профил на професията" от работодатели и браншови организации;
- Скала за оценка на личностните качества, необходими за успешното упражняване на професията във връзка с определянето на професионалните компетенции.

Важен приоритет в дейността на НАПОО по разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии за периода 2001-2004г. е създаването и усъвършенстването на пакет от документи, който да гарантира качеството на разработените проекти. Въз основа на опита от работата по проекта "Усъвършенстване на професионалното образование и обучение" по програма ФАР, с участието на експерти от институции, с които НАПОО си партнира - МОН, МТСП, НИО, АЗ и др., е създадена работеща рамка, с прилагането на която се осигурява структурно и терминологично единство на разработените ДОИ.

3.2. Усъвършенстване на системата за подбор на членове на работни групи за разработване на проекти на ДОИ за придобиване на квалификация по професии

Критериите за подбор на автори и технологията за сформирание на авторските колективи за разработване на ДОИ са актуализирани и допълнени в съответствие със заложените в плана срокове. Целта е да се разшири кръгът от специалисти, които вземат участие в разработването на проектите на ДОИ и да се осигури необходимата прозрачност на процеса. Условията за участие се обявяват във в-к "АЗ-БУКИ" и на Интернет-страницата на НАПОО. Поради подадения малък брой заявки за участие, **очакваният ефект** от публичното набиране на кандидати за участие в създаването на ДОИ за придобиване на квалификация по професии **не е постигнат. Причината за слабия интерес** е преди всичко в липсата на

традиция за публично привличане на експерти при разработването на важни за системата на ПОО документи, както и в **ниското заплащане**, което се предлага за висококвалифициран експертен труд.

През 2004 г. за разработване на ДОИ са сформирани общо **44 работни групи**, от които 2 – на основание на публикуваните обяви. Подборът за останалите 42 работни групи е осъществен по традиционния начин –персонална покана към експерти, избрани по препоръка най-често от МОН, МТСП и обучаващи институции. **В редки случаи с подобни препоръки се ангажират и браншови работодателски и синдикални организации.** Поради тази причина в работните групи преобладават обучители и експерти от системата на ПОО (над 80 % от състава на сформираните през 2004г. работни групи), което от своя страна води до недостатъчно съответствие на очертаните профили на професиите с изискванията на практиката.

Търсенето на ефективни подходи за усъвършенстване на подбора трябва да продължи и през 2005г. Необходимо е да се рационализират връзките и взаимодействията на Агенцията със социалните партньори с цел по-прякото ангажиране на браншовите организации на работодателите и на работниците и служителите в процеса на създаването на обучителните стандарти. Първите стъпки в това отношение са направени в края на 2004г. при срещите на председателя на НАПОО с ръководителите на национално представителните работодателски и синдикални организации. Договорено е проблемите на подбора на специалисти за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии да бъде важна част от предстоящите споразумения на НАПОО с всяка от организациите-социални партньори.

Управителният съвет на НАПОО нееднократно през 2004г. обсъди и заплащането на труда на разработващите ДОИ за придобиване на квалификация по професии като една от причините за липсата на мотивация на доказани специалисти от системата на ПОО и от практиката да участват в разработването на проекти на ДОИ (100 лв. за член на работната група и 120 лв. за председателя, определени през 2002 г.). Взето е решение за **търсенето на възможности за повишаване на заплащането през 2005г.** Допълнителен стимул за осъществяването на по-добър подбор може да бъде признаването на участието на учителите в разработването на ДОИ за придобиване на квалификация по професии като форма на повишаване на квалификацията по смисъла на нормативната уредба на МОН, за което НАПОО ще подготви и представи на министъра на образованието и науката аргументирано предложение.

3.3. Усъвършенстване на системата за обучение на работните групи за разработването на проекти на ДОИ за придобиване на квалификация по професии

Тази задача е изпълнена успешно. През периода март - декември 2004г. е организирано и проведено едnodневно **обучение на 228 експерти** (срещу 176 за 2003 г.), членове на работни групи за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии по 44 професии. Обучението се осъществява с помощта на специално подготвен за целта комплект материали, включващ "Методически указания", "Рамкови изисквания", "Рамка за самооценка по Европейския езиков портфейл" и др. Използването на мултимедийна презентация, подготвена от експертите от НАПОО, повиши ефективността на провежданото

обучение.

За повишаване качеството на подготовката на работните екипи допринесе и опитът, който придобиха експертите от специализираната администрация в проведените през 2004г. два семинара, свързани с разработването на ДОО, с участието на експерти от Асоциацията на канадските общински университети. Идеите, представени от лекторите в семинара, подпомогнаха експертите в използването на нови методи на обучение на работните групи. Участниците отчетоха като положителна стъпка увеличаването на практическата част в процеса на обучение.

3.4. Подобряване качеството на проектите на ДОО за придобиване на квалификация по професии

Дейността в това направление е насочена към оптимизиране координацията на работните групи на различните етапи от процеса на разработване на проекти за ДОО за придобиване на квалификация по професии, както и към подобряване качеството на подготвените материали.

В процеса на разработване на ДОО за придобиване на квалификация по професии експертите от НАПОО оказват методическа помощ на всеки етап - от възлагане на проекта до представянето му за обсъждане в УС на НАПОО. Създадени са по-гъвкави форми за комуникация с авторите на ДОО. Утвърдена е практиката обменът на информация да се осъществява по електронен път. За постигане на по-голяма ефективност на процеса на консултиране, заседанията на работните групи се провеждат не само в София, а и в други градове, в зависимост от местоживеенето на преобладаващата част от членовете на съответната работна група, със задължителното участие на експерт от Агенцията.

