

Мониторинг и анализ на Европейския център за развитие
на професионалното обучение (CEDEFOP) на политиките в
областта на ПОО

Напредък по отношение на средносрочните цели на
Заклученията от Рига

Глави, посветени на отделните държави

БЪЛГАРИЯ

**Развитие на политиките в областта на
професионалното образование и обучение
за периода 2015-2019 г.**

Cedefop (2020). Развитие на политиките в областта на професионалното образование и обучение в периода 2015-2019 г: България. Мониторинг и анализ на Cedefop по отношение на политиките в областта на ПОО.

Съдържание

Съдържание.....	2
Списък от таблици и фигури.....	4
Таблици.....	4
Фигури	4
Аспекти на контекста на професионалното образование и обучение през 2015 г.	5
ГЛАВА 1. ССЦ 1 – Всички форми на обучение чрез работа със специален акцент върху чиракуването.....	9
1.1. Изходна ситуация.....	9
1.2. Приоритети на политиките за периода 2016-2020 г.	10
1.3. Основни действия, предприети в периода 2015-2019г.	11
1.3.1. Пилотиране на дуалното обучение	11
1.3.2. Промени в ЗПОО	11
1.3.3. Въвличане на заинтересованите страни: Консултативен съвет за ПОО	12
ГЛАВА 2. ССЦ 2 – Механизми за осигуряване на качеството в съответствие с Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET) и непрекъсната информация и обратна връзка към НПОО и ППОО.....	14
2.1. Изходна ситуация през 2015 г.	14
2.2. Механизми за гарантиране на качеството в съответствие с препоръката на EQAVET за периода 2015-2019 г.	15
2.3. Непрекъсната информация и обратна връзка към НПОО за периода 2015-2019 г.	18
2.4. Непрекъсната информация и обратна връзка към ППОО за периода 2015-2019 г.	20
ГЛАВА 3. ССЦ 3 – Достъп до ПОО и квалификации за всички чрез по-гъвкави/ проходими системи, професионално ориентиране и валидиране на неформалното обучение и неформалното учене.....	23
3.1. Приоритети на политиките за периода 2016-2020 г.	25
3.2. Основни действия, предприети в периода 2015-2019 г.	26
3.2.1. По-нататъшно структуриране на предлаганото ПОО в контекста на УЦЖ.....	26
3.2.2. Професионално ориентиране.....	27

3.2.3.	Прозрачност, признаване и валидиране	27
3.2.4.	Националният план за действие по заетостта за 2019 г. е насочен към повишаване на активността и качеството на човешкия капитал	30
3.2.5.	Инициативи за предлагане на чиракуване	31
ГЛАВА 4.	ССЦ 4 – Ключови компетентности за НПОО и ППОО	33
4.1.	Изходна ситуация през 2015 г.	33
4.2.	Ключови компетентности в НПОО.....	36
4.3.	Ключови компетентности в ППОО.....	38
ГЛАВА 5.	ССЦ 5 – Систематично въвеждаща квалификация и продължаващо професионално развитие на учителите и обучаващите в системата на ПОО.....	41
5.1.	Изходна ситуация през 2015 г.	41
5.2.	Въвеждаща квалификация за учители/ обучаващи в професионалните гимназии за периода 2015-2019 г.	45
5.3.	Въвеждаща квалификация за обучаващите в предприятията за периода 2015-2019 г.	46
5.4.	ППР за педагогическите специалисти в професионалните гимназии за периода 2015-2019 г.	47
5.5.	ППО за обучаващите в предприятията за периода 2015-2019 г.	48
Заклучение.....		49
Списък на съкращенията		51
Библиография		52

Списък с таблици и фигури

Таблици

Таблица 1.	Рамкови данни: резултати за индикаторите за ПОО в България и ЕС: 2010, последна налична година и последна тенденция	5
Таблица 2.	Ключови компетентности в периода 2015-2018 г..	36

Фигури

Фигура 1.	Използване на индикаторите на EQAVET	18
Фигура 2.	Самооценка на придобитите умения в общото образование и ПОО	35
Фигура 3.	Дял на 15 годишните с ниски постижение по четене, математика и природни науки	35

Аспекти на контекста на професионалното образование и обучение (ПОО) през 2015 г.

В началото на отчетния период делът на учениците във втори гимназиален етап, записани в програми за професионално образование и обучение (ПОО) в България е по-висок от средния за ЕС: 53.7% през 2014 г. в сравнение с 48% в ЕС (Таблица 1); и 53% през 2015 г. в сравнение с 47% в ЕС ⁽¹⁾. Въпреки това, равнището на заетост сред завършилите програми за ПОО в България е по-ниско от това в ЕС: 61.5% през 2015 г. в сравнение с средно 73% в ЕС (Европейска комисия, 2016 г., стр. 7). Делът на участие на възрастни в учене през целия живот също е нисък: 2% през 2015 г. в сравнение с 10.7% в ЕС (Таблица 1).

ПОО се изправя пред редица предизвикателства като слаб интерес, недостатъчни умения, необходими за по-нататъшно обучение и заетост, недостатъчно финансиране, слабо сътрудничество с бизнес сектора, увеличаващ се брой на ранно отпадащи от образованието и обучението, и липса на съгласувана система за оценка на качеството (Европейска комисия, 2016 г., стр. 7). През 2014 г. стартира реформа, която се опитва да намери решение на съществуващите проблеми чрез приемане на Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. и промени в законодателството в областта на ПОО с оглед включване на дуалното обучение. Поставя се цел за постигане на участие на 5% от възрастните в учене през целия живот до 2020 г. Също така е приета *Стратегия за развитие на ПОО за периода 2015-2020 г. и план за действие за нейното прилагане*.

Таблица 1. **Рамкови данни: резултати за индикаторите за ПОО в България и ЕС: 2010, последна налична година и последна тенденция**

Индикатор	2010		Последна налична година			Последна тенденция (по години)		
	БГ ^f	ЕС ^f	година	БГ ^f	ЕС ^f	Обхват	БГ	ЕС
Достъп, привлекателност и гъвкавост								
Ученици в НПОО като % от всички ученици във втория гимназиален етап	A	A	'14	53.7 ^b	48.0 ^b _{E1}	'13-'14	▪ 1.3	▪ -0.9
Ученици в НПОО в програми за дуално обучение като % от всички ученици във втория гимназиален етап на НПОО	A	A	'14	0.0 ^z	34.0 ^b _{E2}	'13-'14	▪ 0.0	▪ 0.1

⁽¹⁾ Евростат, данни за 2015 г.

Индикатор	2010		Последна налична година			Последна тенденция (по години)		
	БГ ^f	ЕС ^f	година	БГ ^f	ЕС ^f	Обхват	БГ	ЕС
Ученици в НПОО с пряк достъп до висше образование като % от всички ученици във втория гимназиален етап на НПОО			'14	88.1	69.2 ^{E3}	'13-'14	▪ -4.2	▪ -1.4
Служители, които участват в курсове за продължаващо професионално обучение (%)	22.0	38.0 ^e	'10	22.0	38.0 ^e			
Служители, които участват в обучение на работното място (%)	20.0	20.0 ^e	'10	20.0	20.0 ^e			
Възрастни в УЦЖ (%)	1.6		'15	2.0	10.7 ^b	'13-'15	→ 0.0	→ 0.0
Предприятия, осъществяващи обучение (%)	31.0	66.0 ^e	'10	31.0	66.0 ^e			
Ученици в НПОО от женски пол като % всички ученици от женски пол във втория гимназиален етап	^A	^A	'14	46.3 ^b	42.7 ^b _{E1}	'13-'14	▪ 2.5	▪ -1.0
Служители на малки фирми, участващи в курсове за продължаващо професионално обучение (%)	8.0	25.0 ^e	'10	8.0	25.0 ^e			
Младежи, завършили ПОО в по-нататъшно образование и обучение (%)			'15	42.8 ^b	33.0 ^b	'14-'15	▪ 0.3	▪ -0.3
По-възрастни лица в УЦЖ (%)		5.3	'15	^b _u	6.9			
Лица с ниско образование в УЦЖ (%)	^u		'15	^u _c	4.3 ^b _c			
Безработни лица в УЦЖ (%)	^u		'15	^u	9.5 ^b			
Лица, които са имали желание да участват в обучение, но не са (%)	5.9 ^B	9.5 ^e _B	'11	5.9	9.5 ^e			
Свързано с работата неформално образование и обучение (%)	93.6 ^B	80.2 ^e _B	'11	93.6	80.2 ^e			
Развитие на уменията и съответствие с потребностите на пазара на труда								
Публични разходи за НПОО (% от БВП)			'13	0.48 ^b	0.56 ^b _{E4}	'12-'13	▪ 0.04	▪ -0.03
Публични разходи за НПОО на ученик (1 000 единици ППС)			'13	2.9 ^b	6.4 ^b _{E5}	'12-'13	▪ 0.3	▪ 0.0
Разходи на предприятията за курсове за продължаващо професионално обучение като % общите разходи за труд	0.6	0.8 ^e	'10	0.6	0.8 ^e			
Среден брой на чуждите езици, които се изучават в НПОО			'14	1.4 ^b	1.0 ^b _{E6}	'13-'14	▪ -0.1	▪ 0.0
Завършилиите STEM във гимназиален етап на НПОО (% от общия брой)	^A	^A	'14	41.6 ^b	30.0 ^b _{E7}	'13-'14	▪ 0.7	▪ -0.4
Завършили краткия цикъл на ПОО % от завършилиите за първи път висше образование			'14	0.0 ^z	9.3 ^{E8}	'13-'14	▪ 0.0	▪ 0.4
Иновативни предприятия с подпомагащи учебни практики (%)	34.0	41.5 ^{E9}	'12	38.7	41.6 ^{E9}	'10-'12	▪ 2.4	▪ 0.0

Индикатор	2010		Последна налична година			Последна тенденция (по години)		
	БГ ^f	ЕС ^f	година	БГ ^f	ЕС ^f	Обхват	БГ	ЕС
Дял на заетите сред завършилите НПОО (на възраст между 20 и 34 години)			'15	77.9 ^b	77.2 ^b	'14-'15	▬ 0.3	▬ 0.3
Премия за заетост за завършилите НПОО (спрямо общия поток)			'15	8.2 ^b	5.3 ^b	'14-'15	▬ -5.1	▬ -1.0
Премия за заетост за завършилите НПОО (спрямо ниско образованите)			'15	41.4 ^b	23.7 ^b	'14-'15	▬ -2.4	▬ -0.1
Работници, които са подобрили работата си с помощта на обучение (%)			'15	94.3 ^c	83.7			
Работници, чиито умения съответстват на техните задължения (%)	64.3	55.2	'15	69.4	57.3	'10-'15	▬ 1.0	▬ 0.4
Общи преходи и тенденции на пазара на труда								
Преждевременно напуснали системата на образование и обучение (%)	12.6	13.9	'15	13.4 ^c	11.0 ^c	'10-'15	↗ 0.2	↘ -0.6
Лица на възраст между 30 и 34 години с висше образование (%)	28.0	33.8	'15	32.1 ^c	38.7 ^c	'10-'15	↗ 1.0	↗ 1.0
Дял на лицата между 18 и 24 години, които не учат и не работят (%)	26.0	16.6	'15	23.5	15.8	'10-'15	↘ -0.5	↘ -0.1
Дял на безработните на възраст между 20 и 34 години (%)		13.1	'15	11.7 ^b	12.9	'11-'15	↘ -0.9	↘ -0.1
Дял на заетите сред наскоро завършилите (%)	69.7	77.4	'15	74.6 ^c	76.9 ^c	'10-'15	↗ 1.2	↘ -0.2
Възрастни лица с ниско образователно равнище (%)	20.9	27.3	'15	18.1 ^c	23.5 ^c	'10-'15	↘ -0.5	↘ -0.8
Дял на заетите на възраст между 20 и 64 години (%)		68.6	'15	67.1 ^b	70.0	'11-'15	↗ 1.0	↗ 0.4
Дял на заетите на възраст между 20 и 64 години с ниско образователно равнище (%)		53.4	'15	39.0 ^b	52.6 ^c	'11-'15	↗ 0.7	↘ -0.1
Работни места, изискващи средна/висока степен на квалификация през 2020 г. (% от общия)			'16	90.8 ^d	82.8 ^d			

(^A) УОЕ обратна реконструкция на стойности от 2010 г. базирани на данни на ОИСР, които все още не са налични.

