

Годишен доклад

за дейността на националната агенция за професионално образование и обучение през 2005 г.
(на УС на НАПОО протокол № 02/15.02.2006 г.)

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад отразява дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение през 2005 г. **Основна цел** на доклада е да оцени резултатите и ефективността на прилаганата политика на Плана за дейността на Агенцията през 2005 г., приет от Управителния съвет на НАПОО с прот. № 02/15.02.2006 г. **Целите и задачите** в Плана за дейността на НАПОО през 2005 г. са насочени към по-нататъшно утвърждаване като водеща институция в процеса на реформиране на националната система за образование, обучение и ориентиране. Те са дефинирани на базата на: разработения в края на 2004 г. и изпълнението на основните функции на Агенцията за 5-годишния период на съществуването и; резултатите от Годишния доклад за 2004 г.; основополагащите концептуални и стратегически документи, свързани с социалното развитие на страната, развитието на човешките ресурси, образованието и обучението; приети на общоевропейско ниво документи, в които основните приоритети и задачи на системите за образование и обучение намират по-нататъшно развитие и конкретизация. **В този смисъл, в настоящия доклад се свеждат до:**

- устойчиво развитие на положителните практики в досегашната дейност на НАПОО;
- проучване, адаптиране и прилагане на успешни европейски практики в областта на професионалното образование и ориентиране;
- усъвършенстване и развитие на дейностите, пряко произтичащи от функциите на НАПОО, предвидени в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО): усъвършенстване на механизмите на дейностите в системата на професионалното образование, обучение и ориентиране; осигуряване на професионалното образование и обучение; развитие на професионалното обучение за лица над 16-годишна възраст и повишаване на пригодността за заетост; участие в изпълнението на стратегията за продължаващо професионално обучение; разширяване на международната дейност на НАПОО; международни проекти; развитие на административния капацитет.

Форматът на доклада е подчинен на логиката на изпълнението на Плана за работа на Агенцията за професионално образование и обучение през 2005 г. **приоритети, дейности, индикатори за изпълнение.** В него е включена информация и анализ за дейността на системата за лицензиране на центрове за професионално обучение; осигуряването на качествено професионално обучение в центровете; усъвършенстването на работата по разработване на Държавните образователни стандарти; придобиване на квалификация по професии; поддържането и актуализацията на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; сътрудничеството с други органи и организации; осигуряването на дейността и оптимизираното използване и управление на материалните, финансовите и човешките ресурси. Представени са и общи изводи. Сравнителният анализ във времеви аспект е допълнителен инструмент за оценка на резултатите от дейността през 2005 г.

1. УЧАСТИЕ В РАЗРАБОТВАНЕТО, КООРДИНИРАНЕТО И РЕАЛИЗИРАНЕТО НА СЪГЛАСУВАНИЯТА ПОЛИТИКА В ОБЛАСТТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ И ОРИЕНТИРАНЕ

В този раздел се включват резултатите по приоритети и дейности, свързани с практическото реализиране на политиката, регламентираната със ЗПОО координираща функция на НАПОО. Те отразяват инициативите и а

за задълбочаване на сътрудничеството с други институции и организации в контекста на реформа за професионално образование и обучение (ПОО). По-конкретно е разгледан инструментът на координация за реализация на трипартитния принцип на управление и дейност на Агенцията.

1.1. Усъвършенстване на механизмите за координация и сътрудничество с институциите и отношение към ПОО За изпълнение на възложените функции и на предвидените в Плана цели стремежът на НАПОО е да осъществява действено сътрудничество с МОН, МТСП, АЗ и другите институции, имащи отношение към формирането и реализирането на националната политика в областта на ПОО. ПОО продължава да бъде територия на равноправен **социален диалог**. Активното и компетентно участие на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите в управлението на Агенцията създава възможност за вземане на адекватни решения и реализиране на успешни резултати при изпълнението на конкретните задачи. Управителният съвет (УС) и Експертните комисии (ЕК) по професионално образование и обучение по професионално ориентиране, функциониращи на принципа на **трипартитното управление**, за настоящия отчетен период продължават успешно да изпълняват възложените им със ЗПОО функции. През 2005 г., с оглед оптимизиране на работата в Агенцията и намаляване на финансовите разходи, броят на заседанията на УС на НАПОО е 10, при 16 през 2004 г., а броят на заседанията на 13-те ЕК по професионално ориентиране е 98, при 184 през 2004 г. Проведени са и 4 заседания на ЕК по професионално ориентиране, които досега не се заседавала. В края на 2005 г. е създадена нова ЕК за професионалното направление “Здравеопазване и спортна дейност”. През периода няма заседания, които да не са проведени поради липса на кворум. Конкретно за броя на заседанията, безспорно, може да се свърже със съкратеното количество на лицензираните институции, разгледано по-подробно в т. 2.3. Като се има предвид общото количество реализирани от НАПОО заседания обаче, това не е достатъчно за обяснението на този факт. Логически се налага заключението, че това говори за **оптимизиране на процедурите по обсъждане и приемане на документите от УС и повишаване на ефективността на тяхната дейност**. За това спомага и качественото, унифицираното оформление на документите за заседанията – доклади, докладни записки, протоколи и др. В тази връзка е неслучайно подчертае и обстоятелството, че всички решения са взети с консенсус, което създава **оптимални условия за изпълнение. Целите и приоритетите** за по-нататъшното развитие на НАПОО, в контекста на стратегическите усъвършенствани форми и методи за координация и сътрудничество, са дефинирани в разработения през 2005 г. **“Стратегически проект за развитието на НАПОО за периода 2005- 2010 г.”**. Предстои обсъждане на проекта от УС на Агенцията. Забавянето на административното му утвърждаване е свързано с очакваните промени в администрацията. Този проект позволява осъществяването на целенасочено, стратегическо планиране на действия и инициативи, както и тяхното дефазиране в годишен разрез. От друга страна, стратегическото прилагане на инструментите на програмното бюджетиране в цялостната дейност на Агенцията още повече улеснява изпълнението на целите, формулирани в националните стратегически документи, свързани с икономическото и социалното развитие на страната, развитието на човешките ресурси и повишаването на пригодността на работната сила в съответствие с европейските изисквания, през 2005 г. е разработен **“Идеен проект за усъвършенстване на сътрудничеството между НАПОО и Агенцията по заетостта (АЗ)”**. Въз основа на проекта, на 15 декември 2005 г. е подписано **дългосрочно Рамково споразумение между НАПОО и АЗ**. Основните му цели са: 1. Изграждане на ефективно единоразовно действие на НАПОО и АЗ на национално, регионално и местно ниво по осигуряване и управление на професионалното обучение на възрастни (безработни и заети лица). 2. Създаване и поддържане на информационна система (ЕИС) за търсенето и предлагането на професионално обучение и професионална квалификация на работната сила в страната. В рамките на тези договорености, през 2005 г. са реализирани следните действия. С цел **синхронизиране на изискванията** по отношение на качеството на професионалното обучение, провеждано от лицензираните центрове за професионално обучение (ЦПО) и финансирано от АЗ, са организирани **семинара** със служители от Дирекции “Регионална служба по заетостта” и “Бюро по труда” към АЗ в Благоевград, гр. Монтана, гр. Велинград, с. Огняново. На основание т. 3 от Рамковото споразумение, са осъществени **проверки с цел превенция/санкциониране на нарушения и подпомагане** при провеждането на професионално обучение, възложено от АЗ, на 8 лицензирани ЦПО. Започна работата по създаване на ЕИС, разгледана в т. 3 на доклада. И през 2005 г. оптимизирането на връзката със социалните партньори е една от пр

НАПОО. За постигане на по-висока ефективност във взаимодействието и координацията са разраб за дългосрочно сътрудничество и съвместна дейност с национално представителните организа на работниците и служителите. На базата на идейните проекти са подписани **дългосрочни спор НАПОО и национално представителните организации на работодателите и на работниците "Възраждане", БСК, АИКБ, ССИ, КНСБ, Обединение "Промяна" и КТ "Подкрепа"**. През 2006 необходимо да се разшири и развива на ниво браншови организации.

1.2. Участие във формирането и реализирането на съгласувани политики в областта на П 2005 г. са разработени и внесени в МОН предложения за **промени в ЗПОО и Проект за Наредб списъка на регулираните професии**. Изготвени и представени са, съответно в МТСП и МОН, р **Доклада за напредъка на България** по изпълнение на задълженията в Съвместния доклад за политиката по заетостта на България (JAP) за 2004 г.; • **Доклада за българския принос към Съвета на Европа на тема "Модернизирание на системите за образование и обучение в изпълнен 2010 г."**; • **подготовката на Позицията на България за срещата на Подкомитет 5 ЕС - Българ** (Напредъкът на България в реформата на професионалното образование чрез дейностите на Н 2004 – април 2005 г.). През отчетния период е подготвено и представено в МОН **становище и пр с приложението в България на Европейска квалификационна рамка за учене през целия ж** участва активно в работата по изготвянето на **Оперативната програма "Развитие на човешкит** съобразно графика за изпълнение на задачите на работните групи по различните раздели и на п През м. декември тя е представена за разглеждане в Координационния съвет по Националния п е една от институциите, взели участие както в разработването на **Националната стратегия за п професионално обучение за периода 2005 - 2010 г., така и на Плана за действие по изпълн** документа възлагат отговорни функции и задачи на Агенцията във връзка с практическата реали През м. юли 2005 г. със заповед на министъра на образованието и науката е сформирана **Нацио група (НКГ)**, чиято основна цел е да осигурява цялостното управление и организация на дейност Стратегията. Председател на НКГ е Председателят на НАПОО, а секретариат на групата – специ администрация на НАПОО. С цел мобилизиране на отговорните за изпълнението на отделните д организации, и осигуряване на ефективен режим на работа на НКГ, през втората половина на 20 анализ на изпълнението на Плана и са разработени Правила за действие на НКГ. В резултат на изоставането при някои от дейностите и задачите. Предстои издаването на разработка на тема: **продължаващото професионално обучение (ППО)** на български и английски език. Четирима Агенцията участват с авторски материали в анализа по проблеми, свързани с европейските изме България, ППО в центровете за професионално обучение, материална учебно-техническа база, помощен учебен персонал, учебната документация, подходите и методите на обучение при ППО България. **Разработен е Планът за действие за 2006 г.** В групата, отговорна за разработването представител на Агенцията. През м. юни стартира изпълнението на планираното за настоящата Терминологичен речник по ПОО (на български, английски и немски език), съвместно с Института университети и ГОПА. В процеса на работата бяха идентифицирани 100 основни понятия в сфер за ефективната комуникация между институциите, които имат отношение към тази проблематика чуждестранните партньори. В края на 2005 г. се финализира разработването на терминологични понятията. Предстои уточняването и съгласуването им между участниците.