При заявено желание от страна на работните групи се осигурява възможност за провеждане на двудневни обсъждания на подготвените материали, с обезпечено от НАПОО финансиране.

През отчетния период са проведени **105 консултации** с работните екипи или с отделни членове на работни групи (срещу 89 консултации за 2003г. и 63 - за 2002г.).

В съответствие с изискванията на ЗПОО, в процедурата на разработване на ДОО водеща роля е отредена на експертните комисии по професионални направления. През 2004г. са подготвени и проведени **21 заседания** на експертните комисии за обсъждане и приемане на проекти на ДОО за придобиване на квалификация по професии. Една от задачите, по която трябва да продължи работата през 2005г., е повишаването на ангажираността на ЕК при оценяване на разработените проекти на ДОО.

През 2004 г. са **възложени** за разработване **ДОО по 44 професии** при планирани 60. Причините задачата да не е изпълнена в пълния обем са:

- непопълненият експертен състав на сектор "Професионална квалификация";
- възникналите през 2004г. допълнителни ангажименти на служителите

от сектора;

- неуспешната процедура за набиране на екипи чрез обява във в-к "АЗ-БУКИ" и в Интернет страницата на НАПОО;
- в края на 2004г. процесът на възлагане на ДООИ е забавен и от възникването на противоречие в нормативната уредба, отнасящо се до разработването на ДООИ, в резултат от приемането на новия правилник на МОН. В нарушение на ЗПОО, правилникът възлага на съответната специализирана дирекция от МОН "организирането на разработването на ДООИ".

Динамиката на възлагане разработването на проекти на ДООИ в периода 2002–2004 г. е представена в **Приложение № 3**.



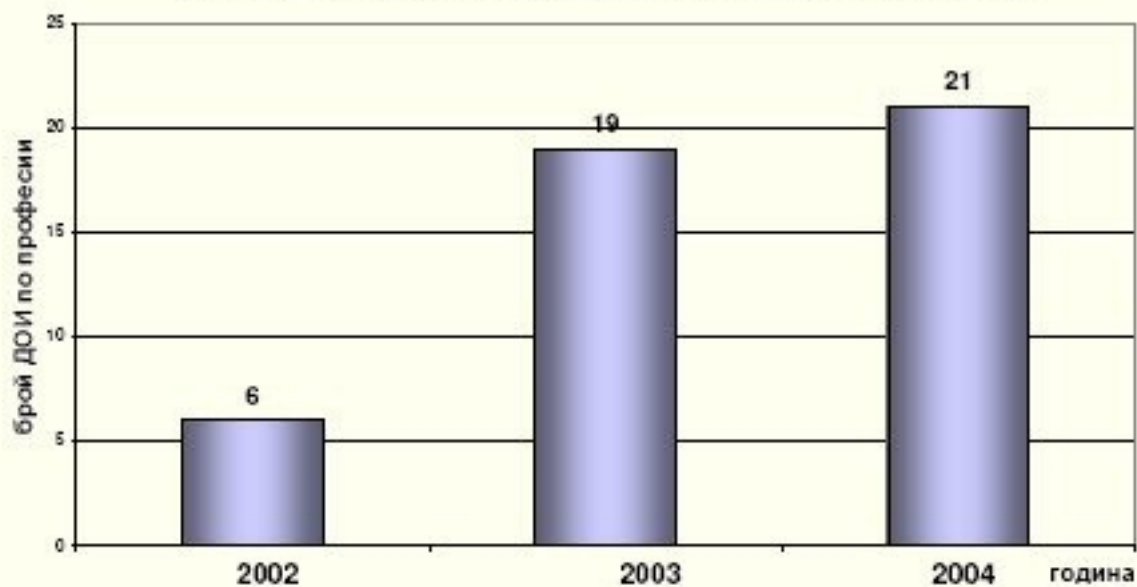
Подборът на професиите, за които да се възложи разработването на ДООИ, за първи път през 2004 г. е извършен с ясна процедура и с ясни правила. Списъкът на планираните за разработване през 2004 г. ДООИ за придобиване на квалификация е съгласуван с МОН и с МТСП, обсъден и приет е на заседание на УС на НАПОО и е публикуван в рубриката "Разработване на ДООИ" в Интернет страницата на Агенцията.

Съгласно изискванията на ЗПОО, приетите от УС на НАПОО **21 проекта** на ДООИ за придобиване на квалификация по професии са **представени за утвърждаване** от министъра на образованието и науката (**Приложение 4**). Пет проекта на ДООИ са финализирани - приети са от УС, редактирани са в съответствие с процедурата и са подготвени за представяне на министъра на образованието и науката в началото на 2005г. Възложените общо 90 ДООИ в периода 2002 – 2004 г. са на

различни етапи на готовност (Приложение № 5).