(^B) AES 2011, използвано като представителни данни за изходната ситуация през 2010 г..

(^C) 2014 в флагчетата в онлайн таблиците на Евростат, игнорирани на база на други налични метаданни на Евростат.

(^D) Прогноза от 2016 г.

(^{E1}) На базата на 28 държави, частична информация за Холандия.

(^{E2}) На базата на 25 държави (липсват Полша, Испания, Румъния); частична информация за Холандия.

(^{E3}) На базата на 27 държави (липсва Холандия); частична информация за Гърция и Италия.

(^{E4}) На базата на 19 държави (липсват Белгия, Дания, Ирландия, Гърция, Франция, Хърватска, Италия, Португалия, Словакия).

(^{E5}) На базата на 21 държави (липсват Дания, Ирландия, Гърция, Франция, Хърватска, Италия, Португалия).

(^{E6}) Частична информация за Холандия.

(^{E7}) На базата на 25 държави (липсват Хърватска, Италия и Великобритания).

(^{E8}) На базата на 23 държави (липсват Белгия, Ирландия, Франция, Кипър и Великобритания).

- (^{Е9}) На базата на 22 държави (липсват Дания, Ирландия, Гърция, Холандия, Словения и Великобритания).
- (^b) Пауза след 2010 г., затова не са включени данни за базовата ситуация.
- (^u) Евростат: 'ниска степен на надеждност'.
- (²) Евростат: 'не е приложимо'.
- (^e) Евростат: 'прогнозни стойности'.
- NB: ЕС се отнася до ЕС -28, ако не е указано нещо различно. Стрелките ↗ или ↘ се отнасят за положителна или негативна тенденция на базата на повече от две точки и мащаб от 0.1 на година или повече. Тенденциите, базирани на повече от две точки, но с по-малък мащаб са обозначени с →; тенденциите, базирани на две точки са маркирани с *. Тенденциите са изчислени на базата на регресионни модели.
- Източник:* Cedefop, 2017a, стр. 33.

ГЛАВА 1

ССЦ 1 – Всички форми на обучение чрез работа със специален акцент върху чиракуването

1.1. Изходна ситуация

България започва да модернизира системата си за професионално образование и обучение (ПОО) още преди началото на отчетния период. Законът за професионалното образование и обучение (ЗПОО), който регламентира организацията, управлението и финансирането на ПОО, е променян 22 пъти през последните 13 години, което може и да е създадо затруднения по отношение последователността в развитието на ПОО⁽²⁾. Тристранното партньорство, залегнало в основата на българската система за ПОО, се въвежда със ЗПОО. По този начин, например, социалните партньори могат да участват при обсъждане на промените в ЗПОО.

Промените в ЗПОО от юли 2014 г. въвеждат модела на дуалното обучение. Наред с другите си цели, измененията са насочени към адаптиране на учебните програми в ПОО към нуждите на пазара на труда ⁽³⁾ и въвеждане на обучение чрез работа в сътрудничество с работодателите, които също са включени в разработването и актуализирането на учебните планове и програми в ПОО. Промените в ЗПОО от месец август 2015 г. регламентират условията и процедурите за осъществяване на дуално обучение и определят специфичните задължения на всички участници в процеса. Промените в Кодекса на труда от 2015 г. определят, наред с други параметри, и мястото на провеждане и продължителността на обучението.

В училищното професионално образование най-малко 40% от предметите за професионална подготовка се предлагат под формата на практическо обучение ⁽⁴⁾, организирано като учебна практика или производствена практика. За обучаващите училища, обаче, е трудно да осигурят съвременно оборудване, машини, суровини и консумативи. Обучението чрез работа се осъществява според учебна програма и график, одобрени от директора на училището след съгласуване с предприятието. В

⁽²⁾ Cedefop; ReferNet (2013/14). Spotlight on VET: Bulgaria.

⁽³⁾ European Semester Country report 2016.

⁽⁴⁾ Cedefop; ReferNET (2014). Spotlight on VET: Bulgaria.

периода преди 2015 г. не са налице стимули които да насърчават работодателите да предлагат обучение чрез работа, но в същото време от бизнес сектора се оплакват от недостатъчните практически умения на учениците и обучаемите в сферата на ПОО и настояват за увеличаване на броя на часовете за практическо обучение.

Обучението чрез работа се осъществява от 2011 г. от Държавното предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“, което предлага програми за чиракуване в 17 професионални направления ⁽⁵⁾. Обучението чрез работа е достъпно за лица навършили 16 годишна възраст на базата на договор между обучаващата институция и работодателя. Обучаемите и техните наставници (предоставени от работодателите), не получават възнаграждение за тяхната работа.

Преди началото на отчетния период се предлагат различни форми на професионално обучение, които отразяват характеристиките на местната и регионалната икономика, както и конкретните нужди на пазара на труда. Изпълняват се проекти, финансирани от ЕСФ⁶; провеждат се събития в подкрепа на обучението чрез работа (конференции и информационни кампании); организират се състезания за умения.

1.2. **Приоритети на политиките за периода 2016-2020** Г.

Приоритетите на държавата в тази област ⁽⁷⁾ за периода 2016-2020 г., определени от Генералния директор за професионално образование и обучение (ГДПОО) са насочени към:

- (a) увеличаване участието и отговорностите на всички заинтересовани страни с оглед предоставяне на специалисти с необходимите на икономиката квалификации;
- (b) изпълнение на мерки и проекти за осъществяване на практическо обучение в работна среда, включително дуално обучение.

⁽⁵⁾ DGVТ workshop 2016. Internal working document.

⁶ Проектът от 2013 г. “Проект за студентски практики” и проектът от 2014 г. “Младежка заетост” предлагат 6-месечни стажове или чиракуване, наред с наставничество. Предоставя се финансиране на участващите в проектите компании.

⁽⁷⁾ Според проучване на Cedefop сред Генералните директори по ПОО (ГДПО), проведено в началото на 2016 г.

1.3. Основни дейности, предприети през периода 2015-2019 г.

1.3.1. Пилотно прилагане на дуалното обучение

Моделът на дуалното обучение се въвежда с изм. и доп. в ЗПОО през м. юли 2014 г. През м. август 2015 г. Наредба № 1 от 8 септември 2015 г. на министъра на образованието и науката, която определя условията и реда за провеждане на дуално обучение. Пилотното прилагане стартира през учебната 2015-2016 година за седем професии в пет професионални гимназии в различни региони на страната. През учебната 2016-2017 година в експеримента са включени общо 12 професии и 17 професионални гимназии. Дуалното обучение насърчава партньорствата между бизнеса и ПОО на регионално и местно ниво за професии от приоритетен интерес за регионалната и местната икономика и се осъществява с подкрепата на общините и социалните партньори. Очаква се пилотната фаза да продължи до 2019 г. Нараства интересът към дуалното обучение от страна на училищата и работодателите. През учебната 2017-2018 година общият брой обучавани по дуалната система лица достига 1742, а през учебната 2018-2019 година този брой се увеличава повече от два пъти и достига 3884 обучавани лица. Сред най-популярните са програмите, осигуряващи обучение за придобиване на професионална квалификация в следните области: машини и системи с цифрово-програмно управление (ЦПУ), електронна техника, транспортна техника, електроника, газова техника, дървообработване, производство и преработка на мляко и млечни продукти.

1.3.2. Промени в ЗПОО

Промените в ЗПОО (1999) от м. август 2016 г. (които влизат в сила през м. август 2017 г.), определят чиракуването като възможност за придобиване на професионална квалификация чрез практическо обучение, организирано в сътрудничество с предприятията. Промените имат за цел и подобряване на качеството на ПОО чрез увеличаване на часовете, предвидени за практическо обучение в рамките на програмите за ПОО. От м. септември 2017 г. всички професионални гимназии започват да прилагат новите насоки ⁽⁸⁾.

⁽⁸⁾ European Commission (2017). Education and training monitor 2017: Bulgaria. https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-bg_en.pdf
Cedefop; ReferNet (2018). *Vocational education and training in Bulgaria: short description*.

На 24 октомври 2018 г. са приети нови изменения и допълнения към ЗПОО⁽⁹⁾, свързани с: въвеждане на нови изисквания за работодателите и наставниците с оглед гарантиране на качеството на дуалната система; определяне на функциите и изискванията за подготовка на учителите-методисти, преподавателите-методисти, и наставниците в дуалната система; както и въвеждане на регулярно актуализиране на учебните планове и учебните програми в съответствие с промените в бизнеса.

1.3.3. Включване на заинтересованите страни: Консултативен съвет по ПОО

През м. септември 2018 г. се създава Консултативен съвет по ПОО към Министъра на образованието от Министерството на образованието и науката (МОН) с участието на Министерството на труда и социалната политика (МТСП), Министерството на икономиката (МИ), НАПОО, национално представителните организации на работодателите, работниците и служителите, Националния статистически институт, Съвет на ректорите на висшите училища в Република България, представители на гражданското общество⁽¹⁰⁾. Съветът е съвещателен орган към министъра на

⁽⁹⁾ Публикуван в ДВ 92 на 6.11.2018 г.

⁽¹⁰⁾ Списък на участниците в инициативата:

1. Министерство на образованието и науката (МОН)
2. Министерство на труда и социалната политика
3. Министерство на икономиката
4. Българска търговско-промишлена палата
5. Съюз за стопанска инициатива
6. Асоциация на индустриалния капитал в България
7. Българска стопанска камара
8. Конфедерация на работодателите и индустриалците в България
9. Конфедерация на независимите синдикати в България
10. Конфедерация на труда „Подкрепа“
11. Синдикат на българските учители
12. Национален статистически институт
13. Съвет на ректорите на висшите училища в Република България
14. Национална агенция за професионално образование и обучение
15. Национално сдружение на общините в Република България
16. Дирекция „Професионално образование и обучение“, МОН
17. Професионални гимназии

образованието и науката за сътрудничество в провеждането на реформата в средното ПОО, включително развитието на дуалното обучение. Съветът има за цел да предостави пространство за структуриран диалог между заинтересованите страни с оглед координиране на действия, изготвяне на препоръки и предложения за необходими законови промени и оказване на съдействие на министъра на образованието и науката при осъществяване на държавната политика в областта на средното професионално образование и обучение. Работата на съвета се подкрепя от ресурсна работна група, която предоставя експертна и техническа помощ.

18. Асоциация „Родители“

19. Работодатели, предоставящи дуално обучение

20. Секторни и професионални асоциации и асоциации на работодателите

21. Проект „Домино“

22. Регионалните управления на образованието (РУО)

ГЛАВА 2

ССЦ 2 – Механизми за осигуряване на качеството в съответствие с EQAVET и непрекъснатата информация и обратна връзка към НПОО и ППОО ⁽¹¹⁾

1.4. Изходяща ситуация през 2015 г.

Национална референтна точка (НРТ) за осигуряване на качеството в ПОО в България е създадена през 2010 г. Националният подход за осигуряване на качеството в ПОО е приет през 2015 г.⁽¹²⁾ и се отнася както за НПОО (начално професионално образование и обучение), така и за ППОО (продължаващо професионално образование и обучение). Стандартите за качество за доставчиците на ПОО са заложи в законодателството и се използват като условие както за лицензиране/одобрение, така и за програмно финансиране. НАПОО отговаря за лицензирането на ЦПО. През 2013 г. са разработени критерии за самооценка на институциите от системата на ПОО . Налице са както насоки, така и онлайн инструменти, които да подкрепят професионалните гимназии в този процес. Едно от условията за получаване

(11) EQAVET: Европейска референтна рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение

НПОО: начално професионално образование и обучение

ППОО: продължаващо професионално образование и обучение

Източници:

European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop):

<http://www.cedefop.europa.eu/en>

ReferNet: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>

Priorities reported by Directors General for vocational training (DGVТ) for 2016-20.

