



ПЪТНА КАРТА ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ОБЩИНА ПЛЕВЕН ПРЕЗ ПЕРИОДА 2023 - 2027





СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани съкращения.....	3
Въведение: курс към модернизация на ПОО в България.....	4
Визия за стратегическите посоки на развитие на ПОО в община Плевен до 2027 г.....	6
Кратък анализ на ситуацията на ПОО в община Плевен.....	11
Основни направления на действие в Пътната карта.....	16
1. Развитие на образователните и обучителни дейности, структури и процеси.....	17
2. Взаимодействие с партньорите в ПОО.....	27
3. Взаимодействие с външни организации – в страната и чужбина.....	35
4. Популяризиране на ПОО.....	36
5. Управление на качеството и мониторинг на изпълнението.....	38
Използвана литература.....	48

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

АЗ Агенция по заетостта

БСК Българска стопанска камара

БТПП Българска търговско промишлена палата

ДОС Държавен образователен стандарт

ЕК Европейска комисия

ЕСФ Европейски Социален Фонд

ЕКР Европейска квалификационна рамка

ЕСVET Европейската кредитна система за професионално образование и обучение

ЗПОО Закон за професионалното образование и обучение

ЗППК Закон за признаване на професионални квалификации

ЗСОМУП Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния

план ИКТ Информационни и комуникационни технологии КТ Кодекс на труда

ИКТ Информационни и комуникационни технологии

МОН Министерство на образованието и науката МТСП Министерство на труда и

социалната политика МИ Министерство на икономиката МТ Министерство на туризма МФ

Министерство на финансите

НАПОО Национална агенция за професионално образование и обучение

НКПД Национална класификация на професиите и длъжностите

НКР Национална квалификационна рамка

НАЦИД Национален център за информация и документация

НСИ Национален статистически институт

ПО Професионално обучение

ПОО Професионално образование и обучение

СППОО Списък на професиите за професионално образование и обучение ЦПО Център за професионално обучение



ЦПО Център за професионално обучение

ВЪВЕДЕНИЕ: КУРС КЪМ МОДЕРНИЗАЦИЯ НА ПОО В БЪЛГАРИЯ

Съгласно Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030) основна цел на ПОО и през следващите години ще бъде продължаване на тенденцията за повишаване равнището на заетост на наскоро завършилите ПОО и развитието на умения за професии на бъдещето, в съответствие с потребностите на пазара на труда и зелената и цифрова трансформация на икономиката. Съгласно Доклада за България, равнището на заетост на завършилите ПОО през 2018 г. е 66,4 % значително под средното за ЕС равнище от 79,5 %, макар че делът на учениците в ПОО в България е малко по-висок от средния за ЕС (51,3 % в сравнение с 49,3 % през 2016 г.). В Препоръката на Съвета относно националната програма за реформи на България за 2019 г. и съдържаща становище на Съвета относно конвергентната програма на България за 2019 г. (2019/С 301/02)⁶ е посочено, че приложимостта на ПОО към пазара на труда и наличието на дуално обучение продължават да бъдат недостатъчни. Основното предизвикателство пред развитието на ПОО в България е свързано с неговата адекватност, гъвкавост и качество, които да гарантират съответствие с бързо променящите се стандарти и потребностите на пазара на труда, като списък на професиите, образователни изисквания, учебно съдържание, степени на професионална квалификация и пътеки на образование, въвеждане на кредити в ПОО в контекста на Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET) и др.

Главните причини са свързани с остарели и недостатъчно добре работещи структурни елементи на системата, недостатъчно ефективното и структурирано сътрудничество със социално-икономическите партньори, както и отчасти - на недостатъчно участие в учене в процеса на работа, липсата на система на професионално ориентиране от най-ранна детска възраст и бавното въвеждане на дуалното обучение. Към това се добавят и ранното отпадане от училище преди придобиване на професионална квалификация и липсата на гъвкави възможности за повторно включване в професионално обучение.

От 2015 г. България предприема мерки за реформиране на законодателството в системата на професионалното образование и обучение. Разработване на нова адаптирана към потребностите на икономиката нормативна, (между) институционална и оперативна рамка за качествено и модерно ПОО, вкл. нов Закон за ПОО, нов Списък на професиите,

актуализиране на съдържанието в ПОО в съответствие с потребностите на икономиката. Но до този момент реалните промени се движат с много бавни стъпки.

С цел подпомагане провеждането на реформата в ПОО за модернизиране и адаптиране на ПОО към потребностите на пазара на труда, ще се създадат секторни съвети за уменията (ССУ), които са изцяло нов инструмент, който се ръководи от принципа на инициативата на заинтересованите страни. ССУ ще сформират партньорства и ще осигуряват непрекъснат диалог между различните заинтересовани страни по отношение систематизиране на информация за нуждите и уменията в съответния сектор, съвместно развиване на квалификациите и разработване на програми и модули за учене и преподаване.

Както се препоръчва и в Доклада на ЕК за България 2019 г., само целенасочени инвестиции могат да спомогнат за повишаването на привлекателността, качеството и адекватността на ПОО спрямо пазара на труда. В тази връзка е открита нова процедура BG05SFPR001-3.001 „МОДЕРНИЗИРАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ“, за финансова подкрепа от 70 млн. лева, чийто бенефициент е МОН в задължително партньорство с НАПОО. Тя се определя като „Операция със стратегическо значение“, тъй като ще има значим ефект върху системата на ПОО за засилване на връзката с пазара на труда и ще се реализира като дългосрочна операция със системен ефект на територията на цялата страна, като обхваща следните групи дейности от Приоритет 3 на Програма „Образование“ 2021-2027 г.:

1. Адаптиране на ПОО спрямо динамиката на пазара на труда.
2. Подкрепа за развитие на умения за професиите на настоящето и бъдещето.

Специфичните цели на процедурата са:

- Модернизиране на ПОО спрямо динамиката на пазара на труда чрез съвместна работа между училища и други доставчици на ПОО, бизнеса и други институции;
- Повишаване на уменията и компетентностите на педагогическите специалисти по професионална подготовка и на учениците в системата на професионалното образование и обучение в партньорство с бизнеса;
- Повишаване привлекателността на професионалното образование и обучение.

Реформите, финансирани по тази процедура ще бъдат структуроопределящи за развитието на ПОО в периода 2024 и 2027 година.

ВИЗИЯ ЗА СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ПОСОКИ НА РАЗВИТИЕ НА ПОО В ОБЩИНА ПЛЕВЕН ДО 2030

При разработването на „Пътна карта за устойчиво развитие на Професионалното Образование и Обучение в Община Плевен за периода 2024-2027 г.“, са взети предвид освен контекста на модернизация на ПОО, описан по-горе, също така и няколко важни глобални фактора. Те са видими тенденции в съвременното социално икономическо развитие на ЕС и изобщо на света, и се явяват както предизвикателства в новото време, така и нови възможности:

- Бързо променящите се условия на пазара на труда изискват все по-разнообразни умения и квалификации; Образователната система трудно догонва промените;
- Икономическото развитие на цели региони се променя и дава възможности за създаване на работни места, които изискват нови специфични умения;
- Разрастващ се брой на дигитални технологии и тяхното влияние върху работните места и професионалното развитие. Предимства, но и сериозна тревога и етични въпроси поражда разширяващата се приложимост на изкуствения интелект в различни сфери на живота;
- Огромна поляризация на потребностите от работни умения - от една страна такива, свързани с високите технологии и дългогодишна подготовка, а от друга са необходимите умения за професии и занаяти, които не са се променили съществено през последния век;
- Необходимост от по-голяма гъвкавост и индивидуализация на обучението, за да изгражда то реални знания и умения у всеки ученик и работник, а от друга да бъде адекватно на нуждите на работодателите;
- Повишени възможности за транснационална мобилност на работната сила.

„Пътна карта за устойчиво развитие на Професионалното Образование и Обучение в Община Плевен за периода 2024-2030 г.“ акцентира върху няколко приоритета, които произтичат от стратегическите документи на ЕС и РБ относно ПОО в контекста на реформите за модернизация на ПОО, които са започнали, но ще се ускорят чрез целенасочено финансиране от фондове на ЕС през следващия период. Те са обвързани също така с

идентифицираните регионални потребности, установени в проведените проучвания на ПОО в община Плевен в рамките на настоящия проект („Проучване на образователната политика в частта на професионалното образование, включително дуално обучение в община Плевен“. Второто проучване „Проучване на добри практики от България и ЕС в сферата на професионалното образование и обучение“, изпълнено по проекта, също дава част от идеите на Пътната карта:

Фокусиране върху уменията и компетенциите, необходими на регионалния пазар на труда, но в по-широките рамки на Европейския контекст

Подобряването на съответствието на професионалното образование на изискванията на бизнеса и улесняването на прехода от образование към заетост е заложена в Стратегия „Европа 2030“ и в Националната програма за развитие: България 2030. Подобряване на съответствието между образованието и изискванията на работодателите в община Плевен чрез създаване на учебни планове и квалификационни профили, отговарящи на нуждите на регионалния пазар на труда, ще увеличи шансовете на учениците и другите групи обучаеми за намиране на работа след завършване на обучението. От друга страна, не по-малко важно е придобиването на съвременни универсални умения и ключови компетентности, които да създадат предпоставки за гъвкава приспособимост към променяща се бизнес среда. Трябва да се има предвид, че новите предизвикателства принуждават бизнеса да предприема решителни промени, които изискват повишена адаптивност и от служителите на фирмите, неколккратно преквалифициране и понякога мигриране в друго населено място, дори държава. Уникалното право на гражданите на ЕС на трудова мобилност и установяване във всяка една държава членка значително променя перспективата на образованието и професионалната подготовка.

Индивидуализиране на подхода към

В постигането на тази цел водещ пример е германският модел на ПОО в който, „способността за изпълнение на професионални задачи“ се отнася до профил от умения,

**професионалната
подготовка за всеки обучаем**

който отразява не само текущите нужди на бизнеса или съответната индустрия, но и концепцията за професионално призвание. Изграждането на този профил на умения има за цел да гарантира изпълнението на изискванията на Закона за професионалното обучение: (i) способност за упражняване на квалифицирана професия; (ii) задоволяване на нуждите на променящия се пазар на труда.

