

INFOСВЯТ

УЧИЛИЩНО ОБРАЗОВАНИЕ
И МЛАДЕЖ



2019 **3**

ТЕМА НА БРОЯ
НАСОКИ ЗА ВЪРХОВИ
ПОСТИЖЕНИЯ НА
УЧИТЕЛИТЕ И ОБУЧИТЕЛИТЕ
В ПРОФЕСИОНАЛНОТО
ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ



НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ЗА
ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТАЦИЯ

СЪДЪРЖАНИЕ


НАСОКИ ЗА ВЪРХОВИ ПОСТИЖЕНИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ И ОБУЧИТЕЛИТЕ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ	3
ПОДГОТОВКА ЗА КЛЮЧОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И НАСЪРЧАВАНЕ НА СЪТРУДНИЧЕСТВОТО	13
РАЗВИТИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА ПРЕЗ СЛЕДВАЩИТЕ 15 ГОДИНИ	27
ЕВРОПЕЙСКИ ИНДЕКС НА УМЕНИЯТА. СИСТЕМИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА УМЕНИЯТА .	35

Бюлетинът **INFC**^{СВЯТ}
се изготвя по материали от реномирани
чуждестранни източници

Редакционен съвет:

Ваня Грашкина
Величка Лозанова
д-р Йордан Илиев

Отговорен редактор:
Величка Лозанова

адрес  Национален център за
информация и документация
бул. „Д-р Г. М. Димитров“ № 52А
1125 София

Дизайн и оформление
на корицата:
Диана Тодорова

телефони  02 / 817 38 55

ел. поща  lozanova@nacid.bg

уеб сайт  www.nacid.bg

ISSN 1314-8966 (Print)
ISSN 2367-9425 (Online)

НАСОКИ ЗА ВЪРХОВИ ПОСТИЖЕНИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ И ОБУЧИТЕЛИТЕ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА.

НАСОКИ ЗА ВЪРХОВИ ПОСТИЖЕНИЯ НА УЧИТЕЛИТЕ И ОБУЧИТЕЛИТЕ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

През 2018 г. ЕК публикува доклад на *Работната група по професионално образование и обучение*¹, в който са идентифицирани 12 политически насоки за подкрепа на учителите и обучителите в професионалното образование и обучение с оглед постигането на върхови резултати при чиракуване и обучение без откъсване от работата.

Подчертава се разликата между учители и обучители. *Учителите* работят в училищата и преподават общообразователни или теоретични учебни предмети с професионална насоченост, докато *обучителите* са служители на различни компании на трудов договор, включително със задължения за обучаване и подпомагане на обучаващи се в конкретната компания. Отбелязано е също, че политическите насоки са предпоставени от *Заключението от Рига (2015 г.)*². Сред приоритетните области се посочват насърчаването на ученето в процеса на

работа във всичките му форми, както и въвеждането на системни подходи и възможности за първоначално и последващо професионално развитие на учители, обучители и ментори в областта на професионалното образование и обучение – не само в учебна, но и в работна среда. Важно значение има и *Европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване*, оповестена в *Препоръка на Съвета на ЕС* от 15 март 2018 г.³, доколкото в нея е изложено общото разбиране за чиракуването, като е подчертано значението и същевременно необходимостта от продължаващо обучение на учителите и обучителите.

В резултат на своята дейност, илюстрирана чрез 55 конкретни примера от 31 държави, Работната група определя 12 политически насоки, систематизирани в четири групи, които имат важно значение за успешното подпомагане на учителите и обучителите.

¹ Работната група е създадена в контекста на стратегическата рамка „Образование и обучение 2020“.

² Те определят списък с нови цели за професионалното образование и обучение през периода 2015 – 2020 г., основани върху анализ на резултатите от изпълнението на предходни целите.

³ Council Recommendation of 15 March 2018 on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502%2801%29> [13.09.2019].

Фигура 1. Политически насоки за върхови постижения на учителите и обучителите.



Първата група обединява две политически насоки, свързани с **уточняване на ролите и отговорностите на учителите и обучителите** в системите на професионалното образование и обучение, включително и начините за тяхното интегриране в регулаторните рамки.

НАСОКА 1: Участие на учителите, обучителите и техните представителни организации във всички споразумения, свързани с регулиране, сътрудничество и осигуряване на качество.

Обезпечаването на подобно участие гарантира, че учителите и обучителите изпълняват съзидателна роля в разработването и осигуряването на висококачествено обучение по време на работа и чиракуване. Тук е включено също повишаването на квалификацията и професионалното развитие на самите учители и обучители. Всички споразумения и рамки следва по съдържание да са ясни и последователни, без противоречия. При тяхната подготовка е необходимо участието на всички заинтересовани страни.

Сред идентифицираните *добри практики е процедурата в Австрия*. Обърнато е внимание на утвърдената система за чиракуване в страната и сериозното участие на социалните партньори в нея, по-конкретно при:

- създаването или осъвременяването на програмите за чиракуване;
- подготовката на разпоредбите за организация на обучението, осъществявана съвместно с научноизследователските институти по професионално образование и обучение;
- задаването на стандарти за обучението, включително работен профил и описание на дейността;
- формирането на изпитните комисиии;
- обсъждането на проекти на свързани с училищното образование нормативни промени, учебни програми и други документи.

Социалните партньори имат активно участие също в кариерното ориентиране и професионалното консултиране. *Икономическата камара* в Австрия поддържа центрове за професионална информация (Berufsinformationszentren) и онлайн портал с описания на работни места, възможности за професионално образование и обучение, обучение през целия живот, експертни съвети за избор на реализация, кандидатстване за работни места и разнообразие от информационни материали. Подобни центрове функционират и към *Обществената служба по заетостта* (Arbeitsmarktservice). Те предоставят изчерпателна информация относно пътеките за първоначално и продължаващо професионално образование и обучение, за пазара на труда и възможностите за заетост. Двете организации поддържат и онлайн платформа за оповестяване на свободните места за чиракуване.

Изтъкнато е важното значение на управлението на училищата, особено по отношение на установяването на партньорства, както и необходимостта от мерки за гарантиране на качеството на обучението. В отделните страни училищните ръководства се ползват с различна степен на автономия, което се счита за положително за подбора на мерки на институционално ниво.

Специално внимание е обърнато на регламентирането на дейността на обучителите. Анализите по държави са показали, че за разлика от учителите, при обучителите по-рядко съществуват рамки с изисквания за тяхното първоначално обучение или непрекъснато професионално развитие. По-скоро по изключение за тях се предлага и целенасочено обучение. Няма точни данни дори за броя на обучителите в Европа, участващи в чиракуване или в обучение по време на работа.

За добра практика са определени *Стандартите за качество на обучителите в Люксембург*. Те свидетелстват за силно сътрудничество между правителството и пазара на труда. *Министерството на образованието* разработва стандарти за професионално образование и обучение съвместно със социалните партньори и професионалните камари. Образованието е пряко свързано с пазара на труда, защото учебните програми се основават върху актуалното търсене на работна ръка и необходимите специалисти. Програмите за обучение по време на работа се организират и наблюдават от обучители, покрили минималните изисквания за квалификация, зададени в нормативната уредба. Когато обучителите в една организация покрият изискванията, съответната професионална камара, съвместно с обединението на служителите, присъжда на конкретната

компания оторизация за обучение. Тя е условие за сключване на всеки един договор за чиракуване.

Препоръчано е потребностите на учителите от повишаване на техните знания и умения и професионалното им развитие да намерят еквивалентен отклик в нормативните и политическите документи, какъвто е отчетен по същите аспекти за учителите.

Обобщено е, че в бъдеще се очакват нови роли за учителите и обучителите, свързани с установяването на нови системи за чиракуване, разширяване на обучението без откъсване от работата или поставяне на учещите в центъра на обучителния процес. Очаква се тези нови роли и отговорности да намерят съгласувано отражение в съществуващите рамки на централно ниво или в специфични разпоредби.

НАСОКА 2: Гарантиране на непрекъснат диалог с бизнеса, особено с малките и средни предприятия, с оглед насърчаване на чиракуването и обучението по време на работа.

Изтъкната е важната роля на бизнеса като средище на учене както по време на работа, така и чрез чиракуване. Компаниите имат задължението да гарантират, че учителите и останалите служители притежават необходимите компетентности за осигуряване на качествено обучение. За изходна точка на тяхното участие е определено обсъждането на потребностите им, общи и конкретни компетентности – очаквани от служителите, с фокусиране върху ролята, която учителите могат да изпълнят в отговор на тези потребности.

По отношение на малките и средните предприятия е отбелязано

предлагането на финансови и нефинансови стимули, които да спомогнат за преодоляване на трудностите с подготовка на обучители в рамките на техните структури. Такива стимули могат да бъдат улесненията за споделянето на ресурси чрез местни мрежи или обучителни центрове. За пример е посочена установената в *Гърция и Кипър Рамка за диалог с бизнеса*, особено с малките и средните предприятия. Реализиран е проект (NAAGRCY), насочен към обезпечаване на качеството на чиракуването в двете държави, където професионалното образование и обучение традиционно се осигурява от училищата. Целта е да се приложи германски опит, насърчаващ сътрудничеството между професионалните училища, социалните партньори и бизнеса (малките и средните предприятия). В резултат от проекта са разработени:

- конкретни насоки за обучение по време на работа;
- рамки за сътрудничество между професионалните училища във връзка с чиракуването и контактите с бизнеса;
- планове за подготовка на обучители в структурите на бизнеса;
- конкретни условия за осигуряване на професионално образование и обучение от компаниите;
- правила за оценяване и сертифициране на процедурите във връзка с чиракуването;
- норми за изграждане на мрежи за подпомагане на чиракуването между професионалните училища, социалните партньори и малките и средни предприятия.

В резултат на направения преглед на първата група политически насоки са резюмирани общи указания за тяхното практическо внедряване (Таблица 1).

Таблица 1. Практически указания за внедряване на първата група политически насоки.

Политическа насока	Предварителен преглед	Въвеждане и консолидиране	Систематично осигуряване и непрекъснато развитие
<p>Участие на учителите, обучителите и техните представителни организации във всички релевантни споразумения, свързани с регулиране, сътрудничество и осигуряване на качество.</p>	<p>Идентифициране на учителите и обучителите.</p> <p>Събиране на данни за ролята и потребностите на учителите и обучителите.</p> <p>Съпоставяне на данните между отделните държави и на направеното по държави.</p> <p>Преглед на политиките и рамките и консултиране с учителите и обучителите.</p>	<p>Включване на учителите и обучителите във всички релевантни споразумения, свързани с регулиране, сътрудничество и осигуряване на качество, както и във всички процеси по вземане на решения.</p>	<p>Участие на учителите и обучителите във всички релевантни споразумения за регулиране, сътрудничество и осигуряване на качество, както и превръщането им в интегрална част от процесите по вземане на решения.</p>
<p>Обсъждане на важната роля на учителите с бизнеса, особено с малките и средните предприятия, за предоставяне на възможности за чиракуване и обучение по време на работа.</p>	<p>Проучване на значението за бизнеса на чиракуването и обучението по време на работа.</p> <p>Идентифициране на благоприятни условия за участие на бизнеса, особено на малките и средните предприятия.</p> <p>Обсъждане на необходимостта от обучители с компании от различни сектори.</p>	<p>Приемане на мерки за улесняване на достъпа на компаниите до обучители.</p> <p>Идентифициране на сектори, в които да се въведат пилотни дейности.</p>	<p>Въвеждане на мерки, позволяващи на всички компании да имат достъп до обучители.</p> <p>Наблюдаване на прилагането на предвидените мерки.</p> <p>Поддържане и актуализиране на информационна система/база данни на компаниите, предоставящи обучение и обучители.</p>

Втората група политически насоки е посветена на **укрепване на професионалното развитие**. Обединява три насоки, обосновани с констатацията, че ангажираността и компетентността на учителите и обучители имат ключово значение за висококачествено чиракуване и обучение по време на работа. Поради това те са фокусирани върху изграждането на възможности за оптимално първоначално обучение и продължаващо професионално развитие.

НАСОКА 3: Стимулиране на всички участници в системата за инвестиране в професионалното развитие на учителите и обучителите.

Отбелязано е, че високото качество на чиракуването и на обучението по време на работа предполага инвестиции в първоначалното обучение и продължаващото професионално развитие на учителите и обучителите. За инвестициите се разчита на различните заинтересовани страни, включително правителството, на самите учители и обучители, както и на училищата и бизнеса. Те могат да бъдат финансови и нефинансови. На централно ниво се предполага да е определена структура на стимулите за подобни инвестиции между заинтересованите страни, с оглед постигането на очакваните резултати.

В *Естония правителството* отпуска надбавка за начинаещи учители във всички нива на образованието, включително и в професионалното, с намерението за привличането на повече млади хора, които:

- са завършили висше образование или имат педагогическа квалификация и са започнали първа работа в училище до 18 месеца след завършването и работят като учители;
- се обучават за учители или на

етап във висшето образование, предхождащ придобиването на педагогическа квалификация;

- работят като учители преди да са завършили своето образование.

Други добри практики водят началото си от частния сектор, тъй като отделните компании отчитат сериозни ползи от чиракуването и обучението по време на работа, водещи до повишаване на уменията и продуктивността на служителите.

НАСОКА 4: Преоценяване и подобряване на възможностите за професионално развитие на учителите.

Поддържането и непрестанното актуализиране на педагогическите и собствените за преподавания учебен предмет компетентности на учителите се считат за ключови при предоставянето на висококачествено и ефективно обучение. Подчертана е необходимостта от специално внимание към новоназначените учители, както и на постоянни усилия за повишаване на атрактивността на учителската професия. Сред основните инструменти в тази насока са посочени: пътеките за професионално развитие и обучение през целия живот, размерът на възнаграждението, престижът на професията и др.

За учителите с опит следва да са осигурени възможности за професионално развитие, утвърдени от училищното ръководство. Тук се включва познаване на актуалните педагогически практики, новите програми за обучение, прилагането на ИКТ и работата с ученици със специални образователни потребности. Необходимо е самите учители да притежават умения за реално отчитане, адаптиране и оценяване на собствените им педагогически практики.

Задължение на училищното ръко-

водство е да обезпечи подкрепяща и позитивна училищна среда. За тази цел е допустимо да се потърси подкрепа от съответните национални или регионални власти.

В контекста на съвременните динамични промени в индустрията и технологиите от учителите се очаква да познават добре новостите в преподаваните от тях учебни предмети. Сред възможните решения е по-тясно сътрудничество между училищата и бизнеса, например чрез стажове за учители в компаниите, илюстрирани с две добри практики от Испания.

Програмата за координирано техническо обучение FORTECO в Испания е създадена с намерението за пренос на знания от автомобилната индустрия към учителите от сферата на професионалното образование и обучение. Осъществява се чрез следните организационни мерки:

- цялостна координация от едно лице;
- участие на представители на компаниите в индустриалния сектор;
- структуриране на програма за общ семинар;
- организиране на годишна среща между ангажираните с програмата лица;
- съдействие на представителите на автомобилната индустрия, включително вносителите и компании, които са подизпълнители на различни производни дейности;
- назначаване на координатор от всяка компания, който изпълнява представителни и координационни функции;
- ежегодно актуализиране на програмите за обучение;
- определяне на сгради за провеждане на семинари;
- разработване на обучителни материали;
- формиране на образователни съвети в автономните области на страна-

та;

- назначаване на координатор за автомобилния сектор във всяка автономна област;
- осигуряване на участието на учителите в планираните курсове: приемане на заявления, подбор на асистенти и др.;
- признаване и издаване на удостоверения за завършени курсове.

Автономните области в Испания организират ежегодни програми за обучение на учители от всички специалности с цел поддържане и актуализиране на техните знания, както и за развиване на трансверсалните компетентности. В рамките на тези програми учителите получават възможност за обучения в компании, опериращи както в Испания, така и в чужбина. Чрез тях се засилва връзката между учителите, пазара на труда и бизнеса. В хода на обученията учителите получават разнообразна полезна информация, включително за работни процеси, процедурни и организационни методи в предприятията. Отделните обучения се сертифицират като курсове, представляващи част от програмите за обучение през целия живот. На лицата, завършили такива програми, се присъждат кредити.

Отбелязано е, че в допълнение към специфичните за професията знания и умения, учителите следва да са подготвени да оказват подкрепа за покриването на съвременни изисквания, валидни за всички учещи, като умения за предприемачество, иновации и работа в екип.

НАСОКА 5: Осигуряване на възможности за професионално развитие на обучителите и съблюдаване на ясни стандарти за качество.

По презумпция обучителите са отговорни за всички дейности, свърза-

ни с обучението в конкретна компания. Поради това те трябва да притежават не само солидни практически и теоретични знания, но също и дидактически умения за по-ефективно преподаване.

В подкрепа на тезата е представена реализирана в *Швеция успешна инициатива* в същата насока. Макар в страната да няма формални изисквания за учителите, с оглед повишаване на качеството на обучението по време на работа *Националната агенция за образованието* разработва онлайн курс за учители. Курсът е безплатен и не е задължителен. Насочен е към работещите с ученици, възрастни и лица със специални образователни потребности. Състои се от 4-часово въведение, един час специализирано съдържание и допълнително време за затвърждаване на знанията. По време на курса участниците гледат филми, разсъждават върху казуси и отговарят на въпроси. Ако учителите в съответна компания, предлагаща възможности за чиракуване за ученици във втория етап на средното образование, са преминали този онлайн курс или негов еквивалент, компанията получава държавно финансиране от около 500 евро за всеки ученик.

Проучванията са демонстрирали, че наличието на стандарти за знанията и уменията на учителите и менторите води до повишаване на качеството на обучението в компаниите. Формулирани са някои общи правила за подходящи изисквания: от една страна те не трябва да представляват препятствие за участието, докато, от друга страна, следва да гарантират определено качество на обучението. Предложени са две изисквания:

- опит – учителите да са упражнявали своята професия определен (минимален) брой години;

- продължаващо професионално развитие – учителите да разполагат с възможности за обучение през целия живот, включително и чрез електронно обучение.

През 2017 г. в Гърция е приета нова *Рамка за качество на чиракуването*. В нея за учителите в компаниите са постановени следните изисквания:

- всяка компания, която организира чиракуване, следва да назначи отговорен учител и да посочи неговото име в договора за чиракуване, подписван между учещия и компанията;

- учителят трябва да притежава необходимите квалификации и професионални свидетелства за съответната професия;

- учителят следва да е посещавал – в удобно за него време – кратък курс, насочен към педагогическите умения, адаптиран съобразно конкретните условия и завършил с получаване на сертификат;

- отговорните органи за обучението и сертифицирането на учителите са Търговската камара и социалните партньори, подпомогнати от съответните научни асоциации и образователни институции.

Установено е, че наличието на формална квалификация не винаги е необходимо условие за успешни учители и ментори. Поради това се препоръчва държавите да изградят *системи за валидиране и признаване на квалификации, както и на пътеки за неформално и формално обучение като средство за сертифициране на компетентностите на учителите*. Подчертана е и важната роля на непрекъснатото професионално развитие.

Обърнато е внимание и на значението на работните условия, включително възнаграждение, достъп до

непрекъснато професионално развитие, наличие на мотивираща работна среда, гъвкаво работно време и адекватно оценяване на труда. Обучителите следва да се разглеждат като

инвестиция в конкурентоспособността на компанията.

Основните аспекти на втората група от политически насоки също са обобщени в Таблица 2.

Таблица 2. Практически указания за внедряване на втората група политически насоки.

Политическа насока	Предварителен преглед	Въвеждане и консолидиране	Систематично осигуряване и непрекъснато развитие
Стимулиране на всички участници в системата за инвестиране в професионалното развитие на учителите и обучителите.	<p>Формиране на визия за развитието на обучението на учителите и идентифициране на предизвикателствата пред неговото осигуряване.</p> <p>Определяне на най-ефективните стимули и ролята на заинтересованите страни.</p>	<p>Въвеждане на определените стимули и структуриране на приносите към системата.</p> <p>Преоценяване на стимулите и идентифициране на потребностите на учителите и обучителите.</p> <p>Насърчаване на инвестирането от страна на заинтересованите страни в развитието на учителите и обучителите.</p>	<p>Осигуряване на широк спектър от стимули, както финансови, така и нефинансови.</p> <p>Наблюдение на стимулите и оценяване на тяхната ефективност.</p>
Преоценяване и подобряване на възможностите за професионално развитие на учителите.	Провеждане на SWOT анализ на предоставянето на непрекъснато професионално развитие.	Пилотно въвеждане на непрекъснато професионално развитие и преглед.	<p>Гарантиране, че непрекъснатото професионално развитие е адекватно и достъпно за всички учители.</p> <p>Мониторинг на непрекъснатото професионално развитие и оценяване на неговата ефективност.</p>

<p>Осигуряване на възможности за професионално развитие на учителите и съблюдаване на ясни стандарти за качество.</p>	<p>Определяне на ролята на учителите, преглед на условията на работа и на възможностите за непрекъснато професионално развитие.</p> <p>Въвеждане на препоръки и политики за качество на подготовката на учителите.</p> <p>Участие на съответните заинтересовани страни в процеса по изготвяне на препоръки.</p>	<p>Поставяне на стандарти и изисквания за притежавани умения.</p> <p>Разработване на списък от релевантни компетентности за учителите в работна среда.</p> <p>Разработване/ усъвършенстване на системите за валидиране на квалификации и на неформално и формално учене.</p>	<p>Задаване на рамки за обучение и системи за валидиране на учителите на място.</p> <p>Постоянно преоценяване и актуализиране на изискванията за гарантиране на качество.</p> <p>Подобряване на системите за валидиране с прибавяне на нови целеви групи.</p>
---	---	--	---

Източник:

Teachers and Trainers Matter: How to support them in high-performance apprenticeships and work-based learning. 12 policy pointers, proposed by the ET 2020 Working Group on Vocational Education and Training (January 2016 – June 2018).

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=bg&pubId=8131&furtherPubs=yes>

Йордан Илиев

ПОДГОТОВКА ЗА КЛЮЧОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И НАСЪРЧАВАНЕ НА СЪТРУДНИЧЕСТВОТО

При предоставянето на висококачествено образование и обучение се очаква учителите и обучителите да изпълняват множество комплексни задачи. Те включват *проектиране на учебно съдържание, оценка на резултатите от обучението, подкрепа на иновациите и цифровизацията, подкрепа на обучаемите в неравностойно положение (както и на надарени ученици) и кариерно ориентиране*. В публикацията се разглеждат начините за подпомагане на учителите и обучителите за формиране и развитие на необходимите знания и умения, необходими за изпълнение на тези задачи.

НАСОКА 6: Подкрепа за учителите и обучителите в способността им да играят важна роля в образователното съдържание.

Системите за управление в отделните държави следва да реагират адекватно в отговор на по-широките социални и икономически потребности, като се приспособят към промените в образователното съдържание. Учителите и обучителите, наред със своята педагогическа експертиза, играят важна роля в това отношение, защото се намират най-близо до потребностите на учениците и познават стремежите им.

В Ирландия се дава възможност на практиците в сферата на професионалното образование и обучение (VET Practitioners) да работят по-ефективно с частни компании. През последните години в страната се предприемат редица реформи, насочени към подобряване и разширяване предоставянето

на практики и стажове на работното място. Този подход е свързан със значителното увеличаване на ученето, основано на работа (*work-based learning*), като през следващите пет години акцентът ще попада върху засилването на съществуващите методи на стажуване и обучение за развитие на умения.

През 2015 г. в страната стартира *Пилотен проект за кариерно обучение* (The Career Traineeship Pilot Project), чиято цел е да се улесни разработването и развитието на редица програми за обучение. Всяка от тях дава възможност на хората да влязат на пазара на труда, снабдени със знания, умения и компетентности, които са идентифицирани като търсени. Проектът включва най-добрите настоящи практики и препоръките на Европейския съвет относно *Рамката за качество на стажовете* (Quality Framework for Traineeships).

Развитието на *Кариерният стажантски модел* (Career Traineeship Model) се дължи на положителната роля, която има обучението на работното място, съобразно потребностите на работодателя и на обучаемите. То се влияе от ключови характеристики на съществуващите стажове, както и от най-актуалната и добра практика в международен план, свързана с провеждането на ефективни стажове. Една от тези ключови характеристики е активната ангажираност на работодателя.

Влизането в ранен диалог с работодателите, за установяване на потребностите от умения, гарантира

информирани относно съответните разпоредби, насочени към осигуряването на заетост. Този подход е гаранция, че програмите отразяват и отговарят на възникващите предизвикателства на пазара на труда, а развитието им се подкрепя от ефективна система за информиране и инфраструктура за събиране на данни.

Признаването на всичко горепосочено води до разработване на програма за обучение, процеси и инструменти за идентифициране на потребностите, за да се гарантира, че практиците работят активно с работодателите. Те идентифицират изискванията за умения в даден отрасъл и анализират всички данни, събрани чрез *процес на профилиране на професионалните умения* (Occupational Skills Profiling Process – OSP). Данните, събрани чрез OSP, се използват за разработване на програма, отговаряща на изискванията на индустрията. За това допринася факта, че доставчиците на продължаващо образование и обучение са включени в разработването на подобни програми.

Обратната връзка от работодателите е положителна по отношение на кариерните стажове. Те изразяват мнение, че OSP позволява да се идентифицират потребностите по структуриран и систематичен начин, като приветстват подхода за проектиране и предоставяне на програмите. Адаптирането на учебните програми и методите на преподаване е въпрос на ежедневна практика за учителите и обучителите.

Във *Финландия* материалите за учители, обучители, инструктори и доставчици на образование и на разположение онлайн. Продължаващо образование и обучение е предназначено както за млади хора без гимназиално

образование, така и за по-възрастни, които работят.

В *Закона за професионалното образование и обучение* (The Act on Vocational Education and Training) на Финландия е залегнало изискването за наличие на съответната компетентност от учителите. Доставчиците на образование следва да гарантират, че обучителите притежават необходимите знания, умения и компетентности за ПОО, като предоставят кратки програми за обучение. Те са главно под формата „лице в лице“ (face-to-face). Учителите се нуждаят от компетентности, свързани с вътрешнофирмено обучение и инструменти за подпомагане на обучителите във фирмата, съобразно техните потребности от развитие.

В периода 2016-2017 г., доставчикът на образование Омния Кулутус (Omnia Koulutus) координира проекта „Ohjaan.fi“, който се финансира от *Министерството на образованието* на Финландия. Отвореният онлайн учебен материал на уебсайта по този проект се генерира от мрежата на *Финландски доставчици на ПОО* (Finnish VET Providers). Той помага на учителите да се самообучават. Предназначен е още за подкрепа на учителите, отговорни за въвеждането на обучители на работни места, както и за доставчици на образование, които извършват обучения на обучители.

Материалът обхваща информация по различни теми и отговори на конкретни въпроси:

- „Учене на работното място“ – защо ученето е важно за работните места;
- „Роли и задачи на инструкторите“ – как да се осъществява ролята на инструктор;
- „Планиране на инструктирането“ – как да се съпоставят целите на учени-

ка, работното място и квалификацията;

- „Инструктиране на ученика“ – за какво е необходимо инструктирането;
- „Оценяване на обучението“ – защо и как се оценява обучението;
- „Развитие в сътрудничество“ – как се изгражда сътрудничество между инструктора на работното място, работната общност и доставчика на образование.

НАСОКА 7: Подкрепа за учителите и обучителите в способността им да играят важна роля в оценяването на резултатите от обучението.

В националните системи за образование и обучение се установяват подходи, базирани на резултати от обучение. Оценяването на тези резултати излиза на преден план и има съществено значение.

Резултатите от обучението служат като споделена отправна точка за координиране работата на учителите и обучителите, предоставящи и оценяващи практики/стажове и учене, основано на работа. Оценяването на резултатите от обучението (демонстриране на придобитите знания, умения и/или компетентности) включва учители и обучители, за да се гарантира справедливост и съгласуваност, когато то е базирано в училище или е базирано на работното място.

В Европа се използват различни подходи за оценяване на резултатите. Поради тази причина в отделните държави учителите и обучителите имат различна роля по отношение на оценяването. Това налага ролята и отговорностите им в този процес да са ясно определени.

Естония е пример за това как цифровите инструменти могат да се използват не само при преподаване и учене, но и при оценяване. Системата за професионално обучение на страната е базирана в училище. Въпреки това обучението, основано на работа има важна роля в учебната програма, като включва до половината от нейния обем в училищните форми на обучение и най-малко две трети в практики/стажове на работното място.

В резултат от постиженията на проекта „Развитие на електронното обучение в ПОО“⁴ (e-Learning Development in VET), действащата *Програма за цифров фокус в Естония* (Digital Focus Programme in Estonia) акцентира върху развитието на цифровите умения на всички учители в страната, включително на учителите в ПОО. Те получават подкрепа за използване на цифрови ресурси и разработване на инструменти за електронно оценяване.

Чрез подпомагане на по-нататъшното развитие на базата данни за изпитите, която съществува от 2012 г., се разработват инструменти за електронно оценяване на професионалните компоненти на ПОО при стажове и практики. Представители на различни професии предлагат части от професионалните изпити да се оценяват цифрово. Целта е до края на 2018 г. поне осем професионални изпита да бъдат готови за цифрово оценяване.

В *Швейцария* оценяването на резултатите е част от ежедневната работа на учителите и обучителите. Държавата притежава отдавна изгра-

⁴ Проектът се реализира в периода 2007-2013 г., с подкрепата на Европейските структурни и инвестиционни фондове (European Structural and Investment Funds – ESIF).

дена система за практики/стажове, като отговорностите в тази област са делегирани основно на частни компании и училища на местно ниво. Учителите и обучителите оценяват резултатите от обучението въз основа на специфични образователни планове. Тези документи съдържат ясни насоки за това какво трябва да усвоят учениците по време на обучението си в компаниите. Младешите са длъжни да документират своето собствено обучение в дневник, който се подписва от учителя в края на обучението.

Ефективната оценка на резултатите изисква учителите и обучителите да получат съответната компетентност чрез първоначално обучение и непрекъснато последващо професионално развитие. Това включва предоставянето на възможности за придобиване на умения за оценяване на формалното и неформалното учене.

Сътрудничеството между учители и обучители играе важна роля при оценяването. Учителите имат по-голям опит по отношение на оценяването отколкото обучителите. Това е така, защото оценяването е част от ежедневната им работа, особено що се отнася до оценяване работата на ученици и осигуряването на справедливост и безпристрастност. За разлика от тях обучителите играят ключова роля за гарантиране автентичността на оценката, като се стремят тя да е възможно най-реалистична и близка до реалния работен процес. Сътрудничеството между учители и обучители е взаимно изгодно и следва да се оптимизира непрекъснато.

НАСОКА 8: Подпомагане на учителите и обучителите да получат необходимите компетентности във връзка с иновациите и цифровизацията.

Учителите и обучителите трябва да бъдат добре подготвени, за да посрещнат предизвикателствата на цифровата ера. Това означава да са част от процеса на промяна в обучението, което изисква да притежават нови знания, умения и компетентности в областта на цифровите технологии, за да боравят адекватно с тях.

Пример за това е *Исландия*, където въвеждането на цифрови дневници води до по-голямо сътрудничество между учители и обучители. Системата за ПОО в Исландия е смесена – базирана е в училище (school-based) или в училище и на работното място (school-based and work-based). При повечето професионални програми се провеждат курсове с обучение на работното място, чиято продължителност може да варира значително. Съществуват и някои професионални курсове, които не предвиждат обучение на работното място.

Професионалното образование и обучение започва на прогимназиално ниво и продължава във висшето образование. Държавата има дългогодишна традиция за обучение на работното място при определени професии, като при всяка от тях се прилагат различни методи на обучение. Това създава необходимост от въвеждането на координирани методи за прилагане на обучение на работното място във всички професии.

Министерството на образованието, науката и културата (Ministry of Education, Science and Culture) на Исландия ръководи проект, който има за цел да подобри качеството на обучението на работното място чрез въвеждане на онлайн дневници за учениците. В тях се включват описания на задачите, извършвани на работното място и оценка на обучението, като служат и за валидиране на предишна работа и обучения. Тяхната поддръжка и попълване изисква добре структурирано и развито сътрудничество между учители и обучители.

НАСОКА 9: Подготовка на учителите и обучителите за подкрепа на обучаемите в неравностойно положение.

Практиките, стажовете и обучението на работното място са ефективен начин за интегриране на групи от хора в неравностойно положение. Те включват лицата, изправени пред социално-икономически проблеми, със специални образователни потребности, както и новопристигнали мигранти и бежанци.

Практиките, стажовете и обучението на работното място помагат за задържане на младите хора в образованието. За мигранти и бежанци, те често представляват подсектор на образованието, с по-ниски езикови изисквания, като същевременно предлагат потенциал за придобиване на езикови знания и умения в практическа обстановка. Това прави придобиването на знания и умения по-лесно, отколкото в официалната образователна среда (напр. класните стаи). Обучението на работното място се използва за подпомагане изучаването на езици и интеграцията на

мигранти и бежанци, които са висококвалифицирани, но им липсват езикови умения, необходими за страната, в която пребивават.

Швеция подготвя специално учителите и обучителите, за да гарантира, че младите хора не изостават в усвояването на знанията в средното образование. Държавата има значителни традиции в училищното професионално образование. Учениците, които не отговарят на критериите за допустимост по националната програма в средното училище, се допускат до въвеждаща програма. Тя акцентира върху подготовката им за бъдещи обучения.

През учебната 2016-2017 г., 17,5% (или 60 200 ученици) от всички ученици в средното образование са включени в една от петте въвеждащи програми. От тях 15 543 са включени в двете главно професионално ориентирани встъпителни програми, а 35 863 в програма, насочена към мигранти и бежанци, които имат потребност от изучаването на шведски език, преди да постъпят в националната програма.

Шведското правителство отпуска финансиране в размер на почти 30 милиона евро, което е насочено към подобряване на въвеждащите програми. Като част от тази инициатива, на *Националната агенция за образование* (National Agency for Education) се възлага задачата да назначи „разработчици на въвеждащи програми“ (Introductory Programme Developers). Те имат задача да подпомогнат училищата в подобряването на въвеждащото програмно образование и в увеличаването броя на учениците, които се прехвърлят в националната програма. В резултат от реализиране-

то на проекта, през 2016 г. около 80 училища получават помощ от разрабoтчици.

За да подобри достъпа до пазара на труда за ученици, правителството разширява държавното финансиране. Училищата могат да кандидатстват за финансиране на разходи, свързани с изпращането на ученици от въвеждащата програма за учене, на работното място, като стажанти. Държавното финансиране покрива част от разходите на училището, насочени към работното място, приемащо ученика и към работното място, в което обучителите са завършили курс в дадената област.

Учителите и обучителите следва да са информирани и обучени адекватно, за да разбират потребностите на учещите в неравностойно положение. Това се отнася особено за обучителите и компаниите, в които тези ученици работят. Те следва да трансформират тези потребности в изисквания за обучение, които да се прилагат на практика. Учителите се нуждаят от подкрепата от училищните ръководства, за да имат достъп до мрежи, които осигуряват ефективна подкрепа за мигранти и бежанци, например да намерят подходящи работни места в индустрията.

НАСОКА 10: Подготовка на учителите и обучителите за адекватно професионално ориентиране на учениците и използване на други мрежи за професионална подкрепа.

Безпристрастните и качествените кариерни насоки се определят като основен начин за подобряване привлекателността на стажовете и ПОО в по-широк план. Държавите

продължават да разширяват и подобряват услугите си за кариерно ориентиране. Те разполагат с редица инструменти за подпомагане на неговото развитие, включително присъждане на *награди за качество и иновации* (Awards for Quality and Innovation).

Испания е пример за това как присъждането на награди за качество и иновации стимулира добрите практики за кариерно ориентиране. Професионалното образование и обучение в страната традиционно се провежда в училище, а през последните години обучението на работното място се развива като силно интегриран компонент. Наградите за качество и иновации стимулират много съвместни проекти между центрoвете за ПОО и частните компании, показвайки ползите от сътрудничеството между училищата и бизнеса.

Целта на наградите е:

- да признае и почете кариерата и усилията на учители, групи от учители, ученици, образователни институции и предприятия, които търсят иновативно и качествено образование;
- да насърчава и подобрява услугите за кариерно ориентиране в центрoвете за ПОО, което да доведе до по-голямото равенство и социално сближаване.

Регионалните конгреси за ПОО играят важна роля в разпространението на резултатите и добрите практики от практическото приложение на тези награди. Като пример се посочва факта, че те улесняват обмена на добри практики и знания между образователните институции от различни региони. Определени са награди за образователни институ-

ции, бизнес асоциации и предприятия, които са признани за високото им ниво на ангажираност с целите на ПОО.

Австрия осигурява обучение за обучители в отговор на потребностите на стажантите. През 2012 г. *Министерството на икономиката* (Ministry of Economy) в сътрудничество с *Министерството на труда* (Ministry of Labour), инициират разработването на пилотна схема за подготовка на обучители за периода 2012-2013 г. Въз основа на резултатите от съпътстващата оценка на проекта, през 2014 г. е взето решение прилагането на тази мярка да продължи, като обхване цялата страна. От октомври 2015 г. тя вече се предлага във всички региони на Австрия.

Програмата за обучение осигурява обучителни сесии за компаниите, вътрешнофирмени обучители и стажанти. Всички обучители притежават квалификация по съответната професионална образователна дисциплина (психология, педагогика, социална педагогика и др.) и работят напълно самостоятелно.

Обучението за компании (обучители) се състои от:

- индивидуално консултиране и подкрепа за управление на казуси;
 - подкрепа на процесите за решаване на проблеми;
 - подкрепа в набирането и професионалното обучение на млади хора с разнообразен културен произход.
- Обучението на стажанти включва:

- индивидуално консултиране и подкрепа от неутрални обучители;
- подкрепа за решаването на проблеми, свързани не само с обучението, но и с лични въпроси.

Целта на програмата е да гарантира, че стажантите продължават с обучението си и завършат окончателно своя стаж, както и да повиши качеството на обучението им.

Особено предизвикателство представлява идентифицирането на обучаемите в риск от преждевременно напускане на стаж или обучение. Повишаването на ефективността на обучението на работното място, заедно с ранната намеса и насоките за подходящи алтернативни възможности, намалява този риск.

Учителите и обучителите помагат за идентифицирането на такива лица, като ги насочват към други специалисти, за да потърсят съвет и подкрепа. Ето защо, те се нуждаят от информация за подходящи обучения и съществена подкрепа от училищните ръководства.

В документа са представени (Табл.1) трите фази на цикъла на развитие, които се прилагат към всяка насока за политика, насочена към *подготовката на учители и обучители за посрещане на ключови предизвикателства*. Целта е да се предоставят общи насоки, които да се адаптират към потребностите на отделните държави, съгласно конкретни обстоятелства и специфики на професионалното образование в тях.



Таблица 1: Фази на цикъла на развитие на насоките за политики, насочени към подготовка на учители и обучители за посрещане на ключови предизвикателства.

<p>НАСОКА ЗА ПОЛИТИКА ПОДГОТОВКА ЗА КЛЮЧОВИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА</p>	<p>ПЪРВОНАЧАЛЕН ПРЕГЛЕД</p>	<p>ТЕСТВАНЕ И УТВЪРЖДАВАНЕ</p>	<p>СИСТЕМНО ОСИГУРЯВАНЕ И ТЕКУЩО РАЗВИТИЕ</p>
<p>6: Подкрепа за учителите и обучителите в способността им да играят важна роля в образователното съдържание.</p>	<p>Преглед на начините, по които учителите и обучителите са включени в учебния план и преглед на квалификацията на различни нива на управление (национално и местно).</p>	<p>Интегриране на учители и обучители в процесите на преглед на учебната програма и квалификацията. Насърчаване на сътрудничеството в учебния план и между учители и обучители.</p>	<p>Учителите и обучителите са напълно интегрирани в процесите на преглед на учебните програми и квалификации</p>
<p>7: Подкрепа за учителите и обучителите в способността им да играят важна роля в оценяването на резултатите от ученето.</p>	<p>Гаранции за включване на оценката на резултатите от ученето в първоначалното обучение. Определяне на възможности за включване на оценка на резултатите от ученето в продължаващото професионално развитие.</p>	<p>Вграждане на оценката на резултатите от ученето във всички видове обучение (вкл. продължаващо професионално развитие). Насърчаване на сътрудничеството между учители и обучители при оценяването.</p>	<p>Оценката на резултатите от ученето трябва да бъде видима за всички учители и обучители, като част от първоначалното обучение и продължаващото професионално развитие. Създаване на сътрудничество между учители и обучители при оценяване на резултатите от ученето в системата. Осъществяване на непрекъснат мониторинг и оценяване ефективността на ролята на учителите и обучителите.</p>

<p>8: Подпомагане на учителите и обучителите да получат необходимите компетентности във връзка с иновациите и цифровизацията.</p>	<p>Определяне на необходимите компетентности в контекста на цифровизацията и иновациите.</p> <p>Преглед на съответствието на първоначалното обучение и продължаващо професионално развитие към предизвикателствата на 21 век.</p> <p>Определяне на добрите практики.</p>	<p>Включване на иновациите и цифровизацията в учебните програми за първоначално обучение и продължаващо професионално развитие.</p> <p>Актуализиране на учебната програма и стандартите.</p>	<p>Осигуряване на гаранции, че учителите и преподавателите имат компетентности за насърчаване на иновациите и цифровизацията.</p> <p>Насърчаване на учителите и обучителите да поемат инициативата за обновяване на своите компетентности.</p>
<p>9: Подготовка на учителите и обучителите за подкрепа на обучаемите в неравностойно положение.</p>	<p>Определяне степенята, в която уменията на учителите и обучителите отговарят на потребностите на обучаваните се в неравностойно положение.</p>	<p>Определяне на подходящи компетентности за учители и обучители, които задължително са включени в първоначалното обучение и продължаващо професионално развитие.</p> <p>Насърчаване на училищните ръководства и частните компании да осигуряват ресурси, време и благоприятна среда за целта.</p>	<p>Всички учители и обучители се подготвят с необходимите умения чрез пълната подкрепа на училищните ръководства и компании.</p>
<p>10: Подготовка на учителите и обучителите за адекватно професионално ориентиране на учениците и използване на други мрежи за професионална подкрепа.</p>	<p>Преглед на ролята на учителите и обучителите за адекватно професионално ориентиране и за наличието на необходимите за целта умения.</p>	<p>Определяне на подходящи роли за учителите и обучителите по отношение на спазването на насоките.</p> <p>Насърчаване на училищните ръководители да предоставят достъп до съответните мрежи за кариерно ориентиране.</p> <p>Създаване на диалог между учители, обучители и индустрия.</p>	<p>Всички учители и обучители притежават необходимите умения и имат пълна подкрепа от училищните ръководства и частните компании.</p>

Предвид допълнителните роли и отговорности на учителите и обучителите те трябва да си сътрудничат, за да подобрят провеждането на стажове и обучение, основано на работа. Сътрудничеството между тях се осъществява на различни нива – между отделните личности и между техните представителни органи. Структурираният и непрекъснат диалог води до изграждането на взаимно доверие. Сътрудничеството, включващо други заинтересовани страни (напр. висшите училища), също е ефективно и благоприятства прилагането на иновациите, като създава възможност за гъвкаво обучение.

НАСОКА 11: Осигуряване на партньорство между представителните и професионалните органи на учителите и обучителите в структуриран и непрекъснат диалог, основан на взаимно доверие.

В отделните държави различни заинтересовани страни участват във вземането на решения, прилагането и гарантирането на качеството, по отношение на работата на учителите и обучителите. В почти всички държави членки на ЕС политиките, свързани с учителите и обучителите, до известна степен се определят на национално ниво от националните правителства, а в две от пет държави членки тази политика се формира съвместно със социалните партньори. В около една трета от държавите членки местните власти участват в процесите на вземане на решения.

Включването на учители, обучители и доставчици на обучение като равноправни партньори във вземането на решения и прилагането им е важно, тъй като подкрепя предоставянето на висококачествени практики, стажове и обучения. Социалният диалог между

представителните органи на учителите и обучителите, доставчиците на ПОО, отговорните министерства, организации на работодатели и организации от индустриалния сектор е гаранция за намиране на адекватни решения.

Австрия е пример за това как учителите и обучителите си сътрудничат на местно ниво. Сътрудничеството се осъществява под различни форми, като неразделна част от отдавна изградената система за ПОО. На ниво „доставчик“ повечето професионални училища имат представители на обучаващи компании, работодатели и професионални училища в своите бордове. Те представляват механизми за сътрудничество на високо ниво. Последващото сътрудничество се осъществява под формата на работни групи, в които се обсъждат промени в учебните програми и други форми на сътрудничество.

Във *Финландия* съществува гъвкавост при сътрудничеството между учители и обучители. Системата е децентрализирана и доставчиците на образование и обучение играят важна роля в сътрудничеството и взаимното обучение между учители и обучители, което се осъществява на местно ниво. Това спомага за увеличаване на знанията и компетентностите и на двете страни, като гарантира, че обучението на работното място се осъществява по приятелски начин за учениците, съгласно учебните програми и договореностите за управление на качеството на доставчика. Сътрудничеството се насърчава от закона, но е основна отговорност на доставчиците на образование и обучение, които трябва да гарантират и осигуряват възможности за непрекъснат контакт между учителите и обучителите.

Установяването и поддържането на доверие между заинтересованите страни играе жизненоважна роля за качеството на обучението. То произтича не само от

официалните рамки и разпоредби, но и от неформалните договорености и взаимодействия. Не трябва да се приема, че доверието се изгражда автоматично.

Повечето държави изискват определена форма на сътрудничество между отделни институции и компании, по закон или съгласно институционални договорености. Това включва осигуряването на официални работни места за учители в различни компании или за обучители в училища за ПОО. Неформалните начини за изграждане на доверие включват провеждането на конференции и семинари, където се създават възможности за постоянен обмен и сътрудничество.

Връзката между учители и обучители е особено важна за изграждането на доверие. То създава основа за сътрудничество между тях във всички аспекти на планирането, подготовката и оценяването на учениците. Това е още по-важно предвид положението на обучителите, чиито професионален статус спрямо учителите е значително по-нисък.

НАСОКА 12: Осигуряване на подкрепа за развитието на партньорства и мрежи, които насърчават високите постижения, иновациите и гъвкавите пътища за учене.

Партньорствата на ниво „институции“ (между училища, частни компании, университети и др.) предлагат редица ползи. Чрез тях се разработват и популяризират иновативни практики за подобряване качеството на преподаване и обучение. Подобно сътрудничество се нуждае от подкрепа чрез законодателни мерки.

Португалия е пример за това как сътрудничеството между институциите за ПОО и наставниците в частните компании може да се заложи в националното законодателство. Там предоставянето на ПОО традиционно се осъществява в училище.

През 2004 г. в националното законодателство е заложено, че редовният контакт между координаторите за ПОО и наставниците в частните компании е задължителен. Наставникът участва в окончателната оценка на резултатите от обучението на ученика. В законодателството са определени всички отговорности, както на координаторите на обучението, така и на наставниците. Това са само част от мерките за подобряване на обучението.

При оценяването на резултатите от обучението между координаторите и наставниците се осъществява тясно сътрудничество. Като добра практика се определя включването на наставниците в педагогическите екипи на институциите за ПОО. От 2013 г. законодателството относно професионалните курсове предвижда удължаване периода на вътрешнофирменото обучение, което оказва положително влияние върху неговата ефективност и ефикасност.

Финансовите и нефинансовите стимули насърчават развитието на партньорства в тази област. Подходящият баланс в сътрудничеството зависи от конкретните обстоятелства в различните държави. Зрелостта и функционалността на подходите за партньорство, които се прилагат, също имат значение.

Партньорствата между училищата и частните компании дават възможност на учителите в ПОО да поддържат актуални техническите си знания. Това позволява на обучителите в частните компании да развиват своите педагогически умения, като преподават в училищата. Подобна обмяна на опит по технически въпроси, свързани с работата, както и в области като управление и професионално развитие, представлява потенциален ресурс за учители и обучители, който заслужава да бъде използван пълноценно.

В *Балтийските държави* често се среща подход, при който учители и вътрешнофирмени обучители се обучават заедно. Той предлага множество потенциални ползи и възможности за сътрудничество и обмен на опит.

В Естония, Финландия, Литва и Латвия системите за ПОО са базирани в училищата. Тези държави работят съвместно и тестват различни подходи за съвместно обучение между учителите, в институциите за ПОО и обучителите в частните компании.

Един от подходите включва реализирането на пилотен проект за експериментални политики по програма „Еразъм+“ (Erasmus+), наречен *„Тестване на нови подходи за обучение на преподаватели в ПОО и наставници на работното място за учене, основано на работа – TTT4WBL“* (Testing New Approaches to Training VET and Workplace Tutors for Work Based Learning – TTT4WBL). Проектът се реализира в периода 2017-2020 г. Основава се на предположението, че по време на съвместно обучение, колективното създаване на знание между учителите и обучителите предоставя решения на ключови предизвикателства в стажуването и ученето чрез работа. Така се подобрява общото качество на обучението и се развива компетентността на учителите и вътрешнофирмените обучители. Реализацията му включва – анализ на потребностите; разработване на програма за обучение с акцент върху комуникацията и сътрудничеството; пилотно обучение в курс.

Обучението се провежда в центрове за ПОО в трите балтийски държави. След пилотната фаза на проекта се предвижда разработването на „профил

за компетентност на обучителите“, който ще се прилага на системно ниво в тези държави. Обучението поставя акцент върху:

- подобряване способността на учителите и обучителите да контролират обучението, основано на работа;
- гарантиране, че обучителите притежават педагогически и „меки“ умения, необходими за ръководство на стажанти;
- гарантиране, че преподавателите в ПОО притежават практически умения, релевантни на съвременния пазар на труда;
- подобряване на сътрудничеството и комуникацията между институции за ПОО и предприятия, както и насърчаване участието на малки и средни предприятия;
- подобряване качеството на учебните програми, базирани на учене чрез работа;
- предоставяне на по-висококачествени стажове за ученици в ПОО.

Проектът се координира от *Националния център за образование на Латвия* (National Centre for Education, Latvia) в стратегическо партньорство с *Министерството на образованието* (Ministry of Education). Изследователският компонент на проекта се изпълнява от екип финландски изследователи.

В Таблица 2. са представени трите фази на цикъла на развитие, които се прилагат към всяка насока за политика за насърчаване на сътрудничеството. Целта е да се предоставят общи насоки, които да се адаптират към потребностите на отделните държави, съгласно конкретни обстоятелства и специфики на професионалното образование и обучение в тях.



Таблица 2: Фази на цикъла на развитие на политиките, насочени към насърчаване на сътрудничеството.

НАСОКА ЗА ПОЛИТИКА	ПЪРВОНАЧАЛЕН ПРЕГЛЕД	ТЕСТВАНЕ И УТВЪРЖДАВАНЕ	СИСТЕМНО ОСИГУРЯВАНЕ И ТЕКУЩО РАЗВИТИЕ
<p>НАСЪРЧАВАНЕ НА СЪТРУДНИЧЕСТВОТО</p> <p>11: Осигуряване на партньорство между представителните и професионалните органи на учителите и обучителите в структуриран и непрекъснат диалог, основан на взаимно доверие.</p>	<p>Преглед на позицията на представителните органи.</p> <p>Преглед на възможностите на учителите и обучителите да станат „посланици“ за стажуване при работодатели.</p>	<p>Включване на представителни органи в съответните процеси на социален диалог.</p> <p>Ако е необходимо, да се предприемат мерки за изграждане на капацитет на представителните органи.</p>	<p>Превръщане на представителните органи (на учителите и на обучителите) в неразделна част от социалния диалог.</p>
<p>12: Осигуряване на подкрепа за развитието на партньорства и мрежи, които насърчават високите постижения, иновациите и гъвкавите пътища за учене.</p>	<p>Набелязване на партньорства чрез идентифициране на съответните заинтересовани страни и възможностите за сътрудничество.</p> <p>Извършване на SWOT анализ.</p> <p>Определяне на добри практики от други държави.</p> <p>Определяне на ефективни начини за насърчаване развитието на партньорството.</p> <p>Преглед на съществуващите регулаторни рамки относно степента на гъвкавост и стимулите за насърчаване на местните партньорства.</p>	<p>Насърчаване на разрастването на учителските и обучителните мрежи чрез стимули за хората, институциите за ПОО и професионалните училища, както и предприемане на допълнителни мерки.</p> <p>Приспособяване и реформиране на регулаторните рамки, за насърчаване на местните партньорства.</p> <p>Въвеждане на пилотни стимули и преглед на ефективността.</p>	<p>Предоставяне на широк спектър от възможности за сътрудничество.</p> <p>Превръщане на ефективните мрежи за учители и обучители в неразделна част от системата за ПОО.</p> <p>Преглед на ефективността както на стимулите, така и на партньорствата.</p>

Заклучение

В документа се посочва, че създаването на мрежи „преподаватели-обучители“ е ценно средство за подобряване ефективността и ефикасността на обучението на работното място. Учителите и обучителите споделят знания, опит и практики. Такива мрежи обикновено са неформални и доброволни и развитието им следва да се подкрепя и насърчава. Те допринасят за разширяването на сътрудничеството на местно ниво, което дава

възможност за включване на общообразователните училища, педагогическите и изследователските центрове. Това води до внедряване на иновации в практиките в класната стая, като допринася и за подобряване на множество аспекти при провеждането на стажове и обучение на работното място. Превръщането на посочените насоки в реалност изисква извършването на множество структурни промени и осъществяването на ефективно сътрудничество на местно и регионално ниво.

Източник:

1. Teachers and Trainers Matter: How to support them in high-performance apprenticeships and work-based learning - 12 policy pointers, 2018.

<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/09/KE-02-18-612-EN-N.pdf>

Петър Алексиев

РАЗВИТИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА ПРЕЗ СЛЕДВАЩИТЕ 15 ГОДИНИ

В публикации на *Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP)* се разглежда мястото на професионалното образование и обучение (ПОО) в европейските страни, като наред с това се очертават и различни прогнози за развитието на сектора. Актуалните теми – глобализация, дигитализация, миграция, демография, екологична икономика – са предизвикателство по отношение на бъдещото развитие на образованието и обучението, и пазара на труда. Характерът на работните места и бизнеса стремлаво се променят, развитието на технологиите и нарастващият дял на сектора на услугите са както причини, така и следствия. Застаряването на населението, намаляващото младо поколение и миграцията на работна ръка засягат и влияят върху състава на работната сила. Безработицата, недостигът на работа, свързан с разминаването между възможностите на хората и свободните работни места, застоят или понижаването на доходите, паралелно на дълготрайното въздействие на финансовата криза оставят своя отпечатък върху европейските икономики и общества и подкопават сближаването и социалния модел.

Изследователският проект на CEDEFOP *Променящата се същност и роля на професионалното образование и обучение в Европа (The changing nature and role of VET in Europe)* е осъществен в периода 2015 – 2018 г. и има за цел да улови динамичния характер на ПОО чрез анализ на минали промени и извеждане на идеи за бъдещи предизвикателства и

възможности, с които направлението се сблъсква в Европа. В проекта участват около 1500 експерти от 30 държави (28-те държави членки на ЕС, Исландия и Норвегия), които споделят вижданията си за това как се възприемат и променят националните системи за професионалното образование и обучение. Проектът изследва:

- променящите се дефиниции и концепции за ПОО;
- влиянието на външни фактори;
- ролята на традиционното ПОО във втората степен на средното образование;
- професионалното образование и обучение от гледна точка на ученето през целия живот;
- мястото на ПОО на ниво висше образование.

Професионалното образование и обучение в Европа – един термин, много интерпретации

В публикацията се посочва, че националните системи за ПОО се различават значително в Европа. Отчетено е, че независимо от различията в националните разпоредби относно осигуряването, съдържанието и управлението на сектора, те имат обща основа. Професионалното образование и обучение се възприема като специфично образование и обучение, ориентирано към конкретна професия и определена работна среда. Неговата главна цел е осигуряване и предлагане на квалифицирана работна ръка и обикновено се счита за по-ниско ниво в сравнение с общото или академичното образование. В повечето страни професионално

ориентираното обучение е насочено предимно към млади хора, осигурявайки им квалификация на средно ниво спрямо *Европейската квалификационна рамка (EQF)* – нива 3 и 4.

Обобщавайки тази комбинация от многообразие и сходства, днес в европейските системи за ПОО могат да бъдат разграничени **четири основни модела**.

➤ **Обучение, основано на работата** – този модел, типично илюстриран от немската дуална система за обучение, се характеризира с придобиването на практически знания или т. нар. „учене чрез правене“ (learning by doing), с целева група млади хора без опит, приемани за чираци, които желаят да придобият умения в конкретна сфера на дейност, присъща за дадена общност и с определени професионални права. Професионалното образование и обучение е ясно свързано със средното ниво на образование спрямо *Международната стандартна класификация на образованието (ISCED-11)*, образователни нива 3-4, с възможен или ограничен достъп до висше образование. Присъщи за този подход са силната координация между работодателите и професионалните съюзи, а също така съществения принос на компаниите както финансово, така и като място за обучение. Гледната точка на работодателите е доминираща, а основната цел на ПОО в този случай е да осигурява квалифицирана работна ръка.

➤ **Начално професионално образование** – интегрирана част от началното образование, в което държавните училища са основно място за обучение. Като пример се посочва *Швеция*, където професио-

налното обучение е базирано на взаимодействието учител-ученик, осъществявано главно в училище с интегриране на практически елементи. То се предоставя в средните и по-високите образователни нива (ISCED-11, нива 3-5) и осигурява достъп до висше образование. Характерно за модела е, че обучението не е насочено непременно към специфична професия, а може да обхваща и по-широки професионални направления. В този случай по-високо се оценява индивидуалният напредък и личностното развитие, отколкото само осигуряването на квалифицирана работна ръка.

➤ **Допълнително обучение** – в някои държави ПОО е организирано като обучение на работното място за всички възрастови групи в различни образователни нива (вкл. по-ниските). Осигурява се от широк кръг доставчици на допълнително обучение и висше образование. Пример за това е *Ирландия*. Целта е да се обучават полуквалифицирани и квалифицирани работници или професионалисти, чрез програми за безработни или програми от типа „втори шанс“. Като приоритет се очертава привличането на хора за заемане на свободните работни места, вместо търсенето на конкретно място, съобразено с тяхната професионална идентичност. Възгледите на работодателите доминират и в този подход, а ПОО се счита за средство за осигуряване на квалифицирана работна ръка.

➤ **Обучение като част от ученето през целия живот** – смисълът на модела е осигуряване на съвместно действие на различни обучителни подходи, сайтове за обучение, различен тип доставчици (училища, компании, университети) и различни

обучители (учители, инструктори, експерти). *Финландия* илюстрира този подход, който се отличава с широк спектър на предлаганите обучения и нива на умения (полуквалифицирани, квалифицирани и професионални), придобити знания (за специфични професии, за по-широко ориентирани професионални области, както и за предпрофесионална подготовка) и видове квалификации (професионална, образователна). Отличително за този модел е обхващането на различни възрастови групи и учещи, чийто статус може да варира от начинаещи без опит (чираци) до студенти. В резултат на това ПОО се асоциира с разнообразни цели, справедливост, равнопоставеност и социално включване, в което първоначалното и продължаващото обучение се обединяват в перспективата за учене през целия живот.

Промяна на концепциите

Посочва се, че отвъд тези модели се наблюдават определени течения, проявяващи се в цяла Европа и потенциално променящи начина, по който се възприема професионалното образование и обучение и посоката на неговото развитие. В материала са представени и основните тенденции, които са групирани в следните направления:

➤ **Фокусиране върху практическите знания** – внедряване на програми за обучаване на начинаещи без опит (чираци) и/или разширяване на съществуващи такива към по-високо ниво на образование в страни като Германия, Франция и Италия. Предоставяне на по-значима роля на работодателите и индустрията (Унгария и Англия), често и в рамките на социално партньорство (Хърватия, Литва и Малта), като се полагат усилия за насърчаване на по-активното

участие на бизнеса във финансирането на ПОО.

➤ **Разширяване обхвата на професионалното образование и обучение** – включване на повече възрастови групи, нива на умения и специфични потребности. В Португалия са въведени обучителни пътеки за младежи под 16 години.

➤ **Улесняване на достъпа до висше образование** – увеличаване на възможностите за вертикално развитие от средно ниво на образование към по-високите степени. В държави с дългогодишни традиции в ПОО като Дания, Германия, Франция, Австрия и Англия са създадени възможности за продължаване на образованието във висше училище/университет. В Германия се предоставя възможност за прием в програма за придобиване на висше образование на кандидати с професионална квалификация при доказан опит по сходна професионална дейност, преминат тест за правоспособност или успешно завършена изпитателна година на обучение. Посочва се, че през последните години висшите училища са станали основни доставчици на ПОО в много държави, давайки началото на академично течение в професионалното образование и обучение.

➤ **Създаване на нови възможности за възрастни** – създаване на нови програми за обучения на възрастни в редица страни, като след академична подготовка за заетост, предлагана в университетите в Хърватия, и след задължително средно образователно ниво в Малта. Естония, Ирландия и Финландия, са пример за увеличен дял на учещите се възрастни в съществуващите

програми. Това често е свързано с въвеждане на европейските политики за учене през целия живот във Франция, Финландия и Норвегия. В Литва се очаква нарастващо търсене за преквалификация на пазара на труда и вече са установени нови програми за безработни възрастни. Тенденцията е към използване на ПОО като средство за борба с безработицата, включително и чрез създаване на нови възможности за хора в неравностойно положение и лица с увреждания, например т. нар. „интегрирано чиракуване“ (integrative apprenticeship) в Австрия.

➤ **Подобряване репутацията на професионалното образование и обучение** – държави с традиционно доминиращи позиции в общото образование се опитват да повишат сравнително ниския имидж на професионалното обучение, докато страните с изграден опит в ПОО полагат усилия тази оценка да не спада (Дания, Австрия). В Испания репутацията на ПОО се подобрява, а най-яркият положителен пример е Финландия, където броят на кандидатстващите в сектора се увеличава през последните 10 години.

➤ **Засилване важността на резултатите от ученето** – програмите на ПОО в отделните страни се различават по отношение на съдържание и профил, въпреки сходните квалификации. В някои държави броят на квалификациите се съкращава (Норвегия, Англия), тенденция, която потенциално намалява и специфичността на резултатите от обучението. В други страни се наблюдава увеличаване на разнообразието и особеностите.

Визия за бъдещето

Проектът на CEDEFOP разглежда различни посоки и многобройни варианти за развитие на професионалното образование и обучение. Анализът на развитието от 1995 г. насам очертава редица потенциални пътища и възможни сценарии, предлагайки една правдоподобна и последователна картина за развитието на сектора до 2035 г., в зависимост от избора на бъдещите политики и взетите решения днес. Различават се двуполюсни прогнози в Европа:

▪ **Песимистична прогноза** – професионалното образование и обучение се очертава като втори, по-непривлекателен избор, осигуряващ по-нискоквалифицирана работна ръка, упражняваща ръчна работа. Придобиването на по-напредничави умения остава в областта на висшето образование. Това виждане предсказва и относително намаляване на значимостта на уменията на средно ниво, традиционно предоставяни от ПОО, поради нарастващата автоматизация и дигитализация в областта на услугите.

▪ **Оптимистична прогноза** – разширяване на ПОО в посока към по-високите образователни нива и отваряне на възможности за достъп до обучение на повече възрастни. Разширяването се осъществява чрез по-разнообразни форми и места на обучение, които да бъдат приложими за учещи от всички възрасти. Тази прогноза предвижда повишаване важността на ПОО вследствие на възможностите му да отговори на конкретните потребности на ориентирания към услуги пазар на труда, компенсирайки до известна степен ефектите от автоматизацията.

На тази основа са очертани **три основни сценария** в опит да се илюстрира как изборът на посока за развитие би повлиял структурата, съдържанието и резултатите на ПОО по различни начини. Главната им цел е да сигнализират за възможните тенденции и да подкрепят диалога за обозримата роля, която се очаква да заеме ПОО. Изведените очертания следват две важни измерения и тенденции – многообразие спрямо обособеност и академично спрямо професионално направление.

❖ **Сценарий 1. Плуралистично професионално образование и обучение – в основата е ученето през целия живот:** разширяване на разбирането за ПОО в смисъла на предоставяне на професионално и пазарно ориентирано обучение извън традиционно предлагащите го институции, на всички нива и във всички установени среди, в посока към интегрирания подход за учене през целия живот. Основни характеристики на този сценарий са:

✓ Фокусиране върху развиването на общи умения и компетентности, чрез свързване на различни форми на обучение и комбиниране на професионални умения и основни дисциплини.

✓ Осигуряване на по-широки квалификационни профили с по-слаба връзка към специфични професии и занимания, поради нарастващото значение на напречните (трансверзални) умения и компетентности, отразяващи непрекъснатата необходимост от актуализиране и опресняване на знанията.

✓ Разширяване на целевата група на ПОО чрез предоставяне на възможности за учеци се от всички възрасти, както и засилване на връзката между първоначалното и

продължаващото обучение.

✓ Инициране на индивидуализирани решения за обучение и проектно и проблемно ориентирано учене, както и комбиниране на възможно най-широк диапазон приложими форми на обучение и методи на преподаване.

✓ Утвърждаване и развитие на пътеките за професионално ориентирано учене през целия живот и преносимостта на знания и умения чрез осигуряване на прозрачност и намаляване на пречките за мобилност и напредък.

✓ Включване на по-широка група заинтересовани страни по отношение на стратегиите и политиките в ПОО, поради ориентацията към придобиване на по-всеобхватни умения и компетентности.

✓ Повишаване на ролята на политиката на ниво ЕС по отношение на търсената прозрачност, мобилност и преносимост в професионалните квалификации.

✓ *Възможен риск* за този сценарий е по посока на прекалено разпиряване и увеличаване на различията в ПОО, което изисква създаване на по-устойчиви механизми за координация и управление, които да отговорят на гъвкавостта и възможностите за придобиване и прехвърляне на широк набор от умения между различните типове образование и обучение.

❖ **Сценарий 2. Класическо професионално образование и обучение – в основата е трудовата и професионалната компетентност:** засилване на доминиращата представа за ПОО като насочено в осигуряването на специфични професии и квалификации. Характерните му особености са:

✓ Укрепване и утвърждаване позицията на ПОО като обособена

подсистема за образование с ясно определени институции и доставчици на обучение.

✓ Систематизиране на изискванията и точно дефиниране на професиите и квалификациите, което да гарантира тясна връзка с пазара на труда и балансирана ангажираност между системата на образованието и обучението от една страна, и работодателите и професионалните съюзи от друга.

✓ Определяне на младите хора като основна целева група в първоначалното образование и обучение, с перспектива за разширяването на ПОО към по-високите образователни нива. Подпомагане на младежите да се развиват професионално чрез възможности за специализация, която в същото време е отворена за актуализиране и нововъведения.

✓ Приоритет на обучението, основано на работа и практика. Популяризиране на активното учене в текущ работен процес чрез осъвременяване на познатото чиракуване, с цел осигуряване на приложимост и адекватност на уменията спрямо изискванията на новата бизнес реалност и към доставчиците на ПОО на по-високите образователни нива.

✓ Утвърждаване на метода учене чрез работа като „златен стандарт“ в професионалните среди и на всички нива, включително ниво 8 на EQF. Разглежда се като предпоставка за бъдещ напредък по отношение на придобиваните знания, умения и израстване в професионалната кариера.

✓ Преразглеждане ролята на социалните партньори в управлението на ПОО, отразяващо засилването на връзката с професионалните среди.

✓ Популяризиране на трансграничното сътрудничество и споразуменията между професии и сектори,

което следва да се подкрепи от политиката на ниво ЕС, чрез определяне на общи стандарти в ПОО.

✓ *Рисковете* пред този сценарий произлизат от бързо развиващите се технологии и променящите се потребности на трудовите пазари, което от своя страна повдига въпроси за ролята на уменията на средно ниво и стабилността на професиите в дългосрочен план.

❖ **Сценарий 3. Професионално образование и обучение със специално и/или гранично предназначение – в основата е обучение, ориентирано към потребностите на бизнеса:** стесняване на разбирането за ПОО в смисъла на обучение за конкретни работни места, преквалифициране и повишаване на квалификацията съобразно потребностите на пазара на труда в краткосрочен и средносрочен план. Отличителните особености на сценария са:

✓ Осигуряване на необходимото ниво на работоспособност за заемане на свободни работни позиции чрез продължаващо и/или допълнително обучение от ключово значение по отношение на групите в риск.

✓ Преориентиране към предоставяне на обучения, произхождащи от бързо променящите се работни места и функции на трудовия пазар, осъществявано чрез подсигуриране на краткотрайни и средносрочни потребности от умения и по-малко върху основни и напречни (трансверзални) умения и компетентности.

✓ Ограничаване на целевата група главно по посока на възрастни, нуждаещи се от преквалифициране в кратък срок, от повишаване на квалификацията или при риск от безработица и социално изключване.

✓ Предлагање на по-кратки курсове с гъвкави форми на обучение,

често чрез отворени образователни ресурси и с възможности за индивидуално обучение.

✓ Подчертаване на необходимостта от по-ясни и прозрачни предложения за обучения, което да осигури по-лесен достъп до курсовете и програмите за възрастни, пряко отговарящи на техните потребности.

✓ Повишаване на ролята на отделни компании и сектори в управлението на ПОО за сметка на участието на системата за образование и обучение.

✓ Гарантиране на прозрачност и мобилност на ниво политика на ЕС. В този случай политиките са по линия на трудовия пазар, а не по отношение на ученето през целия живот.

✓ *Възможният риск* за този сценарий произлиза от подценяването на значимостта на основните и напречните (трансверзални) умения и компетентности за сметка на покриване на належащите изисквания на пазара на труда. Тази ограничена роля рефлектира върху ограничаване на младежките групи и понижава способността на традиционното ПОО да се конкурира с другите сектори на образованието и обучението.

Предизвикателства

В документа се посочва, че е необходимо да се наблегне на стратегическите анализи и диалога по отношение на разгледаните сценарии. Въз основа на това следва да се вземе решение за бъдещата роля и цел на ПОО, както и за позицията му по отношение на други области на управление и обществото като цяло. *Счита се, че тези модели биха могли да съществуват и съвместно, въпреки своите различия, като влияят и доминират в различна степен в системите и институциите*

на професионалното образование и обучение.

Подчертава се, че всеобщата тенденция за разширяване и разнообразяване на предлаганото ПОО има както своите предимства, така и известни рискове. Положителната гледна точка е, че многообразието ще доведе до по-широко предназначение и приложимост на уменията, а негативите са по посока на заплахата от прекалено фрагментиране и разделение на сектора.

Предвижда се продължаване на бързите темпове на технологичните промени, което рефлектира върху потребността от гъвкавост, адаптивност и отзивчивост на ПОО съобразно промените на трудовия пазар. Свързаността на ПОО и бизнеса изисква и установяването на по-силни механизми за обратна връзка между двата сектора.

Разчита се повишаването на предлаганите възможности за образование и обучение, подчертаването на важността на напречните (трансверзални) умения и разширяването на съдържанието на обучителните курсове да предостави на учещите по-голям шанс за развитие и по-лесен преход от учене към работа.

Очаква се границите между първоначалното и продължаващото ПОО да се премахват постепенно, което да подпомага възрастните да повишават квалификацията си и да се преквалифицират, като част от подхода към учене през целия живот. Подчертава се и необходимостта в ПОО да се насърчават личностния растеж и реализацията, така че учещите да бъдат активни граждани и да участват пълноценно в обществения живот, а не само да бъдат подготвени за точно определена професия.

Идентифицирани са няколко категории, които следва да се анализират в бъдещото европейско сътрудничество в сферата на професионалното образование и обучение:

➤ Преосмисляне на традиционното разграничаване между образованието и подсекторите за обучение (общо, професионално и висше образование, както и първоначално и продължаващо ПОО), в търсене на практични решения на новите предизвикателства.

➤ Анализиране на необходимостта от професионално ориентирано образование извън традиционния сектор, например във висшето образование. Намиране на решение за предлагане и насърчаване практически ориентирани формати на обучение и ученето чрез работа в цялостната образователна система, които са характерни за ПОО. Заинтересованите страни на всички нива следва да засилят комуникацията помежду си и сътрудничеството с бизнеса и обществото.

➤ Обмисляне на решения, касаещи подсектори, които включват индивидуално работещи институции и обучаващи звена, поради риск от разпокъсаност и загуба на прозрачност в обучението и избягване на затрудняването на рискови групи да се възползват от предимствата на професионалното образование и обучение.

Очаква се посочените тенденции да се развият по различен начин в отделните европейски страни, което ще доведе до намаляване или задълбочаване на съществуващите различия в цяла Европа. Политическите фактори и всички заинтересовани страни в сферата на професионалното образование и обучение следва да работят в посока към сътрудничество и намиране на най-добрите подходи и решения, които да осигурят положителното бъдещо развитие на сектора, с внимание към образованието, заетостта и социалните измерения.

Източници:

1. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2017) Briefing note – Looking back to look ahead

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9123>

2. Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2018), Briefing note – What future for vocational education and training in Europe?

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9133>

Янка Идакиева

ЕВРОПЕЙСКИ ИНДЕКС НА УМЕНИЯТА. СИСТЕМИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА УМЕНИЯТА

В публикация на *Европейския център за развитието на професионалното обучение* (European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP) се разглежда „Европейският индекс на уменията“ (European skills index – ESI⁵). Той е комплексен индикатор който измерва ефективността на системата на уменията в дадена държава по отношение на тяхното развитие, реализиране и съответствие. Подобен многосъставен измерител е от съществено значение за по-дълбокото разбиране на реалността, позволява сравняване между отделни държави, извършване на по-задълбочени проучвания в определена държава членка и дава възможност за проследяване във времето.

Дефиниране на система на уменията

В документа се посочва, че системата на уменията на дадена държава традиционно се счита за отговорна по отношение на подобряването на уменията на населението чрез основно образование и обучение и в етапите след него. Обикновено системата измерва формалното и неформалното образование и обучение, средното образование, допълнителното (продължаващото) обучение и висшето образование, включително академичното и професионалното образование и обучение. Комплексната система на уменията включва няколко различни роли:

➤ Осигуряване на умения, от които страната се нуждае и/или се очаква да да има потребност в бъдеще, включително преквалифициране и повишаване на квалификацията.

➤ Реализиране на уменията на па-

зара на труда чрез предоставяне на достатъчно възможности за работа на различните групи от населението.

➤ Намиране на допустимо съответствие на стремежите, интересите и способностите на хората с потребностите на пазара на труда.

Показателите на системата на уменията вземат под внимание всеобщата склонност на хората да избягват безработицата, да получават относително висока работна заплата, както и отчитат осигуряването на цялостен подем на трудовия пазар – основни критерии на модела на Европейския индекс на уменията (ЕИУ).

Признава се, че добре функциониращата система от умения има и важни нематериални ползи като личностното развитие и благополучие, чието установяване понастоящем е извън обхвата на ЕИУ.

Теоретична рамка

Отбелязано е, че концепцията на системата на уменията е многостранна. Следва да бъдат взети предвид и редица измерения, включително социално-икономическия контекст, в който е изградена съответната система.

Основната цел на ЕИУ е усвояването на умения за извличане на икономически и обществени ползи чрез заетост, социално включване и продуктивност. Теоретичната рамка разглежда социалното приобщаване като желан и търсен резултат, поради зависимостта между подобряването на резултатите от заетостта и производителността с разпределението на труда сред населението. Оптималните резултати са както социални, така и икономически.

⁵ Cedefop: Skills panorama: European skills index:

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/european-skills-index>

Фигура 1. Теоретична рамка на системата на уменията.



Източник: Cedefop, 2018 ESI.

Ролята на системата на уменията е в посока към обединяване и съпоставяне на целесъобразно квалифицирана работна сила (предлагането) с потребностите на работодателите (търсенето). Необходимата работна сила и нужните умения се определят от естеството и мащаба на икономическата активност и от бизнес стратегиите на работодателите. Потенциалната работна сила (наличното предлагане) се определя от развитието на уменията

чрез политиките в областта на образованието, обучението и подготовката за възрастни и активирането на работещите на пазара на труда (реализиране на уменията). Съответствието между търсени- и предлагани умения се измерва чрез тяхното съвпадение.

Структура на индекса

Представена е информация за структурата на ЕИУ, чиито теоретични

основи и статистическа стабилност са изпитани и одобрени (фиг. 2.). Европейският индекс на уменията е конструиран в три категории, шест подкатегории

и 15 показателя в добре балансирана структура със статистическа методология, осигуряваща равен принос на всяко подразделение към общия индекс.

Фигура 2. Структура на Европейския индекс на уменията.



Източник: Cedefop, 2018 ESI.

Като основното правило за избор на показатели се определя насочеността към резултати, а не към намерения, за да се избегне избор на измерители, чието тълкуване е неясно.

Например високите разходи за

образование могат да показват както силна система от умения, така и такава, която надхвърля средствата. Фокусирането върху резултатите се счита за продуктивен начин за измерване на представянето на системите от умения на държавите, но въпреки това някои

качествени елементи засега остават извън обхвата на ЕИУ.

Посочва се, че отделните категории и подкатегории представляват различни, но взаимно свързани характеристики на системата на уменията, затова всяко измерение следва да се разглежда във връзка с останалите. В рамката на ЕИУ категориите могат да се разглеждат като процес – развитието на личните умения влияе върху тяхното реализиране на трудовия пазар и тяхното съответствие със заетостта. Това движение може да протече и в обратна посока – например решението на даден човек да инвестира в обучение може да бъде повлияно от вероятността придобитите знания да подобрят възможностите му за работа (съответствие).

Основните три категории в структурата на Европейския индекс на уменията са:

➤ **Развитие на уменията** – отнася се до дейностите, свързани с образование и обучение в съответната държава и непосредствените резултати по отношение на придобиването и подобряването на умения, свързани с подкатегиите основно образование, обучение и друго образование.

➤ **Реализиране на уменията** – потенциалната работна сила на дадена държава се определя не само от разрастването и усъвършенстването на умения сред населението, но и от тяхното реализиране или участие на

трудовия пазар. Активирането на уменията включва показатели за прехода от образование към заетост, заедно с процента активност на различните групи от населението в сферата на заетостта, посочени в две основни подразделения: преход към работа и участие на пазара на труда.

➤ **Съответствие на уменията** – представлява степента на прилагане на уменията, широтата, в която наличните умения съвпадат с търсените, разгледана в две подкатегории – оползотворяване на уменията и несъответствие. Несъответствията могат да включват безработица, недостиг или излишък на умения, или тяхното нерационално използване на пазара на труда.

Индексът предлага нова, динамична мярка, оценяваща сложността на системите на уменията. Различните аспекти се разглеждат като неделима част, за да се избегне съсредоточаването върху един елемент за сметка на пренебрегването на друг, което да доведе до погрешни изводи за цялостните резултати. Чрез изчисляване на относителното представяне на системите от умения в държавите членки ЕИУ подпомага политическия дискурс относно уменията, заетостта и пазара на труда. Целта му е да подкрепи осъществяването на *Европейския стълб на социалните права*, призоваващ към добре функциониращ общоевропейски пазар на труда, където образованието, обучението и ученето през целия живот са ключови за успеха.

Източник:

Cedefop (2019). 2018 European skills index. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No 111.

<http://data.europa.eu/doi/10.2801/564143>

Янка Идакиева



НАЦИД

ISSN 1314-8966 (Print)
ISSN 2367-9425 (Online)