EQAVET (2016 Secretariat survey, website, newsletters): <http://www.eqavet.eu>

2016 Compendium of EQAVET NRP *Erasmus+* funding:

http://www.eqavet.eu/Libraries/Annual_Network_Meeting_2016/Compendium_EQAVET_2016.sflb.ashx

Council recommendations on the 2016 national reform programmes:

<http://www.consilium.europa.eu/en/policies/european-semester/2016/#>

Education and training monitor 2016 country reports:

http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor_en

(12) Наредба №2 от 8.9.2015 г.

на лицензия от ЦПО, предоставящи ППОО е наличието на механизъм за осигуряване на качеството.

През 2015 г. не съществуват структурирани мерки за проследяване на завършилите програмите за ПОО, но са налице някои инициативи в това отношение. От 2010 г. насам от Националния статистически институт (НСИ) се събират данни за заетостта на завършилите по степени на образование (включително ПОО). Споразумението сключено през 2012 г. между МОН и МТСП дава възможност за интегрирането на данни за ранно напусналите училище, завършилите средно и висше образование, които не се обучават в следваща образователна степен, и младежи, включени в обучение, осъществявано от Агенцията по заетостта с данни за прехода от образование към заетост. Използването на лични данни по време на обмена на информация между МОН и МТСП е регламентирано с измененията на Закона за насърчаване на заетостта от 2013 г.

Списъкът на професиите за ПОО (СППОО) класифицира професиите и специалностите по области на образование, професионални направления и степен на професионална квалификация. Списъкът се разработва от НАПОО и се актуализира на базата на предложения, постъпили от страна на организациите на работодателите и на работниците и служителите, представители на отрасловите министерства, образователни и учебни институции, неправителствени организации, браншови камари, и професионалисти от различни области, за да се гарантира съответствието с нуждите на пазара на труда. Не са налице доказателства през 2015 г. за инициативи, свързани с прогнозирането и посрещането на потребностите от умения, които да предоставят информация за разработването на политики в областта на ПОО.

1.5. Механизми за гарантиране на качеството в съответствие с препоръката на EQAVET за периода 2015-2019 г.

Приоритетът на държавата по този въпрос за периода 2016-2020 г., според Генералния директор за професионално образование и обучение е свързан с подобряване управлението на качеството в ПОО.

Наредба на МОН от 2016 г. ⁽¹³⁾ определя държавния образователен стандарт за управление на качеството в институциите, приложим в системата

⁽¹³⁾ Наредба № 16/ 8.12.2016.

на общото и професионалното образование, както и в системата на ПОФ за възрастни. Тази наредба е отменена и се разработва нов стандарт за гарантиране на качеството, който ще бъде приложим както в системата на общото, така и в системата на професионалното образование.

От м. януари 2017 г. центровете за професионално обучение ⁽¹⁴⁾ трябва да предоставят на Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) доклади за самооценка на качеството, в които се съдържат описани техните постижения и добри практики, проблеми и мерки за подобрене на качеството на професионалното обучение. НАПОО определя индикатори за предоставяне на годишна информация и критерии и показатели за самооценка на качеството на професионалното обучение. В изпълнение на разпоредбите на ЗПОО ⁽¹⁵⁾, 1024 лицензирани центъра за професионално обучение са предоставили в НАПОО годишен доклад за самооценка на качеството за 2017 г. 998 центъра са предоставили годишен доклад за самооценка за 2018 г. На базата на систематичен анализ на предоставяната от центровете информация, на уебстраницата на НАПОО ⁽¹⁶⁾ се публикува обобщен доклад на резултатите от самооценката на качеството на професионалното обучение за лица, навършили 16 години в, който се популяризира по време на организирания в цялата страна информационни събития за центровете за професионално обучение. В допълнение към това, през м. декември 2017 г. НАПОО публикува на страницата си и "Анализ на извършения последващ контрол на лицензираните центрове за професионално обучение" за периода януари-ноември 2017 г. Последващият контрол е извършен в съответствие с чл. 49в от ЗПОО и според условията на „Процедурата за последващ контрол на лицензираните центрове за професионално обучение“, приета от Управителния съвет на агенцията, която е изготвена в съответствие с основните принципи и индикатори на EQAVET- Препоръката. План за последващ контрол на лицензираните центрове за професионално обучение за всяка следваща календарна година се приема в началото на годината на първото заседание на Управителния съвет на НАПОО – обикновено през м. февруари.

⁽¹⁴⁾ Центровете за професионално обучение осъществяват начално и продължаващо ПОО на заети и безработни лица, без придобиване на образователна степен .I

⁽¹⁵⁾ Член 22 (8)

⁽¹⁶⁾ <https://www.navet.government.bg/>

През м. март 2018 г., като част от ЗУПО (2015) се създава Националният инспекторат по образование (НПО) ⁽¹⁷⁾. Мисията на Инспектората е да разработва, апробира и усъвършенства критерии и индикатори за инспектиране; да организира и провежда инспектиране на детски градини и училища; да предоставя оценката и насоките от инспекцията; да предоставя на министъра на образованието и науката и на Министерския съвет анализ за качеството на образование в инспектираните детски градини и училища за определен период, в определен регион или за страната. Инспекторатът публикува на официалната си интернет страница обобщена информация за оценките и за насоките по области на инспектиране. НПО стартира своята работа през м. март 2018 ⁽¹⁸⁾ и разработва рамка за инспектиране с набор от критерии и индикатори за мониторинг на предлаганото качество в институциите на общото и професионалното образование. В периода 2018-2019 г. рамката за инспектиране беше пилотното тествана в 80 училища в цялата страна, включително професионални гимназии.

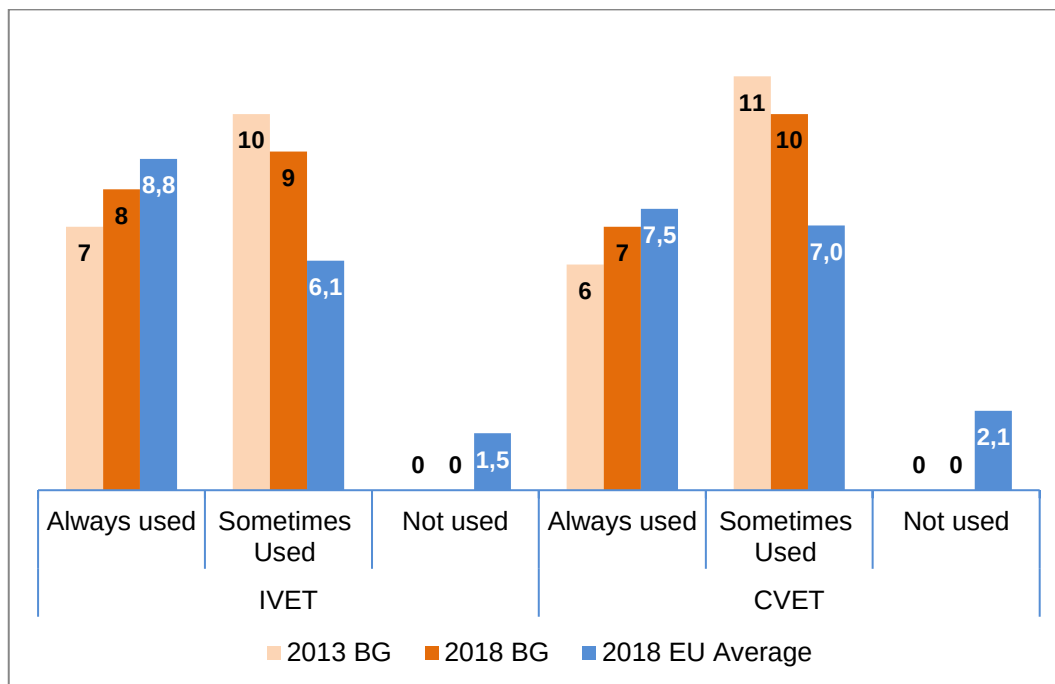
През 2018 г. България докладва известно подобряване на ситуацията в сравнение с 2013 г. по отношение на последователното използване на индикаторите на EQAVET за мониторинг на системата за ПОО. В сравнение с други държави, обаче, броят на индикаторите, използвани в България е малко по-нисък от средния брой използвани индикатори в ЕС по отношение на НПОО и ППОО.

⁽¹⁷⁾

<http://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp;jsessionid=E93A6393F8F3B11F23C80B0E8D42CB4A?idMat=124209>

⁽¹⁸⁾ Постановление № 36/ 13.03.2018 на Министерски съвет - <http://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp;jsessionid=E93A6393F8F3B11F23C80B0E8D42CB4A?idMat=124209>

Фигура 1. Използване на индикаторите на EQAVET



Забележка: От 17-те индикатора, предложени от препоръката от 2009 на EQAVET, 7 се използват винаги в НПОО в България през 2013 г. в сравнение с 8.8 средно в ЕС (2018).

Средните стойности за ЕС са изчислени на база на наличната информация за 31 от общо 35 системи за ПОО.

Източник: Изчисления на Cedefop на базата на проучвания на Секретариата на EQAVET за 2013 г. и данни за 2018 г.

1.6. Непрекъсната информация и обратна връзка по отношение на НПОО през периода 2015-2019 г.

Приоритетът на страната по отношение на НПОО за периода 2016-2020 г., посочен от Генералния директор за ПОО, е увеличаване на приложимостта на ПОО спрямо търсенето на пазара на труда на регионално и местно ниво.

Последните промени в ЗПУО (влизат в сила през м. януари предвиждат финансови стимули за училищата, които осъществяват ПОО за търсени квалификации на пазара на труда ⁽¹⁹⁾). През м. юли 2018 г. в Държавен

⁽¹⁹⁾ <https://www.navet.government.bg/bg/media/PMS-111.pdf>

<http://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?sessionId=3FC171D91D336F8F63BEACD342684B70?idMat=133514>

вестник е публикувано Постановление на Министерски съвет ⁽²⁰⁾ за приемането на списък със защитените от държавата специалности от професии, на критериите за определянето им, и на условията и реда за допълнително финансиране за издръжка на паралелки за придобиване на квалификация по защитени специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда. Списъкът е актуализиран през м. декември 2018 г. ⁽²¹⁾. За учебната 2018-2019 година, в списъка са включени 43 защитени от държавата специалности от професии, и 57 специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти. За тези специалности за учебната 2018-2019 година е осигурено допълнително финансиране. От м. февруари 2019 г. обучаваните в тези специалности получават допълнителни индивидуални стипендии. План-приемът в професионалните гимназии за учебните 2018-2019 и 2019-2020 години целенасочено предоставя повече места за ученици в тези специалности.

Повечето от специалностите, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда в периода 2016-2020 г. са в секторите металургия, строителство, електротехника. Анализ на потребностите е изготвен от МОН в сътрудничество с национално представителните организации на работодателите, като се вземат предвид данните за броя пенсионери (от НСИ) и учениците в ПОО, които се обучават по същите специалности (данни от МОН).

От 2014 г. МТСП изготвя годишни прогнози на потребностите от умения, които се финансират по ОП „Развитие на човешките ресурси“. Тези прогнози предоставят данни в краткосрочен план, средносрочен план (2016-2020) и дългосрочен план (до 2030 г.) за развитието на пазара на труда в България. Прогнозите ще бъдат предоставени на всички институции, които проявяват интерес по отношение на разработване и въвеждане на секторни политики в социално-икономическата сфера.

През м. април 2017 г. МОН в качеството си на НРТ за осигуряване на качеството, стартира двугодишен проект по Еразъм + КА3 за предоставяне на обратна връзка от пазара на труда към системата на НПОО. Проектът въвежда индикатори за измерване на качеството в областта на ПОО и събира данни за осъществяваното ПОО, като използва добрите практики от други държави-членки на ЕС (Дания, Естония, Финландия, Холандия, Полша,

⁽²⁰⁾ Постановление на Министерски съвет № 111/25.06.2018 - <http://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?idMat=128043>

⁽²¹⁾ Постановление на Министерски съвет № 352/31.12.2018 - <http://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?idMat=133514>

Швеция). Информацията ще бъде използвана като ориентир от професионалните гимназии и ще подкрепя работата на изготвящите политики, насочени към насърчаване на участието в ПОО (EQAVET, 2017b).