**Сътрудничество между
институциите на ПОО и
всички заинтересовани
страни**

На първо място местният бизнес в община Плевен би трябвало да осигури на учащите възможности за придобиване на практически опит в реална среда, а на своите служители - възможности за учене на работното място, в сътрудничество с професионалните гимназии и центровете за ПОО .

Браншовите организации на регионално и национално ниво представляват интересите на големи професионални групи и имат отношение към тяхното обезпечаване с кадри и следователно са заинтересована страна. Но освен тях има и други форми на придобиване на важни умения и подготовка – като работа с НПО по проекти, НПО-та, които работят в сферата на придобиването на личностни и професионални умения, необходими за реализация на пазара на труда, както и образователна и професионална мобилност по програма Еразъм плюс на ЕС.

**Интегриране на дигиталните
технологии в ПОО в
съчетание със „зелени“
умения**

В съвременните условия дигиталните технологии играят решаваща роля във всички сфери на живота. Ето защо е необходимо те да се интегрират в процеса на обучение за подобряване на качеството на образованието и обучението, но също така да залегнат в учебните програми като сфера на професионална реализация, която е най-бързо развиваща се. Системите за ПОО в община Плевен следва по-добре да предвиждат

нарастващия темп на иновациите и цифровизацията с нови инструменти и методики на преподаване. В тази връзка трябва да се изгражда капацитет на ПОО в подкрепа на иновациите и цифровизацията: чрез стратегии за интелигентна специализация и изследвания и развиване на умения за twin transition - едновременно зелен и цифров преход (Рамка на ЕС за „зелени“ компетентности „GreenComp“);

Стимулиране на предприемачеството

Колкото повече граждани в община Плевен проявят предприемаческа нагласа и се реализират трудово чрез собствен бизнес, толкова по-жизнена и устойчива ще бъде местната икономика и съответно просперитета на общината. ПОО в района трябва да подкрепи по всички начини младите предприемачи, но за това са необходими и специални политики на местната власт. Директивите на ЕС за преход към „зелена икономика“ поставят акцент върху стимулиране на „зеленото предприемачество“, а Социалният Фонд на ЕС – върху необходимостта от „социално предприемачество“. Предприемачеството се възприема като един от актуалните инструменти за „овластяване“ на младите хора. Особено внимание и усилия трябва се насочат към тези млади хора, които се намират извън системите на заетост, образование или обучение (т. нар. NEETs и др.).

Насърчаване на ученето през целия живот и повишаването на уменията, в крак с професиите на бъдещето

ПОО трябва да създаде възможности за всички целеви групи работещи да продължават образованието и обучението си и да придобиват непрекъснато нови умения през цялата си кариера, както и да получават допълнителни обучения в специфични умения, свързани с професиите на новото време. Това ще помогне да се гарантира, че работната сила остава конкурентоспособна и адаптивна към променящите се нужди на пазара на труда.

Прилагане и поддържане устойчиво във времето на система за осигуряване на качеството Доставчиците на ПОО в община Плевен би трябва да разполагат с ефективен механизъм за осигуряване на качество, за да гарантират, че обучението, което предоставят, отговаря на най-високите стандарти и е с устойчиво във времето качество. Този механизъм включва и оценка и мониторинг на изпълнението

Насърчаване на приобщаването и многообразието Доставчиците на ПОО трябва да гарантират, че техните програми за обучение са достъпни за всеки, независимо от неговия произход, пол или способности. Това ще гарантира, равните възможности за достъп до ПОО и ще допринесе за развитие на регионалния пазар на труда и приобщаване на всички лица в трудоспособна възраст.

На база на проведеното „Проучване на образователната политика в частта на професионалното образование, включително дуално обучение в община Плевен“ могат да се формулират и няколко специфични цели, свързани с особеностите на местното развитие:

- Повишаване на популярността на ПОО и издигане на имиджа му в общината и областта;
- Интегриране на всички групи в учебна и трудоспособна възраст на пазара на труда;
- Преодоляване на резервираността към дуалната система на ПОО и повишаване степента на сътрудничество между местните фирми и доставчиците на ПОО.

Настоящата Пътна карта и План за действие към нея отразяват политиката за професионално и дуално образование, нуждите на местния пазар и адаптиране на образованието към нуждите му.

Двата документа са динамични - дават възможност за постоянно актуализиране. Те адресират идентифицираните бариери, текущото състояние и тенденции, целите, мерките и дейностите за посрещане на нуждите на бизнеса от квалифицирана работна ръка, както и нуждите на системата на ПОО в общината. Те отразяват и конкретните нужди от

- квалификация в отделните сектори, нуждите от нови умения и квалификация, включително на преподавателите в ПГ и ЦПО
- подобряване на материалната база, нуждите от мониторинг, на процесите и механизъм за осъвременяването им,



- нужните мерки за повишаване информираността и взаимодействието на заинтересованите страни - граждански сектор, общинска администрация, бизнес и образователна общност,

Документите дават и стратегически, и конкретни насоки за разработване и изпълнение на адекватни и ефективни мерки за преодоляване на очертаните проблеми на общинско ниво.

КРАТЪК АНАЛИЗ НА СИТУАЦИЯТА НА ПОО В ОБЩИНА ПЛЕВЕН

Професионалното образование в община Плевен обхваща мрежа от 15 професионални гимназии и 24 ЦПО.

Професионалните гимназии с прием след VII и VIII клас се намират в гр. Плевен и предоставят професионална и общообразователна подготовка, необходима за придобиване на средно образование. Училищата, които осигуряват професионално образование са професионалните гимназии, училищата по изкуствата и спортните училища. В допълнение към тях са гимназиите и средните училища с професионални паралелки, които се обучават по учебна програма, отделна от основната.

Дуална система на обучение се прилага в 7 паралелки в 4 професионални гимназии

С най-голям дял при профилираните паралелки в община Плевен са паралелките с профил „чужди езици“. Непосредствено след тях се нареждат паралелките в т.нар. STEM направления: математика, информатика, природни науки и информационни технологии. Наблюдава се нарастващ интерес към професии като системен програмист.

В професионалните гимназии на община Плевен може да бъде придобита професионална квалификация в различни сфери на икономиката.

Гимназиите осигуряват обучение по професии и специалности от професионални направления, според нуждите на икономиката в региона. Обхванати са основни специалности, които и към настоящия момент могат да задоволят търсенето на бизнеса от специалисти със средно образование в следните направления – строителство, металообработване и машиностроене, транспорт, подемна, строителна и транспортна техника, производство на изделия от дървесина, електроника и химични технологии.

Професионалните гимназии в сферата на обслужването са с професии и специалности от сектор туризъм - ресторантьорство, хотелиерство, производство на хранителни продукти, лозарството и винарството, облеклото и текстила, и фризьорство.

В гр. Плевен функционират и 24 Центъра за професионално обучение, които осъществяват професионално обучение на лица, навършили 16 години съгласно изискванията на НАПОО. Обучението е насочено към придобиване, актуализиране и усъвършенстване на професионална квалификация или преквалификация по професия или по част от професия

с I, II и III степен на професионална квалификация. Основните целеви групи, на които предоставя своите услуги по обучение, ориентиране, мотивация и ключови компетентности, са:

- регистрирани в ДБТ безработни лица от рисковите групи на пазара на труда с акцент върху младежите до 29 години, абитуриенти от домовете за деца, лишени от родителски грижи, имигранти и др.;
- заети лица на принципа на самофинансиране;
- работодатели, на които предлага: дуално обучение, семинари за обучение на наставници, курсове от стандартната си програма (по лицензия) за придобиване на степен на професионална квалификация, по част от професия и ключови компетентности;
- обучение на заети лица по схеми на ОП „РЧР” - с ваучери и др.;
- курсове по заявка на работодател при стриктно спазване на всички негови изисквания относно съдържание, продължителност, време и място на провеждане и т.н..

Най-активна дейност сред тези центрове развива Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение” (ДП „БГЦПО”): то е най-активно в популяризирането на своята дейност и партньорството с работодатели. Само през 2022 г. в техни обучения са включени над 600 човека

SWOT АНАЛИЗ

СИЛНИ СТРАНИ

- Наличие на традиции и значителен опит в ПОО
- Наличие на достатъчно на брой учебни заведения в общината, които покриват нуждите на населението от ПОО
- Предлаганите специалности, повечето от които са с осъвременен профил са голям брой;
- Успешно реализиран план-прием за учебната 2022/2023 г. в паралелки с дуално обучение - има 7 паралелки с дуално обучение в 4 професионални гимназии
- Успешно представяне на ДИ за придобиване на професионална квалификация
- Успешно представяне на изявени ученици в национални състезания, конкурси и олимпиади



- Поддържане на разширен списък от предлагани курсове по различни специалности от мрежа от голям брой ЦПО в община Плевен
- Постоянно разширяване на обема от предоставяните комплексни услуги и квалификационните курсове.
- Успешно включване на ЦПО и БГЦПО клон Плевен в работа по проекти с национално и европейско финансиране
- Сътрудничество с международни Академии в сферата на компютърните науки с международно признати сертификати - Cisco, Komp TIA+ и MikroTik
- Създадени и действащи ученически фирми по програма на американската организация "Джунниър Ачийвмънт - България"
- Добро сътрудничество с НПО, които включват в дейността си работа с деца и младежи от уязвимите групи. „АРЕТЕ“, „АМАЛИПЕ“, „Постоянна ромска конференция“
- Професионалните гимназии работят по кариерно ориентиране и популяризиране на изучаваните специалности и професии, като всяка година организират посещения в други училища и едnodневни посещения в местни фирми.
- Активно участие в инициативата Европейска седмица на професионалните умения
- Организират се онлайн и присъствени срещи от местния бизнес - „Дни на отворените врати“
- Някои от гимназиите притежават официален Youtube канал, чрез който се популяризира учебния процес и опита придобит по време на учебни практики
- В някои от професионалните гимназии е налице добре обезпечена материална база, но в други не са създадени необходимите условия за практическо обучение

СЛАБИ СТРАНИ

Негативни аспекти, свързани с учениците и техните семейства:

- Учениците в ПГ в по-голямата си част са с по - ниски оценки и по-слабо заинтересовани от учебния процес, в резултат на което има голям процент отсъствия, което от своя страна води до неусвояване както на теоретични, така и на практически знания
- В дуални паралелки се записват предимно ученици от малцинствени групи, които нямат голям интерес
- Влошено финансово състояние на семействата и невъзможност на родителите да издържат децата си в града, което принуждава учениците да преминават от дневна в самостоятелна форма на обучение, което често води и до отпадане от образователната система или ниски резултати



- Нереалистични очаквания на младите хора относно заплащането на труда и трудови задължения
- Липса на трудови навици и достатъчна отговорност сред младежите
- Отпадане на значителен дял от учениците след 7-ми клас, вследствие на което се увеличава дела на населението с ниско образование, което влошава образователния статус на населението в областта (18.9% от населението през 2018 г. е с основно образование или е неграмотно при 17.4% средно за страната).