1.3. Активизиране на дейността, свързана с формирането на съгласувани политики в обла професионалното информиране и ориентиране

Резултатите от професионалното обучение и последващата реализация зависят във висока степ избор на индивида. Професионалното ориентиране е съществен и задължителен компонент на у и продължаващото професионално обучение. Именно затова развитието на професионалното о плана на НАПОО за 2005 г. За активизиране на дейността на Агенцията, свързана с формирането

политики в областта на професионалното ориентиране и консултиране, е обновен съставът на ЕК по ориентиране. На проведените заседания на комисията са обсъдени и актуализирани критериите за центровете за информация и професионално ориентиране, регламентирани в ЗПОО. Предстои преработка на НАПОО. За реализиране на една от дългосрочните цели на Агенцията - изграждане на ефективна система за професионално ориентиране през целия живот, ЕК обсъди необходимостта от разработване на адекватни услуги по професионално ориентиране, дефиниране на основните проблеми в сектора и разработване на стратегия за развитие на професионалното ориентиране. В това направление особено полезна роля играха регионалните семинари за разпространение на резултатите от Копенхагенския процес, организиран от фондацията за обучение, в които НАПОО активно участва. В хода на обсъжданията са идентифицирани участниците, организационните и методически предпоставки за разработването на посочените документи. Финансиране, през 2006 г. може да се пристъпи към практическото изпълнение на тези задачи.

ИЗВОДИ: 1. През 2005 г. НАПОО разширява участието си във формирането на съгласувани политики на ПОО спрямо 2004 г., преимуществено на ниво хоризонтална координация. 2. Продължава да работи за утвърждаване и развитие на дейността на трипартитните структури на Агенцията - УС и ЕК по ориентиране и ЕК по професионално ориентиране. 3. Активизирана е комуникационна стратегия за подобряване на взаимодействието с други институции и организации, отговорни за реализиране на политиката в областта на ПОО, предприети са съвместни действия в дългосрочен план.

2. ОСИГУРЯВАНЕ НА ВИСОКО КАЧЕСТВО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ. ПРЕДПОСТАВКА КЪМ ИКОНОМИЧЕСКИ НАПРЕДЪК, РАЗВИТИЕ НА ОБЩЕСТВОТО И ЛИЧНОСТНО РАЗВИТИЕ

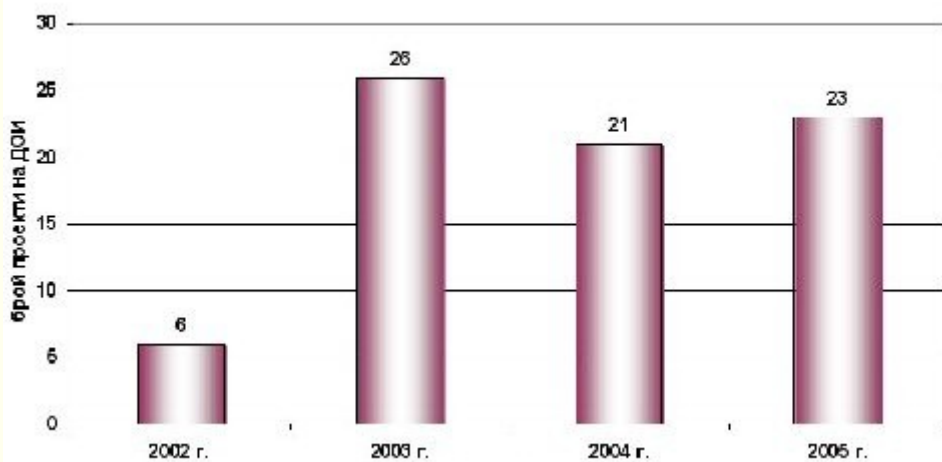
2.1. Усъвършенстване на дейностите по разработване на система от Държавни образователни политики за придобиване на квалификация по професии Усъвършенстване на методиката за разработване на Държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии Извършване на оценка на ефективността на пакета от документи, прилагани в процеса на разработване и оценка на Държавни образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на квалификация по професии. За целта е организирана и проведена работна група на тема: "Анализ на процеса на разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии". Членовете на групата са МОН, МТСП, браншови организации, преподаватели от висши училища, средни училища и ЦПО. Извършен е анализ, на изводите и препоръките от срещата, през второто полугодие се усъвършенстват методите и указанията за разработване на ДОИ. Подготвя се и осъвременяване на Правилата за условията и реда за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии, в частта за актуализацията на утвърдените изисквания. В по-дългосрочен план, на базата на задълбочен анализ, е предвидено и усъвършенстване на изискванията за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии". За успешна реализация на дейността Агенцията ще разчита и на консултантската помощ, част от проекта "Професионална квалификация по професии", който ще стартира през 2006 г. Усъвършенстван е и етапът на оценка на разработваните проекти за придобиване на квалификация по професии. За подобряване качеството на проектите на ДОИ е създадена Система за вътрешна оценка на проектите на отделните етапи от процеса на разработване на ДОИ. От тази система, през второто полугодие е разработена под формата на въпросник "Карта за самонаценка на ДОИ", в която са включени въпроси за самооценка за всеки от структурните елементи на ДОИ. За реализацията на разработените проекти на ДОИ, Агенцията разчита на активното участие на работодателите на базата на частта, очертаваща профила на професията. В тази връзка и през 2005 г. НАПОО продължава да работи за привличане в този процес на нови браншови и други професионални организации. Като пример за организации, които да бъдат посочени следните организации: Национален инсталационен съюз, Българска строителна организация, Браншова камара по машиностроене, Българска браншова камара на енергетиците, Съюз на българските строители, Български туристически съюз, Национално сдружение на козметиците, Национална асоциация на работодателите за сигурност и др.

Подобряване качеството на проектите на ДОИ за придобиване на квалификация по професии В

на качеството на проектите на ДОИ за придобиване на квалификация по професии е допълнен и предназначен за обучение на работните групи. Разработена е учебна задача върху "Профила на мястото", която е усвояване на умения за "анализ на работното място". Разработката е на базата на DACU мястото. Успешно се изпълнява задачата за усъвършенстване на съдържанието и методите за обучение на работните групи. През 2005 г. е организирано и проведено еднодневно обучение на 75 експерти - работни групи за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по 21 професии. Обучението пр осъществява с помощта на комплекта материали, включващ "Методически указания", "Рамкови и самооценка по Европейския езиков портфейл" и др., допълнен с "Карта за самооценка на разработ заявено желание от страна на работните групи има възможност за провеждане на двудневни обс материали - с финансови средства, осигурени от Агенцията. През 2005 г. продължава инициатива поддържа актуална информация на интернет-страницата на Агенцията относно процеса на разра придобиване на квалификация по професии, което създава условия както за публична дискусия популяризиране на професиите. Проектите, които са в процес на разработване, се публикуват, п получаване на обратна информация. За подпомагане дейността на ЕК, свързана с обсъждането проекти, е организирана рубрика "ДОИ за обсъждане в ЕК", в която информацията за предстоящ периодично се актуализира. През отчетния период за обсъждане на проекти на ДОИ за придобив професии са подготвени и проведени 25 заседания на ЕК по следните професионални направле промишленост", "Селско и горско стопанство", "Туризм и услуги", "Икономика и финанси", "Маши металообработване и металургия", "Транспорт". С цел привличането и участието на висококвали разработването на ДОИ за придобиване на квалификация по професии, е извършен финансов а през м. август в МОН проект на бюджета за 2006 г. е заложено увеличаване на размера на възна членовете на работните групи, на рецензентите, както и на членовете на ЕК по професионални н етап на редактиране на завършените проекти продължава да се прилага и за разработените пре Становището на МОН е, че в резултат на тези допълнителни усилия качеството на представенит проекти е подобро.