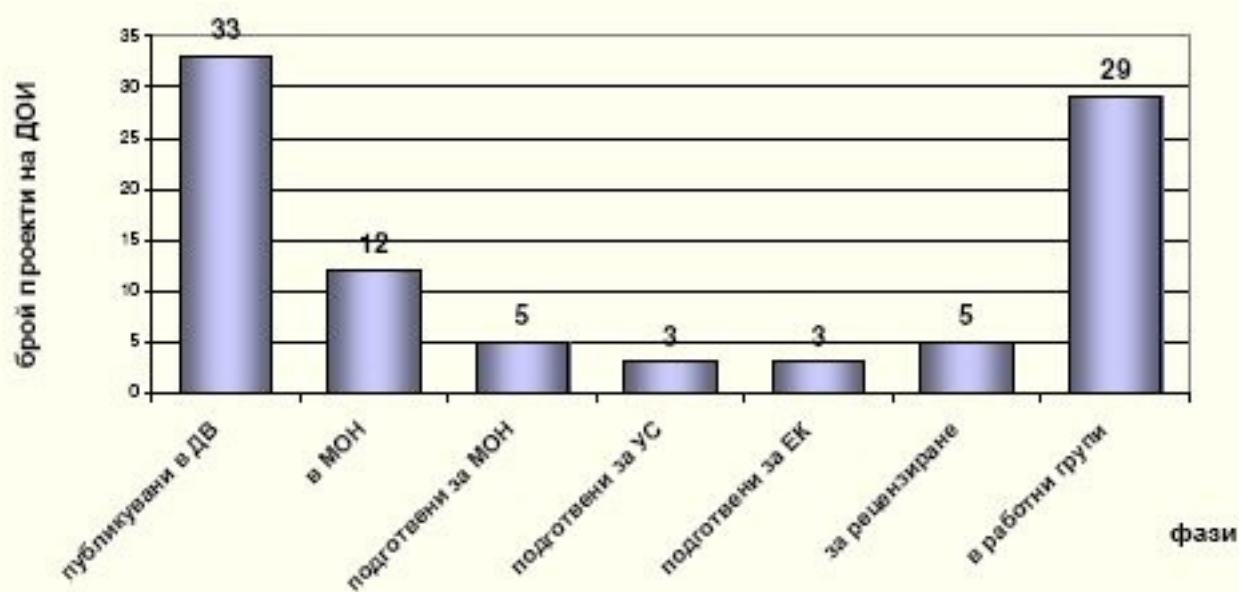
Приложение 4

Проекти на ДООИ, представени в МОН за утвърждаване



Приложение 5

Проекти на ДООИ /фази/



На основание на опита от предишните години, от началото на 2004 г. проектите на ДООИ, приети от УС на НАПОО, се възлагат и за допълнително редактиране от стилов редактор, което подобри в значителна степен качеството им.

В изпълнение на плана, Интернет страницата на Агенцията е обогатена с рубриката "Разработване на ДООИ". Тя съдържа цялостна информация за професиите, за които се планира разработване на ДООИ през 2004г., утвърдените ДООИ, проектите на ДООИ на различен етап на готовност с въпросник за обсъждане и др. Включването на такава допълнителна информация допринесе за популяризиране на тази приоритетна дейност на НАПОО. През 2005г. се предвижда разработване на нов модел на информационна система на Агенцията.

По-пълна обективност, реалистичност и надеждност при определяне на професионалните компетенции, необходими за качествено упражняване на професията, са постигнати чрез разработената **Карта за експертна оценка на профила на професията**. С цел усъвършенстване на разработените профили на професиите, с тази карта НАПОО търси обратна информация от браншовите организации при оценка на професионалните компетенции, дефинирани по конкретни професии. Изпълнението на тази задача през 2004г. не се реализира с очакваните темпове. Картите за оценка за всички разработени през годината проекти на ДООИ са изпратени с писма до съответните браншови организации, а отговори са получени обратно едва за две от професиите - "Тапицер" и "Икономист-издател".

С дейността на НАПОО през изминалите пет години е поставено началото на една от приоритетните цели за системата на ПОО - въвеждането на ДООИ за придобиване на квалификация по професии. Реализирането от НАПОО на тази основна функция не би било възможно без партньорството с другите институции, имащи отношение към ПОО. Полагането на основите за изграждане на национална система от стандарти, които регламентират изискванията при подготовката на кадри за отделните сектори на икономиката, е важна стъпка от процеса на цялостно реформиране на системата на ПОО. Внедряването им в обучаващите институции е част от националната политика, насочена към създаване на подходящи условия за развитието на човешкия капитал с оглед осигуряване функционирането на модерна работна сила в условията на икономиката на знанието. Като документи, чрез които на практика се осигурява живата връзка между образованието и индустрията, ДООИ за придобиване на квалификация по професии имат значение не само за осъвременяване и обновяване на учебното съдържание при обучението по конкретната професия. Придобиването на умения, необходими за работа в малки и средни предприятия, за стартиране на собствен бизнес, ИКТ-умения, чуждоезикова подготовка, уменията за работа в екип и др. са важна част от съдържанието на ДООИ за придобиване на квалификация по професии.

Добрите резултати при разработването на ДООИ за придобиване на квалификация по професии, реализирани от НАПОО, са отбелязани и в редовните **доклади за напредъка на България в процеса за присъединяване към ЕС за 2002 г. и за 2003 г.**

ИЗВОДИ:

1. Натрупаният опит и възможностите на Агенцията като координираща институция да привлича специалисти с необходимата квалификация, са съществена предпоставка за увеличаването на темповете на разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии и за подобряване на качеството на разработките.

2. Основният проблем в тази област е слабата мотивация на работодателите за участие в процеса на разработване и оценяване на ДОИ. Необходимо е през 2005 г. да се активизират взаимодействията с национално представителните организации на работодателите, както и на работниците и служителите, за привличането на експерти и формирането на експертни мнения при разработването и оценяването на ДОИ за придобиване на квалификация по професии.

4. АКТУАЛИЗИРАНЕ НА СПИСЪКА НА ПРОФЕСИИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Постъпилите през 2004 г. от различни институции (професионални училища, центрове за професионално обучение, структури от държавната администрация, професионални сдружения и др.) предложения за изменения и допълнения на СППОО са обсъдени на заседания на експертните комисии по професионални направления.