Проблеми, произтичащи от образователната система:

- Прекалено теоретично съдържание на обучението
- Недостиг на учители с практически опит в съответната специалност, недостатъчна обученост на учителите по професионалните предмети в съвременни методи на преподаване
- Експертното мнение на учителите от професионалните гимназии не е взето под внимание, когато се съставят учебници, методически планове, нормативна база
- Разминаване между придобитата квалификация и възможността за реализация на пазара на труда
- Мнението на много представители на бизнеса е, че в Община Плевен липсват както обучени кадри, така и кадри за позиции без изисквания за образование. Липсата на персонал е ограничителния фактор за поемане на нови поръчки и клиенти. Едни от най-едрофицитните специалисти са технолози и инженери
- Липса или недостатъчно проучване на потребностите на бизнеса; Липсва технология за събиране на своевременна информация относно потребностите на бизнеса от кадри

Проблеми, произтичащи от нагласите на бизнеса и неговите финансови и организационни възможности

- Динамиката в структурите на бизнеса е най-голяма; всички други структури в обществото се движат и реагират по-бавно - училището, учебните програми, учителите, общинската администрация, съответно трябва да се постигне по-добро синхронизиране с усилия и от двете страни;
- Голяма част от съвременните фирми в община Плевен действат в ситуация на несигурности и липса на планиране, което им пречи да формулират дългосрочни прогнози за потребността им от кадри
- В структурата на бизнеса преобладават микро и малки фирми, които нямат финансова възможност да изградят организационна структура, която да предоставя добри условия за обучение на чираци и стажанти



- Във фирмите често липсват специалисти с умения, желание или възможност да обучават ученици. Често причината е, че те трудно съвместяват функцията на наставника със собственото си трудово натоварване, както и в липсата на финансов стимул за допълнителното им натоварване;
- Динамиката на съвременния живот налага и динамични промени в изискванията към кадрите
- Работодателите предпочитат да наемат кандидати с опит;
- Ниското заплащане, което се предлага от българските фирми в сравнение с това, което може служителите и работниците да получат в страните на ЕС, ги поставя в неконкурентна позиция за работна ръка и специалисти;
- Работодателите очакват да получат финансова подкрепа за извършването на обучителните дейности на учениците на територията на своята фирма – било под формата на програми за финансиране на заплащането на учениците или на наставниците им или като данъчни преференции;
- При навлизането на трудовия пазар младите хора се сблъскват с реалност, която се разминава с очакванията, създадени в училище;
 - В българските фирми се правят редица нарушения на трудовото право, най-вече по отношение на времевата заетост и размера на заплащане; организацията на труда често е на ниско професионално ниво;
 - Работодателите не се съобразяват, че за младите хора е необходим период на адаптация към 8 часов работен ден, трудова дисциплина и голяма натовареност.
- Основен проблем и за образователната система и за бизнеса е липсата на вдъхновяващи лидери – специалисти, които да предадат страстта си към професията и да увличат младите хора.



ВЪЗМОЖНОСТИ

- Провеждане на активна разяснителна работа сред работодателите за необходимостта и ползността на ПОО;
- Подпомагане на работодателите да повишат капацитета си за работа с ученици, обучавани в дуално обучение и в стажове, както и при осигуряване на първо работно място;
- Въвличане на всички заинтересовани страни в обсъждания, свързани с взимане на решения за промени и редовно представяне на резултати от мониторинга – представители на бизнеса, браншови организации, НПО и на институциите на на ПОО в общината;
- Сформиране на обществен съвет за ПОО , в който има представители на всички заинтересовани страни – община, училища, ЦПО, работодатели, бизнес организации и НПО
- Подобряване на жизнената средата и на условията за развитие на бизнеса;
- Стимулиране на предприемачеството;
- Мотивиране на фирмите в общината;

ЗАПЛАХИ

- Засилване на демографската криза и обезлюдяването
- Влошена икономическа ситуация
- Закриване на местни фирми и бизнеси
- Задълбочаване на несъответствието между съдържанието на учебния материал и практиката поради неадекватни образователни и обучителни политики

ОСНОВНИ НАПРАВЛЕНИЯ НА ДЕЙСТВИЕ В ПЪТНАТА КАРТА

Постигането на гореизложените стратегически цели в контекста на последните постановки на ЕС за ПОО, от една страна, и на конкретната локална ситуация и потребности, от друга, могат да бъдат операционализирани в пет основни направления на дейност:



1. РАЗВИТИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ И ОБУЧИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ, СТРУКТУРИ И ПРОЦЕСИ

Цели:

- Оптимизиране на вътрешните структури, процеси и взаимодействия, за да могат по-ефективно да изпълняват функциите си;
- Подобряване на съдържанието и методиките на преподаване при изпълнение на образователните дейности и обучения;
- Оптимизиране на използването на наличните ресурси и работещи модели;
- Въвеждане на иновативни, приложими за община Плевен модели, методи и подходи;
- Мониторинг, оценка и повишаване на качеството на всички дейности на база задълбочен анализ.

За да бъдат постигнати целите на това направление се препоръчва изпълнението на следните дейности:

1. Осъвременяване на програмите и учебното съдържание

1.1. *Адаптиране на програмите към нуждите на обучаемите в системата на ПОО*

Според Доклад на Световна банка (СБ) резултатите, както от националните изпити за външно оценяване, така и от PISA показват по-висока концентрация на ученици с по-ниски резултати в ПОО, отколкото в общото образование. В същото време на учениците в ПОО се налага да изучават по-обемни учебни програми, тъй като професионалното образование в България обхваща учебните програми както по общообразователната подготовка, така и на ПОО. Комбинацията от сложни учебни програми и ниски постижения в крайна сметка води до обезсърчаване и загуба на мотивация от страна на учениците и увеличава риска от отпадане. Докладът на Световна банка определя и необходимостта от целенасочена политика за специална целева група - групата на учениците с по-ниски образователни постижения, които са с по-голяма концентрация в ПОО. Основен акцент в работата с тази група учащи следва да бъде балансираното и атрактивно предлагане на учебно съдържание и форми на обучение с ясно практическо приложение.

Програмите и учебното съдържание за ПОО се разработват от МОН и НАПОО и експертите им са отговорни за промените в тях на национално ниво. Въпреки че тези програми не винаги отразяват мненията на учителите, работещи с ученици с различни образователни потребности, учителите, директорите, РУО Плевен трябва да бъдат проактивни и да

изпращат своите препоръки към МОН и НАПОО, като потърсят сътрудничество и с други заинтересовани страни в страната - професионални училища, ЦПО и НПО, които работят в сходна ситуация и да предложат изменения на съдържанието и формата, която да отразява актуалните локални потребности и възможности на целевите групи обучаеми.

1.2. Адаптиране на програмите и учебното съдържание към потребностите на съвременния бизнес и в частност на местния бизнес

Тази адаптация може да се постигне чрез следните действия:

- Провеждане на работни срещи или експертни интервюта с експерти и мениджъри от съответните бизнес сфери, свързани с изучаваните специалности за обсъждане на следните теми, свързани с учебното съдържание и начините то да бъде актуализирано:
 - потребностите от конкретни знания и умения, необходими в практиката;
 - дефицити в знанията и уменията, забелязани при предишна работа с ученици;
 - достоверни източници на необходимата информация;
 - възможност на фирмите да съдействат с наставници или обучители на учителите.

- Провеждане на консултации с експерти в професионалните сфери, в които работят професионалните гимназии, външни за общината;
- Прилагане на иновативни за България модели, методи и подходи, взимствани от чужбина, но приложими за община Плевен;
- Събиране на актуална информация веднаж годишно от работодателите и браншовите организации – като част от механизма за мониторинг на ПОО, описано е по-подробно как може да се реализира в направление 5 на настоящата Пътна карта.

2. Оптимизиране на план-приема на професионалните гимназии в общината

Идеята на тази оптимизация е да се използват много по-целесъобразно наличните ресурси, което предполага избягване на дублирането на професионални паралелки и профили, които не могат да привлекат достатъчен брой ученици.

Организирането на срещи между професионалните гимназии и бизнеса, координирани от община Плевен е един от възможните подходи за обсъждане на ситуацията и

изработване на оптимизирани варианти на план-приема и програмите, с фокус върху качеството и ефективност на вложените ресурси и ясно измерими резултати и за двете страни.

Съществен фактор, който трябва да се вземе предвид при тази оптимизация, е наличието на преподаватели с релевантно образование и практически опит за съответните специалности и паралелки. Общината и РУО Плевен би трябва да бъдат посредник, да предложат подходящи решения, да улеснят комуникацията и да бъдат гарант за промяна и успех.

3. Развитие на дуалната система на ПОО

Дуалното обучение в община Плевен навлиза по проект ДОМИНО, чудесна инициатива, финансирана от швейцарското правителство в рамките на Българо-швейцарската програма за сътрудничество и се реализира съвместно с МОН, с подкрепата на МТСП и Министерството на икономиката в периода 2015-2019 г. Стопанската камара на Австрия по програмата GODUAL също организира професионално обучение в дуална форма в града. През учебната 2022/2023 г. е осъществен прием в 7 паралелки с дуална форма на обучение в 4 професионални гимназии в град Плевен.

