



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



Нови модели за интегриране на ученето чрез работа и чиракуването в съществуващите системи за ПОО



Работен пакет: 6 Препоръки относно чиракуването/ ученето чрез работа

Продукт: 6.2 Цялостен доклад върху разработените модели

Изготвен от: Търговско-промишлена палата на Словения (в сътрудничество с всички партньори по проекта)

Дата: Март 2018 г.

Благодарност: Тази публикация е 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 Izglitibas 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).

Носене на 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/>

Въведение

Системите за професионално образование и обучение (ПОО) в почти всички източно-европейски държави се реформират по отношение на нормативна база и практическото ѝ прилагане, за да се осъществи преход от съществуващата система на обучение, осъществяващо се предимно в училище към учене чрез работа. Този процес на реформиране е предизвикан от една страна от изискванията на бизнеса за по-висока пригодност за заетост на младите хора, а от друга – от нарастващата убеденост на правителствата, че дуалните системи и по-специално чиракуването допринасят за повишаване на привлекателността и качеството на ПОО и за намаляване на младежката безработица.

Проектът NewWBL (Нови модели за учене чрез работа) отговаря на предизвикателствата, произтичащи от процеса на реформи, и подкрепя новия политически курс в три държави от Източна Европа: България, Латвия и Словения. Докато нова законодателна рамка ще бъде или е създадена съвсем наскоро, държавите са изправени пред предизвикателството да изградят структури и партньорства, които да ускорят внедряването на чиракуването и на други форми на учене чрез работа (УЧР) в практиката.

При системите, базирани на училището, компаниите и техните представителни организации участват в осъществяването на ПОО често само формално и недостатъчно. Необходимо е да се предефинират техните роли и отговорности. Това не е лесен процес, тъй като актьорите в ПОО в източно-европейските държави трябва да намерят подходящи за националните условия модели, осигуряващи успешно прилагане на дуалните системи за учене и да разработят визия за бъдещето.

Ученето чрез работа е бил и все още е най-добрият метод за развитие на уменията за учене и подготовката на квалифицирани работници и служители. 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 УЧР работи, и да се разработят нови модели за УЧР, които да отговарят на настоящите и бъдещите предизвикателства. Настоящата публикация представя три модела, адресиращи предизвикателството да се интегрира УЧР и чиракуването в системите за ПОО в източно-европейските страни и да се очертае пътят на бъдещо развитие.

Грит Акерман

Търговско-промишлена палата на Словения

Съдържание

1. ПредизвикателстваNapaka! Zaznamek ni definiran.
2. Методология за изготвяне на моделите.....Napaka! Zaznamek ni definiran.
3. Модели.....Napaka! Zaznamek ni definiran.
4. Заключение/Перспектива **22**

1. Предизвикателства

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

Годините опит показват, че съществуващите структури или законодателните рамки в Източна Европа не насърчават участието на работодателите и техните представителни организации в процеса на предоставяне на учене чрез работа. Институциите за ПОО се сблъскаха с трудности при поддържането на модерно оборудване, машини, суровини и материали, които компаниите използват в своята работа, така че завършилите ПОО често не притежаваха важни умения при навлизането си на пазара на труда. При това завършилите ПОО 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 човешки ресурси, които да работят правилно с обучавания, допълнителни правни задължения и административна работа, заплащане на обучавания и т.н. В някои държави 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. Нещо повече, в професионалните гимназии се дипломират специалисти, които не са необходими, а от друга страна в редица сектори фирмите нямат квалифицирани работници. Освен това има несъответствие между ПОО и нуждите на пазара на труда, не съществува ефективна система за определяне на настоящите и бъдещите нужди от квалификации и умения. Кариерното ориентиране за професионално образование и обучение започва твърде късно, твърде малко се интегрира в сегашните училищни системи и спира много рано, особено за учениците от ПОО, заради предположението, че те вече са направили своя избор.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО: Популяризиране и подобряване на имиджа на УЧР/ ПОО сред учениците и родителите (по-добро кариерно ориентиране) и сред предприятията.

