



Съфинансирано от
Европейския съюз



ПРОГРАМА
ОБРАЗОВАНИЕ
2021-2027

„Оригинално създадено от ОИСР на английски език под заглавие „The Modernisation of Vocational Education and Training project in Bulgaria: Lessons from early implementation “. Този превод не е създаден от ОИСР и не трябва да се счита за официален превод на ОИСР. ОИСР не носи отговорност за каквото и да било съдържание или грешки в този превод”

Проектът „Модернизиране на професионалното образование и обучение“ в България: Изводи от ранния етап на изпълнение.

Междинна оценка 1 – Качество и съответствие на
образованието с пазара на труда: Професионално
образование и обучение

Предговор

Настоящият доклад е изготвен в рамките на Споразумението на ОИСР за многогодишна подкрепа за изпълнението на Плана за оценка на Програма „Образование“ 2021-2027 с Министерството на образованието и науката на Република България и Изпълнителна агенция „Програма за образование“. Програма „Образование“ 2021-2027 се финансира от Европейския социален фонд плюс и националния бюджет на България.

Д-р Анет Джон (външен експерт) е водещ оценител, а Жасмин Аветисян (Секретариат на ОИСР) - съоценител. Криста Роукинс (Секретариат на ОИСР) ръководи подкрепата на ОИСР за оценяване в България. Оценката следва общата рамка за подкрепа при оценяване на ОИСР, разработена от Каси Хейг и Жасмин Аветисян от Секретариата на ОИСР. Административната подкрепа е осигурена от Диана Егели, а Софи Лимож координира цялостната подготовка на доклада

Рикардо Еспиноса и Патрисио Руеди от екипа по професионално образование и обучение и учене за възрастни към Центъра за умения на ОИСР предоставят ценна обратна връзка на ключови етапи от изготвянето на доклада.

Екипът за оценка се ползваше с методическото ръководство на Елизабет Фордъм, заместник-ръководител, и Пауло Сантяго, ръководител на Отдела за политики и изпълнение в рамките на Дирекция „Образование и умения“ на ОИСР, под ръководството на Андреас Шлайхер, директор „Образование и умения“ и специален съветник по образователна политика на генералния секретар на ОИСР. Авторите изразяват благодарност за техния принос, както и за допълнителния надзор, осигурен от Комитета по образователна политика на ОИСР.

Авторите благодарят на Изпълнителна агенция „Програма за образование“ за съдействието при координиране на логистиката по оценката и за подпомагането при осъществяване на ползотворни дискусии със заинтересованите страни. Разбирането им за оценката като инструмент за учене е водещ фактор при определянето на фокуса и направленията на оценката. Благодарност се изказва и за внимателния преглед на проектните версии на доклада от страна на Министерството на образованието и науката и Националната агенция за професионално образование и обучение.

Накрая, екипът за оценка изразява искрена благодарност към всички лица в България, участвали в процеса на събиране на данни. Това включва интервюирани представители на Министерството на образованието и науката, Секторните съвети на уменията, представители на индустрията и синдикатите, както и участващи училища. Техният принос и експертни становища са от съществено значение за формулирането на констатациите и препоръките в настоящия доклад.

Съдържание

Предговор	2
Съкращения и аббревиатури	5
Резюме	6
Основни констатации по критерии за оценка	6
Изводи и препоръки	8
1 Преглед	9
Дизайн на оценката	9
Основни констатации	11
Обещаващи практики, препоръки и възможни действия	14
Ключови понятия	18
2 Контекст и подход на оценката	20
Основни тенденции и предизвикателства в професионалното образование и обучение в България	20
Професионалното образование и обучение по Програма „Образование“ 2021-2027	27
Подход на оценката	30
Използвана литература	35
3 Основни констатации	38
Раздел 1. Констатации от оценката относно сътрудничеството на системно равнище (Дейности 1 и 2)	39
Раздел 3: Общи констатации от оценката за Дейности 1, 2, 5 и 8 по проекта „Модернизиране на ПОО“	77
4 Изводи за настоящото и бъдещото програмиране	91
Основни заключения	91
Обещаващи практики	93
Изводи и препоръки	94

Приложение А. Анкетно проучване сред членовете на Секторните съвети на уменията (ССУ) 2025 г. - отговори	110
Приложение Б. Ключови показатели за мониторинг на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение	117
Приложение В Списък на използваните проектни документи	120
Приложение Г. Илюстративни индикатори за мониторинг на резултатите	122

Съкращения и абривиатури

ППР	Продължаващо професионално развитие
ИАПО	Изпълнителна агенция „Програма за образование“
ЕСФ+	Европейски социален фонд плюс (предходно наименование ЕСФ)
ЕС	Европейски съюз
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
ППУ	Първоначална подготовка на учители
МОН	Министерство на образованието и науката
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
НВО	Национално външно оценяване
НПО	Неправителствени организации
НСИ	Национален статистически институт
NZQA	Квалификационен орган на Нова Зеландия
ОП НОИР	Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“
ПО	Програма „Образование“ 2021-2027
PISA	Програма на ОИСР за международно оценяване на учениците
РУО	Регионално управление на образованието
ДОС	Държавни образователни стандарти
SMART	Специфични, измерими, постижими, релевантни и обвързани със срокове
МСП	Малки и средни предприятия
ССУ	Секторен съвет на уменията
ЕРУ	Единица резултати от ученето
ПОО	Професионално образование и обучение

Резюме

В периода от март до декември 2025 г. ОИСП проведе Междинна оценка 1 на тематична област: Качество и съответствие на образованието с пазара на труда: Професионално образование и обучение от Плана за оценка на Програма „Образование“. Направена е оценка на проект *„Модернизиране на професионалното образование и обучение“ в България (2023-2029 г.)*. Проектът подкрепя както реформи на системно равнище, така и иновации на равнище училище с цел засилване на връзката между професионалното образование и обучение и пазара на труда. Той има за цел да актуализира съдържанието на обучението, да подобри начините на преподаване и да укрепи връзките между доставчиците на ПОО и работодателите, като подготвя обучаваните лица с умения за настоящи и нововъзникващи професии.

Проектът се изпълнява по Програма „Образование“ 2021-2027, финансирана от Европейския социален фонд плюс и националния бюджет на Република България. ОИСП предоставя подкрепа за оценката в рамките на Споразумението за многогодишна подкрепа за изпълнението на Плана за оценка на Програма „Образование“, в сътрудничество с Министерството на образованието и науката (МОН) и Изпълнителна агенция „Програма за образование“ („Изпълнителната агенция“).