В периода 2017-2019 г., Cedefop предоставя технически консултации на България по отношение подобряване на „Управлението на прогнозирането на умения и подобряване на съответствието им с нуждите на пазара на труда“. Целта е подобряване на управлението и координацията на усилията, свързани с прогнозирането на умения, като съществуващите инициативи за прогнозиране на умения станат по-пригодни за разработването на политики, и се осъществи по-добра връзка между прогнозирането на умения и образованието и обучението (22).

В края на 2017 г. Дирекция „Професионално образование и обучение“ на МОН разработва пилотен модел за прогнозиране на уменията, в сътрудничество с национално представителните организации на работодателите, с оглед съобразяване на план-приема с нуждите на пазара на труда. Моделът се базира на очакваните нови работни места чрез заместване за следващите пет години във всеки икономически сектор (според Националната класификация на длъжностите и професиите). Моделът използва анонимни данни от Националния осигурителен институт на базата основно на трудови договори, както и на данни за обучаеми в системата на ПОО (изчислява се коефициент на заместване, който очертава дефицитите и областите, в които има несъответствие).

В резултат на работата в началото на 2018 г. МОН изготвя списък с 57 специалности, за които се очаква недостиг на умения на пазара на труда. Списъкът ще бъде актуализиран на годишна база.

1.7. Непрекъсната информация и обратна връзка към ППОО за периода 2015-2019 г.

От 2016 г. НАПОО използва докладите за самооценка на ЦПО, които предоставят ППОО за изготвяне на годишен анализ на тяхната дейност и за осигуряване на обратна връзка по отношение на качеството на предоставяните от тях услуги по професионално обучение. Изготвя се и годишен анализ на дейността на лицензираните центрове за професионално обучение, който съдържа статистически данни на осъщественото професионално обучение (брой обучаеми по професии, видове

(22) Източник: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>

квалификации, достъп до професионално обучение, проследяване на кариерното развитие на завършилите, сравняване на оценка по зададените критерии с резултатите от предходния период, използване на различни интерактивни форми и методи на преподаване, относителен дял на обучаемите, които участват в практическо обучение в реална работна среда, участие в национални и международни програми и проекти, сътрудничество със социалните партньори на местно и регионално ниво, и др.). Докладът за 2017 г. е публикуван ⁽²³⁾, а този за 2018 г. се подготвя.

През 2016 г. Българската стопанска камара (БСК) стартира изпълнението на проект „Развитие на национална система за оценка на компетенциите – MyCompetence“, за да подкрепи националната политика на пазара на труда чрез предоставянето на анализ и данни за необходимите умения в пет сектора на икономиката. Проектът се финансира от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г. чрез ЕСФ. Проектът надгражда резултатите, постигнати в рамките на проекта „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, изпълнен от БСК в периода 2009-2015 г. също в рамките на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. В рамките на този проект БСК разработва Национална информационна система за оценка на компетенциите – MyCompetence, която обхваща 20 икономически сектора. За периода декември 2017 г. – октомври 2019 г., БСК поема ангажимента да разшири капацитета и обхвата на инициативата MyCompetence, както и на подкрепящата я инфраструктура. Секторните компетентности модели (СКМ) ⁽²⁴⁾ се актуализират, разработват се електронни инструменти и е-обучения по трансверсални и специфични компетентности и се предоставят безплатно за ползвателите на системата. В момента се разработва модел за създаване, пилотиране и валидиране на електронен модул за анализ и оценка на потребностите от обучение на работната сила. MyCompetence се разширява, за да обхване още пет икономически сектора, а именно автомобилостроене („Производство на автомобилни части и аксесоари“), електротехника, минно дело и каменодобив, козметика и строителство (с изключение на „Довършителни работи“).

През м. ноември 2018 г. НАПОО стартира проект по Еръзъм+, Ключова дейност 2 „Проследяване на обучението и кариерния път на завършилите професионално образование и обучение, с цел подобряване качеството на

⁽²³⁾ <https://www.navet.government.bg/bg/dokumenti/dokumenti-na-napoo/>

⁽²⁴⁾ СКМ се разработват и валидират в периода 2010-2014г. в 20 сектора на икономиката.

професионалното образование и обучение“ (On Track). Проектът е насочен към разработване на система за проследяване на завършилите професионално образование и обучение от страна на професионални училища и други образователни институции, които осъществяват начално и продължаващо професионално образование и обучение. Системата за проследяване ще събира количествени и качествени данни за завършилите, свързани с по-нататъшно образование, заетост, кариерни пътеки, търсени умения и компетентности на пазара на труда и др., с цел предоставяне на обратна връзка на системата за осигуряване на качество на институцията от ПОО и информация по отношение на създаване на квалификации и програми в ПОО, планиране и осъществяване на учебния процес, допълнителни услуги като професионално ориентиране, подкрепа на обучаемите в ПОО, изграждане на мрежи на пазара на труда, осъществяване на учене чрез работа.

Глава 3

ССЦ 3 – Достъп до ПОО и квалификации за всички чрез по-гъвкави/ проходимии системи, професионално ориентиране и валидиране на неформално обучение и информално учене

3.1. Изходна ситуация през 2015 г.

В началото на отчетния период основните цели в средносрочен план са свързани с осъществяването на необходимите всеобхватни реформи в училищната система, включително модернизиране на учебните програми и подобряване на обучението на учителите ⁽²⁵⁾. Едно от нерешените предизвикателства е свързано с достъпа до образование на децата в неравностойно положение, и по-специално на децата от ромски произход, защото предстои приемането на новия Закон за училищното и предучилищното образование, което е сред една от специфичните за страната препоръки на Европейския семестър 2015 ⁽²⁶⁾.

За да се справи с предизвикателствата, пред които е изправена, България изготвя редица стратегии и законодателни промени ⁽²⁷⁾, насочени към: (i) улесняване на достъпа до ПОО, особено за лица със специфични потребности, като взема предвид и преждевременно напусналите училище и гарантира по-бързото посрещане на текущите нужди на пазара на труда; (ii) въвеждане на система за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и информално учене, както и за трансфер и натрупване на кредити в системата на ПОО; (iii) въвеждане на модел на дуално обучение („обучение чрез работа“), който да бъде прилаган както в началното, така и в продължаващото професионално обучение; (iv) адаптиране на програмите за ПОО в съответствие с нуждите на пазара на труда и включване на бизнес общността.

⁽²⁵⁾ Education and Training Monitor 2015, стр. 3

⁽²⁶⁾ Council of the European Union (2015), Council recommendation of 14 July 2015 on the 2015 National Reform Programme of Bulgaria and delivering a Council opinion on the 2015 Convergence Programme of Bulgaria, 2015/C 272/08,

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015_council_bulgaria_en.pdf

⁽²⁷⁾ Education and Training Monitor 2015, стр. 9

Преди 2014 г. Националната стратегия за учене през целия живот (2008-2013 г.) е насочена към осигуряване на по-широк достъп до ПОО и въвеждане на мерки по отношение на преждевременното напускане на училище. Националната стратегия за учене през целия живот (2014-2020 г.) предвижда мерки за предотвратяване и намаляване преждевременното напускане на училище като подкрепя на училищата чрез въвеждане на система за ранно предупреждение за възможно преждеременно напускане на училище (регистрация на отсъствията).

В рамките на финансиран от ЕСФ проект, иницииран от МОН и социалните партньори е разработена система за валидиране (2013-2014 г.) ⁽²⁸⁾ Валидирането е регламентирано в промените в ЗПОО (м. юли 2014 г.) и в Наредбата за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, която влиза в сила през 2015 г. В закона се посочва, че всички държавни образователни стандарти (ДОС) за придобиване на квалификация по професии трябва да бъдат разработени в съответствие с принципите на Европейската препоръка за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) – да бъдат базирани на единици резултати от ученето.

Приета е и нова Национална стратегия за учене през целия живот (2014-2020 г.), чиито приоритети включват и развиването на умения за управление на кариерата. Стратегията също предвижда повече и по-добри услуги по професионално ориентиране за младежи и възрастни, както и насърчаване на пътеки за учене в ПОО и съответното професионално развитие.

Приета е Актуализирана стратегия по заетостта (2013-2020 г.), която насърчава сътрудничеството между ПОО и органите за политиките на пазара на труда и заинтересованите страни с оглед прогнозиране на потребностите от умения, подобряване на съответствието между ПОО и пазара на труда, развиване на умения за управление на кариерата и подкрепа на лицата за осъществяване на прехода към заетост или задържане на определено работно място.

Приета е и Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията, която включва финансиране за обучение по български език на мигранти с оглед насърчаване на интеграцията и пригодността за заетост. През 2015 г. Агенцията за бежанците предприема мерки за включване на мигранти и бежанци в професионално обучение и езикови курсове.

⁽²⁸⁾ Проект: *Създаване на система за идентифициране и признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности (2013-15): нова възможност за моето бъдеще* изпълнен от МОН в сътрудничество с НАПОО, други заинтересовани министерства и социални партньори.

Националната квалификационна рамка за учене през целия живот (НКР) е приета през 2012 г. и се свързва с ЕКР (Европейската квалификационна рамка) и QF-EHEA (Рамката на квалификациите в Европейското пространство за висше образование) през юни 2013 г. Нивото по ЕКР трябва да бъде посочено в съответната квалификация, придобита от 2014-2015 г. нататък.

По отношение на Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), НАПОО изпълнява ролята на Национална координационна точка от 2012 г. Някои от принципите на ECVET са включени в изм. и доп. на ЗПОО през 2014 г.

В края на отчетния период, предизвикателствата, на които все още не е отговорено, са свързани с финализиране въвеждането на ECVET и подобряване на достъпа до образование, по специално на децата в неравностойно положение.

1.8. Приоритети на политиките за периода 2016-2020 г.

Приоритетите на страната в тази област за периода 2016-2020 г. според Генералния директор за професионално образование и обучение са насочени в две посоки:

(a) за младежи:

- (i) създаване на гъвкави пътеки за учене за учениците в ПОО;
- (ii) насърчаване на образованието и обучението в приоритетни за икономиката области и разработване на подходи за предоставяне на обучение по защитените от държавата професии;
- (iii) разработване на ефективна система за професионално ориентиране в училищата;

(b) за възрастни:

- (i) създаване на гъвкави пътеки за обучение в ПОО за възрастни , които имат втори шанс;
- (ii) подобряване на възможностите за валидиране на неформалното обучение и информално учене;
- (iii) увеличаване % на участието на безработни възрастни лица в учене през целия живот.

1.9. Основни действия, предприети през периода 2015-2019 г.

1.9.1. По-нататъшно структуриране на предлаганото ПОО в контекста на ученето през целия живот

Програмите за ПОО се разработват на базата на рамкови програми, утвърдени от министъра на образованието и науката. Нови рамкови програми са приети през м. март 2017 г. и ⁽²⁹⁾, и включват:

- общи разпоредби, включително и нормативна база, цел и предназначение на програмата;
- изисквания ⁽³⁰⁾: входящи (възраст, здравословно състояние, входящо образователно и квалификационно равнище), възможности за професионално развитие и образователни пътеки, форма/и на обучение (дневна, вечерна, задочна, индивидуална, дистанционна, дуална система на обучение, самостоятелно обучение);
- структура на учебната програма;
- съдържание на учебния модул (теоретично и практическо);
- условия за завършване (държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация и изпити за придобиване на квалификация по част от професия).

²⁹ Рамкови програми

Вид	НПО О	ППО О	Дуална система	За възрастни (16+)	Ниво по ЕКР	Степен на професионална квалификация	Продължителност (години)	Провежда се в
А	☑	-	☑	☑	2	1	≤0.5 ^(А) , 1 или 3	Училища и ЦПО
В	☑	☑	☑	☑	3 и 4 ^(А)	2 или 3	≤1.5 ^(А) , 1 или 4	Училища и ЦПО
В	☑	☑	☑	-	3-4	2 или 3	1, 2 или 5	училища
Г	☑	☑	☑	Само за възрастни	5	4	≤2 ^(А)	училища и професионални колежи
Д	☑	☑	☑	☑	2-4 част от професия	-	1	училища и ЦПО
Е	-	☑	☑	Само за възрастни	2-4 част от професия	1, 2, 3 или никаква	не е определена	училища и ЦПО

Бележка: ^(А) за програмите само за възрастни. НПОО – начално ПОО; ППОО – продължаващо ПОО. Само обучения по рамкови програми В предлагат достъп до висше образование при завършване и само при условие, че освен свидетелство за професионална квалификация е получена и диплома за завършено средно образование

⁽³⁰⁾ За обучаемите над 16 годишна възраст се прилагат различни изисквания.