За целта са организирани и проведени **23 заседания на ЕК**. С решение на УС на НАПОО са създадени и 2 временни експертни комисии за разглеждане на част от предложенията за включване на нови професии в СППОО.

Всички предложения на ЕК са представени за обсъждане в УС на НАПОО. Подкрепените от УС предложения за промени в СППОО са внесени за утвърждаване от министъра на образованието и науката, в съответствие с регламентираната в ЗПОО процедура.

Не е изпълнена една от планираните дейности – разработване на "Процедура за актуализиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение". Предложенията на УС на НАПОО за промени в ЗПОО, включително предложенията за изменение на регламентацията на създаването и актуализирането на СППОО, са изпратени своевременно в МОН. По независещи от НАПОО причини, МОН отложи за неопределено време разглеждането от Министерския съвет на проекта на Закона за изменение и допълнение на ЗПОО. НАПОО има готовност да предложи нов ред и процедура за актуализиране на СППОО в кратък срок след осъществяването на промените в ЗПОО.

Анализът на дейността по актуализирането на СППОО показва, че все още **не са създадени необходимите и достатъчни условия за гарантиране на обективност** при обсъждането на предложенията за изменения и допълнения на СППОО, особено на равнище ЕК. И през 2004 г. ЕК се влияят в значителна степен от **субективни фактори** (интереси на обучаващи организации, на отделни работодатели), а не от доказаната необходимост и потребност от съответно професионално обучение. В резултат СППОО е с **нарушен баланс и се нуждае**

от обстойна актуализация или пълно преработване.

За ограничаване на възможността Списъкът на професиите за професионално образование и обучение да се допълва с професии и специалности, по които се подготвят кадри с неактуална за икономиката квалификация, е необходимо при бъдещото му актуализиране или цялостно преработване, Агенцията да продължи да работи за активното включване на работодателите в този процес. Становището им, в качеството на реални потребители на кадри, ще допринесе за осъвременяване на СППОО с професии, продиктувани от динамиката на пазара на труда.

Важен принос при изясняване на принципите и технологията на класифициране на професиите за ПОО имат иницираните от председателя на НАПОО контакти с Националния статистически институт. Договорено е съдействието на специалисти от Института при анализиране на съответствието на СППОО с международната класификация isced-97.

ИЗВОДИ:

1. Усилията на УС на НАПОО следва да бъдат насочени към стабилизиране и устойчивост на СППОО. За целта, в сътрудничество със социалните партньори, трябва да се дефинират ясни и обективни критерии, обвързани с реалните потребности на националната икономика от квалифицирана работна сила.

2. През 2005 г. е необходимо да бъде разработена и утвърдена нова процедура за актуализиране на СППОО

3. Актуализирането на СППОО все още в значителна степен се влияе от субективни фактори. В резултат на честите промени СППОО се различава от първоначално разработения модел за изграждането му. Необходимо е през 2005 г. НАПОО да организира широка дискусия за създаването на нов СППОО, съобразен и с предстоящата актуализация на НКП.

5. СЪТРУДНИЧЕСТВО НА НАПОО С ДРУГИ ОРГАНИ И ОРГАНИЗАЦИИ

И през 2004 г. продължиха усилията за реализиране на определената в ЗПОО координираща функция на НАПОО. За изясняването на силните и слабите страни, които пряко зависят от решенията, вземани в Агенцията, както и възможностите и заплахите, които предопределят развитието на дейността в перспектива, е направен анализ, построен на базата на т. нар. SOWT-метод.

Възможностите на НАПОО за задълбочаване на сътрудничеството с други органи и организации в контекста на възложената ѝ от ЗПОО координираща функция трябва да бъдат развивани и през 2005г. в приоритетни области като: разпространение на добрите практики в областта на УЦЖ; координиране на междуинституционалното сътрудничество в областта на продължаващото обучение (Приоритет 2, т.1 от Националната стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010г.) и признаването на квалификации по професии, регулирани в България; изграждане на система за осигуряването на качеството на ПОО.

Предложенията за изменение и допълнение на функциите на НАПОО в тази

насока ще бъдат разработени, обсъдени и предложени от УС на НАПОО на компетентни държавни органи през първото полугодие на 2005 г.

5.1. Сътрудничество на НАПОО с държавните органи

За осъществяване на възложените й функции и изпълнение на предвидените в плана за 2004 г. задачи, НАПОО се стреми да осъществява действено сътрудничество с МОН, МТСП и другите министерства, имащи отношение към реализирането на националната политика в областта на ПОО.

В края на 2004 г. е **активизиран диалогът на НАПОО с МТСП и АЗ**. Подкрепата на МТСП за инициативите на НАПОО в периода октомври-декември 2004 г. допринесе в значителна степен за успешното реализиране на предвидени в плана за 2004 г. задачи. В същия период са засилени и контактите с АЗ на равнище експерти и ръководители. Предстои да бъдат финализирани дебатите по важни въпроси за функционирането на професионалното обучение за възрастни. Подготвя се и се очаква до края на февруари 2005 г. да бъде подписан съвместен протокол за сътрудничество между двете агенции.

Анализът показва, че важно значение за успешното функциониране на НАПОО през 2005 г. има търсенето, в сътрудничество с МОН и МТСП, на адекватни решения за преодоляването на следните заплахи:

- **задълбочаване на зависимостта от бюджетното финансиране** поради очаквана тенденция за намаляване на собствените приходи;
- **неосигуреност на средства** от държавния бюджет за мониторинг, скрийнинг и контрол на дейността на ЦПО;
- **силно недостатъчен щатен състав** на НАПОО.