Целта на междинната оценка е да подпомогне Изпълнителната агенция, МОН и заинтересованите страни по проекта при подобряване на изпълнението и постигане на предвидените резултати. Оценката прилага смесен методологичен подход, включващ анализ на проектната документация и данните от мониторинга; анкетно проучване сред членовете на Секторните съвети на уменията (ССУ); полуструктурирани интервюта с национални и институционални заинтересовани страни; както и посещения на място в участващи училища. Оценките на ОИСП следват реалистичен подход, като отчитат кое работи, за кого, в какъв контекст и по какъв начин.

Оценката е фокусирана основно върху предоставянето на първоначално професионално образование и обучение и обхваща четири ключови дейности по проекта:

- Дейност 1.: Разработване и прилагане на нов Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО), Държавни образователни стандарти (ДОС), учебни планове и програми, национални изпитни програми вкл. междусекторни, по определени сектори и др., чрез използване на Секторни съвети на уменията (ССУ) за съвместна работа между училища и други доставчици на ПОО, бизнеса и др.
- Дейност 2: Въвеждане на компетентностни профили на учители и преподаватели по професионална подготовка и обучението им по специфични за професията умения.
- Дейност 5: Участие в обучения на преподаватели по професионална подготовка, включително от бизнеса, науката, публичния и неправителствения сектор (т. нар. учители-практици, външни практики или външни експерти) за включването им в ПОО
- Дейност 8: Допълнителна професионална подготовка чрез подкрепа за учебни предприятия и допълнителни практики в реална работна среда.

Основни констатации по критерии за оценка

Уместност: *Модернизирането на ПОО* отговаря на критичната необходимост от укрепване на връзките между ПОО и пазара на труда чрез въвеждане на механизми за сътрудничество като ССУ, учители-практици и разширяване на 240-часовите ученически практики. Тези мерки са добре съгласувани с общата цел за повишаване на приложимостта на ПОО към пазара на труда. Сътрудничествата обикновено се основават на лични контакти и индивидуална експертиза, но в по-

малка степен се подкрепят от систематични данни за пазара на труда, което крие риск от ограничено въздействие. Запълването на пропуските в данните за пазара на труда и по-добрата координация на наличната информация за уменията биха осигурили по-стабилна доказателствена база за сътрудничество. Мониторингът по проекта е насочен основно към проследяване на дейностите, а не към резултатите, което подпомага изпълнението, но ограничава възможностите за учене и адаптиране.

Съгласуваност: Паралелното преразглеждане на Списъка на професиите, държавните образователни стандарти, националните изпитни програми и учебните програми е стъпка към по-голяма съгласуваност на пътеките в ПОО. Проектът е добре съгласуван с националните и европейските приоритети в областта на ПОО, които акцентират върху адаптивността към пазара на труда и ученето чрез работа. Той допълва и други интервенции в областта на ПОО по Програма „Образование“, като осигурява реформи на системно равнище, за разлика от регионалния и секторния фокус на *Центровете за високи постижения в ПОО* и местния фокус на процедурата за *„Развитие на дуалната система на обучение в ПОО“*.

Добавена стойност на Европейския съюз: Заинтересованите страни последователно посочват, че мащабът и темпът на реформите – по-специално едновременното преразглеждане на 150 държавни образователни стандарта и Списъка на професиите – не биха били възможни без подкрепата на ЕС. Финансирането е позволило междуинституционална координация и е ускорило процеси, които обичайно надхвърлят възможностите на националния бюджет, като допълва национални програми, насочени към инфраструктурата на ПОО и ученическите практики.

Ефективност: Проектът демонстрира ранни признаци на ефективност там, където дизайнът на реформите и тяхното прилагане насърчават съгласуваност и партньорство между множество заинтересовани страни (например при преразглеждането на Списъка на професиите), както и при разширяването на 240-часовите ученически практики. В същото време кратките срокове са ограничили качеството на преразгледаните държавни образователни стандарти. Процесите на преглед на новите компетентностни профили на учителите и на учебните програми не са достатъчно всеобхватни, което поражда опасения дали тези елементи ще бъдат напълно съобразени с реалностите на пазара на труда и практическото прилагане. На равнище училище инициативите за засилване на сътрудничеството са добре приети от персонала, но липсата на ясни насоки относно ролите и целите води до непоследователно прилагане и вероятно до различни ползи за учениците.

Ефикасност: Секторните съвети на уменията използват вътрешната мотивация на секторните експерти, много от които участват доброволно – ефективно използване на недооценен социален капитал. За сметка на това някои процеси са били неефективни: процедурите за обществени поръчки за ангажиране на експертни екипи за разработване на стандартите са били бавни и обременяващи, което е възпрепятствало участието на представители на бизнеса и професионалисти по ПОО. Кратките срокове за изготвянето им и забавеното включване на ССУ са увеличили необходимостта от преработването им, както и разходите за преработването им. Институционалният капацитет е бил силно натоварен (например четирима координатори от НАПОО са управлявали 150 стандарта, а осем координатори от МОН са подпомагали 218 членове на ССУ), въпреки значителните усилия на служителите.

Устойчивост: ССУ се ползват със силна подкрепа, но дългосрочната им жизнеспособност зависи от бъдещи модели на възлагане, които да гарантират независимост и предвидимо участие. Поддържането на актуални Държавни образователни стандарти ще изисква привличане на повече представители на бизнеса и прилагане на реалистични срокове. 240-часовите ученически практики са високо оценени от училищата и учениците, но предоставянето на финансови стимули за учениците зависи от финансирането от ЕС и поради това към момента е ограничено във времето.

Изводи и препоръки

Въз основа на ключовите констатации и отчитайки международния опит, ОИСР формулира осем препоръки за укрепване на изпълнението на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение (ПОО)“ и за повишаване на неговото въздействие върху адаптивността към пазара на труда, включително чрез възможни мерки за следващия програмен период.