Възлагане и разработване на нови проекти на ДОИ от Списъка на професиите за ПОО През на НАПОО, по 21 професии от Списъка на професиите е стартирала процедурата по разработва придобиване на квалификация по професии - формирани са работни групи, подготвени са матер обучение на по-голямата част от новоформираните групи и в съответствие с изискванията, зало разработване, периодично са провеждани консултации. Общият брой на финализираните и прие проекти на ДОИ през 2005г. е 23, като част от тези проекти са възложени за разработване през 2

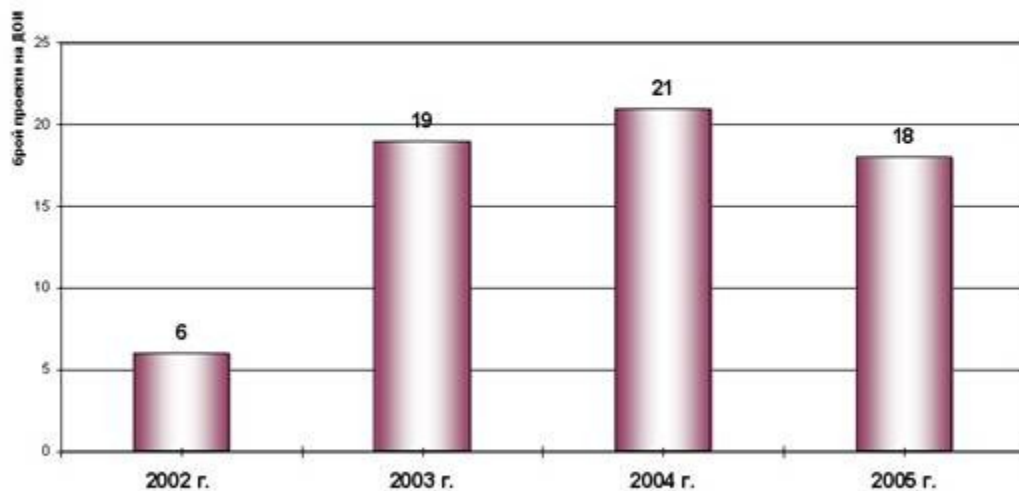
Проекти на ДОО, утвърдени от Управителния съвет на НАПОО



Фигура 1

През 2005 г. 18 (осемнадесет) проекта на ДОО за придобиване на квалификация по професии са утвърждаване от министъра на образованието и науката и 11 проекта, приети от УС на НАПОО, са за внасяне в МОН. (Фиг. 2)

Проекти на ДОО, представени в МОН за утвърждаване



Фигура 2

На базата на сравнителния анализ на процеса на разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии през 2002 г., 2003 г., 2004 г. и 2005 г. могат да се направят следните обобщения: 1. До края на 2005 г. възложените за разработване ДОИ за придобиване на квалификация по професии са 111, от които 100 са в процес на разработване. 2. Общият брой на разработените ДОИ е 75 (64 представени в МОН и 11 в процес на разработване). 3. В процес на разработване, на различен етап на готовност, са проекти на ДОИ по 36 професии.

Целенасочено през четирите години Агенцията работи за разширяване броя на професионалните направления в списъка на професиите, по които се разработват проекти на ДОИ. През настоящата година, за разработване на работата по ДОИ, са разработени проекти за професии от професионалните направления от областите "Художник" и "Дизайнер" - с придобиване на трета степен на професионална квалификация, както и "Помощник-възпитател" от професионално направление "Услуги за дома". С тези нови професии са покрити 25 от общо 38-те професионални направления, включени в действащия Списък на професиите за професионално образование и обучение. През 2006 г. ще се разработят и проекти на ДОИ по професии от професионалните направления "Художествени занаяти", "Науки за земята", "Добив и обогатяване на полезни изкопаеми", "Рибно стопанство", "Социални дейности" и "Фризьорски услуги".

ИЗВОДИ :

1. С наличния експертен състав и на базата на натрупания опит продължава разработването на ДОИ за придобиване на квалификация по професии.
2. Броят на разработените през 4-те години проекти на ДОИ за професиите от Списъка на професиите за ПОО създава солидна база за по-усъвършенстване на разработваните проекти на ДОИ.
3. Необходими са усилия за преодоляване на изоставане на работата по разработване на ДОИ за професиите от професионални направления "Технологии", "Добив и обогатяване на полезни изкопаеми" и "Спорт".
4. Разработването и оценяването на ДОИ за придобиване на квалификация по професии продължава да се доразвива и обогатява в резултат на привличане на квалифицирани външни консултанти в различните етапи от процеса на разработване на ДОИ с цел повишаване качеството на експертното присъствие и експертната оценка; • прилагане на добри практики от международни проекти, програми и семинари.
5. Подборът за участие на специалисти в процеса на разработване на ДОИ продължава да се осъществява по прилагания досега начин – персонална покана към експерти, препоръка, най-често от страна на МОН, МТСП и обучаващи институции. В редки случаи с подобор се ангажират и браншови работодателски и синдикални организации.
6. Съотношението на представителите на институции и на работодателите продължава да е в полза на преподавателите и експертите от системата на ПОО. Този факт все още затруднява постигането на адекватен отговор на изискванията на практиката и на работодателите.
7. Търсенето на ефективни подходи за усъвършенстване на работните екипи по разработване и оценяване на ДОИ трябва да продължи през 2006 г. в следните направления: • оптимизиране на връзките и взаимодействията на Агенцията със социалните партньори на ниво МОН; • търсене на допълнителни стимули за мотивиране на високо-квалифицирани специалисти от разнородни институции; • активизиране на дейността на ЕК по професионални направления, особено на тези, при които е изоставане на работата по възлагане и разработване на ДОИ; • подобряване на комуникационната връзка, насочена към различните групи потребители на ДОИ - работодатели, учители, обучаващи и родители; • насочване на етапите за разработване на проектите на ДОИ с цел намаляване на времето от възлагането до приемането на решение за утвърждаване от министъра на образованието и науката.
9. Поддържане на делови контакти с ЦОС за оценка на качеството на образованието към МОН, на база на подписано споразумение за сътрудничество за преодоляване на липсата на обратна връзка за прилагане на ДОИ в институциите от системата на ПОО; • разработване на учебни програми, изпитни програми и др.;

2.2. Актуализиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение През 2005 г. се запази установената през последните години

да постъпват предложения за изменение и допълнение на утвърдения със заповед на министър на науката Списък на професиите за професионално образование и обучение (Списъка). В НАПОО данни за броя на предложенията за промени в Списъка с кратък анализ на институциите, които ги предлагат, аргументите на ЕК и на УС на НАПОО, относно решението за одобряване или за отказ от включване и спазване на изискванията на ЗПОО, постъпилите през годината предложения за изменения и допълнения на професиите за професионално образование и обучение, са обсъдени на заседания на експертни професионални направления: "Лека промишленост", "Икономика и финанси", "Транспорт", "Туризм", "Машиностроене, металообработване, и металургия". За част от предложенията, ЕК са провели консултации с цел получаване на достатъчно аргументирана обосновка относно необходимостта от включване на специалности. За получаване на необходимата информация относно потребностите от специалности за квалификация и във връзка с предложенията, подкрепени от ЕК, НАПОО изпрати писма за съгласие на браншови организации. Приетите от УС на НАПОО и внесени за утвърждаване в МОН предложения за допълнение на Списъка на професиите за професионално образование и обучение през настоящата предходната те са 46.

ИЗВОДИ: 1. Намаляването на броя на предложенията за изменение и допълнение на Списъка на професиите за професионално образование и обучение е положителна тенденция и гарантира по-голяма прозрачност на ПОО. 2. Продължава практиката, голяма част от предложенията да се внасят от директно общински професионални училища, с цел разкриване на по-атрактивни професии и специалности, които осигуряват изпълнението на план- приема за предстоящата учебна година. 3. Отсъствието на комуникация на ниво браншова организация възпрепятства идеята Списъкът на професиите за професионално образование и обучение да се актуализира и допълва в резултат на действително доказана необходимост. 4. Необходимо е НАПОО да насочи усилията си за оптимизиране на връзките и взаимодействието с браншови работодателски организации. 5. Наложително е разработване на процедура за актуализация на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, която трябва да е съобразена с доказана необходимост и потребност от съответно професионално обучение; • мобилност и гъвкавост на обучението професионална компетентност (в колкото може по-широка област); • осигуряване на бъдещо професионално развитие и продължаващо професионално обучение; • съотнасяне на професиите с Национална класификация на професиите и длъжностите. • привеждането му в съответствие с Национална Квалификационна Рамка. 6. Необходимо е ангажиране на МОН, МТСП и социалните партньори в актуализацията на Списъка и при необходимост стартиране на работата по създаване на проект за усъвършенстване на професиите за професионално образование и обучение.

2.3. Усъвършенстване на дейностите по лицензиране и разширяване на мрежата от ЦПО

Създаването на широка мрежа от лицензирани центрове на територията на страната продължава да се осъществява от Агенцията през 2005 г. Разпространяването на мрежата във всички географски райони доближи голяма част от населението до обучение до по-широк кръг потребители, повиши ефективността и пригодността за заетост в съответствие с потребностите на пазара на труда и европейските изисквания. Извършен е анализ на действащи центрове и указания за лицензиране на ЦПО, съгласно изискванията на чл. 49а от ЗПОО. Анализът установи, че се нуждаят от същностни промени. Резултатите показват, че те допринасят за повишаването на ефективността на цялостната дейност в това направление и гарантират провеждането на качествена подготовка в съответствие с потребностите на пазара на труда. Разширяването на мрежата на лицензирани центрове през 2005г. е свързано с прилагането на усъвършенстваните през 2004г. процедури за лицензиране. Установено е, че процедурата за изменение на наименованията на професии и специалности в лицензиите на ЦПО е в съответствие с измененията в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Успешно се проведоха и допълване на издадена лицензия. В резултат на това, през 2005 г. 35 центъра са допълнили лицензиите си за професии и специалности, което им дава възможност успешно да обновяват и развиват дейността си, което е по-гъвкави в предлагането на професионално обучение. Външните експерти, участващи като оц

лицензиране, както и организаторите на обучението в ЦПО, освен доказалото през изминалите години ефективност обучение, получават редовно консултации от експертите на НАПОО. Към 2005 г. в с лицензионните процедури към съответните експертни комисии са участвали външни експерти, ка

Химични продукти и технологии	5
Транспорт	5
Строителство и геодезия	10
Селско и горско стопанство	15
Изкуство и култура	10
Икономика и финанси	10
Геодезия, проучване и минна промишленост	5
Машиностроене, металообработване и металургия	10
Електротехника и енергетика	5
Електроника и автоматизация	5
Лека промишленост	20
Туризм и услуги	45
Информационна и телекомуникационна техника	5
ОБЩО	150