Новите рамкови програми имат за цел да улеснят достъпа на гражданите до ПОО и да дадат възможност за придобиване и надграждане на професионалните квалификации в контекста на ученето през целия живот.

1.9.2. Професионално ориентиране

Планът за действие за 2016 г. на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г., приет през м. април 2016 г., предвижда по-нататъшно развитие на професионалното ориентиране и планиране за ученици и възрастни лица. Проектът „Система за професионално ориентиране в училищното образование“, финансиран от Европейския социален фонд (ЕСФ), стартира в периода 2016-2017 г. В резултат от изпълнението на проекта е създаден Национален портал за кариерно ориентиране на ученици ⁽³¹⁾, който предоставя разнообразни материали, които подпомагат кариерното ориентиране и улесняват учащите в избора на по-нататъшна образователна пътека в общото или професионалното образование.

Плановите за действие за 2017 г. и 2018 г. на Националната стратегия за УЦЖ и планът за изпълнение на Стратегията за развитие на ПОО за периода 2015-2018 г, също са насочени към:

- осигуряване на достъпно и висококачествено професионално ориентиране за ученици;
- осигуряване на услуги по професионално ориентиране на възрастни;
- подобряване на координацията и сътрудничеството между системите за професионално ориентиране в сферата на образованието и в рамките на услугите по заетостта.

1.9.3. Прозрачност, признаване, валидиране

1.9.3.1. Национална квалификационна рамка ⁽³²⁾

Национална квалификационна рамка за учене през целия живот (НКР) е приета с Решение на МС през 2012 г. и се състои от осем нива, които включват квалификации от всички нива и подсистеми на формалното образование и обучение, включително предучилищното образование. НКР се свързва с ЕКР (Европейската квалификационна рамка) и QF-EHEA (Рамката на квалификациите в Европейското пространство за висше образование) от юни 2013 г. Нивото по ЕКР/НКР трябва да бъде посочено в съответната

⁽³¹⁾ <http://orientirane.mon.bg/>

⁽³²⁾ Cedefop, 2017b.

квалификация от 2014-2015 г. нататък. От учебната 2017-2018 г. нивото по ЕКР/ НКР на професията, по която обучаемият придобива квалификация, се посочва в документите за завършване – свидетелство за валидиране на степен на професионална квалификация и удостоверение за валидиране на квалификация по част от професия. Това важи както за ученици, така и за възрастни обучаеми. Все още са необходими и други промени в законодателството, които да подпомогнат въвеждането на НКР. През 2015 г. е приет нов Закон за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) ⁽³³⁾, който също изисква промени в НКР. Трябва да бъде създадена работна група, която да изготви тези промени. След приемането на промените, посочени в Препоръката за ЕКР (от м. май 2017 г.), на работната група е възложено актуализирането на НКР. Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) участва в разработването и актуализирането на списъка на квалификациите в ПОО, включени в НКР. За да може НКР да постигне целите си, са необходими непрекъснати усилия за нейното прилагане.

1.9.3.2. *Валидиране* ⁽³⁴⁾

След приемането на Стратегията за развитие на ПОО в България (2015-2020 г.) през м. октомври 2014г. се приемат и промени в ЗПОО, които регламентират валидирането на предходно учене в ПОО. Институциите в ПОО организират валидирането по професиите и специалностите, включени в Списъка на професиите за ПОО (СППОО) ⁽³⁵⁾, които водят до придобиване на квалификации, съответстващи на ниво от 2 до 5 от ЕКР. Процедурата за валидиране на професионална квалификация по част от професия се улеснява с промените в ЗПОО от 2016 г., свързани с новия подход за разработване на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии на база единици резултати от ученето. По този начин кандидатите, които желаят да валидират уменията си, както и консултантите по валидиране и учителите в ПОО са улеснени в идентифицирането на професията, към която се отнасят знанията и уменията на кандидата, придобити чрез неформално обучение и

⁽³³⁾ Влиза в сила, считано от 1.8.2016 г.

⁽³⁴⁾ Cedefop, 2017b; Cedefop et al., 2017.

⁽³⁵⁾ <http://www.navet.government.bg/en/explanatory-notes-to-the-list-of-professions-for-vocational-education-and-training/>

информално учене, както и по отношение на необходимите доказателства, че тези знания и умения са идентифицирани и признати.

През 2015 г. влиза в сила специална Наредба за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности ⁽³⁶⁾. Наредбата очертава рамката за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или информално учене за придобиване на квалификация по професии, или признаване на степен на професионална квалификация по професия или на квалификация по част от професия. Осигуряването на качеството на процедурите по валидиране е регламентирано в Наредбата за осигуряване на качеството на ПОО от 2015 г. ⁽³⁷⁾. През 2017 г. скоро след приемането на тази наредба, лица над 16 години се възползват от възможностите за валидиране на своите знания, умения и компетентности в лицензираните центрове за професионално обучение. НАПОО води регистър на процедурите по валидиране, осъществени от ЦПО и им предоставя методическа подкрепа.

1.9.3.3. *ECVET*

Промените в ЗПОО от 2016 г. регламентират структурата на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии. Структурирането на квалификациите на база единици резултати от ученето е основният принцип на ECVET, който предоставя възможности за гъвкави пътеки за придобиване на квалификации. През 2017 г. и 2018 г. броят на ДОС, разработени на база на единици резултати от ученето нараства значително. Тези стандарти се одобряват с наредба на министъра на образованието и науката и се публикуват в Държавен вестник. ДОС са публикувани и на уеб страниците на НАПОО ⁽³⁸⁾ и МОН.⁽³⁹⁾

⁽³⁶⁾ Наредба № 2 Наредба за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, Държавен вестник № 96/2014:

http://www.navet.government.bg/bg/media/N2_Validirane_21_11_14.pdf

⁽³⁷⁾ Наредба № 01-845 от 19.10.2015:

<http://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&i=250&lang>

⁽³⁸⁾ <https://www.navet.government.bg/bg/darzhavni-obrazovatelni-standarti/doi-publikuvani-v-darzhaven-vestnik-i-p/>

⁽³⁹⁾ <https://www.mon.bg/bg/100305>

1.9.4. Националният план за действие по заетостта за 2019 г. е насочен към повишаване на активността и качеството на човешкия капитал

На 19 януари 2019 г. е приет Националният план за действие по заетостта (НПДЗ) ⁽⁴⁰⁾, който има за цел да повиши нивото и качеството на знанията и уменията безработните лица от групи в неравностойно положение на пазара на труда чрез преодоляване на регионалните различия по отношение дела на безработицата и дела на заетостта сред населението в трудоспособна възраст.

Прилага се комплексен подход, който включва предоставяне на обучение за придобиване на професионална квалификация по търсени на пазара на труда професии, обучение по ключови компетентности и последваща заетост според степента на придобитата квалификация. Професиите за професионално обучение се определят на базата на предварително проучване сред работодателите и техните искания, както и на базата на годишните проучвания, провеждани от Агенцията по заетостта сред работодателите за идентифициране на професии и специалности, които се търсят на пазара на труда. Курсовете за обучение се организират в различни професионални направления, в които е идентифициран недостиг на квалифицирана работна сила. Обучението по ключови компетентности е свързано с длъжностите. След успешно завършване на обученията, на висок процент от безработните лица ще бъде осигурена субсидирана заетост или несубсидирана заетост в реалната икономика.

Съдържащите се в НПДЗ мерки са насочени към групите в неравностойно положение, които са приоритетни групи за активната политика на пазара на труда:

Целеви групи	Подгрупи
1. Продължително безработни лица	• без квалификация и с ниско образование в т.ч. от ромски произход; • безработни на социално подпомагане.
2. Безработни младежи до 29 години	• безработни до 25г.; • младежи, които нито учат, нито работят (NEET's); • младежи, рано отпаднали от системата на образованието.

⁽⁴⁰⁾ Решение на Министерски съвет № 20

<https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/zaetost/nacionalni%20plan%20ove%20za%20deistvie%20po%20zaetostta/NPDZ%202019.zip>

3. Безработни без или с неатрактивна на пазара на труда професионална квалификация, независимо от възрастовата група	• безработни лица без квалификация от области с равнище на безработица над средното за страната; • безработни с недостиг на ключови компетентности; • безработни с ниско общо образование (включително от ромски произход); • безработни на социално подпомагане.
4. Безработни над 50 годишна възраст	• без квалификация и с ниско общо образование; • в пред пенсионна възраст; • с неатрактивна за работодателите квалификация.
5. Безработни лица с трайни увреждания	• безработни лица с квалификация, но с потребности от активиране; • безработни лица без квалификация.
6. Неактивни лица, желаещи да работят в т.ч. обезкуражени лица.	• от области с равнище на безработица над средното за страната; • без квалификация и с ниско общо образование; • в период на неактивност повече от две години.

За всяка една от целевите групи и подгрупи НПДЗ предвижда специфични програми и мерки, насочен към: активиране на неактивните лица в определени региони; мотивиране на безработните лица за активно поведение на пазара на труда; предоставяне на обучение (включително и чрез издаване на ваучери) за придобиване или повишаване на професионалната квалификация на безработни лица според техните индивидуални характеристики и спецификата на работното място; предоставяне на обучение (включително и чрез издаване на ваучери) за придобиване на ключови компетентности на безработни лица.

Очакваните резултати след прилагането на всички програми и мерки в рамките на НПДЗ за 2019 г. са включване на 11 483 безработни лица в обучение и осигуряване на заетост на 16 567 безработни лица ⁽⁴¹⁾.

1.9.5. Инициативи за предлагане на чиракуване

Законът за насърчаване на заетостта (2015) дава финансови стимули за работодателите, които наемат на пълно или непълно работно време за

⁽⁴¹⁾ В България е налице регулярна оценка на нетния ефект на активната политика на пазара на труда. Последната оценка е проведена през 2017 г., а нова оценка предстои да бъде проведена през 2019 г.

чиракуване безработно лице, насочено от поделение на Агенцията по заетостта. Стимулите включват финансова подкрепа за обучения, наставници, социални и здравни осигуровки.

ГЛАВА 4

ССЦ 4 – Ключови компетентности в НПОО и ППОО

1.10. Изходна ситуация 2015 г.

С приемането на новия Закон за предучилищно и училищно образование (ЗПУО) през м. септември 2015 г. (който също така води до промени в ЗПОО), политиката е насочена към по-целенасочено интегриране на ключовите компетентности в учебните програми на общото и професионалното образование. Дефиницията за ключови компетентности в закона съответства на Рамката на ЕС от 2006 г. Ключовите компетентности са в основата и на държавните образователни стандарти (ДОС) за придобиване на квалификация по професии. От 2014 г. стандартите са базирани на единици резултати от ученето (знания, умения и компетентности). Професионалното образование, осъществявано в професионалните гимназии включва обучение за усвояване на общообразователния минимум за средно образование, както и обучение за придобиване на професионална квалификация като повечето от стандартите за придобиване на квалификация по професии включват усвояването на ключови компетентности: чужди езици, ИКТ, инициативност и предприемачество ⁽⁴²⁾.

Постановление на Министерски съвет от 2015 г. ⁽⁴³⁾ определя реда и условията за осигуряване на ваучери за обучение на възрастни, съфинансирани от Европейския социален фонд (2020). По време на реализирането на програмата до 2020 г., всяко едно заето или безработно лице има право само на един ваучер за обучение по ключови компетентности ⁽⁴⁴⁾.

В периода 2014-2015 г. са приети няколко стратегии в подкрепа на развитието на ключови компетентности. Целите на тези стратегии могат да се разглеждат като основните двигатели на политиките в тази област. Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. насърчава продължаващото развитие на ключовите компетентности.