1. България би могла да **институционализира Секторните съвети на уменията** чрез създаване на ясна правна рамка, гъвкави модели на договаряне и опростени процедури за подбор.
2. МОН и НАПОО биха могли да **подобрят бъдещите преразглеждания на държавните образователни стандарти**, като улеснят участието на представители на бизнеса, удължат сроковете и включат ССУ на по-ранен етап.
3. България би могла да **засили осигуряването на качество при разработването на програми и квалификации за ПОО** чрез въвеждане на общи стандарти за съдържание и минимални изисквания за използването на данни. Тези усилия биха могли да бъдат интегрирани в следващия програмен период.
4. МОН би могло да въведе **ясен, поетапен процес за преглед на компетентностните профили на учителите и цялостен план за тяхното прилагане**, обхващащ първоначалната подготовка на учители и продължаващото професионално развитие. Тези усилия биха могли да бъдат интегрирани в следващия програмен период.
5. МОН би могло да **уточни състава на екипите за разработване на учебни програми, да засили практическата подкрепа и да въведе многоетапен процес на преглед**.
6. МОН би могло да **предостави допълнителни насоки на училищата относно добри практики за сътрудничество с външни експерти** от бизнеса и неправителствените организации (НПО).
7. България би могла да **проучи устойчиви модели за 240-часовите ученически практики**, включително нови подходи към финансирането, времевото планиране и привличането на приемащи организации.
8. Изпълнителната агенция би могла **допълнително да засили мониторинга по проекта**, като гарантира, че проектният въпросник в пълна степен обхваща данни, ориентирани към резултатите, и че всички индикатори подпомагат съпоставимостта.

1 Преглед

През последното десетилетие България полага усилия за модернизиране на професионалното образование и обучение, признавайки го като ключов инструмент за укрепване на човешкия капитал и за подпомагане на трансформацията на страната към по-дигитална, иновативна и ориентирана към умения икономика. Въпреки предприетите до момента мерки - включително преразглеждане на учебните програми, разширяване на обучението в реална работна среда и въвеждане на чиракуване - редица предизвикателства продължават да ограничават ефективността на системата. Сред тях са сравнително ниските образователни резултати на учениците в ПОО, продължаващото несъответствие между предлагането на ПОО и нуждите на пазара на труда, както и ограничената привлекателност на професионалното образование и обучение за учениците и техните родители.

Понастоящем България реализира мащабна реформа чрез проекта „Модернизиране на ПОО“ по Програма „Образование“ 2021-2027. Проектът се финансира от Европейския социален фонд плюс и националния бюджет. ОИСР предоставя подкрепа за оценката в рамките на Споразумението за многогодишна подкрепа за изпълнението на Плана за оценка на Програма „Образование“ с Министерството на образованието и науката (наричано по-нататък Министерството), Изпълнителна агенция „Програма за образование“ (наричана по-нататък Изпълнителната агенция) и ОИСР.

В рамките на тази подкрепа настоящият доклад представя резултатите от Междинна оценка 1 на тематична област: Качество и съответствие на образованието с пазара на труда: Професионално образование и обучение от Плана за оценка на Програма „Образование“, като е направена оценка на изпълнението на проект „Модернизиране на ПОО“. Той има за цел да подпомогне екипите по изпълнение за по-ефективно постигане на планираните подобрения на системно равнище и на равнище училище по отношение на качеството, релевантността и адаптивността на ПОО към пазара на труда. Докладът е структуриран, както следва:

- **Глава 1** представя общ преглед на доклада, включително основните констатации, препоръките и определенията на ключовите понятия, използвани в целия текст.
- **Глава 2** очертава по-широкия контекст на оценката и изследователския дизайн, включително подходите за събиране на данни и реконструираната теория на промяната.
- **Глава 3** представя основните констатации относно усилията за сътрудничество на системно равнище и на равнище училище за повишаване на адаптивността на ПОО към нуждите на пазара на труда по шест критерия за оценка: релевантност, съгласуваност, добавена стойност на ЕС, ефективност, ефикасност и устойчивост.
- **Глава 4** идентифицира обещаващи практики, препоръки и предложени действия, които България може да използва за подобряване на изпълнението през текущия програмен период и след него.

Дизайн на оценката

Проектът „Модернизиране на професионалното образование и обучение (ПОО)“ подкрепя мерки на системно равнище и на равнище училище за укрепване на структурираното сътрудничество между системата на ПОО и пазара на труда с цел по-добро съгласуване между тях. Дейностите на

системно равнище създават формални механизми - като Секторните съвети на уменията и експертните екипи - за разработване на нов Списък на професиите за ПОО, държавни образователни стандарти, национални изпитни програми и компетентностни профили на учителите. Дейностите на равнище училище създават или разширяват възможностите за сътрудничество между училищата и работодателите чрез въвеждане на учители-практици в училищата и разширяване на ученическите практики. Тези усилия имат за цел да насърчат по-приложно и ориентирано към практиката преподаване и учене в ПОО.

Стартирал през май 2023 г., проектът „Модернизиране на ПОО“ е първият от трите проекта в областта на ПОО по Програма „Образование“ 2021-2027, който е навлязъл във фаза на изпълнение. Той ще се изпълнява до края на 2029 г., с общ бюджет в размер на 47 млн. евро. Проектът е определен като „операция от стратегическо значение“ по смисъла на чл. 2, т. 5 от Регламент (ЕС) 2021/1060 на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г.

В съответствие с подхода на ОИСР настоящата Междинна оценка има за цел да установи кое работи, за кого, в какъв контекст и по какъв начин. Тя следва шест критерия за оценка чрез ключови въпроси, както следва:

- **Уместност:** До каква степен механизмите за сътрудничество, въведени по проекта, са подходящи и целенасочени за повишаване на адаптивността на ПОО към пазара на труда в България?
- **Ефективност:** До каква степен нововъведените механизми за сътрудничество функционират ефективно?
- **Ефикасност:** До каква степен се използват ефективно наличните ресурси и капацитети?
- **Съгласуваност:** До каква степен реформите са съгласувани с действащите правни, институционални и политически рамки и са последователни спрямо други национални и европейски инициативи?
- **Добавена стойност на ЕС:** Каква добавена стойност е осигурила подкрепата на ЕС за дизайна и изпълнението на дейностите, насочени към укрепване на механизмите за сътрудничество в системата на ПОО?
- **Устойчивост:** До каква степен е вероятно механизмите за сътрудничество да бъдат запазят своята устойчивост след приключване на периода на финансиране?

Оценката прилага смесен методологичен подход, който съчетава качествени и количествени данни. Доказателствената база е събрана чрез анализ на проектната документация и резултатите от дейностите, полуструктурирани интервюта с представители на МОН, НАПОО, работодателски организации и синдикати; фокус групи със ССУ; посещения на място в три образователни институции за ПОО; както и онлайн анкетно проучване сред членовете на ССУ. Екипът за оценка използва целенасочен подбор на извадката за идентифициране на лица и организации, пряко ангажирани с дейностите по проекта, като по този начин се гарантира, че събраните данни отразяват гледните точки както на системно равнище, така и на равнище училище относно развитието на сътрудничеството.