Количествените показатели по дейности за 2005 г. са: • Проведени общо 10 250 консултации, от за лицензиране, 4 936 с представители на лицензирани ЦПО, 504 със служители от Дирекциите външни експерти по лицензионните процедури, 400 с потребители на професионално обучение. на експерт от отдел "Лицензиране" - 1 281. В сравнение с предишни години броят на консултации г. са приключени общо 295 лицензионни процедури: издадени са 70 нови лицензии, изменени са центъра и на 190 звена към тях. (Таблица 1)

ПРИКЛЮЧЕНИ ЛИЦЕНЗИОННИ ПРОЦЕДУРИ ЗА ПЕРИОДА 2003 - 2005

Година	Брой лицензионни процедури *	Ръст в % на лицензионните процедури Веижен индекс	Среден брой лицензионни процедури на един експерт	Брой професии в лицензионните процедури	Ръст в % на лицензионните процедури Веижен индекс	Брой специалности в лицензионните процедури
2003	210		23,33	1014		1318
2004	257	22.38	2 8,55	2538	149.55	3807
2005	295	14.78	3 6,87	3950	55.63	6715

* Забележка: Броят на лицензионните процедури включва: броя на лицензираните ЦПО, броя на ЦПО и броя на звената към тях. Таблица 1

- През 2005 г. са приключени 295 лицензионни процедури. (фиг. 3)



фигура 3

- През 2005 г. Разпределението на професиите и специалностите е както следва: професии – 3950 бр. (фиг. 4)



фигура 4

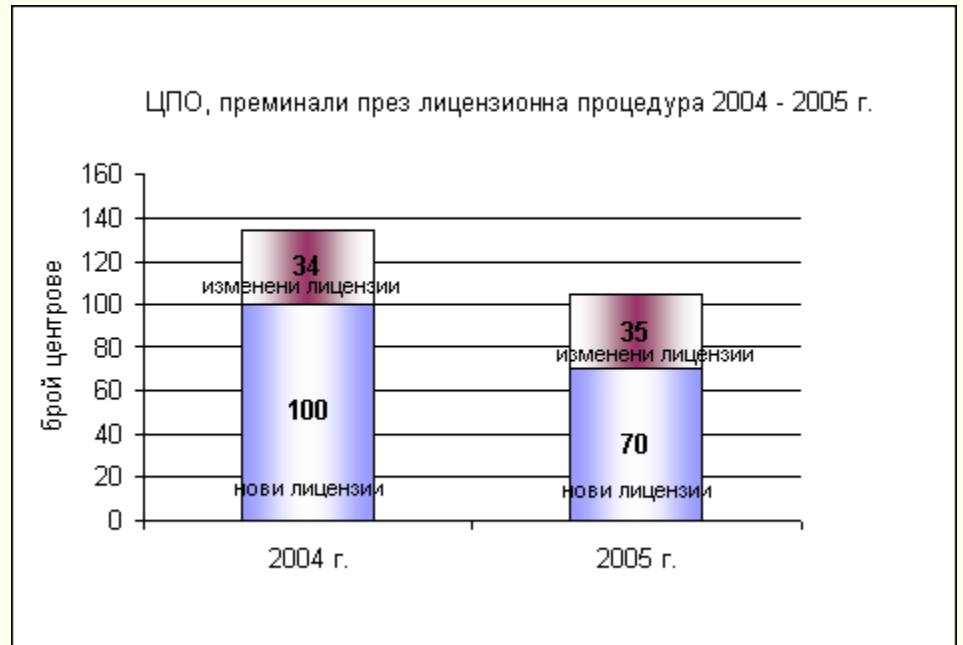
- През 2005 г. средният брой лицензионни процедури на експерт от отдел “ Лицензиране ” е 5);



фигура 5

- Общият брой на лицензираните центрове в края на 2005 г. е 295. Девет от тях са лицензирани звена. Само за 2005 г. учебните звена са се увеличили с 15 %.
- Продължителността на лицензионните процедури продължава да е по-малка от заложената продължителност от четири месеца: ЦПО с до 10 професии – средно 2 месеца; ЦПО с до 20 професии – средно 2,5 месеца; ЦПО с над 20 професии – средно 3,3 месеца, и бележи тенденция на равновесие
- На основание чл. 42, т. 11 от ЗПОО са одобрени 33 програми за езиково обучение;
- Отнета е **1 лицензия** (1 и през 2004 г.);
- Проведени са 110 заседания на експертни комисии по съответните професионални направления
- Експертите от отдел “Лицензиране” са участвали в 133 оценки във връзка с лицензионни процедури
- Заверени са 3 950 учебни планове и програми на лицензирани центрове и на звената към тях
- Издадени са 295 удостоверения /257 за 2004 г./ за учебната материално-техническа база, и звената им са представили в процеса на лицензиране;

- Издадени са 140 удостоверения /46 за 2004 г./ за осъвременена учебна материално-техническа база;
- Издадени са 27 удостоверения за изменение в наименованията, кодовете и степените на професионална квалификация на професии и специалности във връзка с изменение и допълнение на Списък на професии и специалности (2 удостоверения за 2004 г.).



фигура 6

На **фиг. 6** е представена сравнителна графика за броя на центрoвете, без да се отчита броят на лицензионна процедура (ново лицензиране или изменение на лицензия) през 2005 година в сравнение с 2004 г. Това потвърждава предвидената през 2004 г. тенденция за намаляване на броя на желаещите да лицензират, но увеличаване на тези, които изменят лицензията си и необходимостта от засилване дейността на лицензираните ЛЦПО по посока на мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение в лицензираните ЛЦПО.

Качествените показатели, свързани с лицензионната процедура, са:

- Документите за разглеждане от УС на НАПОО са качествено подготвени – няма върнати документи за преработване;
- Сроковете за лицензиране, определени в процедурата, се спазват стриктно и акуратно. **Няма нарушения на лицензионни процедури;**
- Не са постъпили жалби и възражения във връзка с работата на експертите и служителите на НАПОО;
- Работата на НАПОО по лицензиране на ЦПО се осъществява при **пълна прозрачност**. Критерии, изискванията и формулярите за кандидатстване за лицензия са публикувани в уеб сайта на НАПОО и се актуализират в зависимост от взетите от УС решения;
- Съгласно чл. 42, т. 10 на ЗПОО, НАПОО поддържа два **актуални регистъра** на лицензираните ЛЦПО и кандидатите за лицензиране, достъпни в Интернет, за потребителите и заявителите на процедурата;
- **Спазването на стандартите за административно обслужване** при лицензиране дава висока ефективност в работата на администрацията;
- Според резултатите от неформалното текущо проучване с представители на центрoвете, лицензираните ЛЦПО са

процедура работи успешно, в режим на прозрачност и не затруднява кандидатите за лицензия;

- Преобладават лицензиите, издадени на ЦПО в големите градове пред тези в по-малките с пропорционално на разпределението на икономически активното население в страната и с голям интерес в големите градове към повишаване на професионалната квалификация.

Географско разпределение на лицензираните ЦПО в Р България



фигура 7

ИЗВОДИ:

1. През 2005 г. продължава успешното усъвършенстване на дейностите по лицензиране и мрежата от лицензирани центрове. В края на 2005 г. общият брой на центрoвете и на звена бройка се доближава до броя на професионалните училища и гимназии в системата на на

2. Интересът на ЦПО и през 2005 г., както през целия предишен период, е насочен предимно професии, предлагащи по-големи възможности за реализация на пазара на труда, например туризъм, лека промишленост, стопанско управление и администрация.

3. Качеството на работа по лицензионните процедури е на много добро равнище и гаранти достъпност за фирмите и организациите, желаещи да лицензират ЦПО – представените за НАПОО материали са на високо професионално ниво, няма върнати документи поради на

няма неспазени срокове, няма жалби и сигнали за нарушения от потребителите.

4. Достигната е оптимална продължителност на лицензионната процедура. Основни фактори за подобряване на процедурите са: повишаването на ефективността на работата на администрацията на НАПОО; подобряване на качеството на подадените документи; повишаването на професионалните умения на участниците в лицензионната процедура на базата на натрупан опит, чрез организирано от НАПОО обучение.

5. През 2005 г. показателите за ефективност са подобрени:

- ръст на лицензионните процедури при намален брой служители в отдел " Лицензиране";
- ръст на професиите и специалностите в лицензионните процедури;
- намаляване на средните разходи за една лицензионна процедура и за една професия, коригирани за инфлационния фактор (увеличаване на цените на транспорта, хотелите, консумативите).

6. През 2006 г. акцентът на лицензионните процедури ще се премества от лицензиране на нови звена към допълване на лицензиите на вече създадени ЦПО , добавяне на нови звена и контролирано професионално обучение в лицензираните ЦПО .

7 . Важна предстояща задача е разширяването на дейността на НАПОО по отношение на професионално ориентиране и информиране. Предпоставка за това е активната работа на експертната комисиона професионално ориентиране.

8. Тенденцията за в бъдеще е към намаляване броя на новите ЦПО. Като цяло обемът на работата се увеличава по посока на увеличаване на лицензионните процедури за изменение на лицензиите за нови професии и специалности и добавяне на нови звена.

9. Необходимо е да се преразгледа и прецизира тарифата за таксите за лицензиране на ЦПО за професиите и наличието и броя на звената.

2.4. Осигуряване и управление на качеството на професионалното обучение в ЦПО.

През 2005 г. експертите на НАПОО продължават да консултират лицензираните ЦПО, както в тяга така и във внедряването на гъвкав мениджмънт, актуализирането на учебното съдържание, методици възникнали проблеми при работата с Дирекции " Бюро по труда " .

През 2005 г. успешно се прилага "Системата за мониторинг и последващ контрол на лицензираните ЦПО" разработени те "М етодика и процедура за осъществяване на последващ административен контрол" регламентиран правилата и процедурата за прилагане на системата.

През шестте години на съществуването си НАПОО работи активно за създаване на нормативна уредба за качествено професионално обучение. И през 2005 година продължи разработването и утвърждаването на документи за професионално обучение по професиите, изискващи правоспособност.