Дуалната форма среща редица проблеми, които задържат още по-широкото ѝ прилагане и затова през следващия период пред нея стоят следните основни цели:

3.1. Преодоляване на проблемите, свързани с дуалната форма във всяко конкретно училище и предлагане на конкретни решения за стимулиране на дуалното образование и подобряване на взаимодействието с работодателите;

3.2. Увеличаване на броя на професионални училища /специалности, работещи по дуалната система;

3.3. Организиране на стажове в реална работна среда и в учебни предприятия;

3.4. Развитие на чиракуването като форма на ПОО

Под чиракуване се разбират формални схеми за професионално образование и обучение, които:

- а) Комбинират обучение в институции за образование или обучение със значителна степен на учене в процеса на работа в предприятия и на други работни места;
- б) Водят до квалификации, признати на национално равнище;
- в) Се основават на споразумение за определяне на правата и задълженията на чиракуващия, работодателя и, когато е уместно, институцията за професионално образование и обучение;
- г) Форма на обучение, при които чиракът получава заплащане или друг вид компенсация за свързания с работа компонент;
- д) Договарят се конкретни резултати от обучението, приложими в практиката;
- е) По време на обучението чрез работа се придобиват не само знания, но и умения за прилагане на наученото на практика;
- ж) Част от споразумението е и осигуряването на:
 - определено работното място;
 - здравословни и безопасни условия на труд ;
 - социална закрила в съответствие с националното законодателство.

Чиракуването е проява на сериозен интерес към определена професия или занаят от страна и на работодателите, и на обучаемите, което е сериозна предпоставка за последваща трудова заетост по изучаваната специалност и поради тази причина през последните години институциите в ЕС обръщат специално внимание на тази форма на дуално обучение.

В рамките на процеса от Копенхаген за европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение, в заключенията от Рига от 22 юни 2015 г., приети от министрите, отговарящи за професионалното образование и обучение, ученето в процеса на работа във всичките му форми и със специален акцент върху чиракуването и разработването на механизми за осигуряването на качество бяха посочени като два от петте европейски приоритета за периода 2015—2020 г.

4. Развитие на наставничеството

Наставничеството в ПОО може да се реализира в две направления:

- Наставничество на опитни учители, предаващи знанията и уменията си към начинаещи учители в сферата на ПОО;
- Наставници от фирмите, работещи с ПГ по дуалната система. Те играят ролята на

посредници в приобщаването на обучаваните към изискванията на работното място и професия, и към фирмената култура и организация. Възможност за подготовка на наставници от фирмите партньори в педагогически и методически умения осигуряват дейностите по проект „Подкрепа за дуалната система на обучение“, по ОП НОИР 2014-2020 г. Главната цел на обучението на наставници е придобиване на общи знания и практически умения в областта на професионалната и трудова педагогика, в частност придобиване на методически, дидактически, организационни и социални компетентности, както и развитие на личностни качества, задължителни за обучаващи лица, с цел успешно планиране, провеждане и контрол при обучение на работното място, екипна работа, правилна комуникация и справяне с конфликтни и други критични ситуации в процеса на адаптиране на обучаваните към трудовата среда и тяхното обучение по професията.

Наставничеството и в двете си форми има изключително важна функция за успешното развитие на ПОО и трябва да продължи още по-активно през следващия планов период.

5. Развитие на програмите за учене през целия живот

5.1. Организиране на продължаващо обучение на педагогическите специалисти

Повишаване на компетентността на учителите ще бъде един от акцентите на модернизацията на ПОО в периода до 2030 година, съответно трябва да се направи оценка на нуждите от обучение, поддържане и повишаване квалификацията на педагогическите специалисти с оглед на осъвремененото учебно съдържание.

За повишаване на уменията и компетентностите на педагогическите трябва да бъдат предоставени възможности за обучение на педагогически специалисти освен в традиционните, също така и в различни иновативни формати:

- подготовка на учителите и преподавателите в ПОО в сътрудничество с бизнеса, което е нов, модерен модел;
- обмен на специалисти с други училища;
- обучения в чужбина.

5.2. Провеждане на професионални обучения на безработни лица

Тези професионални обучения също трябва да съответстват на потребностите на пазара на труда, да бъдат придружени от подходящи мотивационни подходи, кариерно ориентирани и максимално да бъдат обвързани с възможности за трудова заетост след тях.

5.3. Провеждане на мотивационни обучения на безработни лица

- дейности за образователна медиация за реинтегриране в образователната система на лица, навършили 16 години, отпаднали от училище и/или без основно образование;
- популяризиране на необходимостта от повишаване и насърчаване на грамотността и привличане на общественото внимание към ползите от повишаването на грамотността с акцент последващо интегриране на пазара на труда;
- организиране на курсове за придобиване на компютърни и цифрови умения;
- ограмотвяване на възрастни, включително организиране на курсове за усвояване на учебно съдържание за различните образователни етапи и степени и усвояването на професии.

5.4. Разработване на програми за нови целеви групи и нови професии

В контекста на изпълнение на стратегиите за учене през целия живот, ПОО може да има нови целеви групи, които трябва да бъдат идентифицирани, както и техните потребности от обучения.

В това направление е възможно да се приложат иновативни подходи, като предоставяне на индивидуални сметки за обучение като средство, което да даде възможност на лицата да участват в обучение, свързано с пазара на труда и - ако решат да приложат индивидуалните сметки за обучение на национално ниво - да въведат благоприятна рамка. Тази рамка може да включва национален регистър на възможности за обучение, валидиране и професионално ориентиране, които отговарят на условията за финансиране, както и договорености за платен отпуск за обучение за заети възрастни.

5.5. Насърчаване на приобщаването и разнообразието:

В тази връзка е уместно да се предприемат следните действия:

- Разработване на политики и процедури, за да се гарантира, че програмите за ПОО са достъпни за всички ученици, независимо от произхода или способностите.
- Осигуряване на възможности за учащи и обучаеми с увреждания, за да се гарантира, че могат да участват пълноценно в програмите за обучение.
- Разработване на обучителни програми за насърчаване на разнообразието и приобщаване за учители и обучители в ПОО.

6. Мотивиране на ученици, учители и родители

Мотивирането на трите групи, най-пряко включени в ПОО и заинтересовани от неговите резултати е от най-решаващо значение за успеха му.

6.1. Мотивиране на учениците

За да се повиши привлекателността на ПОО сред учениците и обучаеми, желаещи да придобият или повишат квалификацията си в учебните и обучителни заведения в община Плевен, могат да се предприемат следните действия:

- **Създаване на възможности за практическо и приложно обучение от съвсем ранна училищна възраст и през цялото средно училищно образование:**

Представянето на различни професии чрез практическото им онагледяване и реален досег с тях, както и участие в обучителни програми и проекти, свързани с предприемачество (като тези на Джуниър Ачийвмънт България) създава ранни нагласи към професионално ориентиране и желание за действие в реални ситуации. Включването на децата и младежите във всякакви трудови дейности и проекти, развиване на практически умения за справяне в различни ситуации чрез подхода „учене чрез правене“ ще заемат все по-голямо място в образователната система, което убедително доказва финландската такава. Традиционни форма като Summer Folk Schools, прилагани в Норвегия и Швеция естествено събуждат интереса на младите хора към занаяти и професии, осигурявайки им полезни и приятни занимания в свободното време. Възстановяването на трудовите бригади в една съвременна форма и с различни педагогически подходи заслужава да бъде разгледано като възможност за придобиване на трудови навици, чувство отговорност и дисциплина. Тези качества, липсват у младите кандидати за работа и изобщо сред съвременните млади хора, според представителите на местния бизнес и именно това ги резервира да приемат ученици за дуално обучение.

- **Провеждане на информационни кампании и „дни на отворени врати“:**

Организирането на информационни кампании, които да представят разнообразието от професии и възможности, които професионалното образование предлага, както и условията в учебните заведения като материална база и учебна среда са важен фактор за привличане на ученици. Запознаването с примерите на предишни ученици, които са постигнали успех в своите професии след завършване на професионалното образование са също въздействащ комуникационен подход.

▪ **Кариерно ориентиране и подкрепа за личностно развитие:**

Организирането на срещи с представители на различни професии и представители на работодатели, които разказват за своя опит и постижения е отличен подход, който трябва да се използва още по-активно и ясно показва на учениците и потенциалните обучаеми, че професионалното образование може да им осигури стабилна и успешна кариера.

▪ **Участие в състезания и проекти:**

Включването на обучаемите от всички нива в състезания, проекти и представяния, конкурси за иновации, участия в научни изследвания или общински проекти, свързани с тяхното образование, са мощен мотивиращ инструмент, който ще им позволи да развият уменията си и да получат признание за своя труд.

▪ **Наставничество и индивидуално насочване:**

Наставничеството и индивидуалното насочване на учениците доказано играе много важна роля за професионалното ориентиране на учениците и младите хора. Консултациите с кариерен консултант или участие в програми за наставничество, където опитни професионалисти могат да им предоставят насоки и подкрепа, са изключително резултатни.

▪ **Постепенно опознаване на бизнес сектора и предприемачеството:**

Организирането на посещения на учениците в предприятия и фирми, провеждане на лекции и майсторски класове от специалисти от бизнес сектора, организиране на ученически практики и предоставяне на възможности за работа впоследствие са логичната градация през която младите хора плавно могат да навлязат в новата социална среда на пазара на труда. Поощряването на предприемачески опит в рамките на обученията на Джуниър Ачийвмънт България и по проекти на нестопански организации, консултирането на ученически фирми и друг вид наставничество са подходящи форми за стимулиране на предприемаческата нагласа и развиване на умения за създаване на собствен бизнес.

▪ **Финансова подкрепа:**

Предоставяне на финансова подкрепа на заслужили ученици, които се проявяват активно в професионалното образование и обучение. Това може да включва стипендии за отличен успех, за следване във ВУЗ, специални стипендии за участие в конкурси и проекти или подкрепа за закупуване на оборудване и учебни материали.