Изследователският дизайн определя начина, по който следва да се тълкуват констатациите от оценката. Целенасоченият подбор и доброволното участие означават, че данните не са национално представителни, което поражда риск от изкривяване на извадката. Освен това на този етап от изпълнението не са налични систематични данни за резултатите. Поради това оценката е фокусирана основно върху идентифициране на факторите, които улесняват или възпрепятстват изпълнението на дейностите за сътрудничество на системно равнище и на равнище училище, както и върху ранни индикации за възникващи резултати, въз основа на гледните точки на лицата, пряко ангажирани с проекта.

Основни констатации

Настоящият раздел очертава основните констатации от междинната оценка, организирани по критерии за оценка (вж. Таблица 1.1). Макар оценката да разглежда всички критерии, нейният междинен характер поставя по-силен акцент върху дизайна и ранното изпълнение на дейностите, с особено внимание към уместността, съгласуваността и ранните индикации за ефективност. Изводите от оценката могат да подпомогнат корекции през втората половина на програмния период и да укрепят основите за по-дългосрочно въздействие.

Като цяло оценката установява, че проектът *„Модернизиране на професионалното образование и обучение“* е с висока уместност спрямо усилията на България за повишаване на адаптивността на ПОО към нуждите на пазара на труда. Чрез въвеждането на механизми като Секторните съвети на уменията, учители-практици в училищата и 240-часови ученически практики проектът създава възможности за сътрудничество между създателите на политики, професионалистите в ПОО и представителите на бизнеса. Въпреки това при тези и други механизми сътрудничеството се основава по-скоро на индивидуални отношения и експертиза, отколкото на систематизирани процеси. Това отчасти се дължи на ключови проблеми в инфраструктурата от данни за ПОО, които проектът не адресира, като пропуски в наличните данни за пазара на труда или недостатъчна интеграция и координация на съществуващата информация за уменията. Освен това мониторингът по проекта, осъществяван чрез специално разработения въпросник, е насочен предимно към проследяване изпълнението на дейностите, а не към резултатите, което ограничава възможностите за извличане на поуки от изпълнението и за последваща адаптация.

Проектът демонстрира висока степен на **съгласуваност** с националните и европейските политики, особено по отношение на насърчаването на ученето чрез работа и развитието на умения за бъдещето. Едновременното преразглеждане на Списъка на професиите, Държавните образователни стандарти, учебните програми и компетентностните профили на учителите представлява значителна стъпка към по-съгласувани пътеки в ПОО. Налице е ясна допълняемост с други интервенции в областта на ПОО, финансирани от ЕС по Програма „Образование“, които подкрепят Центровете за високи постижения в ПОО и дуалното обучение, особено предвид факта, че трите интервенции действат на различни равнища (системно, регионално, секторно и училищно). С напредването на изпълнението и на трите проекта ще се открие възможност за по-активно търсене на синергии.

Добавената стойност на Европейския съюз по проекта е ясно изразена. Заинтересованите страни последователно подчертават, че мащабът, обхватът и темпът на реформите - по-специално паралелното преразглеждане на Списъка на професиите, 150 държавни образователни стандарта и националните изпитни програми - не биха били възможни без подкрепата на ЕС. Финансирането е позволило междуинституционална координация и мобилизиране на експертни екипи, като е ускорило процеси, които в исторически план са се развивали значително по-бавно.

Налице са ранни индикации за **ефективност**. Ученическите практики разширяват възможностите за учене чрез работа и повишават ангажираността на учениците, а училищата и професионалистите в ПОО отчитат силен интерес към възможностите за сътрудничество с външни експерти. Освен това ССУ мобилизират експертиза, която до този момент е била недостатъчно използвана, и разполагат с ясен мандат в рамките на проекта. Въпреки това ефективността остава неравномерна, тъй като пропуски в някои ключови процеси и кратките срокове изглежда са ограничили резултатите в отделни области. Например първоначалните проекти на държавните образователни стандарти са били с ниско качество, което е оказало значителен натиск върху етапа на преглед. Същевременно процесите на преглед на компетентностните профили на учителите и на учебните програми са по-слабо развити в сравнение с други компоненти, което поражда опасения относно качеството и последователността. На равнище училище ограничените насоки относно целите и очакваните резултати от механизмите за сътрудничество са довели до силно различаващи се подходи към прилагането, което може да доведе до непоследователни резултати.

Ефикасността варира между отделните дейности. ССУ използват вътрешната мотивация на секторните експерти, като много от тях отделят време на доброволна основа - ефективно използване на недооценен социален капитал. Както МОН, така и НАПОО са осигурили значителна административна подкрепа във впечатляващ мащаб (например четирима координатори от НАПОО са управлявали 150 стандарта, а осем координатори в рамките на МОН са подпомагали 218 членове на ССУ). За сметка на това процедурите за обществени поръчки за екипите по разработване са били продължителни и е възможно да са възпрепятствали участието на професионалисти в ПОО и представители на бизнеса, като са насочили състава на екипите по-скоро към академичните среди. Кратките срокове и последователното включване на ССУ в процеса на преглед на стандартите са увеличили необходимостта от преработване и свързаните с това разходи.

Перспективите за **устойчивост** са смесени. ССУ се ползват със силна подкрепа, а членовете им заявяват готовност за продължаване на участието, но дългосрочната жизнеспособност зависи от договорни модели, които да балансират независимостта с ясни и предвидими очаквания и ангажименти във времето. Едновременното преразглеждане на 150 държавни образователни стандарта е било изключително, еднократно усилие; поддържането им в актуално състояние чрез периодични актуализации е постижимо, но ще изисква привличане на повече представители на бизнеса и професионалисти в ПОО във всеки цикъл на преглед. Ученическите практики са високо оценени от училищата и обучаваните лица, но финансовите стимули за учениците се финансират от ЕС и поради това са ограничени във времето, което повдига въпроси относно тяхната устойчивост след края на настоящия програмен период.