5.2. Сътрудничество на НАПОО със социалните партньори

И през 2004 г. НАПОО продължи да бъде територия на равноправен социален диалог. Активното и компетентно участие на национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите в управлението на Агенцията направи възможно вземането на адекватни решения, свързани с изпълнението на основните функции на НАПОО и на плана за 2004 г.

В края на 2004 г. председателят на НАПОО осъществи срещи с всички ръководители на национално представителните организации. В резултат на тях се подготвят, и през първото тримесечие на 2005г., ще бъдат подписани **протоколи за сътрудничество** с всяка от организациите.

5.3. Организиране и участие в национални и международни прояви

Включените в плана задачи в това направление се изпълняват в съответствие с определените срокове и графици. Проблеми до момента не са констатирани.

Принос в усъвършенстването на процедурата за разработване ДООИ за придобиване на квалификация по професии и подобряване качеството на разработените проекти през 2004 г. имат и проведените два семинара в

партньорство на НАПОО с най-голямата обучителна организация в Канада - Асоциацията на канадските общински колежи. Опитът на Канада, представен от лекторите, участвали в семинарите, е приложен от експертите от НАПОО както при обучение на работните групи, така и в процеса на оценка на разработените проекти на ДООИ. Това е първият опит на НАПОО в пет годишния период на съществуването ѝ за директно сътрудничество с чуждестранна организация. На фона на постигнатите резултати са направени изводи за "отваряне" на НАПОО към подобни съвместни инициативи.

Първият семинар, организиран съвместно с Асоциацията на канадските общински колежи и Центъра за образователни инициативи през март 2004г., е фокусиран към сектора на туризма и свързаните с него професионални стандарти. Представен и обсъден е опитът в установяването на стандартите, изготвянето на учебните програми в областта на туризма и инструментите за тяхната оценка. Семинарът е оценен с многобройни положителни отзиви за полезността на инициативата.

Като съорганизатор на втория българо-канадски семинар се включи и Българската стопанска камара. Семинарът постави началото на поредица от съвместни инициативи, насочени към укрепване на сътрудничеството между образованието и бизнеса с цел осигуряване на професионална квалификация, съответстваща на новите изисквания на работодателите. Такова е и основанието за избраната тема на семинара: "Участие на работодателите в процеса на разработване и оценяване на държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии в текстилната индустрия". Текстилната индустрия е избрана за базов сектор поради големия ѝ потенциал за създаване на нови работни места и необходимостта от непрекъснато повишаване на уменията и квалификацията на заетите в сектора, продиктувана от внедряването на нови технологии и оборудване. Очакваните ефекти от семинара са постигнати – участниците са обучени за организиране и ръководство на работни групи, разработващи ДООИ по професии; провокирана е инициативността на работодателите по отношение на стандартизирането на обучението. Важен резултат от втория българо-канадски семинар е постигнатата **договореност за партньорство между НАПОО и Българската асоциация за текстил и облекло** по отношение на хармонизиране на обучението с това в другите европейски държави с оглед предстоящото присъединяване на България към ЕС и необходимостта от спазване на еврономите в тази област.

През 2004 г. НАПОО е **представена успешно** в редица междуведомствени групи и комитети:

- председателство на постоянната работна група към Комитета по наблюдение на програма САПАРД по мярка 3.1. "Подобряване на професионалното обучение" от Националния план за развитие на земеделието и селските райони;
- работна група 2 "Свободно движение на хора";
- работна група 18 "Образование и обучение";
- работна група по разработването на "Национална стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 г.";

- междуведомствена работна група за изготвяне на “Списък на регулираните професии в Р България”;
- управителен съвет и изпълнително бюро на “Български център по заваряване” към Български съюз по заваряване.

Участието на експертите от НАПОО в **национални и международни конференции, семинари и други обучителни инициативи** е отчетено като ползотворно. По-важните участия са във:

- втората сесия на Национален форум “Привеждане на обучението, квалификацията и труда на българските морски кадри в съответствие със стандартите на Европейския съюз”;
- семинар на “Асоциация за квалификация на автомобилистите в България”;
- конференция “Образование и обучение на обучители в системата на образованието на възрастни” в гр. Любляна, Словения;
- работна среща на тема “Образователната система. Налични методики за професионалното обучение и създаване на единни квалификационни изисквания за професиите” по проект “Разширяване, заетост и професионално образование и обучение” на програма Леонардо да Винчи в Дания;
- кръгла маса по проект “Tour Reg” на тема “Обучението по туризъм в България – готови за бъдещето”;
- работата на Консултативния съвет за приемане на стратегия за развитието на сектор “Облекло и текстил” в България;
- международна конференция в Литва на тема “Тенденции във валидирането на професионални компетенции в Европа”.

5.4. Работа по международни програми и проекти

През 2004 г. е поставено **началото на участието на НАПОО в реализирането на проекти по Програма ФАР на ЕС**. НАПОО е поканена за участие в работата на направляващите комитети за проект BG 0202.03 “Учене през целия живот и професионално образование и обучение” и BG 0102.06 “Социална интеграция”.

През лятото на 2004 г. трима експерти от Агенцията са привлечени като оценители по проекта BG0202-03 “Учене през целия живот и професионално образование и обучение”. Оценката на Изпълнителната агенция към МТСП за работата на експертите от НАПОО е положителна.