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 (по какво се различава от предишните производствени практики), както и за възможностите и ползите за предприятията и за учениците. В някои страни липсват основни рекламни материали за чиракуване/ УЧР. Като цяло, професиите, предлагани от ПОО имат лош имидж и изборът на кариера в ПОО намалява. Липсва информация за имиджа на чиракуването.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО: Осигуряване на равнопоставеност на УЧР/ чиракуването в системата на професионалното образование и обучение и училищното ПОО

Чиракуването и УЧР носят несигурност за старите и новите участници в ПОО. Професионалните гимназии играеха първостепенна роля в предоставянето на професионално образование и обучение. Сега те се изправят пред ситуацията да споделят своите отговорности с нови партньори. Тази стъпка е още по-трудна, когато отговорностите се споделят и прехвърлят от обществения в частния сектор. Основна грижа на професионалните гимназии е дали предприятията могат да осигурят необходимото качество в съдържанието на обучението и подходящото му предоставяне.

Финансирането на професионалните гимназии зависи главно от броя на учащите се и продължителността на тяхното обучение. С въвеждането на УЧР и чиракуването учениците от ПОО ще се обучават значително по-продължително в предприятията и извън професионалните гимназии, което ще намали финансирането за ученика (по-малко учебни часове в училище, ...). Това прави (финансово) непривлекателно за професионалните гимназии да поемат активна роля в прехода от училищната система към система за ПОО, основана на УЧР.

Напълно липсват структури, предоставящи подкрепа за предоставяне на УЧР/чиракуване. Настоящите системи за професионално образование и обучение са предназначени да подкрепят ПОО в училище. Участието на работодателите и техните представителни организации съществува предимно само формално на национално равнище. На регионално ниво не съществуват никакви структури и сътрудничеството между професионалните гимназии и предприятията зависи от инициативата на училището. Освен това, в Източна Европа камарите и другите организации на работодателите са организирани доброволно и въпросът за поверените им от държавата роля и отговорности остава отворен.

В някои държави на политическо ниво дори липсва стратегическа визия за развитието и бъдещето на УЧР и чиракуването (не са поставени цели).

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО: Осигуряване на качеството в УЧР/чиракуването

Как предприятията могат да осигурят необходимото качество на обучението е основна грижа на професионалните гимназии. Не съществува мрежа за подкрепа за работодателите. Особено малките и средните предприятия ще се нуждаят от подкрепа, за да бъдат включени в процеса на УЧР/чиракуване (намиране на кандидати, предлагане на места,...) и придобиване на необходимата подготовка/компетентности от страна на учителите (наставниците) в предприятията, както и за удостоверяване на придобитите умения и работа в мрежа с други предприятия, предлагащи УЧР (на секторно ниво).

Подготвят се изисквания за наставниците в предприятията. В някои страни не се организират обучения. В други, обученията за наставници са отделни инициативи (финансирани в краткосрочен план от фондовете на ЕС), като често не се координират на национално или регионално ниво. Професионалните гимназии са осигурени с учители и срещат затруднения при намирането на повече предприятия, които да участват в ПОО и да оказват подкрепа (по отношение на персонал със съответните компетентности).

Остава отворен въпросът за оценката и сертифицирането на уменията (придобити при чиракуване/ УЧР) и начина, по който този процес ще бъде организиран – кой какви отговорности ще поеме.

2. Модели

2.1. Логика на интервенцията в рамките на моделите

При обсъждането на предизвикателствата стана ясно, че не е необходимо да се разработват различни модели за различни отрасли на промишлеността или региони, а основното предизвикателство е да се създадат модели, които да улеснят интеграцията на чиракуването и УЧР в съществуващата система на ПОО.

Три модела бяха разработени за три различни нива на интервенция:

Интервенция на оперативно ниво (Модел 1)

Този модел се основава на анализ на актуалните подходи, механизми и взаимодействия между всички заинтересовани страни, свързани с чиракуването и УЧР от гледна точка на тяхната ефективност. Той се отнася за ситуация, в която ПОО се осъществява предимно в училище, но трябва да се въведе УЧР/ чиракуване. Бяха идентифицирани съществуващи недостатъци, пропуски и понижена функционалност и бяха предложени идеи и практически ориентирани подобрения. Освен предложението за подобряване на съществуващите практики, бяха формулирани и описани нови подходи, като се използва пълният потенциал на действащата нормативна база на ПОО. С дефинираните предложения се цели намеса на оперативно ниво, като се има предвид, че промените в действащите законодателни разпоредби отнемат време. Описано е очакваното въздействие, произтичащо от прилагането на предложените решения, като се подчертава какво ще е по-различно от сегашната ситуация, а предизвикателствата ще бъдат различни по отношение на качествените и количествените аспекти.