Таблица 1.1. Обобщение на основните констатации по дейности и критерии за оценка

Дейност	Констатация	Уместност	Съгласуваност	Добавена стойност на ЕС	Ефикасност	Ефективност	Устойчивост
СИСТЕМНО РАВНИЩЕ НА СЪТРУДНИЧЕСТВО (ДЕЙНОСТИ 1 И 2)							
Създаване на Секторните съвети на уменията	Като постоянен и формален механизъм за многостранно сътрудничество, създаването на ССУ представлява уместен отговор на несъответствията между ПОО и пазара на труда	Д					
	Процесът на подбор на членовете на ССУ е прозрачен и добре структуриран, но осигуряването на квалифицирани представители на бизнеса с достатъчна ангажираност във времето се оказва предизвикателство					Д	
	ССУ имат ясен мандат за повишаване на адаптивността към пазара на труда. Членовете като цяло са удовлетворени от предоставените насоки, но остават пропуски в техническата и процедурната подкрепа, както и опасения относно независимостта	Д				Д	
	Моделът на ССУ е разходно ефективен и мобилизира недооценена експертиза				Д		
	ССУ се възприемат от различните групи заинтересовани страни като жизнеспособни и устойчиви в дългосрочен план, но най-подходящият договорен модел все още не е ясен						Д
Разработване на нов Списък на професиите за ПОО	Преработеният Списък на професиите включва по-широки професионални направления в сравнение с предходния, което улеснява прилагането на равнище училище и потенциално повишава адаптивността към пазара на труда. Това се подкрепя и от фокус върху специалности, свързани с дигиталния и зеления преход	Д	Д			Д	
	Новият Списък на професиите е разработен чрез ефективен процес на участие, но някои ограничения в подкрепата и насоките към ССУ може да са възпрепятствали ефикасността и съгласуваността		Д		Д	Д	
	Въпреки първоначалните намерения, преразглеждането на Списъка на професиите не включва изготвяне на секторна карта на уменията					Д	
Разработване на държавните образователни стандарти	Едновременното преразглеждане на всички държавни образователни стандарти и национални изпитни програми е амбициозно, има потенциал да повиши съгласуваността в системата на ПОО и е в съответствие с международните насоки	Д	Д				
	Критериите за състава на разработващите екипи и използването на процедури за обществени поръчки при тяхното назначаване изглежда са създали бариери за участието на представители на бизнеса и професионалисти от ПОО, ограничавайки практическата насоченост				Д	Д	
	Първоначалните проекти на новите държавни образователни стандарти показват сериозни проблеми с качеството, отразяващи ограничени изследвания и консултации по време на разработването, както и кратки срокове				Д	Д	
	НАПОО предостави значителни насоки и обучения на експертните екипи, но осигуряването на качество представлява съществен пропуск					Д	
Разработване на компетентностни профили на учителите за ПОО	Членовете на ССУ имат смесени оценки за своето участие в изготвянето на компетентностните профили на учителите, което показва необходимост от по-силна техническа подкрепа					Д	
	Прегледът на компетентностните профили на учителите е ограничен, което намали възможностите за обратна връзка и осигуряване на качество					Д	
	Настоящите планове за прилагане на компетентностните профили на учителите са неясни и ограничени						Д
Разработване на учебни програми	Разработването на учебните програми, водено от училищата, предлага гъвкавост, но пропуските в насоките и прегледа, както са предвидени към момента, могат да ограничат качеството на крайните резултати		Д		Д	Д	
СЪТРУДНИЧЕСТВО НА РАВНИЩЕ УЧИЛИЩЕ (ДЕЙНОСТИ 5 И 8)							
Включване на външни	Училищата оценяват положително учителите-практици, но към момента дейността не е достатъчно ясно дефинирана за лицата, които я прилагат	Д	Д			Д	

участници в училищата по ПОО	Силният интерес към менторските програми за външни експерти подчертава тяхната отчетана стойност за училищата, но целите варират	Д	Д				
	Участието в модулните обучения за учители понастоящем не е достатъчно стимулирано	Д				Д	
Разширяване на Ученическите практики	Ученическите практики се възприемат положително от професионалистите в ПОО и допринасят за изграждането на връзки между училищата и работодателите, но моделът на финансиране е малко вероятно да бъде устойчив					Д	Д
ОБЩО (ДЕЙНОСТИ 1, 2, 5 И 8)							
	Чрез укрепване на механизмите за сътрудничество между професионалистите в ПОО и участниците на пазара на труда дейностите могат да допринесат за преодоляване на редица предизвикателства пред ПОО в България	Д					
	Проектът не адресира ключови проблеми в инфраструктурата от данни за ПОО, което може да ограничи сътрудничеството на системно равнище	Д					
	Въвеждането на въпросник за мониторинг по проекта подобрява проследяването на изпълнението, но настоящият му дизайн не позволява в пълна степен оценка на ефектите върху бенефициентите на равнище училище и резултатите на системно равнище	Д					
	Подкрепата от ЕС позволява безпрецедентен мащаб и темп на реформи, което в крайна сметка може да осигури по-голяма последователност и съгласуваност между пътеките в ПОО			Д			
	Проектът е съгласуван с предходни и текущи интервенции в областта на ПОО по Програма „Образование“, националните стратегически приоритети и европейските политически рамки в областта на ПОО		Д				

Обещаващи практики, препоръки и възможни действия

Оценката идентифицира няколко обещаващи практики при изпълнението на проекта на различни равнища на реализация (вж. Фигура 1.1). Те осигуряват стабилна основа, върху която България може да надгражда с напредването на изпълнението на проекта.

Фигура 1.1. Обещаващи практики за управлението и координацията на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение (ПОО)“