От началото на 2005г. стартира работата по изпълнението на проект BG 973.05.03 “Професионална квалификация”, в която НАПОО ще се включи активно, тъй като е един от крайните ползватели на втория компонент на проекта, който има за цел да разработи или актуализира 80 държавни образователни изисквания за

придобиване на квалификация по професии.

Успешно е реализиран заключителният етап на пилотен проект в рамките на програма на ЕС “Леонардо да Винчи” II № BG/02/B/F/PP-132104 - “NTCrafts: Нови възможности за продължаващо професионално обучение на групи в изолация от пазара на труда чрез самообучение по традиционни занаяти”. Оценката на водещата организация по проекта за ролята на НАПОО като партньор, отговорен за валоризацията на резултатите, е положителна.

С много добри резултати е финализиран и проектът по програма Сократ AGETT – “Програми за обучение на обучители по професионално ориентиране на възрастни”, разработен и осъществен от НАПОО и НИО.

През предходната селекционна процедура по програма “Леонардо да Винчи” НАПОО е избрана за партньор по 15 проекта, от които през 2005г. стартират:

- “Обучаващ модел “Стъпка по стъпка” за формиране на базови професионални компетенции при населението от селскостопанските райони”, инициатор на проекта- Мастер Дистанция (Испания), координатор- Иноваджес, (Великобритания), продължителност - 30 месеца (01.10.2004 г. -30.3.2007 г).
- “Разработване на обучаващи пакети, целящи повишаване на подготовката на малките и средните предприятия по отношение на отговорностите им към обществената и околната среда”, инициатор и координатор на проекта – Сфера (Италия), продължителност – 24 месеца (01.10.2004 г. – 30.09.2006г.).
- “Трансфер на обучаваща концепция и внедряване на указания за центрирано върху обучавания обучение в областта на дигиталния и печатен медия дизайн”, координатор – Виле (Германия), продължителност- 18 месеца. Партньор на НАПОО в България е българо-германският център за професионално обучение, гр. Пазарджик.

ИЗВОДИ:

1. И през 2004 г. НАПОО прояви настойчивост при отстояването на координиращата си роля в областта на ПОО.
2. Положителен заряд носи нарастващата активност и инициативност на НАПОО в последните месеци на 2004 г. по отношение на сътрудничеството с МТСП, особено по повод предстоящото подписване на протоколи за съвместна дейност със социалните партньори и АЗ.
3. В сравнение с 2003 г. ангажиментите на НАПОО за реализиране на международни програми и проекти в областта на ПОО нарастват. Положителните оценки за участието на НАПОО и нейните експерти са предпоставка за все по-успешното включване на Агенцията в тези програми и проекти като изпълнител и оценител.

6. ОСИГУРЯВАНЕ НА ПРОЗРАЧНОСТ НА ДЕЙНОСТТА НА НАПОО

Прозрачността в дейността на Агенцията е основополагащ принцип и за 2004 г. Тя е предпоставка за обществен контрол, взаимно доверие и противодействие на създаването на корупционна среда.

6.1. Отношение към потенциалните потребители на услуги, предлагани от НАПОО

Отношението на служителите на НАПОО към всички потенциални потребители на услуги, предлагани от НАПОО е еднакво – коректно и с внимание. През 2004 г. не е отказана нито една консултация и няма оставено без отговор нито едно писмено запитване.

В Интернет-страницата са публикувани отговори на най-често задавани въпроси относно процедурата по лицензирането за улеснение на клиентите. Разработената Харта на клиентите е публикувана в Интернет-страницата и оповестена на информационното табло в Агенцията.

6. 2. Поддържане и актуализиране на Интернет сайта на НАПОО

Интернет сайтът на НАПОО е в HTML формат и е изцяло ориентиран към потребителите. В менюто са включени всички функции, дейности и задачи на Агенцията. През 2004 г. Интернет-страницата на НАПОО е реорганизирана и обогатена с включване на нови 5 подменюта, карта на сайта, обратни връзки към конкретен служител - в края на всяка страница, често задавани въпроси, анкетна карта на потребителите, Харта на клиентите, “гореща връзка” в случаи на корупционни прояви и Интернет сайт на английски език.

Така НАПОО предлага широкообхватна, актуална и своевременна информация, която подпомага клиентите при вземане на ефективни решения за включването им на пазара на квалификационните услуги.

Усъвършенстването и поддържането на Интернет-страниците е резултат от активното участие на служители от специализираната администрация. Дейностите са включени в техните лични индивидуални планове и изпълнението се следи в процеса на атестиране.

Обновеният Интернет сайт на НАПОО е представен за участие в 16-тото издание на конкурса “Компютърно пространство 2004”, организиран от фирма Computer Space, под патронажа на Президента на Р България Георги Първанов, в категория “Web-дизайн”, подкатегория “Общество и институция”. НАПОО е **една от номинираните 5 организации** в този конкурс. Традиционно в конкурса се присъжда и награда на министъра на финансите Милен Велчев за работа на администрация по електронното правителство. НАПОО е класирана на **2 място**.

Интернет сайтът на НАПОО е регистриран в директория "Агенции. Камари" на портал "Бизнес" в www.need.bg, от където периодично се получават данни за посещенията.

Освен Интернет-страницата се използват всички други възможни канали за връзка: лични контакти, телефон, факс и електронен адрес (paro@navet.government.bg).

Осигуряването на по-динамичен контакт с потребителите по отношение на предоставяне на информация и възможност за избор на квалификация налага разработване на **нова философия за изграждане на сайта през 2005 г.** Идеята е приближаване на пазара на квалификационните услуги до потребителите, развитие на мрежови връзки между участниците на пазара на труда, създаването на база данни за конкретни професии и специалности и обучаващи организации от системата на ПОО.