Комбинацията от тези мерки със сигурност ще създаде по-висока мотивация за интерес към ПОО сред учениците и потенциални обучаеми в община Плевен.

6.2. Мотивиране на учителите

За да бъдат мотивирани **учителите**, които работят в сферата на професионалното образование и обучение в община Плевен, препоръчваме следните действия:

▪ Професионално развитие и обучение:

- Организиране на редовни обучения, семинари и работилници, които да помогнат на учителите да развият своите умения и компетентности.
- Предоставяне на възможности за професионално развитие, свързани с новите тенденции и иновации в професионалното образование. Това може да бъдат обучения по методики на преподаване, използване на съвременни технологии, оценяване и др.
- Осигуряване на образователна мобилност с цел придобиване на иновативен опит и нови знания.

▪ Признание и поощрение:

- Оценяване и признаване на постиженията на учителите. Организиране на церемонии за връчване на награди, където да се отличават учителите за отлични резултати, иновативни подходи към обучението или съществен личен принос към мотивирането и успехите на ученици, вкл. и на такива застрашени от отпадане;
- Подкрепа и стимулиране на учителите да се включват в национални и международни конкурси и проекти, които да ги мотивират да развият своите умения и знания.

▪ Създаване на условия за професионално развитие:

- Осигуряване на ресурси и материална подкрепа, които да помогнат на учителите да подобрят постиженията си. Това може да включва достъп до съвременна техническа и информационна база, литература и материали, които да подкрепят учителите в тяхната работа;
- Създаване на среда, където учителите имат свобода да развият и прилагат иновативни подходи към обучението.

▪ Сътрудничество и споделяне на добри практики:

- Организиране на форуми и педагогически срещи, където учителите могат да споделят добри практики, идеи и опит с колегите си;

- Създаване на възможности и стимули за менторство, където опитни учителите да подкрепят и насочват начинаещите колеги.

6.3. Мотивиране на родителите на ученици от системата на ПОО

Мотивирането на родителите на ученици в община Плевен да насочат своите деца към професионално образование и обучение е не по-малко важно от това да бъдат мотивирани самите ученици. В тази посока могат да се предприемат следните действия:

■ **Организиране на информационни кампании:**

- Организиране на информационни срещи, презентации и публични събития, където да се представят предимствата на професионалното образование;
- Разясняване на родителите разнообразието от професии и възможностите, които това образование предлага;
- Показване на успешни примери на млади хора, които са постигнали кариерен успех след завършване на професионалното образование.

■ **Индивидуално насочване и консултации:**

- Предоставяне на възможности за индивидуални консултации с родителите, чрез които да се предоставя информация за професионалните възможности и обсъждане на индивидуалните интереси и умения на техните деца.
- Показване на връзката между професионалното образование и бъдещите възможности за кариера конкретно на техните деца.
- Родителите на част от учениците, предимно тези от ромски произход, също биха могли да бъдат насочени към продължаване на своето образование и придобиване на професионална квалификация. Това ще засили и общата нагласа в семейството към стимулиране на децата към учение и придобиване на професия.

■ **Въвличане на представители на бизнеса в мотивационния процес:**

Мотивирането на родителите в партньорства с местни предприятия и организации от бизнес сектора би било значително по-успешно, отколкото само от учителите и училищно ръководство. Особено за хора рано отпаднали от образователната система, трудовата среда е най-адекватното и авторитетно място за оказване на въздействие и за подтикване към образование и допълнително професионално обучение.

■ **Посещения на училища и практически уроци:**

Организиране на посещения на родителите в професионални училища и центрове за обучение, където те могат да се запознаят със средата и програмите на образователните заведения. Предоставяне на възможност родителите да присъстват на практически уроци или майсторски класове, които да им дадат представа за това, как се развиват практическите умения на учениците.

▪ **Предоставяне на информация за резултатите и успехите на ПОО:**

Редовното предоставяне на информация на родителите за постиженията и успехите на ученици, завършили професионално образование в община Плевен е убедително доказателство за полезността на ПОО за бъдещата трудова реализация и на техните деца.

▪ **Стимулиране и развитие на ролята на образователни и здравни медиатори**

Особено за ромските семейства това са едни от най-влиятелните социални фигури и ангажирането им в популяризирането на ПОО ще допринесе значително за успеха на каузата за привличане към ПОО. Подготовката на тези лица чрез включването им в специални семинари, лични консултации и др. може значително да ги подпомогне и мотивира.

7. Интегриране на дигиталните технологии в ПОО

Интегрирането на дигиталните технологии в учебните дейности на ПОО в община Плевен е процес, активно реализиран през последните 10 години и вече е на едно добро ниво – всички професионални гимназии са оборудвани с необходимото оборудване, за да се използват ИКТ.

Общината и ръководствата на учебните заведения трябва да продължат интензивно и ефективно процеса на интегриране на дигиталните технологии в професионалното образование и обучение в община Плевен, като за целта предприемат следните мерки:

7.1. *Инвестиране в инфраструктура и достъп до технологии:*

Осигуряване на бърз и стабилен интернет, компютри, лаптопи, таблети и други устройства, които да бъдат на разположение на учениците и учителите.

7.2. *„Дигитално“ развитие на учителите:*

- Организирането на обучения и семинари, насочени към развитието на компютърни и технологични умения на учителите;
- Подкрепа в усвояването на нови методики на преподаване, използване на софтуерни инструменти и онлайн ресурси;
- Създаване на условия учителите да споделят добри практики и да се обучават онлайн.

7.3. Използване на образователни софтуерни решения:

Изследване и внедряване на различни образователни софтуерни решения, които да подкрепят учебния процес и да предоставят интерактивни учебни материали: онлайн платформи за учене, приложения, виртуални лаборатории и други иновативни инструменти, които да засилят интереса и мотивацията на учениците.

7.4. Електронни учебни материали:

Развиване и внедряване на електронни учебни материали, онлайн демонстрации и симулации на производствени процеси, които да бъдат достъпни онлайн и да заменят или допълнят традиционните учебни пособия. Това ще даде възможност на учениците да имат достъп до актуална и разнообразна информация по начин, който е най-типичен за съвременните млади хора, да работят в свое темпо и да адаптират ползването на помагалата към индивидуалните си нужди.

7.5. Виртуални и разширена реалност:

Използване на виртуална и разширена реалност, използване на изкуствен интелект и смесено обучение (blended learning) са нови дигитални инструменти, които предоставят възможност на учениците да изследват, взаимодействат и участват в симулации на реални процеси чрез виртуални среди в различни професионални ситуации. Така учениците ще развият нови дигитални умения за учене, което ще създаде и нови предизвикателства за учителите, които трябва да установят баланс в използването им.

7.6. Сътрудничество и комуникация:

Използване на онлайн платформи, социални мрежи и инструменти за комуникация, които да подкрепят сътрудничество и взаимодействие между учениците, учителите и бизнес сектора, което може да се осъществи в рамките на проекти, задачи и форуми за споделяне на информация и идеи.

7.7. Оценяване и обратна връзка:

Обучаемите трябва да бъдат оценявани чрез количествени и качествени показатели, като се използват новите методи на позитивна оценка (positive assessment), оценка на представянето (performance assessment), като се включат оценки не само на знания, но и на умения за прилагането им и меки умения.

Използването на дигитални инструменти за оценяване и даване на обратна връзка на учениците е важен инструмент за успешно събиране на информация за нуждите на мониторинга на системата на ПОО: онлайн тестове, анкети, електронни портфолиа или други инструменти, които да улеснят процеса на оценяване и подобрят обратната връзка, предоставяна от и към учениците.

Съчетаването на тези мерки ще помогне за по-добра и по-ефективна интеграция на дигиталните технологии в професионалното образование и обучение в община Плевен. Това ще подкрепи активното и ангажирано участие на учениците, развитието на техните цифрови и практически професионални умения и да ги подготви за бъдещите предизвикателства на пазара на труда.

8. Подобряване на Материално техническата база

Една от предпоставките за хармонизиране на придобитите професионални знания и компетентности със съвременните изисквания на пазара на труда е наличието на подходяща материално техническа база. В професионалните гимназии в община Плевен е налице добра обезпеченост на условия за провеждане на съответните специализираните обучения, но винаги има потребност от повишаване на нивото и качеството.

За да подобри условията за професионалното образование и обучения в община Плевен, общината може да предприеме следното:

8.1. Да се продължи успешната инвестиционна програма в съвременни учебни помещения: да се модернизират и обновяват съществуващите учебни помещения в професионалните училища и в центровете за обучение. Това включва осигуряване и обновяване на оборудване, лаборатории, компютърни класни стаи и други специализирани помещения, които да отговарят на изискванията на съвременното професионално образование.

8.2. Осигуряване на средства за инвестиции в обновяване на оборудването:

Закупуване на съвременно оборудване за обучение в различните професионални направления (машини, инструменти, компютри, софтуер и други специализирани технически средства, необходими за обучението на учениците) може да се осигурява от различни източници:

8.3. Използване на чужди бази; съвместно използване на професионално оборудвани бази

Професионални училища могат да отправят молба към фирми да използват периодично тяхната база, както и тази на други професионални гимназии. Така би могло да се оптимизира неефективното използване на целия капацитет на сградния фонд и материално-техническата база, с които разполагат някои проофесионални гимназии в Плевен, които не са успели да запълнят паралелките си в някои специалности, което респективно е довело до по-малък брой паралелки и учаци. Общината може да окаже съдействие в този процес.

2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПАРТНЬОРИТЕ В ПОО

Цели:

- Поддържане на устойчива общност от заинтересовани страни, които да взаимодействат за развитието на ПОО в община Плевен;
- Адекватен отговор на нуждите на местния бизнес и неговите професионални организации;
- Подобряване на съдържанието и програмите;
- Разширяване на възможностите за практически обучения и придобиване на опит в реална трудова среда за повече ученици от общината;
- Създаване на повече възможности за трудова реализация на обучаваните в ПОО;
- Засилване на влиянието върху повече заинтересовани страни.

ПОО не би могло да постигне своите образователни и социални цели без взаимодействие с партньори – работодателите, техните организации, общинската администрация и НПО.