Изпълнителна агенция „Програма за образование“	Министерство на образованието и науката	Национална агенция за ПОО	Училища за ПОО
•Интегрираното преразглеждане на компонентите на референтната рамка за ПОО, чрез съвместно актуализиране на Списъка на професиите и държавните образователни стандарти, подпомага последователността и съгласуваността и допринася за по-добро обвързване на квалификациите с нуждите на пазара на труда. •Структурираните практики за мониторинг създават стабилна основа за подходи, ориентирани към резултатите, като новият въпросник позволява системно проследяване на напредъка и документиране на дейностите, а въвеждането на нови индикатори (напр. придобита квалификация) сигнализира за насочване на изпълнението към резултати.	•Секторните съвети на уменията (ССУ) предоставят формална платформа за междуетраслово сътрудничество, обединявайки представители на индустрията, образованието и социалните партньори за съвместно разработване на инструменти на системно равнище и повишаване на релевантността спрямо пазара на труда. • ССУ мобилизират експертиза по разходно-ефективен начин, разчитайки на доброволно участие и осигурявайки достъп до задълбочено професионално ноу-хау без значителни разходи. •Многостранните процеси по преразглеждане гарантират приобщаване, като ССУ, комисиите на НАПОО и обществените консултации допринасят за цялостното разработване на програмите.	• Едновременно разработване на стандартите и националните изпитни програми укрепва съгласуваността, тъй като един и същ екип осигурява съответствие между резултатите от ученето и оценяването. • Предоставянето на помощни ресурси насърча последователността и качеството чрез шаблони, примерни инструменти и целенасочени насоки, подпомагащи екипите при прилагането на подходи, основани на доказателства.	•Сътрудничеството с работодатели подпомага обучението, като училищата изграждат дългосрочни партньорства за получаване на обратна връзка и поддържане на програмите в съответствие с реалните изисквания на работната среда. •Учителите-практици разширяват достъпа до експерти от индустрията, привлечени чрез открити покани и партньорства, и въвеждат актуални практики в учебния процес. •Кратките педагогически обучения за външни експерти подобряват структурата и безопасността, като изграждат базови менторски умения за обучение в реална работна среда и за провеждане на занятия, водени от външни специалисти.

Въз основа на основните констатации докладът формулира осем препоръки за допълнително укрепване на механизмите за сътрудничество в рамките на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение (ПОО)“ - както на системно равнище, така и на равнище училище - така че преподаването и ученето да останат адаптивни към нуждите на пазара на труда и устойчиви във времето.

Препоръка 1: Институционализиране на Секторните съвети на уменията с цел дългосрочно повишаване на адаптивността на системата на ПОО към нуждите на пазара на труда

България може да повиши ефективността и дългосрочната устойчивост на Секторните съвети на уменията чрез въвеждане на по-ясен институционален и договорен модел, който да осигурява балансирано участие и да гарантира независимостта на ССУ. Редица ССУ срещат затруднения при привличането и задържането на членове - особено представители на бизнеса - тъй като доброволното участие и краткосрочните трудови договори не са приложими за всички групи. Предоставянето на по-ясни насоки, опростяването на процедурите за включване и провеждането на целенасочени дейности за привличане на участници биха могли да разширят обхвата на участие и да гарантират, че съветите разполагат с необходимата експертиза за изпълнение на своя мандат. В следващия програмен период България би могла формално да закрепим ССУ в закон или подзаконен нормативен акт, като ясно дефинира техния мандат по актуализиране на Списъка на професиите, Държавните образователни стандарти и националните изпитни програми, наред с прозрачни процедури за подбор и мерки за устойчивост във времето. Разработването на ограничен набор от варианти за ангажираност - например освобождаване на служители от работодателите за целите на участие, доброволно участие или договори за услуги с външни експерти - също би подпомогнало включването на членове с различни профили. България следва да обмисли и как мандатът на ССУ може да се развива във времето; например те биха могли допълнително да

поемат ограничена посредническа роля за подпомагане на сътрудничеството между училищата и работодателите. Това може да бъде отчетено при дизайна на проектите за следващия програмен период.

Препоръка 2: Преразглеждане на дизайна на бъдещите актуализации на държавните образователни стандарти, включително чрез улесняване на привличането на представители на бизнеса, удължаване на сроковете и по-ранно включване на ССУ

България може да подобри бъдещите цикли на актуализиране на държавните образователни стандарти чрез въвеждане на мерки за привличане на по-широк кръг представители на бизнеса и професионалисти от ПОО посредством по-достъпни процедури за подбор. С цел повишаване на качеството на първоначалните проекти България би могла също така да **изясни отговорността за определяне на уменията по професии и да осигури обща референтна рамка преди началото на разработването. Това може да бъде възложено както на ССУ, така и на разработващите екипи, но в такъв случай ще е необходимо съответно адаптиране на отговорностите, подкрепата и сроковете. Освен това осигуряването на повече време за работа на терен и консултации в началния етап на разработване, с реалистични очаквания за използването на доказателства, ще бъде от ключово значение. Това може да наложи ограничаване на броя стандарти, възлагани на всеки екип. Накрая, включването на ССУ още от самото начало би могло да подобри работния процес и последователността между отделните професии.**

Препоръка 3: Засилване на осигуряването на качество при разработването на програми и квалификации за ПОО чрез въвеждане на общи стандарти за съдържание и минимални изисквания за използване на данни

България може да подобри последователността и прозрачността на бъдещите актуализации на програмите и квалификациите за ПОО чрез въвеждане на по-ясни изисквания относно съдържанието и използването на доказателства във всички инструменти на системно равнище. Създаването на кратък набор от хоризонтални стандарти за съдържание, заедно с минимални изисквания за използване на наличната информация за пазара на труда, би осигурило обща основа за работа на разработващите екипи и ССУ. *С оглед на следващия програмен период* България би могла също така да подкрепи по-последователни практики чрез подобряване на достъпа до наличните масиви от данни, предоставяне на опростени шаблони и насоки за интерпретиране на ключови индикатори и въвеждане на ранни, ограничени по обхват проверки за качество, с цел намаляване на преработките на по-късен етап и по-силно обвързване на актуализациите с доказателствената база. България може да обмисли и интегриране на усилията за подобряване на инфраструктурата от данни в рамките на следващия програмен период, с цел усъвършенстване на системата за информация за уменията и пазара на труда. Това ще изисква тясно сътрудничество с Министерството на труда и социалната политика, работодателските организации и други заинтересовани страни.

Препоръка 4: Въвеждане на ясен, поэтапен процес на преглед на компетентностните профили на учителите с интегриране на обратна връзка от образователната система и бизнеса, както и разработване на цялостен план за прилагане, обхващащ първоначалната подготовка и продължаващото професионално развитие на учителите

България може допълнително да повиши качеството на компетентностните профили на учителите чрез въвеждане на по-структуриран процес на преглед и да осигури по-ефективното им прилагане

чрез по-цялостен план за изпълнение. При разработването на нови профили въвеждането на поетапен процес на преглед с участие на обучаващи организации, учители и представители на бизнеса би спомогнало за гарантиране на последователност, приложимост и уместност за практиката. *В следващия програмен период* България би могла да разработи координиран план за прилагане, който да интегрира профилите в изискванията за квалификация, да ги използва като основа за актуализиране на учебните програми за първоначална подготовка и очакванията за педагогическа практика, както и да рамкира предлагането на професионално развитие чрез ясни стимули за участие на учителите. Това би гарантирало, че компетентностните профили имат съществена роля както при навлизането в професията, така и за професионалното развитие на учителите по ПОО.