6.3. Информационна дейност и комуникационна политика

За отразяване на дейността си, за всяка календарна година НАПОО издава информационен бюлетин. Публикуваните материали се подготвят от администрацията на Агенцията и са предназначени за ЕК, УС на НАПОО, работните групи за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии и др.

Много ограничено е представянето на Агенцията в национални и регионални електронни медии. През 2004г те се изчерпват с двукратното участие на заместник-председателя в медийни дискусии. В края на 2004 г. започна периодично публикуване на материали във в-к "Пари", с което е осигурена нова възможност за по-широк контакт с потребителите, ЦПО и институциите, с които НАПОО си сътрудничи.

Към официалния сайт на НАПОО е разработена и се поддържа специализирана Интернет страница за обслужване работата на УС на НАПОО.

ИЗВОДИ:

1.Обновеният Интернет сайт на НАПОО не е достатъчен, за да осигури необходимата гласност и прозрачност за дейността на Агенцията.

2.За да продължи утвърждаването на НАПОО като значима и отговорна институция и за гарантиране на възможност да осъществява възложените ѝ със ЗПОО функции в системата на ПОО, е необходимо през 2005 г. да се разработи нова философия за информационната дейност на Агенцията и нова комуникационна политика.

7. ОПТИМАЛНО УПРАВЛЕНИЕ НА МАТЕРИАЛНИТЕ, ФИНАНСОВИТЕ И ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

7.1. Материална база

През 2004 г. са закупени 6 компютърни конфигурации, 1 скенер, 2 принтера и автоматизирана система за документооборот, позволяващи повишаване на ефективността в работата и непрекъснат контрол на изпълнение на поставените задачи, което е изключително важно предвид мястото и ролята на контрола в процеса на управление.

В края на 2004 г. НАПОО разполага с преносим компютър, мултимедиен проектор, 24 компютърни конфигурации, 16 принтера, 3 скенера, 3 копирни машини и необходимото офис-оборудване.

Вътрешната компютърна мрежа и връзката в Интернет се поддържат от IT специалисти по договор, защото с наличния щатен състав на Агенцията това не може да се осъществи. На тези и други специалисти, по договаряне, НАПОО ще разчита и в работата с електронните документи, която ще стартира в началото на 2005г.

7.2. Финансова дейност

Дейността на НАПОО и през 2004 г. се финансира със средства от държавния бюджет и от собствени приходи.

Държавната субсидия се изразходва изцяло за възнаграждения и социални осигуровки на щатния персонал и за текуща издръжка на административната дейност на НАПОО.

Собствените приходи са от такси за лицензионни процедури, които се изразходват за възнаграждения на членовете на УС, членовете на експертните комисии, услуги по граждански договори, командировки и текущи разходи за административно обслужване.

През 2004 г. НАПОО е получила субсидия от държавния бюджет в размер на 177 811 лв. Приходите от такси за извършване на лицензии през годината възлизат на 262 004 лв.

Извършени са разходи за следното:

- Възнаграждения на персонала, нает по трудови и служебни правоотношения – 161 895 лв.;
- Възнаграждения по извънтрудови правоотношения – 90 507 лв., в това число за възнаграждения на членовете на УС – 13 320 лв., за възнаграждения на членовете на експертни комисии, външни експерти и други външни услуги по граждански договори- 77 187 лв.;
- Социални и здравно-осигурителни вноски – 76 776 лв.;
- Текуща издръжка – материали, външни услуги, командировки и други разходи – 127 974 лв.;
- Капиталови разходи – 48 866 лв.

7.3. Административно обслужване

Характерът на лицензионните процедури в НАПОО определя по-специфичен модел на обслужване. Директните консултации, осъществявани от експертите на НАПОО, са наложителни поради разнообразния характер на обучението по различните професии и специалности и конкретните условия в ЦПО. Всички отзиви за работата на експертите от страна на клиентите, отразени в специално

попълнени анкети, са отлични. Няма постъпили сигнали за корупционни действия.

Създадена е **добра организация за поддържането на архива** на агенцията. Във връзка с работата с електронни документи през 2005 г. е необходимо да се актуализират някои вътрешно-нормативни документи – система за документооборот, правила и инструкции и др.

В изпълнение на Закона за администрацията и Наредбата за условията и реда за водене на Регистър на административните структури и актовете на органите на изпълнителната власт **редовно се поддържа регистърът** на административните структури и регистъра за регулаторните режими.

Периодично, на всеки шест месеца, се предоставя информация в отчетната форма на Интернет-базираната система за самооценка на административното обслужване.

Осигурена е необходимата прозрачност относно дейността на Агенцията, съгласно Закона за достъп до обществена информация – указателно табло, консултации, брошури, бюлетини, образци, формуляри, Web сайт, електронен адрес. Инсталиран е Web Counter, чрез който се получават данни за проявения интерес към работата на Агенцията. Действа вътрешна (Intranet) мрежа за обмен на данни и информация, съобразно инструкцията за документооборота.

Общият брой на входящо/изходящи документи, заповеди и преписки през 2004 г. е 4354 (3707 за 2003 г.). Няма просрочени преписки. Няма жалби по повод лошо администриране.

През 2004 г. НАПОО взе участие в конкурса за достъпно и качествено административно обслужване, организиран от Института по публична администрация и евроинтеграция. Администрацията на НАПОО е отличена с **грамота за добра работа**.