Времето за изпълнение на този модел се оценява на 1-3 години.

Интервенция на законодателно ниво (Модел 2)

Този модел се основава на констатациите и предложените решения в Модел 1. Предлагат се по-нататъшни и по-широко обхватни промени, които ще позволят пълно интегриране на чиракуването и УЧР в съществуващата система на ПОО. Този модел включва също така предложения, които изискват промени в съществуващите правни регулации и/или създаването на нови, свързани с УЧР и чиракуването.

Модел 2 съчетава всички решения, предложени в Модел 1, и следва тематичната рамка на Модел 1. Той описва очакваното въздействие, произтичащо от прилагането на предложените промени, подчертавайки подобренията след прилагането на Модел 1 в качествен и, ако е възможно също и в количествен аспект. Той отговаря на предизвикателства, които се нуждаят от широко обхватни промени, които не е било възможно да бъдат извършени в рамките на Модел 1.

Времето за изпълнение на този модел се оценява на 1-5 години.

Път за бъдещето (Модел 3)

Този модел предлага визия и новаторски поглед в бъдещето, независимо от настоящата законодателна и регулаторна рамка. Това е възможност да се опишат препоръки и иновативни решения, които да предложат пътя за бъдещето на ПОО, като напълно интегрират УЧР и чиракуването. Модел 3 се основава на предположението, че модел 2 е внедрен и напълно функционира. Така че са формулирани препоръки по отношение на прилагането на съгласувани действия на всички заинтересовани страни, които осигуряват адекватна реакция на системата на ПОО и особено на чиракуването и УЧР към промените в икономическата и социалната среда на национално равнище и на равнище ЕС в контекста на променяща се икономика.

Времевият срок за внедряване на този модел е над 5 години.

Следвайки тази логика, моделите бяха назовани по следния начин:

Модел 1 - Първи стъпки за УЧР/ чиракуване

Модел 2 - Успешно осъществяване на УЧР/ чиракуване

Модел 3 - Изграждане на бъдещето на УЧР/ чиракуване

Моделите показват начин за развитие и интегриране на УЧР / чиракуване в системите за професионално образование и обучение в един идеален план. В действителност страните напредват с различна скорост в реализиране на мерките, дефинирани в отделните тематичните области.

2.2. Тематични области на моделите

Бяха идентифицирани седем основни тематични области, които изискват интервенция за успешно интегриране на УЧР / чиракуването в ПОО осъществяващо се предимно в училище и предлагат пътя за бъдещето:

1. Участие на заинтересованите страни и създаване на мрежи за осигуряване на условия за интегриране на УЧР / чиракуване в системата на ПОО
2. Въвеждане, интеграция и по-нататъшно развитие на УЧР / чиракуване в политиката на ПОО
3. Създаване, поддържане и функциониране на ефективна мрежа за подпомагане на предприятията и предоставяне на УЧР/ чиракуване
4. Осигуряване на квалифицирани учители по ПОО и вътрешнофирмени наставници за организиране и предоставяне на УЧР/ чиракуване и предоставяне на ефективна подкрепа за всички участници в планирането, организацията и предоставянето на УЧР/ чиракуване
5. Развитие на система за ПОО, отговаряща на потребностите на пазара на труда
6. Интегриране на УЧР/ чиракуването в кариерното ориентиране и разработване на по-добра система за професионално ориентиране
7. Подобряване и по-нататъшно развитие на оценката на УЧР/ чиракуването

Някои от предложените мерки изискват политическа подкрепа, някои от тях изискват интервенция на ниво политики, други могат да бъдат изпълнени с участието на заинтересованите страни. Най-важните препоръки, които изискват интервенция на ниво политика, са представени в отделна публикация „Политически препоръки за интегриране на УЧР и чиракуването в системата на ПОО.

Следващият раздел предлага общ преглед на всички модели и тематични области.

2.3. Общ преглед на всички модели

<p>МОДЕЛ 1 – Първи стъпки за УЧР/чиракуване</p> <p><i>Този модел обхваща ситуация, в която ПОО се осъществява предимно в училище, но трябва да се въведе УЧР/чиракуване. Той обхваща период от една до три години и се фокусира върху мерки, които могат да бъдат приложени без или само с минимални промени в законодателната и регулаторната рамка.</i></p>	<p>МОДЕЛ 2 – Успешно осъществяване на УЧР/чиракуване</p> <p><i>Този модел се основава на констатациите и предложените решения в Модел 1 (усъвършенствано въвеждане на УЧР /чиракуване). Предлагат се евентуални промени в съществуващите нормативни актове, като целта е по-нататъшно развитие на решенията, описани в Модел 1. Времевият обхват е 1-5 години.</i></p>	<p>МОДЕЛ 3 – Очертаване на бъдещето на УЧР/чиракуването</p> <p><i>Този модел предлага визия и път за бъдещото развитие на УЧР, което е независимо от сегашната законодателна и регулаторна рамка, но е базирано на решенията на първите два модела. Времевата рамка на този модел е над 5 години.</i></p>
<p>Тематична област (1) По-добро участие на заинтересованите страни и изграждане на мрежи за популяризиране, осигуряване и създаване на условия за УЧР/чиракуване:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Създаване и финансиране на местни и регионални партньорства между училищата за професионално образование и обучение и секторните организации, с представителните организации на регионалните работодатели (камари) и регионалните власти • Национално партньорство, признато на правителствено ниво, съсредоточено 	<p>Тематична област (1) Активно участие на заинтересованите страни в национални, регионални и местни мрежи за насърчаване, осигуряване и създаване на условия за УЧР /чиракуване</p> <ul style="list-style-type: none"> • Националните, регионалните и местните партньорства за ПОО са активни и участват във всички процеси на ПОО с ясни отговорности и задачи за тези групи заинтересовани страни (регулаторна рамка, редовно финансиране) съобразно институционалния им капацитет • Увеличаване на ролята на секторните експертни съвети с по-добър 	<ul style="list-style-type: none"> • Тематична област (1) Мрежи и сътрудничество за УЧР и ПОО • Националните, регионалните и местните партньорства за професионално образование и обучение работят ефективно • Участие на партньорствата в международни партньорства за развитие на ПОО

<p>върху прилагането на УЧР/ чиракуването</p> <ul style="list-style-type: none"> • Създаване на постоянен съвет за развитие на ПОО/ чиракуването • Определяне на отговорностите и задачите на тези групи заинтересовани страни (регулаторна рамка и финансиране) • Годишни регионални срещи на заинтересованите страни в УЧР: обмен на резултати, опит и ноу-хау, планиране на бъдещи действия 	<p>административен и финансов капацитет - формализиране на техните роли</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повишена роля на местните / регионалните власти и участие в регионалните партньорства 	
---	---	--

<p>Тематична област (2) Въвеждане на УЧР/ чиракуване в системата на ПОО</p> <ul style="list-style-type: none"> • Удължаване на периода, през който учениците от ПОО прекарват в предприятията (ако вече не е регламентиран над 50%) • Повече и по-добри кампании за повишаване на осведомеността, насочени към компаниите, особено към МСП, компаниите трябва да бъдат подготвени да вземат младежите в екипите си • Повече и по-добри кампании за повишаване на осведомеността, насочени към училищата, учениците и техните родители • Създаване и поддържане на регистър на фирми, предоставящи УЧР/ чиракуване по сектори • Създаване и поддържане на платформа, която да информира за местата за УЧР и чиракуване • Идентифициране на добрите практики в областта на УЧР и създаване на условия за тяхното популяризиране и мултиплициране 	<p>Тематична област (2) Интегриране на УЧР /чиракуването в системата на ПОО</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повече гъвкавост в ПОО, което позволява по-големи възможности за индивидуализация за учениците • Осигуряване на пълна проходимост на образователната система по отношение на професиите, придобити чрез УЧР/ чиракуване • Регламентиране и стимулиране на възнаграждението на учениците по време на УЧР/ чиракуването • Прилагане на модулни програми за ПОО • Прилагане на УЧР/ чиракуването в повече икономически сектори • Прилагане на УЧР в институциите за ПОО след средно образование • Формиране на визия за бъдещето на ПОО • Редовно проучване на бъдещите нужди от умения на пазара на труда, включително на секторно и регионално равнище за насърчаване на развитието на ПОО и УЧР • Интегриране на резултатите от изследванията за прогнозиране на 	<p>Тематична област (2) По-нататъшно развитие на УЧР/ чиракуването в рамките на политиката за професионално образование и обучение</p> <ul style="list-style-type: none"> • Съвместно съществуване на различни възможности и пътеки в ПОО с пълна проходимост в рамките на образователната система • Предлагане във висока степен на индивидуализация и гъвкавост както за ученици, така и за фирми • Базирано на компетентности обучение • Развитие на уменията за учене (цифрови технологии) • Осъществяване на корекции в законодателната база и методическа подкрепа, предоставяна на училищата за професионално образование и обучение и на фирмите на национално и регионално/ местно ниво, въз основа на редовен мониторинг на напредъка и идентифицирани проблеми и трудности
---	---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Планиране на трансформиране на учебната програма на ПОО в модулни програми • Въвеждане на стимули за възнаграждението на учениците по време на УЧР/ чиракуване • Разработване на нови форми на сътрудничество между професионалните училища и предприятията. 	<p>уменията в политиката за кариерно ориентиране</p> <ul style="list-style-type: none"> • Изследвания за оценка на въздействието на процеса на реформиране на ПОО, препоръки за подобрения/ корекции, развитие на политиките 	<ul style="list-style-type: none"> • УЧР/ чиракуване, предлагано във всички отрасли на промишлеността и услугите • УЧР, предлагано в институциите за ПОО след средно образование • Функциониращ механизъм за ефективно сътрудничество между заинтересованите страни в ПОО на национално и регионално/ местно ниво при проектирането, изпълнението, мониторинга и подобряването на действията за развитие на УЧР/ чиракуването
--	---	--

<p>Тематична област (3) Разработване на мерки за подпомагане на фирми, предоставящи УЧР/ чиракуване</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ на конкретните потребности от различни типове подкрепа • Разработване на местни/ регионални мерки за подпомагане на фирмите, включително организация за консултиране и наставничество • Разработване на материали за УЧР / чиракуване, предназначени за фирми • Разработване на материали за УЧР / чиракуване за ученици в системата на ПОО • Национална координация на мрежата за подкрепа (информационни материали, обучения, платформа, обмен на добри практики ...) 	<p>Тематична област (3) Поддържане на ефективни мерки за подпомагане на фирмите, предоставящи УЧР/ чиракуване</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мониторинг на нуждите на компаниите от подкрепа • Осъществяване на местни / регионални мерки за подпомагане на фирми, мрежа от организации за подкрепа на национално и регионално ниво • Въвеждане на платформа за вътрешнофирмени обучители и учители по ПОО за обмен на информация, опит и споделяне на добри практики • Предоставяне на материали за УЧР/ чиракуване за фирми • Национална координация на мрежата за подкрепа (информационни материали, обучения, платформа, обмен на добри практики ...) 	<p>Тематична област (3) Функциониране на ефективна мрежа за подкрепа на фирми, предоставящи УЧР/ чиракуване</p> <p>Ефективна мрежа за подкрепа на национално и регионално ниво, която предлага атрактивна информация, обучение, менторство в съответствие със съвременните методи за обучение и учене</p>
---	---	--

<p>Тематична област (4) Осигуряване на квалифицирани учители по ПОО и наставници във фирмите за организиране и предоставяне на качествено практическо обучение/ УЧР/ чиракуване</p> <ul style="list-style-type: none"> • Предоставяне на информационни материали относно УЧР на професионалните гимназии и на учениците в тях (и на техните родители) • Консултиране на професионалните гимназии по практически въпроси на УЧР и чиракуването • Подобряване на квалификацията на учителите в ПОО • Преструктуриране на задълженията на учителите в ПОО, адаптиране към нови нужди • Изготвяне на национална/ регионална програма за обучение на вътрешнофирмените наставници (разширяване/ преразглеждане) • Организирано и регулирано предоставяне на обучение на вътрешнофирмени наставници • Повишаване на капацитета на съответната организации (например, професионални гимназии или камари) за 	<p>Тематична област (4) Системно осигуряване на подкрепа за всички участници в планирането, организирането и предоставянето на практическо обучение / УЧР / чиракуване</p> <ul style="list-style-type: none"> • Изготвяне на анализи и препоръки за актуализиране на образователни програми и стандарти в съответствие с резултатите от периодични изследвания • Създаване и поддържане на портал за УЧР / чиракуване с добри практики, информация, подкрепа, ... • Редовно актуализиране на материали за УЧР/ чиракуване за фирми • Редовно актуализиране на материали за УЧР/ чиракуване за ученици в системата на ПОО • Създаване на система за непрекъснато усъвършенстване на квалификацията на учителите в ПОО и вътрешнофирмените наставници (начална и продължаваща) • Мониторинг на потребностите на професионалните гимназии по отношение на ефективната интеграция в програмите за УЧР и чиракуването 	<p>Тематична област (4) Предоставяне на ефективна и системна подкрепа на всички участници в планирането, организирането и предоставянето на практическо обучение / УЧР / чиракуване</p> <ul style="list-style-type: none"> • Редовни проучвания сред професионалните гимназии, насочени към идентифициране на областите на подкрепа, които се нуждаят от подобрене • Функционираща система за предоставяне на методическа подкрепа на национално ниво - редовна актуализация на материалите, предназначени за професионалните гимназии, учениците и фирмите, разработване на нови, свързани с прилагането на нови нормативни актове, решаване на съществуващи проблеми и трудности и др.
--	---	---

предоставяне обучение на вътрешнофирмени наставници		
--	--	--

<p>Тематична област (5) Подобряване на отговора на системата за ПОО на нуждите на пазара на труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Създаване на условия за редовно средносрочно и дългосрочно прогнозиране на потребностите на пазара на труда по отношение на квалификацията и знанията, уменията и компетентностите на завършилите ПОО (Изготвяне на годишни доклади за краткосрочна прогноза за потребностите на работодателите, от гледна точка на знания, умения и компетентности, средносрочни и дългосрочни прогнози за уменията, промени на пазара на труда и други предизвикателства), включително регионалната икономика и регионалните планове за развитие • Регулиран план-прием в професионалните гимназии съобразно прогнозите за нуждите от квалификации и регионалното развитие • Разработване на учебната програма и графика за УЧР/ чиракуване и дефиниране на уменията и компетентностите, които учениците 	<p>Тематична област (5) Поддържане на системата за ПОО, отговаряща на нуждите на пазара на труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Извършване на редовно средносрочно и дългосрочно прогнозиране на потребностите на пазара на труда по отношение на квалификацията и знанията, уменията и компетентностите на завършилите ПОО (Изготвяне на годишни доклади за краткосрочни прогнози за нуждите на работодателите по отношение на знанията, уменията и компетентностите, дългосрочно прогнозиране на уменията, промени на пазара на труда и други предизвикателства), включително регионалната икономика и регионалните планове за развитие • Функциониращи секторни партньорства за прогнозиране на нуждите от умения и на пазара на труда, позволяващо различни разрези - секторен, национален / регионален • Редовен мониторинг на план-приема в професионалните гимназии съобразно прогнозите за 	<p>Тематична област (5) Системата за ПОО и нуждите на пазара на труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Предоставяща адекватен отговор на бъдещите тенденции / плановете за регионално развитие • Функциониращ механизъм за „превод“ на (регионалните) потребности на пазара на труда в план-приема на професионалните гимназии и резултатите от ученето за придобиване на квалификация по различни професии
---	--	--