Препоръка 5: При разработването на учебните програми да се уточни съставът на разработващите екипи и да се засили предоставяната им подкрепа, включително чрез въвеждане на многоетапен процес на преглед

България може да подобри качеството и последователността на актуализираните учебни програми чрез повишаване на прозрачността относно подбора на координиращите училища и разработващите екипи. Министерството би могло също така да засили практическите насоки и подкрепата, предоставяни на училищните разработващи екипи. Това може да включва практически инструменти за ключови задачи по проектиране, като например последователност на учебното съдържание и ясно обвързване на всеки резултат от учене с конкретната част от държавните образователни стандарти, която той изпълнява. България би могла също така да адаптира съществуващия план за преглед на проектите на учебни програми, като въведе поетапен процес на преглед с ясно дефинирани стъпки за осигуряване на качество. Това може да включва участие на ССУ и други заинтересовани страни в предварително определени моменти, подпомогнато от опростени контролни листове, по-ясни срокове и централен регистър на одобрените версии.

Препоръка 6: Предоставяне на допълнителни насоки на училищата относно добри практики за сътрудничество с външни експерти от бизнеса и неправителствени организации

България може да повиши качеството и последователността на сътрудничеството между училищата и външните експерти чрез предоставяне на по-ясни и по-практични насоки за прилагането на Дейност 5. Участие в обучения на преподаватели по професионална подготовка, включително от бизнеса, науката, публичния и неправителствения сектор за включването им в ПОО. Разработването на кратки, практически насоки, опростени примерни документи и по-ясни очаквания за всяка поддейност би подпомогнало училищата и партньорите да организират сътрудничеството с по-голяма увереност и да гарантират, че както обучаваните лица, така и учителите и преподавателите по професионална подготовка извличат ползи от тези взаимодействия. България би могла да допълни тези насоки със структурирани възможности за взаимно учене и с по-формално признаване на участието, като по този начин подпомогне училищата да споделят възникващи практики и да утвърдят по-съгласувани и устойчиви подходи за сътрудничество с външни експерти.

Препоръка 7: Осигуряване на устойчиви дългосрочни решения за подкрепа на ученическите практики, включително чрез нови подходи към финансирането, времето планиране и привличането на приемащи организации

България може да подобри дългосрочната устойчивост на ученическите практики чрез преразглеждане на начините за тяхното финансиране и планиране, както и чрез разширяване на

кръга от приемащи организации. Това може да включва **идентифициране или създаване на многостранна работна група за разработване и тестване на варианти за алтернативни модели на финансиране и организация преди края на текущия програмен период. Сред възможните варианти за дизайн са пренасочване на финансирането към по-целенасочени форми на подкрепа и поне частично интегриране на ученическите практики в учебното време по професионална подготовка. Важно ще бъде също така разширяването на кръга от приемащи организации с цел осигуряване на по-равнопоставен достъп до обучение в реална работна среда. Това може да се постигне чрез структурирани национални и регионални партньорства със ССУ, работодателските организации и Регионалните управления на образованието (РУО), както и чрез предоставяне на опростени насоки, шаблони и материали за въвеждане на приемащите организации. Тези усилия ще изискват устойчив ангажимент и могат да бъдат интегрирани в подходящ проект през следващия програмен период.**

Препоръка 8: Засилване на инструментите за мониторинг на проекта „Модернизиране на ПОО“ с цел подпомагане на ученето и повишаване на ефективността през втората половина от периода на изпълнение

България може допълнително да подобри мониторинга на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“, като допълни проследяването, ориентирано към дейностите, с индикатори, които показват дали изпълнението води до реални подобрения в качеството на ПОО или в неговата приложимост към пазара на труда. Това включва разширяване на въпросника за мониторинг, така че да обхваща както междинни резултати, така и по-дългосрочни ефекти по всички девет основни дейности на проекта. По този начин Изпълнителната агенция ще може по-ефективно да оценява напредъка към планираните резултати и въздействие още по време на изпълнението. Освен това преразглеждането на избрани показатели с цел последователно проследяване на процентни стойности, вместо на абсолютни числа, би подобрило съпоставимостта между училища с различен размер. С течение на времето използването на тези данни за съвместна рефлексия с бенефициентите в средата на цикъла на изпълнение би могло да подпомогне по-адаптивно управление и да засили приноса на проекта за подобряване на системата като цяло.

Ключови понятия

Настоящият раздел представя основните понятия, използвани в доклада:

Представители на бизнеса - работодатели, наети лица и самоосигуряващи се професионалисти с актуален опит в съответните икономически сектори. Те могат да допринасят пряко за предоставянето на ПОО чрез дейности като практическо обучение, наставничество на работното място и съвместно разработване на учебно съдържание, като по този начин гарантират, че обучението отразява реалните практики на работното място и секторните потребности.

Списък на професиите за ПОО - официално признат регистър на професиите, за които могат да се разработват и предоставят програми за професионално образование и обучение. Всяка професия в списъка е обвързана с конкретно квалификационно равнище и включва определени изисквания за компетентности, стандарти за обучение и очаквани резултати от обучението. Списъкът гарантира съответствието на ПОО с националните образователни стандарти и нуждите на пазара на труда и служи като референтна основа за разработване на учебни програми, лицензиране на програми и осигуряване на качество.

Учители-практици - специалисти от бизнеса, индустрията или неправителствените организации (НПО), които участват в преподаването по програми за професионално образование и обучение.

Референтна рамка за ПОО – съвкупност от основни инструменти на системно равнище, които определят структурата, съдържанието и оценяването на програмите за ПОО. Обикновено тя включва: 1) Списък на професиите - официалния каталог на професиите, обхванати от квалификациите за ПОО; 2) Държавни образователни стандарти - спецификации на изискваните резултати от ученето и компетентности за всяка професия; 3) Национални изпитни програми - насоки за оценяване дали обучаваните лица постигат изискванията на стандартите; 4) Учебни програми - подробни планове за провеждане на обучението в съответствие със стандартите и изпитните програми.