От проведените проучвания се вижда, че в община Плевен са налични заинтересовани страни за развитието на ПОО и че взаимодействието между тях е дало своите положителни резултати. Основната цел за системата на ПОО и през следващия програмен период е поддържането на това взаимодействие на добро устойчиво ниво и създаването на условия за негово ползотворно развитие, което изисква целенасочени усилия и лидерство на процесите.

Ролята на община Плевен

На институционално ниво общината е този лидер – тя влияе директно и индиректно върху възможностите за развитие на ПОО.

От една страна, общината играе роля в създаването на условия за функциониране на бизнеса, за привличане на нови участници и инвестиции в местната икономика и, изобщо, за привлекателността на общината като място за живеене, включително и за реализацията на младите хора. Съответно, общината може да стимулира чрез конкретни политики и мерки интереса на фирмите да партнират на ПОО.

От проведените анкети с представители на местния бизнес се вижда, че българските фирми имат очаквания за това, да получат данъчни преференции и/или директно финансиране на нови реални или учебни работни места и стажове, предназначени за младежи, учещи в



структурите на ПОО в община Плевен.

Общинската администрация би могла да допринесе за развитието на ПОО, като:

- разработи политики и мерки за стимулиране на бизнеса, предоставящ материална база за обучителни дейности, стажове, практики, тренировъчни и реални работни места за ПОО;
- подкрепи стартиращи предприятия на млади хора от общината ;
- провежда проучвания на пазара на труда сред местните фирми;
- координира и регулира предлагането на ПОО - чрез оптимизиране на специалностите;
- подпомага процеса на взаимодействие - в диалог и насърчаване на сътрудничеството между общината и работодателите, учебните и обучителни институции на ПОО и бизнес и нестопанските организации чрез:
 - инициране и координиране на комуникацията чрез организиране на работни срещи и различни събития;
 - организиране на съвместни инициативи и участие в проекти;
 - създаване на координационен съвет за ПОО, включващ представители на всички заинтересовани страни.
- активно популяризира ПОО

Изброените потенциални действия предполагат наличието на проактивен специалист от общината, който да има лидерски умения и ентузиазъм, за да поддържа партньорската роля на общината в устойчива активност.

Професионалните гимназии и ЦПО

Освен, че извършват основната дейност на ПОО, те могат да допринесат за процеса чрез:

- мотивационна работа сред родители, учители и ученици;
- въвличане на представителите на бизнеса от съответните професии в процеса на актуализация на учебните програми;
- установяване на активно взаимодействие със специалисти - представители на браншовите организации;
- провеждане на работни срещи за обсъждане на учебното съдържание;
- разработване и предлагане на курсове и програми за насърчаване на продължаващото обучение на работещите във фирмите;
- идентифициране на проблеми във фирмите партньори в дуалното обучение и необходими ресурси и подходи за отстраняването им;
- привличане на нови фирми – партньори за дуално обучение, стажове и чиракуване;

- подготовка на наставници във фирмите;
- изготвяне проекти за национално и европейско финансиране;
- установяване на партньорства с организации и други учебни заведения в България и чужбина.

Фирмите-работодатели, в идеалния случай, биха могли да партнират с училищата и като:

- предоставят възможности за учебни посещения, дуално обучение, практики, стажове и чиракуване на ученици и обучаеми в ПОО, както и по възможност временно използване на професионално оборудвана база за тренировъчни обучения;
- планират и предоставят информация за своите потребности от кадри и съответни знания и умения;
- взимат участие в мотивационна работа сред родители, учители и ученици;
- участват в процеса на актуализация на учебните програми; участват в работни срещи за обсъждане на учебното съдържание;
- допринасят за идентифициране на проблеми във фирмите партньори в дуалното обучение и необходимими ресурси и подходи за отстраняването им;
- осигуряват свои служители, подходящи за наставници на обучаемите;
- съдействат за обучението на учители по предмети, свързани с тяхната дейност;
- участват в активности за популяризирането на ПОО.

Бизнес, професионални и браншови организации

Община Плевен има много положителен опит в работа с търговските камари на Австрия и Германия, които съдействат за развитието на дуалното образование в общината, както и в сътрудничество по проекти с Българската Стопанска Камара. Има много бизнес, професионални и браншови организации, които биха проявили интерес към партньорство в развитието на ПОО в общината, тъй като една от присъщите функции на тези организации е да съдействат за решаване на проблемите с кадрите в техните сфери на дейност и качеството на практическата им подготовка. Сътрудничеството с тях трябва проактивно да се развива и задълбочава чрез дейности като:

- популяризиране на ПОО сред своите членове и сред обществото;
- предоставяне информация за потребностите от кадри, знания и умения на своите

- членове;
- посредничество в намирането на фирми-партньори за учебни посещения, дуално обучение, практики, стажове и чиракуване на ученици и обучаеми в ПОО;
 - участие в мотивационна работа сред родители, учители и ученици;
 - консултиране на процеса на актуализация на учебните програми;
 - съдействие за организиране на практически обучения на учители;
 - организиране на професионални и специализирани обучения за ученици и безработни;
 - съдействие за идентифициране на проблеми във фирмите партньори в дуалното обучение и необходими ресурси и подходи за отстраняването им;
 - консултиране на учебно-тренировъчни фирми.

НПО, работещи в сферата на ПОО и други

Нестопанските организации са про-активни партньори, които осигуряват допълнителни средства и възможности за развитието на ПОО чрез своята съвместна проектна дейност с професионалните гимназии и с община Плевен. Те допринасят за

- Развиване на устойчиви във времето програми за предприемачество, вкл. зелено и социално предприемачество – основната заслуга за това има дългогодишното партньорство с Джуниър Ачийвмънт България;
- Сътрудничество за приобщаване на младежи от маргинализирани групи
- Сътрудничество за приобщаване на ученици с увреждания
- Изготвяне на проектни предложения за съвместно участие в национални и международни проекти.

НПО разполагат с експертен капацитет, чрез който могат да допринесат за актуализиране на учебните програми, обучения на учители и наставници, ученици и обучаеми.

Други партньори

През годините на социално-икономическия преход най-неочаквано се появи нов партньор в битката срещу неграмотността бедността и престъпността сред ромите – евангелистките църкви. В началото те бяха възприемани много скептично и негативно, но с времето се констатира положителен ефект от тяхното въздействие в ромските общности. Те биха могли да играят ролята на социални и образователни медиатори и да допринесат за мотивиране на родители и ученици в полза на професионалното образование и обучение.

Родители-доброволци, които могат да представят своите професии или да съдействат в други дейности за развитие на ПОО също могат да бъдат идентифицирани и поканени да се присъединят. Понякога те сами предлагат помощта си на училищата, в които учат техните деца.

Създаването на Общински съвет за ПОО е една отлична възможност да се обединят всички заинтересовани страни в една съзнателна и самоорганизираща се общност, която да допринесе за развитието на това приложно направление в образователната сфера. Съветът ще обединява участниците, ще подпомага партнирането им като координира усилията им, ще осигурява информация и ще защитава общите интереси. Община Плевен би била най-подходящият инициатор и координатор на едно такова социално образование, като не е задължително то да бъде формализирано като и регистрация, но трябва да има структура, разпределението на функции и координационна група.



3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВЪНШНИ ОРГАНИЗАЦИИ, СВЪРЗАНИ С ПОО – В СТРАНАТА И ЧУЖБИНА

Цели:

- Обогаляване на опита на организациите в ПОО
- Повишаване на качеството на програмите и обучителните процеси в ПОО
- Обмен на добри практики
- Развиване на по-добри комуникационни умения с външния свят
- Мотивация на учители, ученици и наставници чрез участието в проекти

Това направление, наричано в други стратегически документи още „мобилност“, акцентира върху отварянето на системата на ПОО към външната среда, върху обмена, подвижността и адаптивностивността й.

То основно се осъществява от учебните заведения и обхваща две групи дейности съответно с две различни групи партньори:

1. **Взаимодействие с чуждестранни организации и институции извън страната**
2. **Взаимодействие с професионални гимназии, фирми и НПО в други общини и области на България**

До този момент има успешни примери по-скоро за активности в първата група дейности: почти всяка от професионалните гимназии е участвала в международни проекти за обмен и мобилност, докато втората група дейности е недостатъчно добре развита. Подходящ пример за този вид взаимодействия е сътрудничеството, което се осъществява между две области чрез организиране на работната среща от РУО на Търговище и Разград за около 50 педагогически специалисти.

Дейностите, които се извършват и успешно могат да бъдат разширявани и надграждани в рамките на това направление са еднакви за двете групи дейности:

- Обмен на добри практики
- Организиране на съвместни обучения
- Съвместно кандидатстване и участие в проекти
- Работни посещения на ученици и учители – почти изцяло само в чужбина
- Трудова мобилност – обмен на преподаватели
- Стажове, практики и чиракуване на ученици извън България

Последните две дейности трябва да бъдат развивани още по-интензивно, предвид, че за тях има планирано финансиране от Европейските структурни и инвестиционни фондове (2014—2020 г.), а именно Европейският социален фонд (ЕСФ) и Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР), както и програмата „Еразъм+“, програмата на Съюза за конкурентоспособност на предприятията и за малките и средните предприятия (COSME), Програмата на ЕС за заетост и социални иновации (EaSI) и инициативата за младежка заетост (ИМЗ). Отскоро е въведена в програмата „Еразъм+“ нова дейност, наречена „ЕразъмПро“, с която се подкрепя по-конкретно чиракуването в чужбина за по-дълго време.

4. ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ НА ПОО

Популяризирането на ПОО и повишаване на неговата привлекателност е една от стратегическите цели за периода 2024-2030.

Това направление може и трябва да се развива на две нива - на ниво община, на ниво учебни заведения и на ниво работодатели.