<p>трябва да придобият с по-активно участие на работодателите</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дефиниране на резултатите от ученето въз основа на прогнози за нуждите от умения • Подобряване на процеса на създаване на връзка между учениците и фирмите, така че и двете страни да имат възможност да избират 	<p>нуждите от квалификации и регионалното развитие</p> <ul style="list-style-type: none"> • Осигуряване на активно участие на работодателите в разработването на учебната програма и графика за УЧР / чиракуване и в дефинирането на уменията и компетентностите, които учениците трябва да придобият • Редовно актуализиране на резултатите от ученето в рамките на УЧР / чиракуването въз основа на прогнозите за нуждите от умения • Прилагане на инструменти и мерки за ефективна връзка между ученици и фирми за осъществяване на УЧР/ чиракуване 	
---	---	--

<p>Тематична област (6) Интегриране на УЧР/ чиракуването в кариерното ориентиране и подобряване на кариерното ориентиране</p> <ul style="list-style-type: none"> • Интензификация на популяризирането на ПОО чрез редовно организиране на панаири за професионално образование и обучение на регионално / национално ниво, включено наблюдение на работни места, посещения на ученици в предприятия, конкурси за умения, ... дейности, насочени към родителите • Изготвяне на материали и провеждане на кампании за популяризиране на УЧР/ чиракуването • Задължително участие на фирми (техните представителни организации) в предоставянето на професионално ориентиране • По-добра подкрепа за учениците от ПОО при планирането на индивидуална кариера • Регионално ориентирано кариерно ориентиране - предоставяне на информация за структурата на регионалната икономика и задоволяване на потребностите на 	<p>Тематична област (6) Поддържане на ефективна система за кариерно ориентиране</p> <ul style="list-style-type: none"> • Интензивно насърчаване на включването в ПОО чрез ефективни мерки, насочени към учениците и техните родители • Активно участие на фирмите (техните представителни организации) в предоставянето на професионално ориентиране • Предоставяне на адекватна подкрепа на учениците в системата на ПОО при планиране на индивидуалната кариера • Кариерното ориентиране е включено в учебните планове на началните училища 	<p>Тематична област (6) Поддържане на ефективна система за кариерно ориентиране</p> <ul style="list-style-type: none"> • Реактивна на нуждите от умения на фирмите (регионално икономическо развитие) • Осигуряване на разнообразни възможности по отношение на информация, консултиране и участие в практически дейности, които подпомагат информирания избор на професия от страна на учениците (и техните родители), както и на възможност за професионална квалификация, съответстващи на техните интереси, способности и планове. • Предоставяне на подкрепа на учениците от ПОО в прехода към друга възможност за образование • Оказване на подкрепа на завършилите ПОО в прехода от училище към пазара на труда / висше образование • Редовно предоставяне на възможности на учителите да придобиват опит в реалния трудов живот, за да могат да го оползотворят в класната стая
---	--	---

<p>пазара на труда, включително плановете за регионално развитие</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подобряване на подготовката на кариерните консултанти по отношение на възможностите в УЧР / чиракуване, включително възможности за придобиване на практически опит • Въвеждане на ранно професионално ориентиране (преди юношеството) • Стартиране на дискусия за бъдещето на ПОО / чиракуването в обществото 		<ul style="list-style-type: none"> • Всички училища (за придобиване на основно и професионално образование) имат с експерт по кариерно ориентиране, предлагащ консултиране, информация и възможности за практически опит както за ученици, така и за учители
<p>Тематична област (7) Подобряване на оценяването на практическото обучение / WBL / чиракуването</p> <ul style="list-style-type: none"> • Въвеждане на ясни критерии за оценка, основаващи се на теоретични и практически знания и компетентности • Определяне на отговорностите на учителите в ПОО и на наставниците в компаниите в процеса на оценяване - текущо / междинно и окончателно • Гарантиране, че целите за резултатите от ученето са в съответствие с текущото развитие 	<p>Тематична област (7) По-нататъшно подобряване на осигуряването на качеството</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определяне на индикатори за EQWBL • Изготвяне на методология за тяхното прилагане на практика • Въвеждане на портфолио на уменията на учениците, което да регистрира индивидуалния напредък в постигането на дефинираните резултати от ученето 	<p>Тематична област (7) По-нататъшно подобряване на осигуряването на качеството</p> <ul style="list-style-type: none"> • Оценяване, в центъра на което е ученикът • Създаден механизъм за осигуряване на качеството, обхващащ всички етапи от цикъла на качеството, както в училище, така и на УЧР във фирмата - от планирането до въвеждането на коригиращи мерки в системата на ПОО и на ниво доставчици (професионални училища и фирми, предоставящи УЧР)

3. Заключение

Много неща се случиха в областта на УЧР/ чиракуването от времето на изготвянето на проекта NewWBL в началото на 2015 до заключителната конференция през март 2018 г.

След пилотен проект, реализиран в периода 2013 - 2015 г. Латвия прие законодателството за УЧР и започна практическото му прилагане, но страната е под националните очаквания, които поставят цел 50% от учащите се да са включени в УЧР до 2020 г. Училищата и предприятията, особено МСП, срещат трудности при прилагането на УЧР / чиракуване в съответствие със законовите изисквания.

Словения прие нов Закон за чиракуването през 2017 г. и започна скромнен пилотен проект за чиракуване през 2017/2018 г., като приложи чиракуване само в четири професии и пет училища за професионално образование и обучение. Въпреки малката подкрепа, която се предлага в страната, интересът на компаниите да предлагат чиракуване е много силен, но предизвикателството е да се включи информация за чиракуването в кариерното ориентиране и да се привлекат (млади) хора за тази нова форма на ПОО.

В България на национално ниво бяха разработени стратегии и планове за въвеждане на УЧР/ чиракуване, но изпълнението е бавно и изостава от очакванията. Основните трудности са свързани с изграждането на необходимите партньорства на регионално ниво.

След въвеждането на законодателната рамка политиките и всички останали заинтересовани страни в УЧР/ чиракуването трябва да направят следващите стъпки: създаване на условия за устойчиво партньорство за прилагане на УЧР/ чиракуване на национално и регионално ниво и изграждане на силна мрежа за подкрепа на предприятията и професионалните гимназии за предоставяне на УЧР/ чиракуване. Ясно е, че ефективното въвеждане на УЧР/ чиракуването зависи от това как страните успеят да включат частния сектор в партньорството за ПОО.

Интегрирането на УЧР/ чиракуването в сегашните системи за професионално образование и обучение няма да бъде възможно без промяна на самата система. Тези промени в настоящата система на ПОО се отнасят до финансирането на професионалните гимназии и профила на учителите в ПОО.

ПОО в училище ще продължи да съществува в нашите страни, но то не бива да се конкурира с чиракуването. Необходими са гъвкави решения, отчитащи потребностите на регионите, бизнеса и индивида.

В настоящата публикация са представени модели за интегриране на УЧР/ чиракуването в системите за ПОО, а публикацията с политически препоръки, показва как въпросната интеграция може да се осъществи успешно. Моделите представят идеалният начин за такава интеграция, а в действителност в една държава процесите текат по-бързо, а в друга - по-бавно.

Финландските и германските партньори по проекта WinNova и BIBB, имайки добре функциониращи системи за ПОО, съобразени с техните нужди и специфики, оказаха съществена помощ при разработването на моделите. Финландия също реформира своята система на ПОО, за да предложи на учениците индивидуализиран подход. Въвеждането на УЧР/ чиракуването е възможност за нашите страни да направят образователната система по-привлекателна и реактивна по отношение на нуждите на отделните ученици, като се вземе предвид развитието на пазара на труда и прогнозите за потребностите от умения.

През октомври 2017 г. Европейската комисия публикува съобщението „Висококачествени стажове и учене чрез работа: „20 ръководни принципа“. 20-те ръководни принципа дават препоръки и представят възможни решения, извлечени от опита в цяла Европа относно това как да се разработят системи за обучение и учене чрез работа.

Разработените в рамките на настоящия проект модели и препоръки относно развитието на политиките са в пълно съответствие с тези принципи, обхващащи четирите посочени политически предизвикателства.

ПАРТНЬОРСТВО

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/>

1.