7.4. Управление на човешките ресурси и развитие на административния капацитет

Съставът на НАПОО през 2004 г. включва общо 24 щатни служители и 1 “изпълнител–чистач”, назначен по ПМС № 66. Служителите са разпределени в специализирана администрация (дирекция “Професионална квалификация и лицензиране”)–15 служители и обща администрация (отдел “Административно, правно и финансово обслужване”) – 6 служители.

Всички служители от специализираната администрация са по служебни правоотношения.

През месец октомври 2004 г. е назначен нов председател на НАПОО.

През 2004 г. са напуснали 3 служители и са назначени двама нови.

Образователният ценз на щатния състав е както следва:

- с висше образование - 83 %

- със средно специално образование - 17 %

Двама от служителите се обучават по магистърска програма “Мениджмънт на образованието на възрастни” в Нов Български Университет.

Един от служителите е избран за извънреден доцент във Висше училище – Колеж по туризъм, гр. Благоевград / Банско.

През периода 4 служители са завършили успешно въвеждащо обучение, а 14 - специализирано обучение, организирани от Института за публична администрация и европейска интеграция. Чуждоезиковото обучение е избрано от общо 8 служители, съответно на I ниво – 5; на II ниво – 2 и на III ниво -1.

Всички служители са включени във вътрешното обучение за усъвършенстване на уменията за работа с програмни продукти. Организирано е обучение към Центъра за компютърно обучение на Българска Стопанска Камара (работа с “Power Point XP”) за 11 служители. Всички членове на екипа на НАПОО повишават професионалната си квалификация чрез самообучение, съобразно задачите в личните им работни планове.

Атестирането на служителите за 2004 г. е успешно и с високи резултати. То е проведено съгласно Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите. От подлежащите за атестиране служители, с оценка (2) са 19, а с оценка (3) са 2 служители. Няма задоволителни и незадоволителни оценки.

Резултатите от оценяването показват, че са осигурени всички условия за качествено и срочно изпълнение на индивидуалните работни планове за годината.

Развитието на НАПОО през периода 2005- 2010 г. поставя пред екипа на Агенцията нови изисквания и предизвикателства, които налагат през 2005 г. административният капацитет да се развие както чрез увеличаване броя на служителите, така и с развитие на професионалните и личностните качества на персонала. За целта особен акцент се поставя на езиковите знания и умения, необходими за участието в международните проекти и контакти със сродни институции.

Планът за обучение на служителите и личните им планове за развитие и през 2005 г. са изготвени в срок.

ИЗВОДИ

1. Финансовите средства на НАПОО през 2004 г. са изразходвани законосъобразно, при строг режим на икономии.

2. Действащата схема за административно обслужване удовлетворява клиентите и администрацията на НАПОО.

8. Дейност на управителния съвет и експертните комисии

През 2004 г. УС на НАПОО продължи да функционира като **ефективно работещ трипартитен орган на управление**. Взаимодействието между представителите

на държавата, национално представителните организации на работодателите и национално представителните организации на работниците и служителите е конструктивно и допринася в значителна степен за постигането на положителни резултати при реализирането на функциите на Агенцията. Проведени са **16 заседания на УС** на НАПОО (при 19 за 2003г.). Няма непроведени заседания поради липса на кворум.

За ефективността на работата на УС спомага качественото, срочното и унифицираното подготвяне на документите за заседанията - протоколи, доклади, докладни записки и др.

През 2004 г. **експертните комисии** по професионални направления са провели общо **184 заседания** за приключване на процедури за лицензиране на ЦПО, обсъждане и приемане на решения по ДООИ за придобиване на квалификация по професии и промени в Списъка на професиите. Решенията са взети с консенсус.

ИЗВОДИ:

1. Трипартитният принцип се утвърждава като успешен модел в управлението на НАПОО.
2. Взаимодействието УС – ЕК – администрация на НАПОО е на много добро равнище и спомага за успешното реализиране на функциите на НАПОО.

9. ОБЩИ ИЗВОДИ ЗА ДЕЙНОСТТА НА НАПОО

Въз основа на анализа на резултатите от изпълнението на Плана за дейността на НАПОО през 2004 г. и от направения SWOT-анализ на реализирането на основните ѝ функции, могат да се направят следните **ИЗВОДИ:**

1. Дейността на НАПОО през 2004 г. се осъществява успешно, съобразно планираните задачи и в предвидените срокове.

2. НАПОО все повече се утвърждава като координираща институция за постигане както на външната съвместимост на политиките, свързани с ПОО (ЕС, ангажменти по присъединяването), така и на преконфигурирането на отношенията между пазара на квалификациите и пазара на труда.

3. За по-нататъшното развитие на НАПОО като важен фактор при реализирането на политиките в областта на ПОО през 2005 г. е необходимо да се разработи и приеме Стратегия за развитие на НАПОО до 2010 г. и План за действие по изпълнението ѝ.

10. Приоритети за дейността на напоо през 2005 г.

1. Засилване и усъвършенстване на координиращата роля на НАПОО за формиране на съгласувани политики в областта на професионалното образование, обучение и ориентиране.

2. Осигуряване и управление на качеството на професионалното образование, обучение и ориентиране- усъвършенстване на дейностите по разработване на

система от ДОИ и СППОО и лицензиране на ЦПО и ЦИПО.

3. Провеждане на теоретични и емпирични проучвания, анализи и изследвания в областта на професионалното образование, обучение и ориентиране.

4. Международна дейност и евроинтеграция.

5. Разширяване на информационната дейност.

Деян Пушкаргов ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАПОО