



ПОЛИТИЧЕСКИ ПРЕПОРЪКИ

за интегриране на
ученето чрез работа
и чиракуването в
системата на ПОО

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Проектът:

Проектът NewWBL (“Нови модели за учене чрез работа”) беше разработен в контекста на процеса на реформиране на ПОО в Източна Европа. Ученето чрез работа (УЧР) се утвърждава като най-добрият метод за преподаване и придобиване на умения при подготовката на квалифицирани работници. УЧР помага на младите хора да придобият не само професионални, но и други умения, свързани с работата, включително за общуване с ръководители и колеги, решаване на проблеми, работа в екип, разпределение на ресурси. УЧР съчетава това, което младите хора научават в процеса на работа и в училище. Основният въпрос, ръководещ нашия проект, не е дали УЧР работи, а как работи. Искаме да разберем при какви условия и за какви цели УЧР работи най-добре. С други думи, искаме да разгледаме условията, които допринасят за доброто УЧР. Основната цел на проекта е да се анализират подходите за УЧР от гледна точка на индустрията, да се определи финансовата и законодателната рамка, в която работи УЧР, и да се разработят нови модели за УЧР, които да отговарят на настоящите и бъдещите предизвикателства. Специфичните цели на проекта NewWBL е да се създаде подходяща среда за реализирането на устойчива програма, която да позволи на участниците да преминат от юношеството в зряла възраст като продуктивни работници, да ускори създаването на връзки между различните национални системи за УЧР (препоръки и насоки), и да адресира проблемите на политическо ниво, за да се подобри достъпът и успехът на ученето чрез работа.

Признателност:

Тази публикация беше подготвена с подкрепата на партньорите по проекта NewWBL: Търговско-промишлена палата на Словения-CCIS (Словения), Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje – CPI (Словения), Länsirannikon Koulutus Oy - WinNova (Финландия), Valsts Izglitības Satura - VISC (Латвия), Конфедерация на работодателите в Латвия - LDDK (Латвия), Институт за подготовка на служители в международни организации - ИПСМО (България), Търговско-промишлена палата Добрич - CCID (България), Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB (Германия), Регионално управление на образованието Благоевград - РУО (България).

Отговорност:

Информацията и възгледите, изложени в тази публикация, са на партньорите по проекта NewWBL и не отразяват непременно официалното мнение на Европейския съюз / Програмата ERASMUS +. Институциите и органите на Европейския съюз / Програмата ЕРАЗЪМ + или лице, действащо от тяхно име, не могат да бъдат държани отговорни за използването на съдържащата се тук информация.

Публикацията е достъпна на адрес: <http://newwbl.eu/>

Съдържание

Увод	4
Предизвикателства	5
Общи препоръки за действия в областта на политиките	11
1. Създаване на рамкови условия за партньорства за прилагане на УЧР/ чиракуване	12
2. Създаване на мрежа за подкрепа на училищата за професионално образование и фирмите за планиране, организация и предоставяне на УЧР / чиракуване	20
3. Промени в настоящата концепция за училищата за професионално образование	23
СПЕЦИФИЧНИ ПРЕПОРЪКИ ЗА БЪЛГАРИЯ	25

Реформата в ПОО е приоритет в политическия дневен ред в Източна Европа

Системите за професионално образование и обучение (ПОО) в почти всички източноевропейски страни адаптират своето законодателство и съществуващите практики, за да преминат от сегашната училищна система към система за учене чрез работа. Натискът от страна на бизнеса за по-висока пригодност за заетост на младите хора, но и разбирането на правителствата, че дуалните системи за ПОО, особено чиракуването, повишават привлекателността и качеството на ПОО и допринасят за намаляване и предотвратяване на младежката безработица, са основните причини за осъществяване на този процес на реформиране.

Проектът “NewWBL: Нови модели за учене чрез работа” отговаря на предизвикателствата, произтичащи от процеса на реформи, и подкрепя новия политически курс в три страни от Източна Европа: България, Латвия и Словения. Докато нова законодателна рамка ще бъде или е създадена съвсем наскоро, страните са изправени пред предизвикателството да създадат структури и партньорства, насърчаващи практическото прилагане на чиракуването и други форми на практическо обучение.

В училищните системи на обучение компаниите и техните представителни организации са участвали в предоставянето на ПОО често само формално и недостатъчно. Техните роли и отговорности трябва да бъдат предефинирани. Това не е лесен процес, тъй като изисква участниците в ПОО в страните от Източна Европа да изградят своите модели, които да гарантират успешното прилагане на дуалните системи за обучение и да разработят визия за бъдещето.

Проектът NewWBL се опита да отговори на тези предизвикателства с разработването на нови модели за учене / чиракуване чрез работа. Тази публикация представя препоръките за развитие на политиките, с цел прилагане на разработените модели.

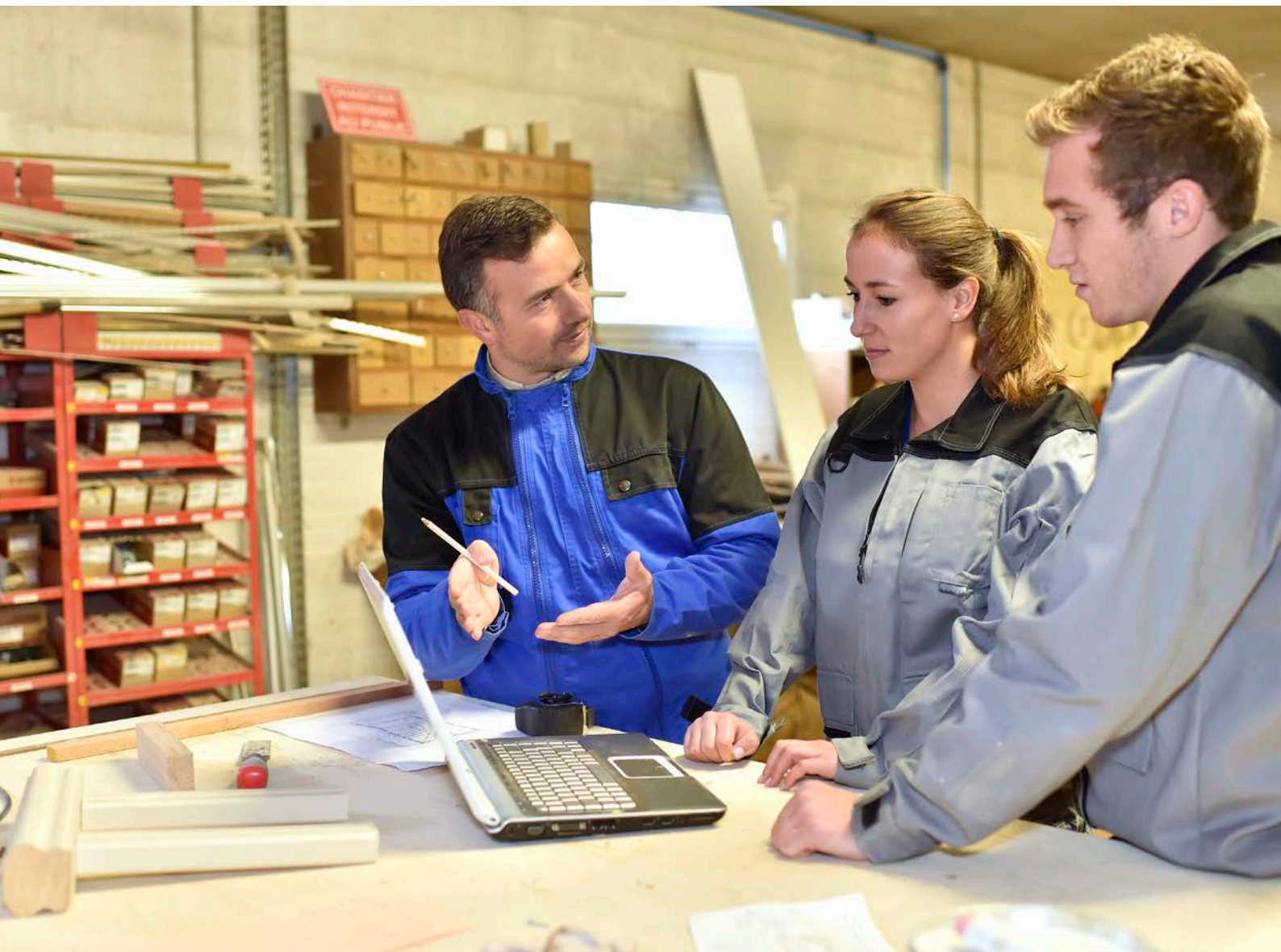


Предизвикателства

Какви бяха основните опасения на бизнес средите в страните от Източна Европа?

Годините опит показват, че съществуващите структури или законодателна рамка в Източна Европа не насърчават участието на работодателите и техните представителни организации в процеса на предоставяне на учене чрез работа. Институциите за професионално образование и обучение се сблъскаха с трудности при поддържането на модерно оборудване, машини, суровини и материали, които компаниите използват за своята работа, така че завършилите ПОО често не притежаваха важни умения при навлизането си на пазара на труда. При това завършилите професионално образование и обучение не притежаваха не само професионални умения, но и важни меки умения, които могат да бъдат придобити само в реална работна среда.

Компаниите разбират необходимостта учениците от ПОО да прекарват повече време в реална работна среда и на тази основа диалогът между професионалните училища и работодателите и техните представителни организации стана по-интензивен и смислен през последните няколко години в Източна Европа. Недоволството от старата система за професионално образование и обучение обаче не означава, че бизнесът напълно подкрепя ученето чрез работа и чиракуването. Досега те не са имали нито задължения, нито са получавали средства за осъществяване на ПОО. Те свързват въвеждането на ученето чрез работа с много нови разходи и задължения за тях: осигуряване на работно място и подбор на наставници, които да работят правилно с обучавания, допълнителни правни задължения и административна работа, заплащане на обучавания и т.н. В някои страни не е ясно какъв ще бъде правният статус на обучавания и каква ще бъде конкретната роля на работодателите при определянето на рамката на условията на труд и възнагражденията.





Предизвикателство: Осигуряване на адекватен отговор на системите за ПОО на нуждите на пазара на труда по отношение на квалификациите и знанията, уменията и компетентностите на завършилите ПОО

Работодателите често не са доволни от знанията, уменията и компетентностите на завършилите ПОО. Професионалните училища понякога произвеждат кадри с професионални квалификации, които не са необходими; от друга страна, фирмите изпитват липса на квалифицирани работници в различни сектори. Наред с това съществуващо недостатъчно съответствие между ПОО и нуждите на пазара на труда, не съществува ефективна система за определяне на настоящите и бъдещите потребности от квалификации и умения. Кариерното ориентиране за професионално образование и обучение започва твърде късно, то е твърде малко интегрирано в настоящите училищни системи и спира твърде рано, особено за ученици от ПОО, поради предположението, че те вече са направили своя избор.

„В настоящия момент в България не съществува формат за изразяване на реалните нужди на фирмите от работна сила. Липсва механизъм за планиране на обучението на специалисти, обявени като необходими за бизнеса. Принципът „парите следват ученика“ работи в ущърб на професионалните училища. Не се извършва регулярен преглед на развитието на отделните отрасли и техните потребности от квалифицирани работници. В страната остава недостатъчен, неконкурентен и необучен персонал, което се отразява на качеството и цената на произвежданите продукти. Положението на пазара на труда се характеризира с повече търсене и по-малко предлагане на квалифицирана работна ръка.

Така че, ние работодателите, трябва да сме много активни, да се намесим съществено в процеса на прилагане на дуалната система, за да отговорим на нуждите от квалифицирани работници. И аз съм готов за сътрудничество и финансиране на обучението на персонала, от който се нуждаем. Готов съм и за сътрудничество с доставчиците на ПОО по отношение на подготовка на учебната програма за прилагане на учене чрез работа в предприятието, учебните материали и учителите от ПОО, които да ръководят процеса на обучение на бъдещата работна сила.“ В. Велев – Управител на Неоперл АД



ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО: Подобряване на информираността и привлекателността на УЧР/ ПОО сред учениците, родителите и фирмите (подобряване на кариерното ориентиране)

Въпреки че УЧР и чиракуването са в (политическия) дневен ред през последните няколко години, все още липсва информация за тях. Това се отнася за компании, особено МСП и фирми в извънградски райони, но също така и за учениците и техните родители. Те нямат информация за това какво е УЧР / чиракуване (в какво то се различава от предишните стажове), както и за възможностите и ползите за фирмите и за учениците. В някои страни липсват основни информационни материали за чиракуване / УЧР. Като цяло, професиите, за които се предлага ПОО имат лош имидж и изборът на кариера, свързана с ПОО намалява. Липсва информация за имиджа на чиракуването.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО: Осигуряване на равнопоставеност на УЧР/ чиракуването и училищното ПОО

Чиракуването и УЧР носят несигурност за стари и нови участници в ПОО

Училищата и центровете за професионално образование и обучение играеха основната роля в осигуряването на професионална подготовка. Те се изправят пред ситуацията, в която трябва да споделят своите отговорности с нови партньори. Тази стъпка е още по-трудна, ако задачите се споделят и прехвърлят от обществения към частния сектор. Основната грижа на училищата в системата на ПОО е дали компаниите могат да осигурят необходимото качество както по отношение на учебното съдържание, така и на методите за обучение.

Финансирането на училищата за професионално образование и обучение зависи най-вече от броя на учащите се и продължителността на тяхното обучение в училището. С въвеждането на УЧР и чиракуването учениците от ПОО ще прекарват значително повече време в компании и извън училището, което води до намаляване на финансирането, което в някои държави училището получава за ученика (по-малко учебни часове в училище, ...). Това прави (финансово) непривлекателно за професионалните училища поемането на активна роля в осъществяването на прехода от подготовка предимно в училище към застъпено в по-висока степен учене чрез работа.

Не съществуват структури, подкрепящи въвеждането на чиракуването/ УЧР. Действащите системи

за професионално образование и обучение са създадени за осъществяване на професионалната подготовка предимно в училищна среда. Участието на работодателите и техните представителни организации е в много случаи формално и е основно на национално ниво. На регионално ниво съществуващите структури са недостатъчно активни, а сътрудничеството между професионалните училища и предприятията зависи от инициативата на училището. Освен това, в Източна Европа камарите и други организации на работодателите се създават на доброволен принцип и какви роли и отговорности им се възлагат от държавата, е отворен въпрос.

Най-малкото в някои държави процесът на разработване на политики е лишено от стратегическа визия за развитието и бъдещето на УЧР и чиракуването (не са определени цели).

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО: Осигуряване на качество в УЧР / чиракуването

Начинът, по който компаниите могат да осигурят подходящо качество на обучението, е на практика основна грижа на училищата за професионално образование. Липсва мрежа и механизъм за подкрепа на работодателите. Особено МСП ще се нуждаят от подкрепа за включване в УЧР/ чиракуване (намиране на кандидати, предлагане на места, ...) и осигуряване на подготвени наставници във фирмите, както и за работа в мрежа с други фирми в областта на УЧР (на секторно ниво).

Изискванията към наставниците в компаниите са в процес на подготовка. В някои страни не е организирано обучение. В други, практиките за обучение на наставници са отделни инициативи (финансирани в краткосрочен план от фондовете на ЕС) и често не се координират на национално или регионално ниво. Училищата за професионално образование разполагат с учители, но имат затруднения (персонал със съответните компетентности) да намерят повече фирми, които да се включат в ПОО и да им предложат подкрепа.

Отворен въпрос е и признаването на уменията, придобити в процеса на чиракуването/УЧР, и начинът, по който то ще бъде организирано - кой какви отговорности ще поеме.



„Значението на ученето чрез работа в българската система на ПОО нараства, особено след приетите наскоро законодателни промени, които регулират дуалното обучение като начин за придобиване на професионална квалификация. За съжаление понастоящем в нашата страна няма единен механизъм, който да определя набор от изисквания към профила на наставника в компанията, както и условията и реда за подобряване на тази конкретна квалификация. Броят на фирмите, които имат добре подготвени наставници, като гаранция за наистина добро качество на производствената практика на учениците в ПОО, е доста малък.“

Мариана Павлова, Заместник-председател на Националната агенция за професионално образование и обучение, България

Учениците от ПОО имат избор между старата и новата система за професионално образование и обучение

Заедно с новите законодателни рамки в Източна Европа започнаха пилотни проекти за чиракуване и учене чрез работа. Още е рано да се анализират и оценят резултатите от тях. Ясно е, че ефективното въвеждане на чиракуването зависи от начина, по който страните от Източна Европа ще успеят да включат частния сектор в партньорството с ПОО. Професионалното образование и обучение в училище не трябва да се конкурира с чиракуването, необходими са гъвкави решения, отчитащи нуждите на регионите, бизнеса и отделните индивиди.

“Работодателите, които са склонни да инвестират своето време и финансови ресурси в обучението на нови специалисти, несъмнено имат важна роля в прилагането на ученето чрез работа. Въпреки това, много от работодателите все още заемат ролята на наблюдатели. Разбира се, предприемачите имат избор: да обучават сами млади хора или да вземат такива от свободния пазар на труда. В края на краищата и двамата ще се нуждаят от някакво обучение, но както знаем, колкото по-скоро предприемачите започват да работят с потенциалните служители, като инвестират в тяхното развитие, толкова по-лоялни служители могат да получат.“

I.Šusta, Заместник-директор, Отдел по образованието, Министерство на образованието и науката

A man with short, light brown hair, wearing a dark jacket, is focused on adjusting a large, complex industrial machine. The machine has various metal components, including a vertical rod and a circular dial. The background is a dimly lit factory with yellow overhead lights and structural elements. The overall tone is professional and industrial.

*Общи препоръки за
действия в областта на
политиките*

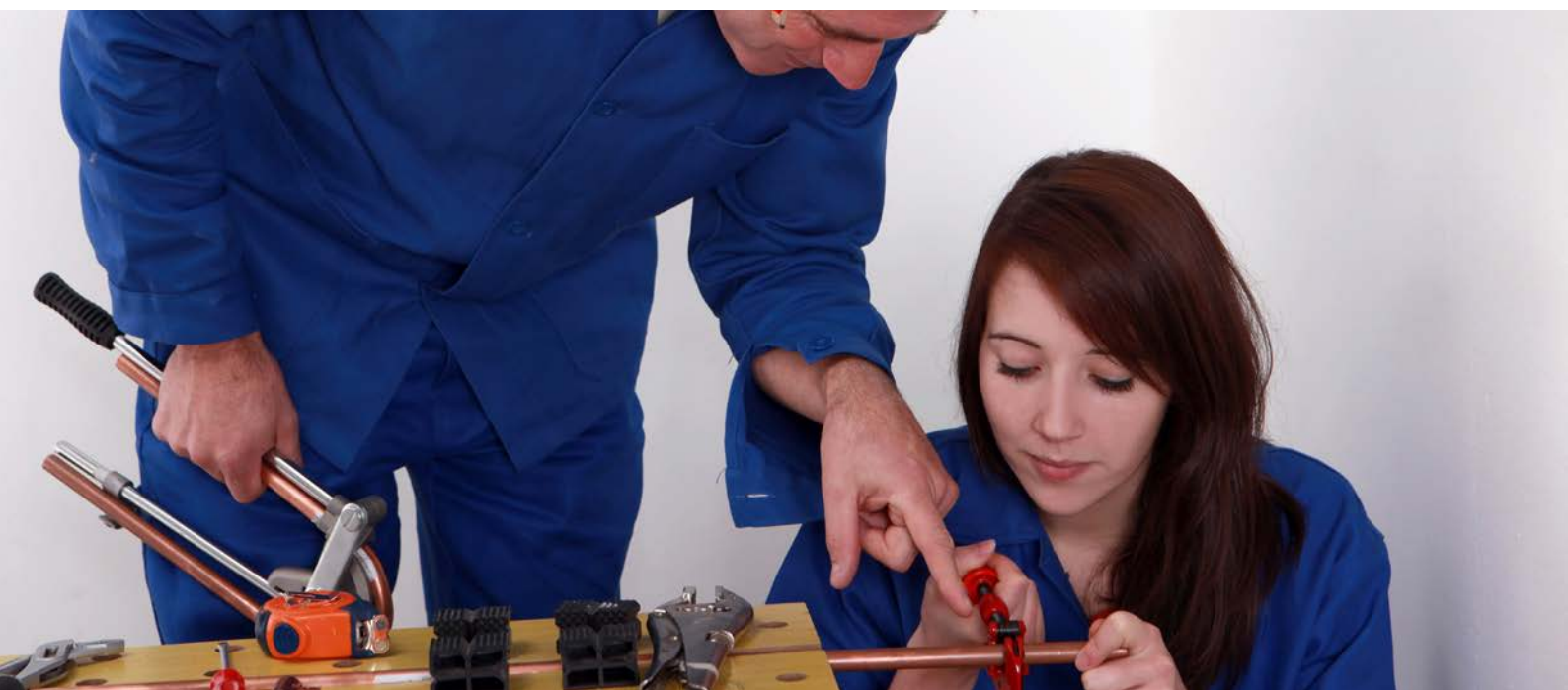
1. Създаване на рамкови условия за партньорства за прилагане на УЧР/чиракуване

Трябва да бъдат създадени силни и ангажирани национални и местни партньорства, основаващи се на ефективна координация, прозрачна комуникация и надеждно сътрудничество. Ролите и отговорностите на участващите организации в тези партньорства трябва да бъдат ясно и точно определени. Общото съгласие на всички заинтересовани страни или консенсус относно общата визия за УЧР е от основно значение за разработването на стратегия за развитие и за изготвянето на план за действие за нейното изпълнение.

Трябва да се създадат рамкови условия, а именно регулаторната рамка и финансиране, за да се даде възможност за националните партньорства да работят за успешното прилагане на УЧР и чиракуването. Партньорството трябва да включва организации от всички, имащи отношение към процеса, не само в областта на образованието, но и от бизнес средите, пазара на труда и социалните партньори. Необходимо е да се създаде модел за устойчиво финансиране с ефективно разпределение на разходите, разработен на национално и регионално ниво.

А **Национални партньорства за УЧР/чиракуване**

В някои страни няма ефективен национален координиращ орган или координиращият орган не включва всички заинтересовани страни. Следователно, липсва ясен ангажимент за прилагане на УЧР и чиракуването. Трябва да бъде създаден национален координиращ орган, който да представлява националното партньорство. Това национално партньорство трябва да се основава на принципа, че развитието на системата на ПОО изисква ангажирането на по-широк кръг от отговорни институции и организации, а не основно в Министерствата на образованието, какъвто е случаят досега. Трябва да се включат министерството, отговарящо за икономиката, но също така и работодатели и представителни организации на работниците и служителите на национално ниво, представители на пазара на труда, както и представители на регионите.





Задачите и отговорностите, които този национален координационен орган трябва да изпълнява, са както следва:

Национална координация

Националният координационен орган следва да поеме координацията на действията, свързани със системно въвеждането на чиракуване и УЧР. Този координационен орган трябва да бъде институционализиран: да се регулират членството в него и отговорностите на отделните му членове, както и задачите, дейностите и отговорностите на координиращия орган и да се осигури необходимото за функционирането му финансиране.

Националният координационен орган отговаря за координацията на изброените по-долу области.

Правната рамка за прилагане на УЧР в Латвия е създадена през 2016 г., заедно с разпоредбите за координационни споразумения на Секторните експертни съвети (СЕС). През 2017 г. бяха одобрени 12 СЕС, представляващи всички основни отрасли на промишлеността в Латвия. 11 СЕС се координират от Латвийската конфедерация на работодателите (ЛКР), а СЕС в хранителната промишленост и земеделието се координира от Съвета на Съюза за сътрудничество на земеделските организации. Основните функции на СЕС по отношение на УЧР са да:

1. насърчава сътрудничеството между компаниите и институциите за професионално образование и обучение по въпроси, свързани с прилагането на програмите за ПОО, включително подкрепа за организиране на УЧР и производствена практика;
2. оценява и събира информация за компаниите, участващи в УЧР;
3. консултира компаниите по въпроси, свързани с УЧР;
4. оценява осъществяването на УЧР и да предлага подобрения в системата на УЧР;
5. оценява съответствието на всяка компания с индивидуалния план за УЧР и да взема решение, което дава право на компаниите да предоставят УЧР.

През 2017 г. ЛКР стартира седемгодишен национален проект, финансиран от ЕСФ, за подобряване на предоставянето на УЧР чрез осигуряване на финансова подкрепа за предприятията, училищата за професионално образование и обучение и обучаващите се, при което важна роля играят СЕС. В ЛКР считаме създаването на СЕС и определянето на техните функции в правна рамка като голям успех на секторните социални партньори, което повишава отговорността им за дългосрочното развитие на човешките ресурси в съответните сектори, и също така гарантира, че професионалното образование отговаря на изискванията на пазара на труда.

Ruta Poniēse, Началник отдел "Образование и заетост" на Латвийската конфедерация на работодателите



Проучване, мониторинг и оценка на процеса на реформиране на ПОО

Чиракуването и УЧР се въвеждат, за да се осигури развитието на необходими и висококачествени умения и компетентности на младите хора, като по този начин се подобри тяхната пригодност за заетост.

Функционирането и ефективността на новата система за чиракуване и УЧР трябва да бъдат наблюдавани и оценявани. Координиращият орган, заедно с други отговорни органи за професионално образование и обучение, следва да определи организация, която да осъществява изследвания и мониторинг, за да получава надеждни данни за резултатите от осъществяването на чиракуване и УЧР. Регионалното партньорство трябва да бъде включено в процеса на мониторинг и оценка, както и в секторните организации.

Въз основа на резултатите от прилагането на чиракуването и УЧР, националният координационен орган може да изготвя аргументирани предложения за развитие на политиките и (ако е необходимо) за необходими законодателни промени.

Годишна конференция по въпросите на УЧР/ чиракуването

Годишната конференция за УЧР/ чиракуването трябва да бъде институционализирано събитие, което да разглежда резултатите от прилагането на УЧР в по-широк контекст от участниците в ПОО. Това е форумът, на който е подходящо да се представят и обсъдят предложения за подобряване на политиката и (ако е необходимо) за въвеждане на подходящи законодателни промени за подобряване на качеството на УЧР/ чиракуването.

Осигуряване на финансиране за подпомагане осъществяването на УЧР/ чиракуване

Финансирането на ПОО трябва да бъде преразгледано, като се има предвид, че са въведени нови форми на ПОО. Прилагането на УЧР и чиракуването се нуждае от нови структури, ново управление и нови мерки за подкрепа, за да се гарантира включването на всички ключови заинтересовани страни, както и подготовката на адекватни мерки. Органите, отговорни на политиката, заедно с националния координационен орган следва да изготвят план за финансиране на структурите и дейностите. Трябва да бъдат предвидени различни възможности за финансиране (вкл. от Европейските структурни фондове).

Съвместна балтийска инициатива за развитие на УЧР

Тъй като балтийските страни работят за разширяване на УЧР и чиракуването в ПОО, ясно се откроява нуждата от системи за обучение на наставници за предоставяне на УЧР. Досега обучението на преподаватели по професионално образование и обучение и наставници на работното място се основаваше на отделни инициативи и не беше координирано между трите страни и недостатъчно координирано в рамките на отделните страни. В много случаи тези инициативи бяха финансирани от краткосрочни проекти на ЕС. Националните системи за обучение на наставници по УЧР все още не са изградени, но и трите балтийски държави имат национални планове да използват следващите години за обучение на такива специалисти. Една от дейностите в подкрепа на УЧР е реализирането на проект за експериментирание на политики по Еразъм + „Тестване на нови подходи за обучението на преподаватели по ПОО и наставници на работното място за учене чрез работа (TTT4WBL)“.

Целта на проекта TTT4WBL е да тества модел за професионално развитие на наставници за УЧР: Съвместно обучение на преподаватели от ПОО и наставници от предприятия в 3 балтийски страни - Латвия, Естония и Литва. Целта на експеримента е да се оцени въздействието на съвместното обучение на преподаватели по професионално образование и обучение и наставници на работното място върху качеството на подготовката им. Основната целева група, участваща в изследванията, са преподаватели по ПОО и наставници на работното място - участници в съвместно обучение, както и обучители, мениджъри по ПОО, ученици и представители на заинтересовани страни, пряко свързани с организацията и управлението на УЧР. Експериментът има за цел да потвърди хипотезите, че съвместното обучение на преподаватели по ПОО и наставници на работното място може:

- да подобри компетентностите за контрол на УЧР;
- да осигури педагогически умения на наставниците и учителите в ПОО, за да ръководят ученето на учениците;
- да осигури педагогически умения на учителите в ПОО, за да подпомагат наставниците на работното място;
- да подобри сътрудничеството и комуникацията между ПОО и предприятията и да подкрепи участието на МСП;
- да подобри качеството на учебните програми за УЧР.

Inta Baranovska, Национален център по образованието, Латвия

Регулярно средносрочно и дългосрочно прогнозиране на потребностите на пазара на труда по отношение на квалификацията, знанията, уменията и компетентностите на завършилите ПОО

Един от основните недостатъци на училищното ПОО е голямото несъответствие между професиите, по които обучават училищата за професионално образование, и необходимите професии на пазара на труда. Това несъответствие върви ръка за ръка с липсата на система за прогнозиране на уменията и потребностите на пазара на труда. Нашата спешна препоръка е да се разработват редовни средносрочни и дългосрочни прогнози за потребностите на пазара на труда по отношение на квалификацията, знанията, уменията и компетентностите на завършилите ПОО, като се вземе предвид балансирането между нуждите от умения на обучаващите компании и пригодността за заетост на учениците. Националният координационен орган, както и регионалните и секторни организации трябва редовно да бъдат информирани за резултатите от прогнозите. Резултатите трябва да бъдат на разположение на обществеността.

Нашата платформа за прогнозиране на уменията беше създадена като пилотен проект в електро-индустрията за един регион в Словения. Предположихме, че много компании, особено МСП, не знаят достатъчно за бъдещите тенденции в уменията и компетентността. В нашия модел за прогнозиране на уменията взехме предвид световните тенденции и използвахме бази данни като базата O*Net, ООН, ISCO, както и национални данни. Ние също така включихме знанията на експерти от различни индустрии, които да допринесат за прогнозиране на уменията. С помощта на ИТ експерти по изкуствен интелект ние сме в състояние да направим отлични прогнози за текущите нужди и бъдещите тенденции в уменията и пазара на труда. Занапред искаме да разширим платформата в повече бизнес сектори и да я предоставим навсякъде в Словения. Въз основа на прогнозите за умения и компетентности платформата вече е создала процес на ориентиране през целия живот и идентифициране на пропуски в компетентностите на работниците и безработните. Платформените инструменти и материали се използват и за индивидуални планове за кариера. С дългосрочно прогнозиране на нуждите от компетентности, профили и професии е възможно да се допълни дефиницията за недостиг на умения с прогнози за период от 5 до 7 години. На тази основа е възможно да се определи например политика за стипендии за професии с недостиг на умения. Нашата платформа, след като бъде разширена, функционирайки правилно, ще насърчи гъвкавостта в образователна система и просперираща икономика чрез извършване на дългосрочно прогнозиране на потребностите от умения и компетентности, осигуряване на информация за кариерното ориентиране през целия живот и мониторинг и допълване на предлагането на образование и обучение.

Andreja Sever, Търговско-промишлена палата на Словения

Създаване на механизъм за осигуряване на адекватен отговор от страна на ПОО на резултатите от мониторинга на пазара на труда и прогнозите за умения

Резултатите от посочените по-горе умения и прогнози за пазара на труда трябва да послужат като основа за предприемане на политически действия. Националният координационен орган и регионалните партньорства разглеждат и анализират резултатите от наблюденията на пазара на труда и прогнозите за умения и обсъждат и предлагат подходящи мерки в тясно сътрудничество със секторните организации.

Интегриране на популяризирането на УЧР/ чиракуване в кариерното ориентиране

Концепцията за чиракуване не е широко известна в страните от Източна Европа. Учителите, учениците, родителите, компаниите, агенциите по заетостта и не на последно място училищата за професионално образование трябва да научат повече за чиракуването и УЧР като нов избор за младите хора. Чиракуването трябва да бъде и вариант на кариера в по-късен етап от живота. Насърчаването на УЧР / чиракуване трябва да бъде включено в стратегията за национално кариерно ориентиране, за да



се даде възможност на отделни лица (студенти / ученици, служители или безработни) да имат добре обоснован избор за професионална дейност през целия живот. Националният координационен орган трябва да има възможност да даде своя принос към по-високото качество на националните стратегии и концепцията за кариерно ориентиране и тяхното прилагане.

Планиране на имиджови кампании за ПОО с фокус върху УЧР / чиракуване

Чиракуването и УЧР се нуждаят от по-голяма публичност. Рекламните кампании, насочени към насърчаване на чиракуването и WBL, могат да помогнат за подобряване на имиджа на ПОО. Националният координационен орган следва да планира тези кампании в тясно сътрудничество със секторните организации и регионалните партньорства.

Подготовка и изпълнение на план за действие за подпомагане на компаниите и професионалните училища за прилагане на УЧР и чиракуване

Необходимо е да се създаде мрежа за подкрепа на фирмите и професионалните училища. Националният координационен орган отговаря за изготвянето на такъв национален план за действие и планирането на мерки за подпомагане на предприятията и училищата за професионално образование, които да прилагат УЧР / чиракуване и мониторинга на тяхното изпълнение. Трябва да бъде осигурено финансиране за изпълнението на такива мерки (план за финансиране). Националният план за действие трябва да се развие в регионални планове за действие.

В Регионални и местни партньорства

Необходимо е създаването на регионално и местно партньорства за прилагане на чиракуването и УЧР "на място". Такива регионални партньорства трябва да бъдат институционализирани и да бъде изработена ясна стратегия за техните отговорности и задачи. Трябва да бъдат включени училища за професионално образование, секторни организации, регионални камари / представители на работодателите, представители на ПОО и икономическото развитие на региона и други участници, свързани с чиракуването и WBL. Партньорството трябва да създаде нови структури, които да гарантират, че професионалните училища и компаниите работят заедно в полза на учениците, компаниите и регионалната икономика.

В Германия заинтересованите страни работят в тясно сътрудничество, за да осигурят възможно най-доброто чиракуване. То обхваща както стратегическото ниво, насочено към чиракуването на регионално ниво, така и нивото на ежедневно обучение.

На стратегическо ниво не само училищата, предприятията и камарите / съответните органи работят заедно, но и синдикатите: Във всяка камара има комисия за професионално образование и обучение (Berufsbildungsausschuss). В тази комисия представители на учители, работодатели и служители (с равно представителство) работят заедно във всички ключови аспекти на ПОО. Това включва например съкращаването (или удължаването) на продължителността на обучението или изграждането на собствени вътрешнофирмени центрове за професионално обучение. Освен това, представители на учители, работодатели и служители влизат в състава на изпитната комисия за междинния и окончателния изпит в ПОО.

На ниво ежедневно обучение връзката между камарите и фирмите в чиракуването е двойна. От една страна, камарите трябва да наблюдават и контролират обучението в компанията, така че задача е да водят отчети за всички договори за чиракуване (както и анулиране на договори). Всяка компания е задължена да регистрира договора за чиракуване в камарата. Ако има някакви проблеми между фирмата и обучаемия, камарата може да поеме ролята на посредник, за да реши тези проблеми.



Освен това, камарата има задачата да провери дали дадена компания е готова, ако иска да обучава чираци. От друга страна, камарата подкрепя фирмата в ежедневно чиракуване, като напр. чрез изготвяне на образци на документи за документацията на обучаващите или подкрепа на компаниите при разработването на вътрешнофирмен план за обучение или намирането на партньори за консорциум за обучение.

Сътрудничеството между училищата и предприятията се организира най-вече от училищата. Те предлагат, например, веднъж годишно ден за консултации между учители и обучители в компанията. По време на тези консултации могат да бъдат обсъдени въпроси на организацията на действителното обучение, включително аспекти, свързани с съдържанието и личността, напр. проблеми при съвпадането на периодите на учене в училище и в предприятията, проблеми на чирака и др. Много от предприятията също така искат от училищата да докладват по-редовно, напр. относно (не) посещаемостта или работата на техните чираци, за да могат да реагират незабавно, ако има трудности в училище.

Тези различни видове сътрудничество между всички заинтересовани страни не само осигуряват висококачествено чиракуване, но и зачитат интересите на всички заинтересовани страни.

Сътрудничеството се основава на дълга традиция на съвместна работа и често основните участници (учителите в училище, вътрешнофирмените обучители и отговорните хора в камарата) се познават от няколко години и са успели да изградят взаимно доверие.

Marthe Geïben, Научен сътрудник във Федералния институт за професионално образование и обучение, Германия

Регионалното партньорство следва да поеме следните задачи и отговорности:

Мониторинг и оценка на изпълнението на УЧР и чиракуването

Регионалните партньори си сътрудничат в процесите на мониторинг и оценка. Тяхната задача е да реагират на резултатите от оценката за своя регион и да планират корективни мерки. Включването на отговорна национална агенция за гарантиране на качеството следва да бъде засилено, особено във въвеждащата фаза на УЧР, за да се насърчи като разбирането, така и прилагането на УЧР.

Финансиране

Регионалното партньорство трябва да бъде подкрепено с финансови средства за изпълнение на необходимите мерки в съответните региони. Това може да включва мерки за подкрепа на фирми и училища за професионално образование, мониторингови дейности или реализиране на имиджови кампании за чиракуване и УЧР.

Прогнозиране на уменията и нуждите на пазара на труда за регионално планиране

Регионалните партньорства трябва да разполагат с данни за бъдещите умения, съответстващи на нуждите на пазара на труда, за да планират своите действия за кариерно ориентиране и мерки за подкрепа на регионално равнище. Данните ще им помогнат да разработят регионални стратегии и планове за действие, за да направят чиракуването и УЧР успешни в техния регион.

Осъществяване на кариерно ориентиране и имиджови кампании

Кариерното ориентиране трябва да бъде в по-висока степен регионално ориентирано, за да се квалифицират хората според нуждите на местната / регионалната икономика, като се отчитат световните тенденции. Регионалните партньорства отговарят за прилагането на мерките за кариерно ориентиране и имиджовите кампании. Те могат да предоставят информация на организациите за кариерно ориентиране относно структурата на регионалната икономика и съответните потребности от умения за нуждите на пазара на труда, включително плановете за регионално развитие. Разработените по проекта Модели включват (www.newwbl.eu/models) предложения за редица мерки и дейности, насочени към кариерното ориентиране, като например организирането на панаири за професионално образование и обучение, наблюдаване на работата и взаимодействие с опитни специалисти на работното място, посещения на компании от ученици, конкурси за умения и т.н., но също така и възможности за учителите за придобиване на реален опит в работата, за да могат те да го пренесат в класната стая.

Регионалните или местни партньорства играят важна роля за гарантиране на участието на компаниите в предоставянето на дейности за кариерно ориентиране.

Осъществяване на подкрепа за фирми (мрежа за подкрепа)

Следва да съществуват мрежи за подкрепа за успешното прилагане на чиракуването и УЧР на регионално и местно равнище. Регионалните и местните партньори играят решаваща роля при планирането и предоставянето на мерки за подкрепа. По-специално малките и средни предприятия се нуждаят от повече помощ за предлагане на чиракуване. Мерките за регионално / местно подпомагане допълват мерките на национално равнище.

Осъществяване на обучението за вътрешно-фирмени обучители

Тъй като в миналото в източноевропейските страни не е имало почти никакъв опит в чиракуването, не е имало обучение за наставници и обучители, които да отговарят за чираците / учениците от ПОО в компаниите. Необходимо е да бъдат определени и обучени отговорни органи и лица, за да се осъществи обучението за наставници и обучители във фирмата. Необходимо е тясно сътрудничество с училищата от системата на ПОО и камарите.



2. Създаване на мрежа за подкрепа на училищата за професионално образование и фирмите за планиране, организация и предоставяне на УЧР / чиракуване

Въвеждането на УЧР и чиракуването няма да успее без подкрепа за компаниите и професионалните училища, които поемат нови задачи и отговорности. По-специално, малките и средни предприятия се нуждаят от насърчаване да участват в УЧР и чиракуване. Трябва да има добре дефинирана и ефективна нефинансова подкрепа за фирмите и за професионалните училища. Националният координационен орган и регионалните / местните партньорства играят решаваща роля в този процес и съответни организации следва да бъдат определени за изпълнение на конкретни мерки.

Съвети и услуги трябва да бъдат предоставяни на компаниите и училищата през всички фази на тяхното участие в УЧР и чиракуване.





Моделите, разработени от проекта NewWBL (www.newwbl.eu/models), предвиждат редица предложения и действия за изграждане на ефективна мрежа за подкрепа. Всяка такава мрежа трябва да се основава на стари и нови ключови участници в ПОО и техните компетентности. Такива мерки могат да включват например платформа за обмен на опит и информация за обучители в компанията, платформа за свързване на ученици и фирми за ПОО, разработване на практически ориентирана информация и материали за учене / преподаване / обучение, предоставяне на административна подкрепа за малки компании и други.

Нашите основни препоръки на ниво политика са:

- да се създаде национален координационен орган, който да подготви стратегия и план за действие за изграждане на мрежа за подкрепа за осъществяване на чиракуването и УЧР
- да се определят подходящи (нови и стари) ключови участници за прилагането на мерките за подкрепа
- да се институционализират задачите и отговорностите на тези участници
- да се гарантира източник на финансиране, осигуряващ предоставянето на мерките

„Наставниците във фирмите при ученето чрез работа не могат да бъдат подготвени с традиционните програми за обучение на учители, а същото се отнася и за училищните преподаватели. Днес истинският опит не може да се олицетвори от един участник. Съвместното “тандемно обучение” на наставници и учители в професионалните училища и фирмите - когато се осъществява истинско съвместно създаване на знания - може да бъде решение на предизвикателството.“
Ilze Buligina, Старши експерт, Министерство на образованието и науката, Латвия

“Успехът на дуалната система за ПОО в Германия, Австрия и Швейцария се дължи по мое мнение до голяма степен на факта, че членството в камарата е задължително за всички компании. По този начин те могат да гарантират, че всички фирми са информирани и осигурени с подкрепа при чиракуване. В Словения, както във всички останали източноевропейски страни, членството в камарите е доброволно и, разбира се, членовете на моята камара очакват моя екип да им осигури услуги в областта на чиракуването. Но как стои въпросът с другите компании?
Robert Grah, Директор на Pomurska Търговско-промишлена палата, Словения



Проект No. BG051PO001/3.3.07-0001 Проект "Студентски и ученически практики", финансиран по Оперативна програма за развитие на човешките ресурси в България, 2012 – 2015

Проектът беше иницииран в отговор на необходимостта от подобряване на качеството на обучението в професионалните училища и университетите чрез осигуряване на реални работни стажове въз основа на партньорството между университетите/училищата и бизнеса. Продължителността на практиката за двете групи е 240 часа. Практиките са отворени за ученици на възраст между 16 и 21 години, които учат във всички форми на обучение в професионалните училища, от общообразователни училища с класове за обучение по професии до професионални колежи, ако нямат трудов договор по време на периода на практиката. В рамките на проекта бе разработена уеб-базирана платформа praktiki.mon.bg, която позволи на работодателите, които предлагат места за практика, да се регистрират в програмата, а учениците да кандидатстват за участие (<http://praktiki.mon.bg/>).

Реализацията на проекта позволи тестване на модел за партньорство между училище/университет - предприятие, който отговаря на нуждите както на образователния сектор за осигуряване на реални условия на труд за практическо обучение, така и на бизнес сектора, който се нуждае от служители с добре развити умения. По-нататъшното прилагане на модела за по-дълъг период без съмнение ще допринесе за подобряване на качеството на практическото обучение в образователната система. Людмил Ковачев, Изпълнителен директор на Института за подготовка на служители в международни организации, България

3. Промени в настоящата концепция за училищата за професионално образование

С въвеждането на УЧР и чиракуване, учениците от ПОО системата прекарват по-малко време в училищата за ПОО и повече време в предприятията, отколкото към настоящия момент. Това изисква промени и в сегашната концепция на училищата за ПОО.

Променен профил на учителите от ПОО системата и нов профил на наставниците

Учителите ще поемат нови задачи и отговорности. Те трябва да са в по-тесен контакт с компаниите и наставниците в тях, проследявайки напредъка на чирака в компанията. Необходим е актуализиран професионален профил (роля и задължения) на учителите в професионалното образование и профил на наставниците във фирмата по отношение на въвеждането на УЧР / чиракуване с оглед на новите образователни тенденции и потребностите на пазара на труда. За да се подобрят условията на работа на учителите в ПОО системата и наставниците във фирмата и да им се осигури постоянна професионална подкрепа, имаме следните препоръки на ниво политика:

- Включване на УЧР и чиракуване в образованието на учители (първоначално и продължаващо)
- Разработване на гъвкава програма за обучение на фирмени наставници
- Насърчаване на практически стажове и програми за обмен на учители от ПОО и фирмени наставници
- Гарантиране на по-добро признаване на професионалния опит, придобит извън училищната система, за учители от ПОО



“Въвеждането на дуално обучение в страната изисква тясно и постоянно сътрудничество между училището и компанията. Това взаимодействие се осъществява не само на институционално ниво, но и чрез активна комуникация между учителя по производствената практика и фирмения наставник, които заедно трябва да вземат решения и да намерят отговори за различни въпроси и проблеми, свързани с планирането на УЧР, условията, оценката на напредъка и постиженията на учениците и др. Това от своя страна определя нови изисквания за съдържанието и качеството на професионалните дейности на преподавателите и наставниците. Ето защо трябва да се предприемат действия, насочени към осигуряване на първоначално и продължаващо обучение на тези основни участници в процеса на УЧР, което да е адекватно на новите изисквания и което да гарантира необходимата ефективност на тяхното взаимодействие.”
Емил Терзийски, Директор на Земеделска професионална гимназия “Климент Тимирязев”, Сандански, България

Финансирането на училищата за професионално образование трябва да стимулира качеството на УЧР / чиракуването и да отговаря на потребностите на пазара на труда

В много страни финансирането на училищата в ПОО се основава на количествени показатели, свързани с броя на учениците и / или времето, което учениците прекарват в училище. Показатели като цялостното представяне или резултатите, постигнати вследствие осъщесвеното обучение в училищата, или постигната степен на съответствие с потребностите на пазара на труда имат ограничено или никакво влияние върху финансирането на училищата в ПОО системата.

Броят на учениците в ПОО намалява, а училищата имат само малко (финансови) стимули за насърчаване и промотиране на чиракуването и УЧР. Това трябва да се промени.

Препоръчваме планирането на финансирането на ПОО да се извършва по такъв начин, че да не възпрепятства въвеждането на УЧР / чиракуване, а да стимулира прилагането му от страна на училището. Насърчаваме общото преразглеждане на финансирането на училищата в системата на ПОО, за да може те да отговарят по-добре на потребностите на пазара на труда и да бъдат възнаграждавани за конкретни постижения и резултати.

Националният координиращ орган може да играе консултативна роля в този контекст.

“Във Финландия сменихме системата за финансиране на професионалното образование и обучение. В миналото финансирането се основаваше на продължителността на обучение, днес се основава на четири елемента: основно финансиране, финансиране, базирано на резултати, финансиране, основано на ефективността и стратегическо финансиране. Тежестта на даден показател за изпълнение е определена във връзка с всички показатели за ефективност, които формират основата за финансиране (присъдени квалификации, завършени модули). Най-много средства все още идват от основното финансиране, което се базира на продължителността на обучение. Това финансиране създава основата за осигуряване на ПОО във всички области и за всички ученици. 35% от финансирането се основава на резултатите. Това означава, че тази част от финансирането се основава на квалификациите и модулите, които предлага едно училище. Този вид финансиране насърчава целевото образование и квалификация в съответствие с потребностите от компетентности. То се измерва чрез завършените квалификации и модули в съответствие със зададените цели. Делът от 15% от финансирането се основава на ефективността и се измерва чрез броя на завършилите, които са започнали работа или продължават образованието си. Тези проценти заедно представляват финансирането на училището. Училището може допълнително да получи максимум 4% от цялото финансиране като така наречено стратегическо финансиране. С тази реформа във финансирането на училищата в ПОО искаме да насърчим пренасочването на образованието към области, в които е необходима работна сила. Трябва да се гарантира, че образованието отговаря на нуждите на пазара на труда и е с високо качество.”
Liisa Sarasoja, Winnova (доставчик на ПОО), Финландия

A close-up photograph of a red-painted metal structure, possibly a piece of heavy machinery. The paint is chipped and peeling, revealing the dark metal underneath. A black, textured glove is visible, gripping a part of the structure. The background is blurred, showing more of the red structure and some yellow and blue elements.

**СПЕЦИФИЧНИ
ПРЕПОРЪКИ
ЗА БЪЛГАРИЯ**

1. СЪЗДАВАНЕ НА РАМКОВИ УСЛОВИЯ ЗА ПАРТНЬОРСТВА ЗА ПРИЛАГАНЕ НА УЧР / ЧИРАКУВАНЕ

А. Национални партньорства за УЧР / чиракуване

А.1. Разширяване на функциите на Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) с отговорността да координира изпълнението на УЧР в страната

В момента НАПОО координира всички институции и организации, свързани с ПОО в страната. Агенцията осъществява дейността си на базата на трипартитния принцип. Агенцията отговаря за разработването и актуализирането на основните документи, които регулират ПОО в страната - Списък на професиите за придобиване на професионална квалификация и Държавните образователни стандарти за придобиване на професионална квалификация по различните професии.

Като се има предвид институционалния профил на НАПОО, препоръчително е да ѝ се възложи задачата за разработване и последващо регулярно актуализиране на национален стандарт за учене чрез работа, който да се дефинират изискванията по отношение на компаниите, предоставящи УЧР и всички аспекти, свързани с планирането, организацията, осигуряването, мониторинга и оценката на УЧР.

Друга препоръчителна промяна е реструктурирането на експертните комисии по професионалните направления в НАПОО (съставени също на база трипартитния принцип) в секторни съвети и възлагането им на допълнителни задачи - разработване и актуализиране на секторните стандарти за УЧР и сертифициране на фирми, предоставящи УЧР.

НАПОО трябва да инициира дискусия със заинтересованите страни относно потенциалното развитие и разработването на съвместни квалификации с балканските / съседните страни и организацията на мобилности за осъществяване на УЧР. Това ще допринесе за повишаване на пригодността за заетост на завършилите ПОО в региона и за обмена на опит в областта на ПОО и УЧР между страните.





A.2. Създаване на Национален изследователски институт за ПОО

Основните задачи на Националния изследователски институт за професионално образование и обучение трябва да включват:

- Провеждане на редовни изследвания за идентифициране на потребностите и изискванията на пазара на труда по отношение на квалификациите и знанията, уменията и компетенциите на завършилите ПОО в средно- и дългосрочна перспектива;
- Провеждане на изследвания, насочени към оценка на въздействието на планираните и въведени промени и разработване на анализи и препоръки относно необходимите корекции, подобрения, развитие на политиката, практиката, законодателството;
- Провеждане на редовни изследвания за идентифициране на добри практики на регионално, местно и училищно ниво в сферата на ПОО; поддържане на национален портал, съдържащ систематизирана изследователска информация, позволяваща нейното разпространение; осигуряване на методическа подкрепа при използването ѝ от други институции;
- Разработване на методически материали в подкрепа на прилагането на законодателната база за професионалното образование и обучение, включително всички въпроси, свързани с планирането, организацията и осигуряването на УЧР.

A.3. Редовно актуализиране на списъка на професиите и държавните образователни стандарти за придобиване на квалификации по професиите

Надеждна основа за актуализирането на двата документа ще бъдат средносрочните и дългосрочните прогнози за квалификацията и уменията. По този начин значително ще се подобри значението на пазара на труда за професионалното образование и обучение, и по-специално за УЧР.

А.4. Въвеждане на нов подход към социалното партньорство в ПОО

Понастоящем училищата за професионално образование, които са ключов участник в изпълнението на националната политика в областта на професионалното образование и обучение, практически не участват пряко в процеса на разработване на политики. Приносът им в дискусиите за идентифициране на проблеми, трудности, постижения, както и в намирането на работни решения би бил изключително ценен. Този принос може да бъде осигурен чрез създаването на Национална асоциация на професионалните училища, призната от държавата за институция на социалното партньорство.

А.5. По-нататъшно развитие на националната система за кариерно ориентиране, насочена към системното промотиране на ПОО и УЧР

Предвид текущото институционално състояние на доставчиците на услуги за кариерно ориентиране в училищното образование е препоръчително да се осигури тяхната устойчивост - центровете за кариерно ориентиране са създадени по проект, финансиран от ЕСФ и след като проектът приключи, трябва да се осигури финансиране за функционирането им като постоянни структури.

Освентовае не е необходимо да се създаде национална структура за координация и управление на системата за професионално ориентиране. Основните ѝ функции следва да бъдат координиране на действията на всички заинтересовани страни, изграждане и поддържане на информационна база за професиите, пазара на труда и възможности за образование и обучение в страната, осигуряване на методическа подкрепа за центровете за кариерно ориентиране, осигуряване на качеството на предоставяното на услуги на всички целеви групи, професионално развитие на консултанти по ориентиране. Специално внимание следва да се обърне на насърчаването на ползите от ученето чрез работа за студенти и фирми, като се използват адекватни подходи, инструменти и информационни канали.



A.6. Създаване и поддържане на национален регистър на фирмите, предоставящи учене чрез работа

За да се улесни контактът между професионалните училища и предприятията, препоръчително е да се създаде и поддържа Национален регистър на фирмите, предоставящи обучение чрез работа, класифицирани по региони. Тази задача за включване в регистъра на фирми, сертифицирани от Секторни съвети, може да бъде възложена на предложения изследователски институт за ПОО. Така всички доставчици на обучение чрез работа, които отговарят на единни изисквания, ще бъдат видими за училищата за професионално образование, за учениците и техните родители.