Представени в МОН са Проект на Наредба за условията и реда за придобиване на правоспособност за електрокари и мотокари за вътрешнофирмен транспорт, както и Единни изисквания за условията и съдържанието на професионалното обучение за придобиване на правоспособност по управление на мотокари за вътрешнофирмен транспорт.

Устойчивостта и управлението на качеството на професионалното обучение в ЦПО се установява чрез **проверки** от експертите на Агенцията. Основната цел на прилагането на системата за последващ контрол на поддържането на критериите, приложени в процеса на лицензиране, и изпълнение на изискванията за издаване на лицензията от страна на ЦПО. Контролът се осъществява посредством проверки: планирани (които са извънредни (по сигнал от страна на обучавани или заявители на обучението).

За първи път през 2005 г. се изисква годишна информация за дейността на лицензираните ЦПО. Постъпилата информация за повече от 50% от центровете ще даде възможност да се направи дейността на мрежата от ЦПО.

Разработена е **Методика за самооценка на ЦПО**. В процес на подготовка е ръководство за прилагане на методиката.

Количествено измеримите показатели за 2005 г. са:

- Осъществени **6 проверки по сигнали за нарушение** (през 2004 г. са осъществени 2 проверки за нарушение). При проверките не са констатирани съществени нарушения ;
- През периода са извършени **33 планирани проверки** на ЦПО. На **1** от проверените центрове, на други **десет** са направени препоръки за подобряване на работата. Относителният дял спрямо общия брой на лицензираните е 13,2%. Наблюденията показват, че най-голямо затруднение срещат при оформянето на задължителната документация, а качеството на предлаганото обучение е добро ;
- В **8 ЦПО** в гр. София и гр. Пловдив са осъществени съвместни проверки с цел превенция, санкциониране на нарушения в провеждането на професионално обучение, възложено от Рамково то споразумение между Националната агенция за професионално образование и обучение и заетостта от 10.03.2005 г. За констатирани те незначителни пропуски са направени препоръки ;
- Проведени са **4 семинара** за обучение със служители на Дирекции «Бюро по труда» към Агенцията за съвместната дейност на двете агенции.

ИЗВОДИ:

- 1. Системата за последващ контрол на лицензираните ЦПО и разработената Методика за самооценка са важни инструменти, част от усилията на НАПОО за осигуряване качеството на професионалното обучение.**
- 2. Запазва се тенденцията на планирани, ритмични проверки на ЦПО, като превенция на нарушения, предпоставка за подобряване на качеството на обучението.**
- 3. Осъществените през 2005 г. планирани проверки са допринесли за подобряване работата на ЦПО.**
- 4. Проверките установиха, че учебните планове и програми, по които се провежда професионалното обучение в ЦПО, съответстват на ДООИ.**
- 5. Развива се сътрудничеството с АЗ, което също води до повишаване качеството на обучението в ЦПО.**
- 6. Чрез предоставяната “ Годишна информация за дейността на ЦПО ” (съвместен проект на Агенцията за професионално образование и обучение и статистически институт) НАПОО поставя началото на постоянно наблюдение на дейността на ЦПО.**

7. Последващият контрол на дейността на ЦПО отново поставя въпроса за контролната функция, която не е регламентирана в ЗПОО. На този етап Агенцията осъществява тази функция на основата на ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанските дейности, създаване на добра организация и осигуряване на необходимите ресурси за реализиране на контрол се налага допълване на функциите на НАПОО в ЗПОО .

8 . През 2006 г. е необходимо усилията на НАПОО да се насочат към разширяване сътрудничеството с работодателските организации във връзка с оценяване качеството на професионалното обучение на ЦПО.

3. СЪЗДАВАНЕ НА НАЦИОНАЛНА ИНФОРМАЦИОННА СИСТЕМА ЗА ТЪРСЕНЕ И ПРЕДЛАГАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ (НИС)

В изпълнение на плана за 2005 г. и Проекта за стратегическо развитие на Агенцията през следващата година съгласно Рамковото споразумение между НАПОО и АЗ, стартира съвместният проект между НАПОО и АЗ за разработване на единна информационна система за търсенето и предлагането на професионално обучение на 16-годишна възраст.

За отчетния период в тази насока беше извършено следното:

Идентифициране на партньорите и създаване на механизъм за съвместни действия по изграждането на НИС

В изпълнение на плановите задачи, са определени основните видове и източници на информацията, са идентифицирани основните партньори за пилотното изграждане на информационната система.

Разработени са проекти за споразумения и са проведени предварителни разговори с партньорите за изграждането и поддържането на НИС

Разработване на теоретико-методологическите основи на НИС

Разработена е концепция и идеен проект на интегрирана информационна система на НАПОО и АЗ, базирана на следните структурни компоненти, приети като основополагащи в пилотното, а в бъдеще и в националната информационна система:

- I. Анализ на потребностите
- II. Основни характеристики на ЕИС
- III. Стъпки при разработването на ЕИС
- IV. Общи изисквания към системата
- V. Принципни изисквания
- VI. Специфични изисквания
- VII. Пилотно изграждане на входа на системата

VIII. Дефиниране на структурата на входните данни

1. Регистър на обучаваните
2. Регистър на лицензираните центрове за ПО и ориентиране
3. Регистър на данни от АЗ

IX. Обща схема на модулите за набиране на данни в единната информационна система

X. Етапи в разработването на структурата на входните данни

Етап 1: Определяне и описание на променливите (показателите), които ще се въвеждат

Етап 2: Анализ на променливите (показателите)

XI. Пилотно изграждане на изхода на системата

XII. Дефиниране на структурата на изходните данни

1. Справки за контингента на преминалите професионално обучение
2. Справки за дейността на обучаващите институции
3. Справки за безработните лица, предлаганите курсове и реализацията чрез системата на заетост
4. Обща схема на модулите за генериране на справки на единната информационна система
5. Допълнителна информация, подавана на изхода на системата в частта за публичен достъп

XIII. Етапи в разработването на структурата на изходните данни

Етап 1: Определяне и описание на изходните данни

Етап 2: Анализ на променливите (показателите)

XIV. Пилотно изграждане на апаратната част на системата

XV. План за действие и бюджет

Очакванията са разработването и използването на НИС да допринесе за по-голяма ефективност

- **Повишен контрол на качеството на предлаганите услуги**

Контролът на качеството на обучаващи услуги се повишава чрез регламентираното набиране на постигнатите резултати от институциите, предлагащи професионално обучение.

- **Намаляване разходите на обучаващите институции**

Актуалната информация за търсенето на работна сила с определени качества, определена професия ще позволи на обучаващите институции да концентрират организационните си и финансови усилия в посока, което ще доведе до намаляване на разходите и ще създаде възможност за повишаване на предлаганата услуга.

- **Повишаване социалната ефективност от квалификацията и преквалификацията на работната сила**
- **Оптимизация на използваните средства от държавния бюджет и донорските програми**
- **Анализ на процесите, свързани с предлаганите услуги.**

Чрез системата се създава възможност за **анализ на процесите**, свързани с предлаганото обучение.

- **Възможност за издаване на своеобразен “Образователен паспорт” на всеки български гражданин, регистриран в националната информационна система**
- **Възможност за Агенцията по заетостта да следи процеса на обучение на безработни граждани**

Например, каква част от преминалите някаква степен на обучение попадат отново в контингента на безработни и т.н.

- **Чрез публичната част на информационната система се осигурява възможност на работодателите да предлагат обучаващи услуги и на всички заинтересовани лица да получат информация за развитието на пазара на обучаващите услуги и т.н.**

Структура на проектираната система:

Регистри:

- Регистър на всяко обучавано и обучено (от ЦПО) лице по съответната професия, специалност и професионална квалификация
- Регистър на обучаващите институции и данни за тяхната дейност
- Регистър на обучаващите
- Регистри за предлаганите обучения
- Други

Справки: Справки и анализи въз основа на набраните данни.

Техническо изпълнение:

- Клиент-сървър, сървър с инсталирана ОС Linux (*BSD) и свободна система за управление на данни (MySQL или PostgreSQL).
- Независимо от обемите на клиента (ЦПО, Бюро по труда и т.н.) управление и обслужване

Развитие на информационната система

На основата на разработения идеен проект НАПОО и АЗ кандидатстват за финансиране от страна на МЗМ за месец декември 2005 – януари 2006 година е извършено следното:

- Подготовка на техническа документация и кандидатстване за финансиране на пилотния проект

- „Европейски фондове, международни програми и проекти“ на МТСП;
- Със заповед на министъра на труда и социалната политика е разпоредено стартиране на изпълнител на задачата и сключване на договор с избрания изпълнител;
- Процедурата е приключена, изпълнителят е определен, съобразно изискванията;
- Договорът за изпълнението се намира на етап утвърждаване преди подпис от министъра на политиката.

4. ДВУСТРАННО И МНОГОСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО И МЕЖДУНАРОДНА ДЕЙНОСТ ЗА РАЗВИТИЕ НА НАЦИОНАЛНАТА ПОЛИТИКА В ОБЛАСТТА НА ПОО В ЕВРОПЕЙСКИ КОНТЕКСТ

4.1. Участие в междуведомствени работни групи, консултативни съвети , национални и международни конференции, семинари и други инициативи

Включените в плана за 2005 г. задачи в това направление се изпълняват в съответствие с определени графици. Проблеми до момента не са констатирани.