⁽⁴²⁾ Kovachev, L.; Nikolova, P.; Pavlova, M. (2016). Key competences in vocational education and training – Bulgaria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

⁽⁴³⁾ № 280

⁽⁴⁴⁾ Cedefop (2018). *Vocational education and training in Bulgaria: short description*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/600634>

Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в България (ПОО) за периода 2015-2020 г. поставя акцент върху придобиването на ключови компетентности за личностно и професионално развитие в средното ПОО. Тя предвижда промяна в съдържанието на ПОО чрез актуализиране на учебната програма на базата на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии. Националната стратегия за насърчаване и повишаване на грамотността (2014-2020 г.) подкрепя създаването на нов образователен стандарт за български език. Националната стратегия за въвеждане на ИКТ в българските училища (2014-2020 г.) е насочена към повишаване на интереса на учениците и мотивацията им за учене с помощта на иновативни методи, базирани на дигитални решения, както и към подобряване на езиковите и математическите им умения ⁽⁴⁵⁾.

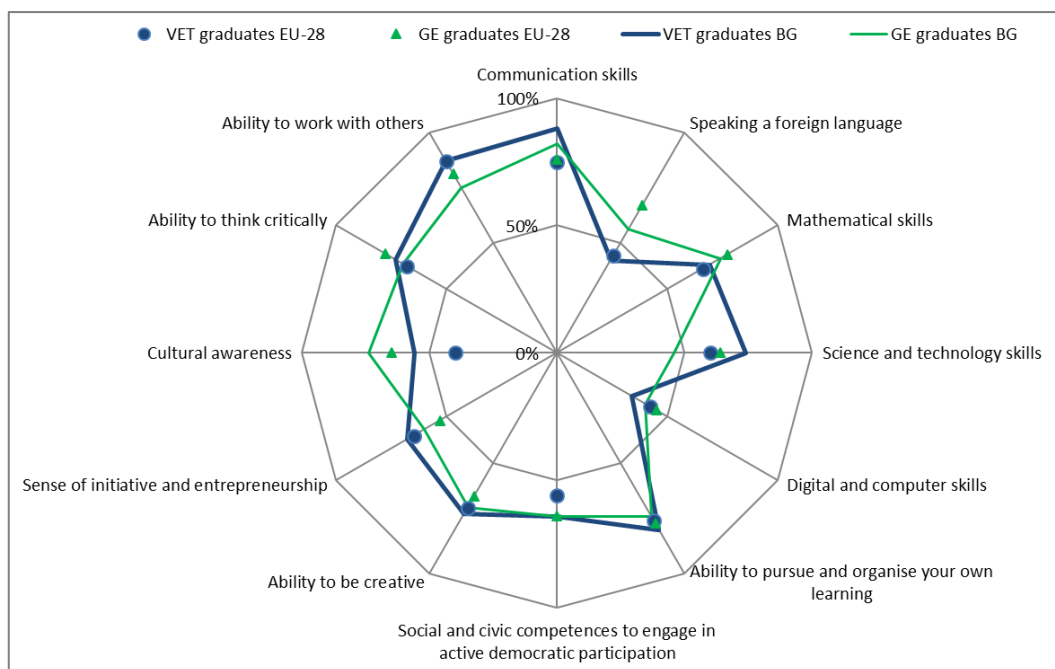
Проведено наскоро проучване ⁽⁴⁶⁾ показва, че в сравнение със завършилите общообразователни програми, завършилите програми за ПОО имат притежават:

- (a) по-добри умения (подредени по приоритетност):
 - (i) в областта на точните науки и технологиите;
 - (ii) за работа в екип;
 - (iii) по инициативност и предприемачество;
- (b) по-слаби умения:
 - (i) за отчитане на културните различия;
 - (ii) по отношение владееенето на чужд език;
 - (iii) в областта на дигиталните и компютърните технологии.

⁽⁴⁵⁾ Cedefop (2018). *Vocational education and training in Bulgaria: short description*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/600634>

⁽⁴⁶⁾ Cedefop (2017). *Cedefop European public opinion survey on vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 62. <http://dx.doi.org/10.2801/264585>

Фигура 2. Самооценка на придобитите умения в общообразователните програми и програмите за ПОО



Забележка: ОО: общо образование

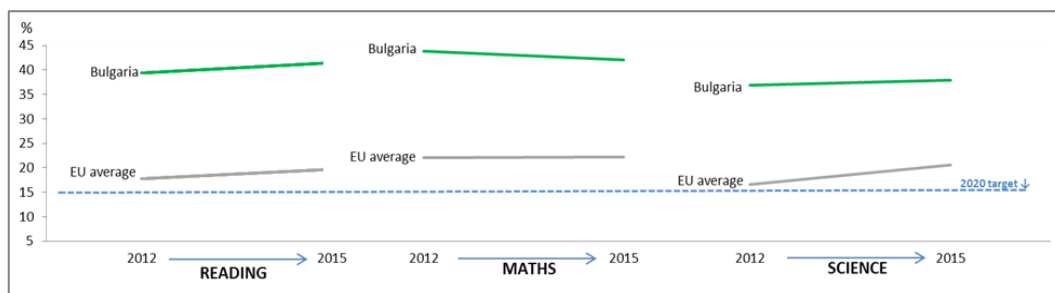
Респондентите се обучават във втори гимназиален етап. През лятото на 2016 г. са им зададени въпроси по отношение на цялостния им опит по време на втория гимназиален етап. Агрегираните данни да вземат предвид различните видове и сектори на ПОО, както и възрастта на респондентите.

Източник: Cedefop, 2017г.

Контекстът на ключовите компетентности през 2015 г. се характеризира главно с увеличаващия се дял на лицата с ниски постижения по четене и точни науки и намаляващия дял на лицата с ниски постижения по математика в сравнение с 2012 г. (

Фигура 3). Въпреки това, делът на лицата с ниски постижения в България е много по-висок от средния дял на ЕС, където се наблюдава същата тенденция.

Фигура 3. Дял на 15-годишните с ниски постижения по четене, математика и точни науки



Забележка: Ниски постижения означава невъзможност за достигане на Ниво 2 по скалата на PISA
Източник: ОИСП, 2014; ОИСП, 2016.

Тъй като в ПОО са включени 53% от всички ученици във втори гимназиален етап в страната ⁽⁴⁷⁾, тази тенденция трябва да бъде отразена и в ключовите компетентности, които се преподават в програмите за ПОО.

Актуализирането на действащото законодателство (ЗПУО и ЗПОО) и приемането на няколко стратегии, свързани с развитието на ключовите компетентности за кратък период от време (2014-2015 г.) се превръща в значително предизвикателство за тяхното прилагане, включително въвеждането на подхода за разработване на стандартите, базиран на единици резултати от ученето, актуализиране на учебните програми и интегриране на ключовите компетентности в държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии.

През 2015 г. сред препоръките на Европейската комисия и Съвета е България да увеличи дела на участие в образованието на деца в неравностойно положение ⁽⁴⁸⁾. Изпълнението на тази препоръка изисква насърчаване на придобиването на ключови компетентности за тази целева група.

1.11. Ключови компетентности в НПОО

Приоритетът на страната в тази насока за периода 2016-2020 г., както е посочено от Генералния директор за ПОО, е да се увеличи пригодността за заетост на завършилите чрез съчетаване на ПОО с придобиването на ключови компетентности.

В Таблица Таблица 2 са посочени ключовите компетентности, преподавани в началното ПОО в отчетния период.

Таблица 2. Ключови компетентности, разглеждани в периода 2015-2018 г.

НПОО	
Компетентности в областта на българския език и езикова грамотност	
Умения за общуване на чужди езици	ДА
Цифрова компетентност	ДА
Математическа компетентност	ДА

⁽⁴⁷⁾ Calculated from Eurostat; data for 2015.

⁽⁴⁸⁾ CSR 2015

Компетентност в областта на природните науки	ДА
Компетентност в областта на технологиите	ДА
Социална и гражданска компетентност	ДА
Компетентност за придобиване на умения за учене	
Финансова грамотност	
Предприемаческа компетентност	ДА
Културна осведоменост и изява	
Ключовите компетентности в пакет	ДА

Забележка: Списъкът се базира на Европейската референтна рамка за ключови компетентности за учене през целия живот; той е реструктуриран и разширен с допълнителни компетентности, които могат да се разглеждат като ключови.

Източник: Cedefop на база на информация от ReferNet

В Стратегията за развитие на ПОО (2015-2020 г.) се разглежда придобиването на ключови компетентности в средното ПОО за лични и професионални цели. Планът за действие за 2015 г. на Националната стратегия за учене през целия живот (2014-2020) също подчертава значението на ключовите компетентности. Той предвижда обучение в малък мащаб по умения за управление на кариерата, както и разширяване на образованието по предприемачество като ключова компетентност посредством обучаващи (тренировъчни) компании, панаири за млади предприемачи, както и чрез създаване на обучаващи предприятия в училищата по изкуствата и спортните училища.

В ЗПУО (2015) се подчертава ролята на ключовите компетентности за активното гражданство и пазара на труда. Законът очертава интегриран подход по отношение на ключовите компетентности в учебните програми на общото и професионалното образование. В държавните образователни стандарти са включени модули от общата и отрасловата професионална подготовка, базирани на резултатите от ученето, по които се изучава чужд език, ИКТ, и предприемачество (интегрирани през 2017 г.), както и за здравословни и безопасни условия на труд, опазване на околната среда, работа в екип. Представянето на обучаемите в ПОО по отношение на ключовите компетентности се следи с помощта на държавните зрелостни изпити (по български език и литература, който е задължителен, и още един допълнителен изпит по избор на учащия). Практически задачи дават възможност да се установят уменията на учащите за работа в екип, както и

уменията им да комуникират в екип, да организират работната си среда и да оценяват собствения си напредък.

Реформата от 2015 г., която въвежда дуалното обучение (Раздел 1.3) насърчава предприемаческите нагласи и умения посредством обучаващи (тренировъчни) компании.

През 2018 г. се приемат нови учебни програми за втория етап на гимназиалното образование (класове 11 и 12). Поставят се нови образователни цели пред учениците както в общото, така и в професионалното образование, включително модул „Гражданско образование“, насочен към придобиването на социални и граждански компетентности. Силният фокус върху развитието на политическа култура цели подкрепа за младите хора във взимането на самостоятелни и отговорни решения. Изпълнението на новите учебни програми ще започне през учебната 2020-2021 г.

За да стимулира придобиването на STEM и езикови компетентности МОН организира състезания за гимназисти, включително и в ПОО. Тези състезания се организират на местно, национално и международно ниво в тематични области като математика, информационни технологии, чужди езици, наука (физика, химия, биология, опазване на околната среда и др.). През 2018 г. са се провели повече от 73 национални състезания в различни области.

Националната програма „Обучение за ИТ кариера“ стартира през м. септември 2017 г. Програмата се осъществява в рамките на две учебни години, 2017-2018 и 2018-2019. Целта ѝ е да стимулира интереса на учениците в компютърните науки и приложното програмиране. Целевите групи са ученици от професионалните гимназии. Методите на учене включват комбинация от е-учене и присъствени часове през уикендите. Програмата се изпълнява от МОН, ИТ компании и университети. Програмата получава финансиране от държавния бюджет. Планира се нейното продължение за учебната 2019-2020 година с допълнителни обучения за учителите и възможности за валидиране на придобити по неформален път професионални компетентности.

1.12. Ключови компетентности в ПОО

Приоритетът на страната в тази област за периода 2016-2020 г. според Генералния директор за ПОО, е свързан с увеличаване на пригодността за заетост на обучаемите чрез съчетаване на ПОО с придобиването на ключови компетентности.

В Таблица 3 са посочени ключовите компетентности, преподавани в продължаващото ПОО в отчетния период

Таблица 3. **Ключови компетентности, разглеждани в периода 2015-2018 г.**

	ПОО
Компетентности в областта на българския език и езикова грамотност	
Умения за общуване на чужди езици	ДА
Цифрова компетентност	ДА
Математическа компетентност	
Компетентност в областта на природните науки	
Компетентност в областта на технологиите	ДА
Социална и гражданска компетентност	ДА
Компетентност за придобиване на умения за учене	
Финансова грамотност	
Предприемаческа компетентност	ДА
Културна осведоменост и изява	
Ключовите компетентности в пакет	ДА

Забележка: Списъкът се базира на Европейската референтна рамка за ключови компетентности за учене през целия живот; той е реструктуриран и разширен с допълнителни компетентности, които могат да се разглеждат като ключови.