На ниво учебно заведение в стратегиите за развитие на професионалните гимназии в град Плевен са заложили редица дейности за популяризиране на ПОО чрез популяризиране на институцията в ефективна рекламна кампания:

- Популяризиране на гимназията сред обществеността;
- Изграждане на образ на гимназията в интернет пространството;
- Изграждане на постоянен екип от учители, разработващи рекламната стратегия на училището;
- Осигуряване на достатъчно средства по реализиране на рекламата;
- Включване в рекламната дейност на учители, родители и ученици;
- Редовно отразяване на постиженията в медиите;
- Стимулиране на участието в публични изяви;
- Съдействие с цел реклама от успешно реализирали се бивши възпитаници на гимназията;
- Привличане на родители, обществени организации и бизнес партньори за тясно сътрудничество и взаимопомощ при реализиране на стратегическите цели.

Популяризирането на ПОО на ниво община би обхванало аналогични дейности, но съдържателно те биха се отнасяли до всички елементи на ПОО, до общите действия и

възможности в общината по отношение на ПОО и за по-продължителен период.

Препоръчително дори задължително е това ниво да бъде реализирано чрез следните дейности:

Първо, изготвяне на комуникационна стратегия, която включва:

- Определяне на конкретни цели и дейности и показатели за успешността на комуникационна кампания
- Изработване на съдържателна концепция;
- Определяне на целеви групи
- Форми на комуникация: рекламни клипове, ПиАр материали, уебсайт и др.
- Комуникационни канали – медии, социални мрежи и други
- Необходими ресурси вкл. екип или подизпълнител, който ще реализира дейностите

Второ, изготвяне на всички рекламни продукти

- Рекламни клипове
- Уебсайт
- Подкасти
- Текстовете на публикации в социалните мрежи и медиите

Трето, реализиране на промоционната кампания дейност в поне едногодишен период

- Рекламни клипове в различни канали
- Уебсайт
- Подкасти в социалните мрежи
- Публикации в социалните мрежи и медиите
- Участия в телевизионни и радио предавания (например ТВ предаването „Кариери“ е изключително подходящо, „Малки истории“ и др.)
- Организиране на събития (примерно „Дни на отворени врати“, „Панаир на професиите“, пресконференции, публични срещи, кръгли маси и др.)



5. УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО И МОНИТОРИНГ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

5.1. Управление на качеството

Управлението на качеството в една организация има за цел да гарантира поддържането на функционирането на структурите и процесите на постоянно добро ниво - така че да осигуряват възможно най-добро качество и да създават условия за повишаването му.

Създаването на **механизъм за управление на качеството** предполага внедряването на **стандарты за качество**.

Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение (рамката EQAVET), чиито основни индикатори са описана по-долу, се използва в националните системи за осигуряване на качеството както в първоначалното, така и в продължаващото професионално образование и обучение; тя обхваща професионалното образование и обучение във всички учебни среди (например в училищата и ученето в процеса на работа, включително схемите за чиракуване) и в рамките на всички видове обучение (цифрово, присъствено и смесено), предоставяни както от публични, така и от частни доставчици, и се основава на набор от примерни дескриптори и общи референтни показатели за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение, прилагани както на равнище системи, така и на равнище доставчици, съобразно националния контекст,

Референтен набор от референтни показатели по EQAVET, които могат да бъдат използвани за подкрепа на оценяването и подобряването на качеството на националните/регионалните системи за ПОО и/или доставчиците на ПОО при прилагането на рамката EQAVET

Общи показатели за осигуряване на качеството

Номер 1: Релевантност на системите за осигуряване на качеството за доставчиците на ПОО:

а) дял на доставчиците на ПОО, прилагащи вътрешни системи за осигуряване на качеството, определени със закон/по собствена инициатива

б) дял на акредитираните доставчици на ПОО

Номер 2: Инвестиции в обучението на преподаватели и обучители:

- а) дял на преподавателите и обучителите, участващи в допълнително обучение
- б) размер на инвестираните средства, включително за цифрови умения

Номер 3: Равнище на участието в програмите за ПОО:

Брой на участниците в програмите за ПОО

- по вид програма и
- по индивидуални критерии

Номер 4: Равнище на завършването на програмите за ПОО:

Брой и дял на лицата, завършили успешно/напуснали програми за ПОО,

- по вид програма
- по индивидуални критерии

Номер 5: Равнище на постъпилите на работа по програмите за ПОО:

а) статус на трудова заетост на учащите се в ПОО в определен момент след завършване на обучението по вид програма и по индивидуални критерии

б) дял на учащите се, постъпили на работа, в определен момент след завършване на обучението по вид програма и по индивидуални критерии

Номер 6: Използване на придобитите умения на работното място:

а) информация относно работата, на която са постъпили лицата след завършване на обучението, по вид обучение и по индивидуални критерии

б) степен на удовлетвореност на лицата и на работодателите от придобитите умения/компетенции

Информация за контекста

Номер 7: Равнище на безработицата

- общо за общината
- по индивидуални критерии – т.е. по специалности

Номер 8: Дял на уязвимите групи:

- а) процент на участниците в ПОО, определени като групи в неравностойно положение (в определен регион или район на заетост), по възраст и по пол
- б) степен на успеваемост на групите в неравностойно положение по възраст и по пол

Номер 9: Механизми за определяне на потребностите от обучение на пазара на труда:

- а) информация относно механизмите, създадени с цел установяване на променящите се потребности на различни равнища
- б) доказателства за използването на такива механизми и за тяхната ефективност

Номер 10: Схеми, използвани за насърчаване на по-добрия достъп до ПОО и за предоставяне на професионално ориентиране за (потенциалните) учащи се в ПОО:

- а) информация относно схемите, съществуващи на различни равнища
- б) доказателства за тяхната ефективност

5.2. Мониторинг на изпълнението

Основна задача на мониторинга на изпълнението е да се следят и измерват постигането на техните цели и ефективността им в хода на тяхната реализация. Обикновено чрез мониторинга се оценяват следните аспекти:

- **Оценка на процеса**

Това е т.нар. текущ мониторинг, който на оперативното ниво и краткосрочен план оценява как функционира системата на ПОО и идентифицира проблеми, които възникват на оперативното ниво и могат да се направят своевременно коригирани. Текущият мониторинг има особено важна роля при дългосрочните политики и програми, които се реализират в няколко фази. Осъществяването на всяка следваща фаза може да се предшества от мониторинг и оценка на дейностите и резултатите от предшестващите етапи.

- **Оценка на резултатите**

Тази оценка се съсредоточава преди всичко върху:

- резултатите и постиженията (включително странични, непланирани и нежелани

- ефекти), за да се прецени ефективността на програмата;
- оценка на качеството на продуктите и услугите, предоставени на различните целеви групи потребители;
 - съответствието на извършваните дейности с планираното в общинската Стратегия за развитие ПОО и други национални стратегически документи ъс законовите и нормативните изисквания, съдържанието на програмата или плана за действие, професионалните стандарти или очакванията на обществото/заинтересованите страни.

При оценяването на постиженията може също да се оценят оценителните процедури, за да се разбере как са получени резултатите или защо не са постигнати очакваните ефекти.

▪ **Оценка на въздействието.**

Оценява се въздействието на ПОО в различни аспекти на обществения и икономическия живот, както и върху личностното развитие на учениците. Оценката е насочена преди всичко към степента на постигане на целите на политиките/програмите, а също и на постигнатите действителни в сравнение с очакваните резултати от прилагането на тези полити- ки/програми.

▪ **Анализ на съотношението „разходи/ползи“ и анализ на ефикасността на разходите.**

Това са анализи, при които се сравняват резултатите и постиженията на с разходите (изразходваните ресурси) за тяхното получаване. Чрез анализа на съотношението „разходи/ползи“ се определят целесъобразността на направените вложения и адекватността на получените ползи. Анализът на ефикасността на разходите оценява уместността на разходите за постигане на определена цел, за да се идентифицират най-изгодните възможности и начини за постигане на предвидените цели.

Резултатите от мониторинга биха помогнали на община Плевен :

- На оперативно ниво – за идентифициране и отстраняване на текущи проблеми;
- В психологически план – за поддържане на дисциплина и отговорност на изпълнителите;
- В стратегическото планиране - за разработването на нови мерки и инструменти за развитие на политики/ програми.

Създаването на механизъм за мониторинг на ПОО

Създаването на механизъм за мониторинг на развитието на професионалното образование и обучение в община Плевен предполага:

Първо, да се формира екип или да се определи специалист, който ще се занимава с мониторинга на ПОО в община Плевен;

Второ, да се направи описание на ресурсите, необходими за изпълнението, вкл. от външна консултантска помощ за изготвяне на въпросници, статистическа обработка и анализ на информацията – ако общината няма собствен капацитет;

Трето, да се разработи нейната методологическа рамка, която включва:

- Индикатори – какво се наблюдава
- Методи за събиране на информацията
- Технологията за провеждането на мониторинга

Четвърто, да се изготви детайлен план за действие с разпределение на функциите и задачите по реализацията на мониторинга и времеви график.

Етап 1: Разработване на методологическа рамка

1.1. Определяне на цели и показатели (индикаторен модел)

Целите трябва да ясни и да се операционализират в индикаторен модел, който да отразяват качеството и развитието на професионалното образование и обучение в общината. Качество на ПОО се свързва с две основни групи цели и произтичащи от тях дейности, които се операционализират в индикаторен модел.

Цели свързани с качеството на процеса (output)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Съответствие със заложените цели ▪ Висока удовлетвореност на обучаемите от процеса на обучение ▪ Висока оценка на практическата приложимост
Цели свързани с резултат (outcome)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Висок дял на трудово реализираните обучаеми по специалността в местната икономика ▪ Създадени нагласи за учене през целия живот



Този индикаторен модел може да включва един универсален набор от показатели, които да се използват и спрямо цялата система на ПОО в общината и поотделно за училищата и ЦПО. Важно е индикаторният модел да е разбираемо и подробно операционализиран – т.е. всички съставни индикатори да са разбити на прости, така че да могат да бъдат формулирани във въпроси.