A.7. Въвеждане на законодателни разпоредби за насърчаване на компаниите да предоставят възможности за учене чрез работа

Такива регламенти могат да бъдат:

- Поощрения за фирми, сертифицирани за предоставяне на УЧР - данъчни облекчения. Парите, спестени от компаниите, трябва да се използват за заплащане на чиракуващите.
- Подпомага финансирането на производствената практика - предприятията да плащат на чиракуващите минимална сума (% от заплатата за съответните работни места), правителството да предоставя същия размер средства на училищата, които организират учене чрез работа (като се има предвид времето на чиракуването и постигнатото качество).

B. Регионални партньорства

B.1. Създаване на областни структури за координация на дейностите, свързани с предоставянето на учене чрез работа

Такава структура би могла да бъде Комитет към съществуващите Съвети за областно развитие към Областните управители на всички области. Предложеният комитет за координация на дейностите, свързани с осигуряването на учене чрез работа във всяка област, трябва да включва представители на регионалните управления по образование, местни власти, регионални организации на работодателите, професионални училища от всички сектори, представени на съответната територия, неправителствени организации, работещи в сектор ПОО. Неговите задачи трябва да обхващат изпълнението на следните дейности:

- Предоставяне на подкрепа за средносрочни и дългосрочни прогнози за квалификация и умения;
- Редовно популяризиране на ПОО и ученето чрез работа;
- Мониторинг на осъществяването и резултатите от ученето чрез работа;
- Осигуряване на подкрепа за училищата за професионално образование и фирмите в региона за организацията на УЧР;
- Изготвяне на областна програма за обучение на местни наставници и учители по производствена практика, включващо дефиниране на теми, времеви рамки и доставчици;
- Поддържане на редовни контакти и обмяна на опит с другите регионални комитети;
- Определяне на добри практики в ученето чрез работа в региона и в други региони и създаване на необходимите условия за тяхното мултиплициране.

За да се осигури въздействието на дейностите на областните комитети на национално ниво, е необходимо Министерството на образованието и науката да организира веднъж годишно национална среща на професионалните училища и на предприятията, предоставящи УЧР, за обмяна на опит в областта на ученето чрез работа, като публикува резултатите на своя институционален уебсайт. Такива срещи ще допринесат за идентифициране на трудностите и проблемите, чието решаване изисква промени в съществуващото законодателство, разработване на нови правила и методически материали и т.н., необходими за ефективно и качествено учене чрез работа.

В.2. Подобряване на контрол на качеството на ученето чрез работа

Понастоящем контролът е фокусиран върху документи, които предоставят информация за мястото, където се провежда ученето чрез работа и задачите, изпълнявани от учениците. Мониторингът от страна на учителите от професионалните училища не е достатъчен. Препоръчително е Регионалните управления по образованието да изискват от училищата за професионално образование да разработват и прилагат правила за теренния контрол върху ученето чрез работа, които включват време, критерии, начини на докладване, препоръки за подобряване, ако е необходимо, в партньорство с предприятията, където се осъществява УЧР.

В3. Провеждане на ежегодни регионални срещи на училища за професионално образование в партньорства с предприятията от различни браншове за обмяна на опит в организацията и осигуряването на УЧР

Целта на тези събития е да предоставят възможности за обмяна на опит в организацията и осигуряването на учене чрез работа. Това ще допринесе за идентифицирането и мултиплицирането на добри практики, както и за определянето на области, които се нуждаят от подобрение. Препоръчително е тези мероприятия да се провеждат под егидата на съответния областен управител, като по този начин се подчертава значението на ученето чрез работа.



2. СЪЗДАВАНЕ НА МРЕЖА ЗА ПОДКРЕПА НА УЧИЛИЩАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ФИРМИТЕ ЗА ПЛАНИРАНЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРЕДОСТАВЯНЕ НА УЧР / ЧИРАКУВАНЕ

2.1. Осигуряване на методологическа подкрепа за училищата и фирмите за ПОО

Като се има предвид, че дуалното обучение е нова форма за придобиване на професионална квалификация в страната, е необходимо да се разработят методологични материали, предназначени за училищата и фирмите по отношение на планирането, организацията, осигуряването, наблюдението, предоставянето и оценяването на обучението чрез работа, и регулаторни документи, свързани с обучението чрез работа. Тези материали могат да бъдат разработени от предложения национален изследователски институт за ПОО.

2.1. Въвеждане на медиатори за учене чрез работа

За да се улесни сътрудничеството между училищата в системата за ПОО и компаниите, препоръчително е да се определят „Медиатори на ученето чрез работа“ във всеки регион в страната - най-малко един, представляващ професионалните училища, и един, представляващ компаниите на съответната територия (броят на медиаторите ще зависи от броя на училищата за професионално образование и фирмите, предоставящи учене чрез работа). Медиаторите ще си сътрудничат в свързаните с планирането и организацията въпроси на УЧР. Те също така ще подкрепят организацията на УЧР чрез мобилност (трансрегионална, транснационална). Медиаторите трябва да бъдат членове на предложения областен комитет за координация на дейностите, свързани с предоставянето на учене чрез работа.

3. ПРОМЕНИ В НАСТОЯЩАТА КОНЦЕПЦИЯ ЗА УЧИЛИЩАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ

3.1. Регулиране на доставчиците на обучение на учители от ПОО и фирмени наставници в областта на УЧР

Опитът на учителите от ПОО и фирмените наставници в ученето чрез работа е ограничен до предоставянето на производствена практика на ученици, която е с относително кратка продължителност. Въвеждането на дуално обучение в масовата практика изисква системно обучение на тези участници в областта на ученето чрез работа. Препоръчително е първо да се приемат регулации за институциите / организациите, които имат капацитета да доставят подобни обучения.

3.2. Регулиране на ученето чрез работа в мобилността - трансрегионално, транснационално

Организирането и провеждането на мобилности с цел учене чрез работа в други региони в съответната страна и в друга страна се препоръчва на ниво ЕК като начин за разширяване на възможностите за адекватно учене чрез работа и повишаване на привлекателността на ПОО като цяло. За да се въведе ученето чрез работа чрез посочените видове мобилности в националната практика, е необходимо тази възможност да бъде включена в законодателната база за професионалното образование и обучение.

3.3. Повишаване на квалификацията на учителите в ПОО в областта на ученето чрез работа

Университетите, които осигуряват квалификация на учители, трябва да включват в своите учебни планове и програми дисциплини и теми, свързани с планирането, организацията, наблюдението и оценката на постиженията на учениците, осъществяващи УЧР. Освен това е препоръчително да се предоставят курсове за дистанционно обучение по въпросите, свързани с ученето чрез работа, за професионалното развитие на учителите в ПОО.

3.4. Създаване на механизъм за валидиране на знанията, уменията и компетенциите на фирмените наставници

Целта на този механизъм е да даде възможност на опитни наставници от компанията да придобият педагогическа правоспособност, която да им позволи да работят и като учители в професионалните училища. Това ще допринесе за подобряване на качеството на обучението.

3.5. Промяна на правилото “Парите следват ученика” за финансиране на училищата в системата на ПОО

Настоящото правило не стимулира училищата да организират учене чрез работа и трябва да се промени, като се вземе предвид дали училището организира УЧР, качеството на предоставянето му и резултатите от провеждането му.

Partners:

Chamber of Commerce and Industry Slovenia (GZS)

Web: <http://www.gzs.si/>

Slovenian Institute for Vocational Education and Training (CPI)

Web: <http://www.cpi.si/>

Länsirannikon Koulutus Oy WinNova (WinNova)

Web: <http://www.winnova.fi/>

National Centre for Education, Latvia (VISC)

Web: <http://www.visc.gov.lv/>

Employers' Confederation of Latvia (LDDK)

Web: <http://www.lddk.lv/>

Institute for Training of Personnel in International Organisations (ITPIO)

Chamber of Commerce and Industry – Dobrich (CCID)

Web: <http://www.cci.dobrich.net/>

Federal Institute for Vocational Education and Training
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Web: <https://www.bibb.de/>

Regional Inspectorate of Education (RIE)

Web: <http://www.rio-blg.com/>