Източник: Cedefop на база на информация от ReferNet

Обучението по ключови компетентности за възрастни се регламентира от законодателството в областта на ПОО и заетостта. Планът за действие за периода 2016-2018 г. за изготвяне на „Национална програма за развитие на Република България 2020“ насърчава ученето през целия живот, повишаване на качеството на обучението на възрастни, новите национални стандарти в ПОО и модулните програми, базирани на единици резултати от ученето с оглед подкрепа на заетите и безработните лица за придобиване на ключови компетентности в ПОО.

Стратегията за развитие на ПОО в България (2015-2020 г.) има за цел да увеличи броя на възрастните, които участват в обучение и да подобри придобиването на квалификации и ключови компетентности чрез допълване на професионалните знания и умения. Планът за действие към стратегията за периода 2015-2017 г. предвижда мерки за популяризиране на ключовите

компетентности и като умения за управление на кариерата. Част от тези мерки са изпълнени през 2017 г. и са насочени към икономически неактивни млади хора на възраст между 15 и 29 години, които не са в системата на образованието и обучението⁽⁴⁹⁾; безработни младежи до 29 години, които са в системата на образованието и обучението или работят⁽⁵⁰⁾; безработни и икономически неактивни лица над 29 години⁽⁵¹⁾. Обучителните мерки „Чужди езици“ и „Дигитална компетентност“⁽⁵²⁾ също са разработени през 2017 г. и са насочени към служители извън държавната администрация, със средно или по-ниско образование. Бенефициентите получават ваучери, 15% от стойността на които трябва да финансират⁽⁵³⁾.

⁽⁴⁹⁾ Схема "В действие", ОПРЧР 2014-2020.

⁽⁵⁰⁾ Схема образование и обучение за младежи", ОПРЧР 2014-2020.

⁽⁵¹⁾ Схема "Обучение и заетост", ППРЧР 2014-2020.

⁽⁵²⁾ BG05M9OP001-1.016 "Ваучери за заети лица".

⁽⁵³⁾ За 2017 г. отпусканите суми за ваучери за обучение са както следва:

- 3 професионално обучение:

- Първа степен на професионална квалификация (ЕКР 2) с продължителност не по-малко от 300 часа - 600 лева.
- Втора степен на професионална квалификация (ЕКР 3) с продължителност не по-малко от 660 часа - 1200 лева.
- Трета степен на професионална квалификация (ЕКР 4), с продължителност не по-малко от 960 часа - 1800 лева.

- За обучение по чужд език: за всеки чужд език с продължителност не по-малка от 300 учебни часа за три нива - 700 лева.

ГЛАВА 5

ССЦ 5 – Систематично въвеждаща квалификация и продължаващо професионално развитие на учители и обучаващи в системата на ПОО

5.1 Изходна ситуация през 2015 г.

През 2015 г. са налице редица предизвикателства по отношение на педагогическите кадри в ПОО, свързани по-специално със застаряването на учителите и обучаващите в ПОО, което води до възможен недостиг на кадри в бъдеще; необходимостта от предлагане на повече курсове за обучение на учителите по методи за преподаване на възрастни; необходимостта от обучение на учителите по дидактика и методи на преподаване според дуалната система; и необходимостта от продължаващо професионално развитие (ППР) при прилагане на подхода, базиран на единици резултати от ученето.

В същото време правителството приема следните стратегически документи, в които се съдържат целите на политиките по отношение на учителите и обучаващите в системата на ПОО:

- *Национална стратегия за развитие на педагогическите кадри (2014-2020 г.)*, която определя стратегическата рамка на образованието, обучението и професионалното развитие на педагогическите кадри в ПОО. Стратегията предвижда единна система за начално обучение, продължаваща квалификация и професионално развитие на учителите. *Националният план* (2014-2016 г.) за изпълнение на дейностите по стратегията е одобрен и публикуван.
- *Национална стратегия за развитие на ПОО (2015-2020 г.)*, която предвижда система за продължаващо обучение на учителите и обучаващите в ПОО в съответствие със завършеното от тях висше образование. Планът за действие за периода 2015-2017 г. предвижда мерки и дейности, свързани с обучение на вътрешни наставници, които да бъдат включени в практическото обучение в реална работна среда при дуалното обучение.
- *Национална стратегия за учене през целия живот (2014-2020 г.)*, която предвижда разработването и прилагането на актуални програми за професионално развитие на учителите, както и насърчаване на международната мобилност на учителите.

В програмите за ПОО участват четири основни типа учители или обучаващи:

- учители по общообразователна подготовка
- учители по професионална подготовка в ПОО
- обучаващи в училищата (в институции за ПОО)
- обучаващи в компаниите (наричани на национално ниво наставници в компаниите)

През 2014-2015 г според НСИ има 12 482 учители по професионална подготовка, които работят в 481 институции за професионално образование. Според данни от НАПОО, през 2014 г. 5047 обучаващи работят в 985 лицензирани центъра за професионално обучение (3660 преподават теория, а 1387 водят практическо обучение). През 2015 г., 13.36% от учителите са на възраст над 60 години и 50.42% от учителите са на възраст над 50 години.

Достъп до преподаване в професионални гимназии: изисквания за заемане на длъжността и въвеждаща квалификация

Учителите по общообразователна подготовка трябва да притежават образователно-квалификационна степен "магистър", "бакалавър" или „професионален бакалавър“ (НКР, ниво 6А; ЕКР, ниво 6) по:

- специалност, която съответства на учебния предмет, който преподават и професионална квалификация „учител“ или
- друга специалност и допълнителна педагогическа квалификация по предмета, който преподават.

Не се предоставя специализирано обучение за учителите по общообразователна подготовка в професионалните гимназии, тъй като е налице задължително изискване за общо образование, което по учебен план е едно и също за всички видове училища за едно и също образователно равнище.

За заемането на длъжността „учител“ по професионална подготовка в професионалното образование се изисква завършено висше образование на образователно-квалификационна степен "магистър", "бакалавър" или "специалист" и професионална квалификация "учител". В опита за актуализиране на предлаганото специализирано обучение на преподавателите по ПОО трябва да се подобрят връзките с пазара на труда, да се увеличи привлекателността на ПОО и работещите в компаниите специалисти и известни експерти да бъдат поканени да участват в професионалното обучение в институциите за ПОО. Не е необходимо те да притежават професионална квалификация „учител“.

Изискванията за квалификацията на обучаващите в центрове за професионално обучение са посочени в Държавните образователни

стандарты за придобиване на квалификация по професии ⁽⁵⁴⁾. Обучаващите трябва да са завършили образователно-квалификационна степен "магистър", "бакалавър", но не е необходимо да притежават педагогическа квалификация.

Според Наредба № 162/1997, обучението на учителите включва единен образователен минимум, в който се включва задължителна практическа подготовка, която се осъществява чрез **хоспетиране** (60 часа), текуща педагогическа практика (60 часа) и преддипломна педагогическа практика (100 часа). Преддипломната педагогическа практика трябва да бъде проведена под ръководството на учител и преподавател от висшето училище. Старшите учители са задължени да бъдат наставници ⁽⁵⁵⁾.

През периода 2014-2015 г. 94.18% от учителите са със завършена образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“, в сравнение с 92.69% през периода 2010-2011 г.

Обучаващи в компаниите: изисквания за достъп и въвеждаща квалификация

Наставниците в компаниите трябва успешно да са преминали специализирано обучение, предоставено от техния работодател, както и да притежават професионална квалификация по професията, по която се извършва обучението и да имат най-малко три години доказан професионален опит по същата професия.

Учители в професионалните гимназии: основни насоки за ППР

Учителите са задължени да участват в дейности за по-нататъшно обучение, без да е конкретизирана продължителността и съдържанието на обучението.

Определени университети организират продължаващо професионално развитие за учители/обучаващи и присъждат „професионално-квалификационни степени“, определени в Наредба. Продължаващото професионално развитие на учителите и директорите в ПОО се осигурява от специализирани звена към МОН, неправителствени организации и водещи компании.

Счита се, че обучението на работното място дава възможност на учителите да допълнят и повишат своите знания и професионални умения. То може да се провежда като професионална квалификация в училището, насочена към всички учители и да обхваща теми като: намаляване на дела на преждевременно напусналите училище, справяне с проблемите на

⁽⁵⁴⁾ <https://www.navet.government.bg/en/ser/>

⁽⁵⁵⁾ Според Закона за държавната просвета (1991), изменен през 1996 г.

учащите и др. Налице са и програми за обучение на учители (2012-2014 г.), насочени към повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти по ключови компетентности с помощта на последните технологии. Най-често използваните форми на вътреучилищно обучение са уъркшопите, дискусиите, семинарите, обученията и откритите уроци. Обученията извън училище не са толкова популярни главно поради финансови причини. По проект, финансиран от ЕСФ (Cedefop, 2015) се дава възможност на компаниите да дават на учители в сферата на ПОО възможност да усъвършенстват и да прилагат уменията си в работна среда.

Определянето на нивото на компетентност на обучаващите в ЦПО е отговорност на ръководството на съответния лицензиран център. Външният контрол (текущ и регулярен) се упражнява от НАПОО.

Планирането на дейностите по професионално развитие са на ниво училище и на регионално ниво. Професионалните училища трябва да определят потребностите от квалификация на своите учители, а РУО трябва да синтезират потребностите от професионално развитие и да осигурят възможности за различни форми на обучение. На национално ниво МОН анализира данните и изготвя програмни документи за продължаващото професионално развитие на педагогическите кадри.

Прилагането на процедурата “Усъвършенстване на системата за инспектиране на образованието” предвижда разработване на нов модел на инспектирането в училищното и предучилищното образование. След като приключи анализът на необходимостта от по-добри инструменти и процедури за инспектиране, се очаква разработване на държавен образователен стандарт за инспектиране (Министерство на финансите, 2015 г., стр. 39).

Обучаващи в компаниите: основни насоки за ППР

Със заповед № РД 09-997/02.04.2019г. на Министъра на образованието и науката е утвърдена програма за обучение на наставници за придобиване на основни педагогически и психологически знания и умения при работа с обучаваните за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Програмата е предназначена за лицата, които желаят да бъдат наставници в предприятията при провеждане на обучение чрез работа и включва: целите на обучението, разпределението на учебното време, учебното съдържание и очакваните резултати от обучението. В програмата е обяснена нормативната база на обучението чрез работа (дуална система на обучение), както и планирането, реализирането и оценяването на обучението чрез работа.

5.2 Въвеждаща квалификация за учители/ педагогически специалисти в професионалните гимназии за периода 2015-2019 г.

През м. ноември 2016 г. Министерски съвет приема Наредба за държавните образователни стандарти (ДОС) за придобиване на професионалната квалификация „учител“. Наредбата увеличава броя на учебните часове за начално обучение на учителите от 30% на 50%, и въвежда нови учебни области (като например управление на конфликти, предотвратяване на насилие, ИКТ в образованието и приобщаващо образование), както и нови учебни методи (като дистанционно обучение). Придобиването на учителска правоспособност се финансира приоритетно от държавния бюджет чрез субсидии за държавните университети. През м. март 2018 г. Министерският съвет добавя област „Педагогика на обучението по...“ към Списъка на приоритетни професионални области във висшето образование, така че тези програми да бъдат финансирани от държавния бюджет чрез държавни субсидии за студентите. Допълнително финансиране за въвеждаща квалификация на учители (и ППР) е определено по Оперативна Програма Наука, образование и интелигентен растеж, чрез проекта *Студентски стипендии – фаза 1*, който стартира през м. март 2016 г. и разполага с бюджет от 26 мил. български лева.

5.3 Въвеждаща квалификация за обучаващи в предприятията в периода 2015-2019 г.

Приоритетът на страната в тази област за периода 2016-2020 г. според Генералния директор за ПОО е свързан със създаването на модел за начално дуално обучение на наставници в компаниите.

Стратегията за развитие на ПОО (2015-2020 г.) предвижда обучение на наставници в компаниите и включва мерки за регламентиране на техния статут.