През 2005 г. нараства броят на **междуведомствените работни групи и комитети**, в които НАПОО е представена - **18** при **6** през 2004 г. , което е показател за активизиране на координационната дейност. Участието на НАПОО е в следните области:

- Председателство на постоянната работна група към Комитета по наблюдение на програмата „Подобряване на професионалното обучение“ от Националния план за развитие на земеделието;
- Работна група 2 “Свободно движение на хора”;
- Работна група 18 “Образование и обучение”;
- Консултативен съвет по професионално образование и обучение към МОН;
- Работни групи за разработване на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”;
- Работна група по изпълнението на “Национална стратегия за продължаващото професионално обучение в периода 2005 - 2010 г.”;
- Междуведомствена работна група за разработване на Наредба за поддържане на Списъка на професии в България;
- Работна група за разработване на Национална програма за интеграция на бежанците в Р България;
- Управителен съвет и изпълнително бюро на “Български център по заваряване” към Българския център за професионално образование и обучение;
- Контактна група на Европейската агенция по безопасност и здраве при работа по проект “Национална стратегия за безопасността и здравето при работа в образованието и обучението” към МТСП;
- Консултативен съвет за приемане на стратегия за развитието на сектор “Облекло и текстил”;
- Комисия за съставяне на Съкратен списък за избор на обучаващи организации към МЗГ по професионално образование и обучение;
- Работна група към МОН за подготовка на проект за изменение и допълнение на Наредба за организацията на системата на Народната просвета;
- Работна група към МОН за подготовка на Наредба за организиране и финансиране на професионално образование и обучение;
- Работна група към МТСП за разработване на Национална класификация на професиите и професионалните квалификации;
- Работна група към МТСП по внедряване на Евростат;
- Междуведомствена работна група към МТСП за транспониране в българското законодателство на директиви на ЕС в областта на взаимното признаване на професионални квалификации;
- Групи по оценяване на проекти по програмите ФАР и “Леонардо да Винчи”.

Участието на експертите от НАПОО в **национални и международни конференции и семинари** е значително и ползотворно. През 2005 г. по-важните участия са **12** (при **7** през 2004 г.):

- В тората сесия на Национален форум “Привеждане на обучението, квалификацията и трудовите кадри в съответствие със стандартите на Европейския съюз”;
- Семинар на “Асоциация за квалификация на автомобилистите в България”;
- Работна среща на тема “Образователната система. Налични методики за професионално обучение на единни квалификационни изисквания за професиите” по проект “Разширяване, заетост, образование и обучение” програма “Леонардо да Винчи” в Дания;
- Кръгла маса по проект “Tour Reg” на тема “Обучението по туризъм в България – готови за работата”;
- Национален семинар и два регионални семинара за разпространение на Копенхагенския модел на обучение в съответствие с европейските стандарти през май и юни 2005 г. в рамките на проект на Европейската фондация за обучение;
- Семинар, организиран от Европейската фондация за обучение на тема: “Осигуряване на работни места напред за осъществяване на учене през целия живот в България”, проведен на 1 и 2 декември 2005 г. в гр. София;
- Семинар, организиран от Европейската фондация за обучение, на тема: “Социалното образование и професионалното образование и обучение – пътят напред за осъществяване на учене през целия живот в България”, проведен на 15 и 16 декември 2005 г. в гр. София;
- Семинар, организиран от Световната банка, на тема: “Реформата в средното образование”;
- Семинар, организиран от ГОПА, на тема: “Разработване на модел на национална система за обучение на възрастни”;
- Конференция, посветена на проблемите на адаптацията на дейността по обучение на кадрите и промените, свързани с членството на Р България в ЕС, организирана от “Асоциация за обучение на възрастни”, Пловдив;
- Конференция, организирана от БСУ по проблемите на съвременните управленски практики;
- Международен семинар по проблемите на пазара на труда у нас и хармонизацията му с тестваните страни, организиран от Фондация «Демокрация и сигурност».

4.2. Участие в международни програми и проекти

Програма ФАР на ЕС

През 2004 г. е поставено началото на участието на НАПОО в реализирането на проекти по Програмата ФАР на ЕС.

През 2005 г. към Агенцията е отправена покана за **участие в работата на Направляващите комитети** BG 0202.03 “Учение през целия живот и професионално образование и обучение”, BG 0102.06 “Социално образование и обучение”, BG 2004/006 – 070.01- «Изграждане на мрежа от центрове за обучение на възрастни», BG 2004/016 “Изграждане на ресурси и насърчаване на заетостта” и BG 973.05.03 “Професионална квалификация”.

През 2005 г. НАПОО е ангажирана непосредствено в изпълнението на **2 проекта**:

- **BG2004/016“Развитие на човешките ресурси и насърчаване на заетостта”** - представителство на звеното за изпълнение на проекта;
- **BG 973.05.03“Професионална квалификация”** - Работата по проекта стартира в средата на 2004 г. с активен участник в работата по проекта, тъй като е един от крайните ползватели на дейността по втория компонент – разработване или актуализиран е на 80 Държавни образователни изисквания за квалификация по професии. През месец ноември 2005 г. двама експерти от НАПОО участват в работата на **комиси** и по двата компонента на проекта за избор на международен консорциум за предоставяне на техническа помощ. Оценката за работата им от страна на Изпълнителната агенция към МТСП е положителна. През декември 2005 г. е проведено първото заседание на направляващия комитет и звеното за изпълнение съвместно с представители на консорциумите, спечелили конкурса за предоставяне на техническа помощ.

Програма “Леонардо да Винчи”

В края на 2005 г. НАПОО участва общо в 5 проекта на Програма “Леонардо да Винчи”.

Продължи работата по стартиралите в края на 2004 г. **3 проекта:**

- **“Обучаващ модел “Стъпка по стъпка” за формиране на базови професионални компетентности на населението от селскостопанските райони”** (One by One). Инициатор на проекта е “Maestro” (Испания), координатор – “Иноваджес” (Великобритания), продължителност та е 30 месеца (30.3.2007 г.). В съответствие с предоставената от координатора на проекта методика е организирано проучване на потребностите и възможностите за обучение в Северен централен район на България. Обобщени са необходимите статистически данни за населението, населените места, обучаваните фирмите и предприятията на територията на района. Осъществено е анкетно проучване с обучавачи институции, работодатели, работници и учащи се. Проведени са беседи и интервюта с областната и на общинските власти, Регионалната служба по труда, бюрата по труда. На територията са изготвени доклади, съдържащи анализ на получените резултати в двете направления на проучването. Изготвен е доклад за възможностите за обучение. Представители на НАПОО участват в разработването на методиката за пилотен център “Стъпка по стъпка” за формиране на базови професионални компетенции на населението от селскостопанските райони.
- **“Разработване на обучаващи пакети, целящи повишаване на подготовката на малките предприятия по отношение на отговорностите им към обществената и околната среда”**. Координатор на проекта е “Сфера” (Италия), продължителност та е 24 месеца (01.10.2004 г.). Разработен е анализ на състоянието на проблема в България. Проведени са проучвания с малките предприятия в две направления – опит в областта на осъществяване на обучаващи дейности и корпоративната социална отговорност и съществуващи мерки за насърчаване на социалната отговорност на малките и средните предприятия в България. На базата на анализ на резултатите от проучването е изготвен доклад. През месец май 2005 г. в гр. София е проведена кръгла маса на тема “Корпоративна социална отговорност на малките и средните предприятия в България – политики, успешни практики”. Участват 30 представители на държавни институции, организации на работодателите и на работниците, неправителствени организации, обучаващи институции. Проведените дискусии са обобщени в доклад, направят изводи относно постигнатото до момента, трудностите, свързани с конкретната инициатива в страната и предизвикателствата в областта на корпоративната социална отговорност на малките и средните предприятия. Резултатите от кръглата маса са обобщени в доклад. Експерти на НАПОО анализират подготовката на инструментариум за проучване на потребностите от обучение на малките и средните предприятия в областта на корпоративната социална отговорност. До края на месец януари 2006 г. продължава проучването и изготвяне на анализ на получените резултати.
- **“Трансфер на обучаваща концепция и внедряване на указания за центрирано върху работата обучение в областта на дигиталния и печатен медиен дизайн”** (JobArt CEE). Координатор на проекта е “JobArt CEE”, продължителност та е 18 месеца. Партньори на НАПОО в България са българо-германски център за професионално обучение, гр. Пазарджик и Асоциация “Алтернативи”, гр. Айтос. На базата на опитите на координатора на проекта примерна учебна документация е разработен адаптиран вариант на модулна система за обучение по дигитален дизайн, обсъден и приет от Борда на експертите на преподаватели за пилотното му внедряване, през месец юли 2005 г. е проведен национален семинар на настоящия етап в гр. Пазарджик и в гр. Айтос се провежда пилотно обучение. Предстои обобщаване на получените резултати.

В хода на предходната **селекционна процедура** по програма “Леонардо да Винчи”, НАПОО е по

15проекта. От тях **2 са одобрени и стартираха** в края на 2005 г.:

- **“Електронно обучение в областта на управление на дестинации”**, инициатор и координатор (Чешка Република), с продължителност 24 месеца (01.10.2005 г. – 30.09.2007 г.);
- **“Иновативният учител” (I*Teacher)**, инициатор и координатор - СУ “Св. Климент Охридски

Програма “Сократ”

В края на 2005 г. НАПОО работи по изпълнението на **2 проекта** от Програма “Сократ”.

През отчетния период успешно са изпълнени предвидените задачи по един проект в рамките на програмата “Сократ” – проектът “**Разработване и разпространение на добри практики за информиране и ориентированост на малкия и средния бизнес и подпомагане на транснационалното/регионалното сътрудничество**”. Проведени са четири работни срещи на опит и информация по проблема – в гр. София, в гр. Неапол, Италия (2), и Сирус, Гърция. Работна страница на проекта. Всяка от организациите партньори е подготвила представяне на сесията за информиране и ориентированост в съответната държава и на добри практики в областта. Предстои въвеждане на информация в сайта на проекта.

В края на 2005 г. започна работата по проект в рамките на програма “Сократ” на тема: **“Трудности в системата на професионалното образование и обучение”** (Red Aris), с продължителност 24 месеца (01.10.2007 г.), инициатор – “Фондо Формацион Центро” (Испания).

