

# INFOСВЯТ

УЧИЛИЩНО ОБРАЗОВАНИЕ  
И МЛАДЕЖ



2019 **3**

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



НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ЗА  
ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТАЦИЯ

## ПОДГОТОВКА ЗА КЛЮЧОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И НАСЪРЧАВАНЕ НА СЪТРУДНИЧЕСТВОТО

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ка, работното място и квалификацията;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Целта на наградите е:

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

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



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

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

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

Обучението за компании (обучители) се състои от:

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

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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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



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

### **Заклучение**

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

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

#### **Източник:**

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

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

Петър Алексиев