Проектът „Домино“ стартира през 2015 г. Той е финансиран от швейцарското правителство като пилотен проект за въвеждане на дуалното обучение в българската система за ПОО. „Домино“ е един от трите проекта, включени в пилотното прилагане на дуалното обучение в професионалните гимназии (Раздел 1.3). Проектът също допринася за предоставянето на начално и продължаващо обучение на наставниците в компаниите.

Националният план за действие по заетостта за 2016 г. (Раздел 3.2.4) подкрепя наставници в компаниите чрез допълнително заплащане от държавния бюджет в съответствие със Закона за насърчаване на заетостта. Финансовата помощ покрива само допълнително възнаграждение и не включва обучение.

Една от целите на двегодишния (2016-2017 г.) работен план, изготвен от държавното предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“ е провеждането на начално и продължаващо обучение на наставници в компаниите.

Промяна в ЗПОО, публикувана на 6 ноември 2018 г. въвежда изискването наставниците в компаниите да са преминали през специализирано обучение, което осигурява усвояването на основни педагогически и психологически знания и умения с оглед придобиване на необходимите ключови компетентности за подкрепа на обучаемите по време на обучението им в реална работна среда като част от програмата за дуално обучение. Съответстващата национална учебна програма се изготвя от МОН и ще бъде публикувана за обществени консултации преди да бъде официално одобрена и въведена в практиката ⁽⁵⁶⁾. Тя е факт от 2019 г. и е описана на стр. 45.

⁽⁵⁶⁾ <https://www.navet.government.bg/bg/zakon-za-profesionalното-obrazovani/>

5.4 ППР за учители/ обучаващи в професионалните гимназии в периода 2015-2019 г.

Приоритетът на страната в тази област за периода 2016-2020 г. според Генералния директор за ПОО, е свързан с повишаване и допълване на квалификацията на учителите и лекторите в ПОО по отношение на специалността им от висшето образование.

Стратегията за развитие на ПОО (2015-2020 г.) предвижда повишаване на уменията и квалификацията на учителите по техните специални предмети. Този процес изисква насърчаване на сътрудничеството между институциите в ПОО, компаниите и университетите, с акцент върху ППР и използването на ново оборудване и технологии в професионалното обучение.

Наредба на МОН от м. септември 2016 г. регламентира статута и професионалното развитие на учители, училищни директори и други педагогически специалисти. Според наредбата, продължаващото обучение на учителите трябва да се предоставя от специализирани звена. МОН създава и поддържа информационен регистър на одобрените програми за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти, които се предлагат от институции в сферата на висшето образование и от други обучаващи институции. Планирането, организирането, координирането, управлението и контролът на дейностите за повишаването на квалификацията на педагогическите специалисти на национално ниво се осъществяват от МОН, на регионално ниво - от РУО, а на общинско ниво - от общинските администрации.

ЗПУО (2016) регламентира професионалното развитие на педагогическите кадри, определя ППР като значим фактор за напредък в кариерата, който се измерва чрез система от квалификационни кредити и се удостоверява с документ. Педагогическите специалисти са длъжни да повишават квалификацията си в не по-малко от 48 академични часа за всеки период на атестиране. Тази политика е в процес на прилагане. Един квалификационен кредит се присъжда за 16 академични часа ППР (като не по-малко от 8 от тях са проведени в присъствена форма). Тази кредитна система гарантира възможности за натрупване, признаване и трансфер на кредити. Наредба № 5 от м. май 2015 г. също регламентира въпроси, свързани с ППР.

Планът за действие за 2016 г. на Националната стратегия за учене през целия живот (2014-2020 г.) включва мобилност по Програма Еразъм+, както и участие в платформите eТуинг и EPALe като инструменти за продължаващото професионално развитие на учителите.

5.5. ППР за обучаващите в предприятията за периода 2015-2019 г.

Предвидените мерки за начално обучение на наставниците в компаниите (Раздел 5.3) също обхваща и тяхното ППР. Близко 100 наставници в компаниите са обучени през 2015 г. (300 през 2016 г.) по практически аспекти на законодателството в ПОО и работа с обучаемите.

Заклучение

От 2015 г. насам България предприема редица мерки за реформиране на ПОО и законодателството в ПОО чрез въвеждане на дуалното обучение и засилване на гарантирането на качеството, включително чрез механизми за предоставяне на непрекъсната информация, която да подпомага мониторинга и развитието на началното и продължаващото професионално обучение. Постигнат е успех по отношение развитието на професионалното ориентиране, популяризирането на Националната квалификационна рамка и валидирането. Националният план за действие по заетостта от 2016 г. създава условия за обучителни мерки, насочени към придобиването на ключови компетентности и квалификация по професии с оглед предоставяне на допълнителна подкрепа на групите в неравностойно положение. Предприети са и мерки за подкрепа на развитието на ключови компетентности в рамките на началното и продължаващо ПОО. Приети са и значителен брой наредби и са реализирани проекти за насърчаване на началното и продължаващото обучение на учителите и обучаващите в сферата на ПОО.

Основните предизвикателства през 2017 г. са в областите, свързани с гарантиране на качеството и ключовите компетентности. Изготвят се доклади по отношение на качеството на професионалното обучение ⁽⁵⁷⁾, които разглеждат главно обучението на лица над 16 години, предприемат се стъпки в посока повишаване на съответствието между ПОО и нуждите на пазара на труда, вкл. и финансови стимули за училищата, които осъществяват ПОО по най-търсените квалификации ⁽⁵⁸⁾. В областта на ключовите компетентности през м. септември 2017 г. стартира национална програма “Обучение за ИТ кариера” за привличане на интереса на повече ученици от професионалните гимназии към компютърните науки и приложното програмиране ⁽⁵⁹⁾. По отношение на възрастните (също във връзка с насърчаване на пътища за повишаване на квалификацията), са предприети действия в областта на обучението по чужди езици и дигиталните технологии, наред с подкрепата под формата на получаване на ваучери за обучение, насочени към заетите в частния сектор и икономически неактивните лица, които не включени са нито в образованието, нито на трудовия пазар, както и на безработните ⁽⁶⁰⁾. Бяха

⁵⁷ Вж. стр. 14.

⁵⁸ Вж. стр. 16.

⁵⁹ Вж. стр. 31.

⁶⁰ Вж. стр. 32.

проведени публични консултации за изготвяне на ревизирия вариант на Препоръката за ключовите компетентности от 2018 г.

В сравнение с периода 2015-2017 г., основните промени през 2018 г. се осъществяват по отношение на средносрочни цели 1, 2, 4 и 5. По средносрочна цел 1, е създаден Консултативен съвет по ПОО с оглед участието на заинтересованите страни (включително представителите на гражданското общество) в създаването и прилагането на политиката в ПОО и реформата в средното ПОО ⁽⁶¹⁾.

По средносрочна цел 2 е създаден Национален инспекторат по образование ⁽⁶²⁾.

По средносрочна цел 4 са приети нови учебни програми във втория гимназиален етап с ясно изразен фокус върху изграждането на политическа култура, която да подкрепя младите хора при вземането на независими и отговорни решения ⁽⁶³⁾.

По средносрочна цел 5, промените в ЗПОО от 2018г. въвеждат изискването наставниците в компаниите да преминават специализирано педагогическо и методическо обучение с оглед придобиването на ключови компетентности, необходими за подкрепа на обучаемите при провеждане на практическата част от дуалното обучение ⁽⁶⁴⁾.

Предприетите действия показват, че са взети предвид Заклученията от Рига и приоритетите на държавната политика в ПОО за периода 2016-20 г. Въпреки това, информацията, която е на разположение на Cedefop показва, че един от проблемите, по който трябва да се продължи работа и в бъдеще е по-систематичното използване на индикаторите на EQAVET (Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение) за мониторинг на НПОО и ППОО.

⁽⁶¹⁾ Вж. раздел 1.3.3.

⁽⁶²⁾ Вж. раздел 2.2.

⁽⁶³⁾ Вж. раздел 4.2.

⁽⁶⁴⁾ Вж. раздел 5.3.

Списък на съкращенията

БСК	Българска стопанска камара
НКР	Национална квалификационна рамка за учене през целия живот
ППР	Продължаващо професионално развитие
ППОО	Продължаващо професионално образование и обучение
ППО	Продължаващо професионално обучение
ГДПО	Генерален директор за ПОО
БВП	Брутен вътрешен продукт
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
EQAVET	Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение
ЕКР	Европейска квалификационна рамка
ЕСФ	Европейски социален фонд
Евростат	Статистическата служба на Европейския съюз
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
МСКО	Международна стандартна класификация на образованието
НПОО	Начално професионално образование и обучение
СППОО	Списък на професиите за професионално образование и обучение
МОН	Министерство на образованието и науката
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
НПДЗ	Национален план за действие по заетостта
НЕЕТ	Лица, които не работят и не учат
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
PISA	Програма за международно оценяване на учениците
ППС	Паритет на покупателната способност
НРТОК	Национална референтна точка за осигуряване на качеството
QF-EHEA	Рамката на квалификациите в Европейското пространство за висше образование
РУО	Регионални управления на образованието
НОС	Национални образователни стандарти
ДОС	Държавни образователни стандарти
ПОО	Професионално образование и обучение

Библиография

[URLs accessed 30.11.2017]

- Cedefop (2014). Spotlight on VET: Bulgaria. Luxembourg: Publications Office.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8050>
- Cedefop (2015). Stronger VET for better lives: Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-14. Cedefop Reference series 98.
<http://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/publications/3067>
- Cedefop (2017a). On the way to 2020: data for vocational education and training policies: country statistical overviews: 2016 update. Luxembourg: Publications Office.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5561>
- Cedefop (2017b). European inventory of national qualifications framework 2016: Bulgaria. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/bulgaria-european-inventory-nqf-2016>
- Cedefop (2017c). European public opinion survey on vocational education and training. Luxembourg: Publications Office.
<http://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/publications/5562>
- Cedefop; European Commission; ICF (2017). 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning: country report: Bulgaria.
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_BG.pdf
- Cedefop (2018), Skillset and match (Cedefop's magazine promoting learning for work) – January 2018 issue 12.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9125>
- Cedefop ReferNet (2018), Bulgaria: 2018 update of VET policy developments in the deliverables agreed in the 2015 Riga conclusions. Unpublished.
- EEPO. 2014 Skills governance in Europe – Bulgaria. Developed by the European Employment Policy Observatory for the European Commission. Brussels: European Commission.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?langId=en&docId=15928&>
- EQAVET Secretariat (2014). Supporting the implementation of the European quality assurance reference framework: results of EQAVET Secretariat survey 2013–14. [http://www.eqavet.eu/Eqavet2017/media/Documents/Results-EQAVET-Secretariat-Survey-2013-2014-\(1\).pdf](http://www.eqavet.eu/Eqavet2017/media/Documents/Results-EQAVET-Secretariat-Survey-2013-2014-(1).pdf)
- EQAVET Secretariat (forthcoming). Supporting the implementation of the European quality assurance reference framework: results of EQAVET Secretariat survey 2018.

- EQAVET Secretariat (2017b), EQAVET Newsletter: Issue 16, December 2017.
[https://www.eqavet.eu/Equavet2017/media/Documents/43828-EQAVET-December-Newsletter_ENG-V3-\(002\)final.pdf](https://www.eqavet.eu/Equavet2017/media/Documents/43828-EQAVET-December-Newsletter_ENG-V3-(002)final.pdf)
- European Commission (2016). Education and training monitor 2016: Bulgaria.
https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-bg_en.pdf
- Eurostat. Pupils enrolled in upper secondary education by programme orientation, sex, type of institution and intensity of participation [database].
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=educ_uoe_enrs04
- Kovachev, L.; Ganova, P. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Bulgaria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_BG_TT.pdf
- Kovachev, L.; Nikolova, P.; Pavlova, M. (2016). Key competences in vocational education and training: Bulgaria. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_BG_KC.pdf
- Ministry of Labour and Social Policy (2016). National employment action plan 2016: for more and better jobs.
https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/zaetost/nacionalni%20planove%20za%20deistvie%20po%20zaetostta/NEAP_2016.pdf
- OECD (2014). PISA 2012 results in focus: what 15-year-olds know and what they can do with what they know. <https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-overview.pdf>
- OECD (2016). PISA 2015: PISA results in focus.
<https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>