Тук предлагаме един примерен индикаторен модел за мониторинг на ПОО, който интегрира показателите на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение (EQAVET), описани по-горе и който е конкретизиран според потребностите на ПОО в община Плевен и освен това ги обвързва с източниците на информация и методите, които са най-релевантни за събирането на информация от тях:

Източник на информация	Примерни индикатори
Информация за контекста база на статистически данни за общината, събирани от НСИ и АЗ	<p>Безработица – по сфери и браншове</p> <p>Брой нови работни места</p> <p>Брой незаети работни места - общо и по специалности</p>
Методи за събиране на информация	Кабинетно проучване
Обективни показатели за ПОО на база на статистически данни, събирани според изисквания на ЗПОО и НАПОО	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Брой доставчици на ПОО ▪ Брой професионални специалности /профили ▪ Брой паралелки в дуална форма на обучение ▪ брой на завършилите професионално образование ▪ брой на завършилите дуална форма на професионално образование ▪ брой ученици участвали в стажове ▪ среден успех на завършващите ▪ брой на трудово-наетите във фирми, в които са имали стаж и дуална форма на обучение ▪ брой на трудово наетите от фирми в общината ▪ Дял на уязвимите групи: а) процент на участниците в ПОО, определени като групи в неравностойно положение (в определен регион или район на заетост), по възраст и по пол



	<ul style="list-style-type: none">▪ б) степен на успеваемост на групите в неравностойно положение по възраст и по пол среден успех▪ Брой учители в ПОО▪ Демографски и професионален профил на учителите – пол, възраст, специалност▪ Брой специалности с неосигурени учители с адекватна професионална подготовка
Методи за събиране на информация	Кабинетно проучване и експертни интервюта
Оценка на ПОО от учениците и обучаемите	<ul style="list-style-type: none">▪ удовлетвореност на учениците и обучаемите от качеството на обучението▪ участие в национални и международни проекти и други.▪ намерение на завършващите курсовете за трудова заетост по завършената специалност▪ намерение на завършващите курсовете за трудова заетост в общината или региона▪ Оценка на практическата приложимост на знанията
Методи за събиране на информация	Комбиниране на методи: Телефонни интервюта Он-лайн анкети за самопопълване Хартиени анкети
Оценка от работодателите	<ul style="list-style-type: none">▪ удовлетвореност на работодателите от съвместната дейност с ПГ и ЦПО▪ намерение за наемане на ученици завършили ПГ и ЦПО▪ степен на удовлетворение на лицата и на работодателите от придобитите умения/ компетенции на ученици в дуална форма▪ степен на удовлетворение на лицата и на работодателите от придобитите умения/ компетенции на ученици в дуална форма▪ Намерения<ul style="list-style-type: none">- за бъдещо участие в сътрудничества за развитие на ПОО- за наемане на още служители обучени в организациите на ПОО в общината- за участие в Съвета за ПОО



	- за съдействие при изготвяне на учебни програми
Методи за събиране на информация	Телефонни интервюта Он-лайн анкети за самопопълване
Оценка от учителите	<ul style="list-style-type: none">▪ Обща удовлетвореност на учителите от заетостта им сферата на ПОО▪ получено продължаващо обучение за преподаване по специалността▪ обучения в дигитални умения▪ възможности за участия в национални и международни проекти▪ участия в обмен на опит
Методи за събиране на информация	Он-лайн анкети за самопопълване



1.2. Описание на процеса на събиране на информация

Мониторингът най-вече зависи от структурирания и редовен процес на събиране на данни. Това предполага да се определи:

1. Периодичност на събиране на информацията
2. Източници
3. Методи на събиране на информация от всяка целева група
4. Кой ръководи процеса на събирането на информацията и кой непосредствено се занимава със събирането ѝ.

Етап 2: Събиране на информация:

Според източниците се събира два типа информация

Вторична информация: статистическа и друг вид информация, събирана по различни поводи от учебните заведения и ЦПО

Първична информация: събира се от участниците в процеса на обучение и потребителите на услугите на ПОО - ученици/обучаеми, учители и работодатели

Най-сложният етап от създаването на мониторинговата система е събирането на информация, въпреки наличието на съвременни дигитални средства.

Събиране на информация от ученици, завършили ПОО и обучаеми

При идеалния случай учащите и завършилите ПОО биха могли да бъдат достигнати чрез техните електронни адреси и да бъдат помолени да попълнят електронни анкети през дигитална платформа. За целта трябва предварително да се създаде база данни с електронните им адреси. Но практически не се получава така: само малък брой от тях влизат в платформата и попълват анкетите, затова подходът към тях може да бъде следният:

- Учениците могат да бъдат помолени да попълнят анкетата в час по ИКТ, когато ползват компютри или като използват телефоните си или да попълнят анкети на хартия в час на класния, данните от които да бъдат въведени в електронен формат;



- Завършилите ученици/обучаеми трябва да се достигнат и след определен период от време – т.е. да се проследи чрез лонгитюдно проучване реално случилата се трудовата реализация. Може да бъдат направени опити да бъдат проучени чрез провеждане на анкети за самопопълване по имейл или чрез телефонни интервюта. За целта е необходимо да се създаде база данни с техни контакти – телефони, фейсбук инстаграм. Възможно е да се създадат групи в социалните мрежи, обаче това не гарантира достигането до тях и осигуряването на обратна връзка.

Събиране на информация от работодатели и други заинтересовани страни

Мненията на представителите на работодателските фирми и на други заинтересовани страни – НПО, професионални организации на бизнеса, родители е най-подходящо да бъдат проучени чрез провеждане на телефонни интервюта, защото те са много заети и също не се отнасят достатъчно ангажирано към самопопълването на електронни анкети. Кратки телефонни анкети биха свършили отлична работа.

Събиране на информация от учителите и преподавателите в ЦПО

Единствено при учителите биха могли да се използват електронни анкети за самопопълване, тъй като те имат и навиците и дисциплинираността и чувствата за отговорност за да самопопълнят електронните анкети.

Етап 3: Обработка и анализ на данните:

Информацията трябва да бъде въведена в електронен формат (освен ако не е въведена така още при самото събиране) и обработена чрез ексел или статистически програми като SPSS или ARC. Преди това отворените отговори трябва да бъдат типологизирани и кодирани.

Анализът трябва да бъде синтезиран и целенасочен – така че да служи за бързо взимане на решения.

Етап 4: Изготвяне на доклади и комуникиране на резултатите

Този етап е изключително важен, тъй като обикновено резултатите от изследвания остават на хартия и рядко се използват за развитие на процесите на взимане на решения

Препоръчително е докладите да бъдат изготвяни директно в PPT формат за да могат да бъдат разглеждани и обсъждани от повече хора.

Задължително е

- докладите да се представят на всички заинтересованите страни - училищни ръководители, учители, родители, представители на бизнес сектора и общинските органи и НПО, което предполага че те трябва да бъдат кратки ясни и на разбираем език за широк кръг хора;
- резултатите да се обсъждат – на различни нива трябва да се организират дискусии за генериране на предложения за решения, които да подобрят ситуацията.

Етап 5: Планиране на подобрения и отчитане на напредъка след въвеждането им

Мениджмънтът на много организации разчита, че наличието на мониторинг на изпълнението е достатъчно, за да се саморегулира наблюдаваната система.

Изготвяне на планове за подобрение, които да се основават на изводите на мониторинга и предприемането на конкретни действия, всъщност, са основното заради, което има смисъл да се организира той. Наистина, мониторингът има освен диагностична и психологическа функция тъй като стимулира самоконтрола на изпълнителите. Но е съществено важно да се определят конкретни мерки и действия, които да подобрят развитието на професионалното образование и обучение и критерии за тяхното изпълнение. Реализацията на тези мерки и постигнатите резултати също трябва да бъде отчетена в мониторинга – под формата на отчет на напредъка.

Сътрудничество и обмен на добри практики може да се реализира и в това направление - с други общини, организации, региони и страни, които имат успешни модели за управление на качеството, мониторинг и подобрение на професионалното образование и обучение. Възможности за участие в национални и международни проекти и програми, които подкрепят финансово дейности като управление на качеството мониторинг в развитието на професионалното образование не трябва да се пропускат.



Създаването на система за управление на качеството и мониторинг на професионалното образование и обучение в община Плевен изисква систематичен и последователен подход. Това ще позволи да се проследява и оценява напредъка, да се идентифицират областите за подобрене и да се предприемат действия, насочени към усъвършенстване на професионалното образование и обучение в общината.

Използвана литература:

1. Функционален анализ на секторна политика „Професионално образование и обучение“, <https://www.strategy.bg/Publications/View.aspx?lang=bg-BG&categoryId=&Id=269&y=&m=&d=>
2. Доклад за България 2020 г., https://www.minfin.bg/upload/43763/2020-european-semester-country-report-bulgaria_bg.pdf 5
3. Доклад за България 2019 г., https://www.minfin.bg/upload/40372/2019-european-semester-country-report-bulgaria_bg.pdf
4. Препоръка на Съвета от 9 юли 2019 година относно националната програма за реформи на България за 2019 г. и съдържаща становище на Съвета относно конвергентната програма на България за 2019 г. (2019/C 301/02) http://publications.europa.eu/resource/cellar/41535492-cff8-11e9-b4bf-01aa75ed71a1.0001.03/DOC_1
5. Доклад на Световна банка „Професионално образование и обучение и учене през целия живот в България: Ситуационен анализ и препоръки за основни насоки на бъдещи политики“ (<http://opnoir.bg/?h=downloadFile&fileId=2765>)
6. Проучване на образователната политика в частта на професионалното образование, включително дуално обучение в община Плевен, ноември 2022 – доклад по проект № BG05SFOP001-2.025-0082-C01 "Пътна карта за адаптиране на професионалното образование към нуждите на пазара
7. Проучване на добри практики от България и ЕС в сферата на професионалното образование и обучение – доклад по проект № BG05SFOP001-2.025-0082-C01 "Пътна карта за адаптиране на професионалното образование към нуждите на пазара
8. Препоръка на Съвета от 15 март 2018 година относно Европейска рамка за



качествено и ефективно чиракуване (2018/С 153/01)

9. Условия за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ bg05sfpr001-3.001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“, ПРОГРАМА „ОБРАЗОВАНИЕ“ 2021-2027
https://www.eufunds.bg/sites/default/files/uploads/opseig/docs/2022-12/01_Guidelines-Modernization%20of%20VET-19122022.pdf