В хода на текущата селекционна процедура по програмите на ЕК “Леонардо да Винчи” и “Сократ” НАПОО в контакт и предложи партньорство на **38** организации от държави членки на ЕС, подготвящи предложенията. Агенцията получи покана за партньорство в **18** проекта, предоставила е необходимата информация и становища по предвижданите проектни дейности. Подписани са писма за намерения. През първия квартал очакват резултатите от оценката на предварителните проектни предложения. До момента е получен **1** одобрен проект по програма “Леонардо да Винчи” на тема: **“Гражданско валидиране на военни умения”**, инициатор – общинската администрация на гр. Карлскрона, Швеция. С оглед осигуряване на ефективност от проекта, от гледна точка на ситуацията в България, НАПОО постигна договореност с Изпълнителния клубове и информация” към Министерството на отбраната за сътрудничество между двете институции по проекта. НАПОО ще бъде домакин на работна среща на партньорите от Швеция, Португалия и България в подготовка на окончателното проектно предложение.

Задължително е да се отбележи, че **координаторите на проектите от страна на НАПОО успешно осигуряват партньорството на организацията по изпълнението на проектните задачи** в предвидените в работните планове срокове и с приетите критерии за качество. На контракторите са представени необходимите междинни отчети за реализираните дейности и изразходваните средства.

Проект на Европейската фондация за обучение “Разпространение на Копенхагенския процес”

НАПОО активно се включи в дейностите за изпълнение на проекта – в разработването и изпълнението на работни срещи в действие в България, подбора и организацията на превода на ключови европейски документи на български език. Впоследствие са включени в Интернет страницата на НАПОО и на Българската национална обсебена работна страница публикувани в печатно издание. Представители на НАПОО участваха в подготовката и провеждането на **2 регионални семинара** за разпространение на Копенхагенския процес.

Експерт от НАПОО участва в **работна среща в Дъблин, Ирландия на тема: “Осигуряване на качеството на образованието”**

професионалното образование и обучение", организирано по програма "Учебни посещения" за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP). Идеите от работното посещение, свързани с ДООИ за придобиване на професионална квалификация, със системата за самооценка на институциите за професионално обучение, с актуализирането на учебните програми в съответствие с потребностите от др. , ще бъдат приложени в бъдещата дейност на Агенцията.

ИЗВОДИ:

- През 2005 г. се наблюдава значително разширяване на двустранното и многостранното сътрудничество на НАПОО в количествено и тематично отношение при непроменен административен капацитет. Една страна, съдейства за развитие на професионалната компетентност на служителите в друга страна, то несъмнено допринася за повишаване на капацитета на НАПОО по отношение на националната политика в областта на ПОО.
- В сравнение с предходните години нарастват ангажиментите на НАПОО за реализиране на програми на ЕС в областта на ПОО, утвърждава се нейният авторитет като надежден партньор.

3. Въз основа на участието в национални и международни проекти и работни групи се осъществява анализ на добрите практики и идеи с цел мултиплицирането им в дейността на НАПОО, административното внедряването им в системата на ПОО в България.

5. УПРАВЛЕНИЕ НА МАТЕРИАЛНИТЕ И ФИНАНСОВИТЕ РЕСУРСИ

5.1. Материална база

През 2005 г. е закупен един лазерен принтер.

Въведени са 3 броя универсални електронни подписа, което улеснява кореспонденцията с другите институции.

Извършен е основен ремонт на работните помещения, коридор и на заседателната зала на Агенцията, обновени работните помещения с три нови стаи, обезпечавачи по-широкия кръг от дейности и задачи на НАПОО.

Закупени са офис мебели.

НАПОО направи дарения от компютърна техника и принтери на Дом за отглеждане и възпитание на деца, лишени от родителска грижа, в с. Брестовица, Дом за отглеждане и възпитание на деца, лишени от родителска грижа, помощно училище – интернат "Проф. Д. Кацаров", гр. София и VI помощно училище – гр. София.

В края на 2005 г. Агенцията разполага с преносим компютър, мултимедиен проектор, 24 компютъра, 3 принтера, 3 скенера, 3 копирни машини и необходимото офис-оборудване.

Вътрешната компютърна мрежа и връзката с Интернет се поддържат от ИТ специалисти по договореност. Членът в състав на Агенцията това не може да се осъществи. На тези и други специалисти, по договоряне с НАПОО, работата с електронните документи, която стартира в началото на 2005 г.

5.2. Финансова дейност

Дейността на НАПОО и през 2005 г. се финансира със средства от държавния бюджет и от собствени приходи.

Държавната субсидия се изразходва изцяло за възнаграждения и социални осигуровки на щатни и временни служители и за издръжка на административната дейност.

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

През 2005 г. НАПОО е получила субсидия от държавния бюджет в размер на 240 703 лв. Приходите от лицензионни процедури през годината възлизат на 233 756 лв.

Динамиката на приходите се вижда от приложената справка (**Таблица 2**).

През текущата година са положени усилия за отчитане ефективността и ефикасността в работата на НАПОО. Анализирани са отделните етапи от действащите процедури и въз основа на направените промени оптимизирани разходите по тях.

През 2005 г. са извършени разходи за следното:

- Възнаграждения на персонала, нает по трудови и служебни правоотношения – 174 638 лв.;
- Възнаграждения по извънтрудови правоотношения – 71 792 лв. , в това число за възнаграждения на УС – 8 100 лв., за възнаграждения на членовете на експертни комисии, външни експерти и услуги по граждански договори – 63 692 лв.;
- Социални и здравно-осигурителни вноски – 79 739 лв.;
- Текуща издръжка – материали, външни услуги, командировки и други разходи – 117 746 лв.;
- Капиталови разходи – 30 814 лв.

Динамиката на разходите се вижда от приложените справки (**Таблица 3, Таблица 4 и Таблица 5**).

За втора година НАПОО разработи програмен бюджет с детайлно бюджетирание на текущите и бъдещите разходи, обусловени от изисквания, посочени в документи на Европейския съюз.

ИЗВОДИ:

- 1. Материалната база на НАПОО през 2005 г. се развива, условията на труд се подобряват.**
- 2. Финансовите средства през 2005 г. са изразходвани законосъобразно, при строг режим.**
- 3. Въвеждането на програмното бюджетирание през 2005 г. предполага оптимизиране на цялата дейност на НАПОО.**

6. РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И АДМИНИСТРАТИВНИЯ КАПАЦИТЕТ

6.1. Административно обслужване

Характерът на процедурите и технологиите, обезпечавщи административното обслужване, са в добра позиция за непрекъснато подобряване на качеството на административното обслужване и връзка

2005 г. продължи тенденцията по опростяване на процедурите и прилагане на вътрешните стандарти. Оценка на качеството на административната дейност извършваме чрез оценка на ефикасността на звена, управлението на разходите, прилагането на приетите вътрешни стандарти и удовлетвореността на клиентите.

Характерът на лицензионните процедури в НАПОО определя по-специфичен модел на обслужване на клиентите, като практиката като най-ефективен.

Директните консултации, осъществявани от експертите на НАПОО, са наложителни поради разнородното обучение в ЦПО по различните професии и специалности и конкретните условия в центъра. Осъществяват се консултации за гражданите и за провеждане на консултации за желаещите.

Всички отзиви за работата на експертите от страна на клиентите, отразени в специално попълнен доклад.

Няма постъпили сигнали за корупционни действия.

Създадена е **добра организация за поддържането на архива** на Агенцията. Във връзка с работата по архивни документи през 2005 г. се актуализираха някои вътрешни документи – система за документооборот, списък на документите 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 административните структури и регистърът за регулаторните режими.**

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

Осигурена е необходимата прозрачност относно дейността на Агенцията, съгласно Закона за достъп до информация – указателно табло, консултации, брошури, бюлетини, образци, формуляри, Web саити. Инсталиран е Web Counter, чрез който се получават данни за проявения интерес към работата на Агенцията. Вътрешна (Intranet) мрежа за обмен на данни и информация, съобразно инструкцията за документооборот за управление на знанията.

Общият брой на входящо/изходящи документи, заповеди и преписки през 2005 г. е 4354 срещу 30 просрочени преписки. Няма жалби по повод лошо администриране.

6.2. Развитие на административния капацитет

Съставът на НАПОО през 2005 г. включва общо 24 щатни служители, от които 17 са държавни служители – “изпълнител–чистач”, назначен по ПМС № 66. Служителите са разпределени в специализирана администрация (отдел “Професионална квалификация и лицензиране”) – 15 служители и обща администрация (отдел “Информационно и финансово обслужване”) – 6 служители.

Всички служители от специализираната администрация са по служебни правоотношения.

През 2005 г. на вакантната длъжност, в съответствие с изискванията на Наредбата за провеждане на конкурс за държавните служители и Закона за държавния служител, е назначен 1 старши експерт в отдел “Професионална квалификация”.

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 Български Университет.

Личните планове за обучение на служителите, както и годишният план за обучение, се изготвят в изпълнение на Стратегията за модернизирание на държавната администрация, срокове.

В обучението през 2005 г. отчитаме значителен скок спрямо 2003 и 2004 г. Служителите от специална администрация са завършили успешно специализираното обучение, организирано от Института за специална администрация и европейска интеграция и включено в Плана за квалификация на персонала.

В НАПОО е създадена база данни за персонала, включващ и обучението на служителите.

В изпълнение на Стратегията за модернизирание на държавната администрация от присъединяване е проведено следното обучение:

- По мярка “Укрепване на капацитета за стратегическо планиране чрез обучение”: в семинар са обучавали 2 (двама) служители и е проведено вътрешно обучение на служителите на тема “Стратегическо планиране и координация”. Резултатът е разработване на “Стратегически проект за дейност за периода 2005 - 2010 г.”;
- По мярка “Управление на човешките ресурси” и работа с методологията се обучава 1 (един) служител. Организирано е вътрешно обучение на всички служители от администрацията за усъвършенстване на работата в екип.

Преминали специализирано обучение по плана за обучение и по програми на ИПАЕИ, са 14 служители са обучавани по програми на ИПАЕИ (5), МС (2) и Националния консултативен център “Образователни програми на ЕС” са се обучавали 5 (пет) експерти. Във връзка с автоматизиране на дейност, вътрешно обучение е проведено със 7 (седем) служители. 16 (шестнадесет) служители са обучени, организиран от НАПОО, по заявка към ИПАЕИ, 1 (един) - в обучение за поддържане на правно-информационна СИЕЛА.

В НАПОО е организирано чуждоезиково обучение по английски език на 8 служители за ниво на о. Курсът продължава. Самостоятелно се обучава 1 (един) служител., През 2006 г. предстои чуждоезиково обучение по програми на ИПАЕИ.

Всички служители са включени във **вътрешното обучение** за усъвършенстване на уменията за продукти - организирано е обучение за работа с програмните продукти на СИЕЛА.

Съобразно индивидуалния си план за развитие всеки служител се самообучава, с цел подобряване на уменията и компетентностите си.

Обобщените данни относно обучението на служителите за 2004 г. и 2005 г. са представени в Табл. 3.29

Очевиден е фактът на значително нарастване, по тематика и брой (3.29 броя курсове/служител за 2005 г. спрямо 2004 г.)

броя курсове/служител за 2004 г.), на курсовете за обучение през 2005 г., отразяващо се на активната роля на Агенцията в международен план и като координираща институция.

Като оценители и рецензенти по проекти са участвали 7 (седем) служители.

В процес на усъвършенстване е пакетът от вътрешни документи, регламентиращи работата с екипа.

Всички членове на екипа на НАПОО повишават професионалната си квалификация чрез **самообучение** по задачите в личните им работни планове.

По нов начин е организиран файловият сървър, съдържащ материали от работата на служители и дейности, проведени обучения, международни прояви, разработки по важни въпроси, свързани с работата на Агенцията, с достъп на всички служители. Тази организация осигурява възможност за придобиване на информация многократно и съвместно използване на информация и придобиване на знания от служителите на Агенцията е важна стъпка, по посока прилагане на система за управление на знанията.

Трябва да се подчертае, че законовоопределените средства за обучение обаче са крайно недостатъчни за изискванията, които се предявяват към държавната администрация и заложените в Стратегията. Това е валидно за 2006 г.

Атестирането на служителите за 2005 г. е успешно и с по-високи резултати спрямо 2004 г. Това е резултат на Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите. Няма задоволителни и незадоволителни резултати. Резултатите от оценяването показват, че са осигурени всички условия за качествено и срочно извършване на индивидуалните работни планове за годината.

Развитието на НАПОО през периода 2005 - 2010 г. поставя пред екипа на Агенцията нови изисквания за административен капацитет, които налагат през 2006 г. административният капацитет да се развие както по отношение на служителите, така и с развитие на професионалните и личностните качества на персонала. За целта се поставя на чуждоезиковите знания и умения, необходими за участието в международните проекти и сродни институции.

Планът за обучение на служителите и личните им планове за развитие за 2006 г. са изготвени в съответствие с изискванията.

През 2005 г. е организирано и обезпечено с необходимата документация **спазването на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд и прилежащите наредби**. Предстои актуализация на документацията свързана с изискванията за пожарна и аварийна безопасност.

Сравнителният анализ на дейността на Агенцията и предстоящите задачи по присъединяването на Агенцията към ЕС дава възможност да определим акцента в работата по управление на човешките ресурси през 2006 г., и прилагане на **Стратегия за развитие и управление на административния капацитет**.

ИЗВОДИ:

- 1. Действащата схема за административно обслужване удовлетворява клиентите и административния капацитет.**
- 2. Обучението на персонала се осъществява съобразно Плана за обучение и възникналите специфични потребности. Средният брой курсове на служител от НАПОО е 3 пъти по-голям от броя курсове на служител за 2004 г.)**

3. Нормативно определените финансови средства за обучение са недостатъчни, като се и нарастващите изисквания към администрацията, особено по отношение на чуждоезикови

4. Проведеното вътрешно обучение за всички служители, по заявка в ИПАЕИ, има по-голям индивидуалното.

7. ОСИГУРЯВАНЕ НА ПРОЗРАЧНОСТ НА ДЕЙНОСТТА НА НАПОО, ПРОЗРАЧНОСТ НА ПРОФИ КВАЛИФИКАЦИИ И ОРИЕНТИРАНЕ В ПАЗАРА НА КВАЛИФИКАЦИОННИТЕ УСЛУГИ ЗА ВЪЗР

Прозрачността в дейността на Агенцията е основополагащ принцип и за 2005 г. Тя е предпоставка за взаимно доверие и противодействие на създаването на корупционна среда.

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

Отношението на служителите на НАПОО към всички потенциални потребители на предлаганите коректно и толерантно. През 2005 г. не е отказана нито една консултация и няма оставено без от запитване.

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

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

Интернет сайтът на НАПОО е в HTML формат и е изцяло ориентиран към потребителите. В менюта са включени функции, дейности и задачи на Агенцията. През 2005 г. Интернет-страницата на НАПОО е реорганизирана и включване на нови 5 подменюта, карта на сайта, обратни връзки към конкретен служител - в края на страницата често задавани въпроси, анкетна карта на потребителите, Харта на клиентите, "гореща връзка" в края на страницата и прояви и Интернет сайт на английски език. Актуализира се непрекъснато.

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

Усъвършенстването и поддържането на уеб сайта е резултат от активното участие на служителите на администрацията. Дейностите са включени в техните лични индивидуални планове и изпълнението е атестирано.

Интернет сайтът на НАПОО е регистриран в директория "Агенции. Камари" на портал "Бизнес" в България и периодично се получават данни за посещенията.

Освен уеб сайтът се използват всички други възможни канали за връзка: лични контакти, телефонни номера и адрес (napoo@navet.government.bg).

Осигуряването на по-динамичен контакт с потребителите по отношение на предоставяне на информацията и избор на квалификация налага разработване на **нова концепция за изграждане на сайта през 2006 г.** Приближаване на пазара на квалификационните услуги до потребителите, развитие на мрежови структури и участниците на пазара на труда, създаването на база данни за конкретни професии и специалности

организации от системата на ПОО.

Предвидените дейности по разработване на нова концепция на уеб - сайта, както и изграждането обвързани с етапите от изграждането на националната информационна система за търсене и професионално обучение (НИС). На този етап, поради липса на финансиране, се забавя изграждането което забавя и изграждането на новия Интернет сайт.

7.3. Информационна дейност и комуникационна политика

За всяка календарна година НАПОО издава **информационен бюлетин**, в който отразява дейността. Материали се подготвят от администрацията на Агенцията и са предназначени за ЕК, УС на НАПОО. Разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професии и др.

Публикациите във в-к "Пари", във в-к "Капитал", в списанията "Арена на красотата" и "Енергетик" са в разширяване на комуникационната политика на Агенцията. Издаден е информационният бюлетин за 2005 г. В процес на подготовка е бюлетинът за 2005 г.

Поддържа се годишен абонамент в Национална телефонна информационна система "Софсправ" на Агенцията и с връзка към Интернет сайта.

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

ИЗВОДИ:

- 1. Налице е прозрачност в дейността на НАПОО.**
- 2. Разширява се комуникационната дейност на Агенцията, като на този етап наличният административен капацитет е достатъчен за нейното изпълнение.**
- 3. Поради липса на финансиране за изграждане на НИС, е необходимо да се изместят за 2005 г. разработване и изграждане на новия сайт, съобразно коригираните срокове за НИС.**

8. ОБЩИ ИЗВОДИ ЗА ДЕЙНОСТТА НА НАПОО

Въз основа на анализа на резултатите от изпълнението на Плана за дейността на НАПОО за 2004 г. приоритетите, заложи в отчетния доклад за 2004 г., могат да се направят следните **ИЗВОДИ:**

- 1. Дейността на НАПОО през 2005 г. се осъществява успешно, съобразно планираните задължения и срокове.**
- 2. През отчетния период НАПОО продължи своето развитие като успешна държавна институция в разработването, регулирането и координирането на държавната политика в областта на ПОО.**
- 3. НАПОО все повече се утвърждава като координираща институция за постигане както на съвместимост на политиките, свързани с ПОО (ЕС, ангажименти по присъединяването), така и прекоординирането на отношенията между пазара на квалификациите и пазара на труда.**

4. За по-нататъшното развитие на Агенцията като важен фактор при реализирането на полза за ПОО, през 2006 г. е необходимо да се приеме Стратегическият проект за развитие на НАПОО в действие по изпълнението му.

5. За изпълнение на целите и задачите, включени в Стратегическия проект, се налага актуализация на стратегията за развитие на административния капацитет, главно по посока повишаване на компетентност, което следва да бъде заложено за реализиране през 2006 г.

6. Засилена е международната дейност и евроинтеграция.

7. Положени са основите на разширена информационна дейност.

8. Поради липса на финансиране не са проведени теоретични и емпирични проучвания, а дейността в областта на ПОО и ориентиране.

9. ПРИОРИТЕТИ В ДЕЙНОСТТА НА НАПОО ПРЕЗ 2006 Г.

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

2. По-нататъшно развитие на хоризонталната координация – усъвършенстване на сътрудничеството на браншовите организации на работодателите на базата на дългосрочни споразумения.

3. Осигуряване и управление на качеството на професионалното образование, обучение и усъвършенстване на дейностите по разработване на система от ДОО и СПОО и лицензиране.

4. Изграждане на Национална информационна система за търсенето и предлагане на професионално образование, обучение и ориентиране.

5. Прилагане на Стратегия за развитие и управление на административния капацитет.

6. Международна дейност и евроинтеграция.

7. Разширяване на информационната дейност.

8. Съдействие за утвърждаване на програмното бюджетиране.