Секторни съвети на уменията (ССУ) - консултативни органи, съставени от представители на бизнеса, образованието и държавната администрация. Те функционират на секторно равнище с цел идентифициране на настоящите и бъдещите потребности от умения и подпомагане разработването на политики и регулаторни инструменти за по-добро съгласуване между образованието и нуждите на пазара на труда.

Държавни образователни стандарти за придобиване на професионална квалификация - официални нормативни документи, които определят ключовите компетентности, знания и специфични за професията резултати от учене, които обучаваните лица трябва да постигнат в края на всеки етап от ПОО. Те служат като основа за разработване на учебни програми, оценяване и сертифициране и гарантират съответствието на квалификациите с нуждите на пазара на труда и националната квалификационна рамка.

Ученически практики - структурирани практики в реална работна среда, които част от учениците в горен гимназиален етап на ПОО провеждат. Всяка практика е с обща продължителност 240 часа.

Компетентностни профили на учителите (в ПОО) - структурирани описания на професионалните знания, умения и нагласи, изисквани от учителите по ПОО. Те определят компетентностите, необходими за предоставяне на висококачествено обучение, съобразено с търсенето на пазара на труда. Обикновено включват педагогическа и техническа експертиза, способност за подкрепа на ученето чрез работа, сътрудничество с представители на бизнеса и ангажираност към продължаващо професионално развитие. Компетентностните профили служат като референтна основа за обучението, подбора и оценката на учителите в системата на ПОО.

Учебни програми - включват примерни учебни програми и учебни програми по предмети, които предоставят важна информация на училищата и учителите за планиране на курсове и уроци. Примерните учебни програми са професионално ориентирани планове, които определят структурата на обучението: списъка на предметите и модулите, седмичния и общия брой часове по класове, разпределението между учебна практика и производствена практика, избираемите компоненти, както и начина на завършване на обучението (напр. държавен зрелостен изпит и държавен изпит за придобиване на професионална квалификация). Учебните програми по предмети представляват учебните планове за всеки отделен предмет, те определят целите, съдържанието, очакваните резултати от учене и начините за оценяване. След това училищата използват тези национални инструменти, за да разработят свои училищни учебни програми в рамките на националната рамка.

Единица резултати от ученето (ЕРУ) - компонент на професионална квалификация, който представлява съгласуван набор от знания, умения, компетентности и свързани ценности, подлежащи на оценяване и валидиране. ЕРУ се определят в държавните образователни стандарти за ПОО и са обвързани с Българската квалификационна рамка, като по този начин се гарантира съответствие с професионалните стандарти. Всяка ЕРУ включва ясни критерии и методи за оценяване, съгласно изискванията на Закона за професионалното образование и обучение.

2 Контекст и подход на оценката

Настоящата глава представя контекста на Междинна оценка 1 на тематична област: Качество и съответствие на образованието с пазара на труда: Професионално образование и обучение от Плана за оценка на Програма „Образование. Тя започва с очертаване на основните предизвикателства пред системата на професионалното образование и обучение в горен гимназиален етап в България, с цел да се обоснове необходимостта от реформите, реализирани в рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“. След това се представят дейностите по проекта, изпълнени до момента, както и дизайнът на оценката, включително реконструиран логически модел, който илюстрира как ключовите дейности се очаква да доведат до въздействие в рамките на проекта.

Основни тенденции и предизвикателства в професионалното образование и обучение в България

Професионалното образование и обучение във втори гимназиален етап е основен компонент на образователната система на България, като през 2023 г. 56% от учениците в този етап са били записани в професионални паралелки (ОИСП, 2025). През последното десетилетие България инвестира значителни ресурси в реформиране на сектора чрез актуализиране на учебните програми и разширяване на възможностите за обучение в реална работна среда, включително чрез въвеждане на чиракуване. Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето 2021-2030 определя реформата в ПОО като ключов национален приоритет с цел повишаване на общото качество на ПОО и засилване на неговата адаптивност към нуждите на пазара на труда, по-специално в подкрепа на дигиталния и зеления преход (Министерство на образованието и науката, 2025).

За да постигне тези цели, България следва да преодолее редица устойчиви предизвикателства, които до момента възпрепятстват напредъка. Сред тях са ниските резултати по отношение на уменията на учениците в ПОО и несъответствието между предлаганото обучение и нуждите на пазара на труда, ограничената практическа насоченост на много професионални пътеки, както и ниската привлекателност на ПОО сред учениците и техните семейства.

Работодателите срещат затруднения при намирането на кадри, отговарящи на техните потребности, докато много ученици напускат системата на ПОО без овладени ключови умения и компетентности

Според Европейския орган по труда България понастоящем изпитва недостиг на работна сила в 191 професии - третият най-висок брой сред европейските държави след Малта (307) и Словакия (250) (Европейски орган на труда, 2025). Недостигът обхваща както професии, изискващи високо, така и средно равнище на умения, като особено остри са дефицитите в области като електроника и информационни и комуникационни технологии (ИКТ), машиностроене и здравеопазване. Работодателите в България често посочват, че завършилите не притежават уменията, необходими за ефективна работа. През 2023 г. около 80% от работодателите са заявили затруднения при

намирането на служители с подходящи умения (Cedefop, 2023), а близо 90% от предприятията са определили недостига на умения като основна пречка пред инвестициите (ЕИБ, 2024). Това създава значителни икономически предизвикателства, като ограничава растежа и намалява възвръщаемостта от публичните инвестиции в образованието.

Тези дефицити в уменията отчасти се обуславят от факта, че много ученици в България завършват средно образование с ниско равнище на базови умения, независимо дали са се обучавали в общообразователни или професионални паралелки. Около половината от навлизащите на пазара на труда млади хора в България са завършили програма за професионално образование и обучение в горен гимназиален етап. Насочването към тези образователни пътеки се извършва рано - обикновено около 13-годишна възраст - като в тях непропорционално често се включват ученици от по-нисък социално-икономически произход, много от които постъпват със слаби образователни основи още в началото (ОИСР, 2025).

Сред завършилите професионално обучение наличните данни сочат устойчиви пропуски в общите умения за заетост, които включват както когнитивни, така и трансверсални умения. Данните от PISA 2022 показват, че на 15-годишна възраст учениците в професионалните паралелки в България постигат с 21 точки по-ниски резултати по математика в сравнение с учениците в общообразователните паралелки, след отчитане на социално-икономическите фактори - разлика, която надхвърля средната за ОИСР от 14 точки (ОИСР, 2023). По сходен начин резултатите от държавния зрелостен изпит по български език и литература в 12 клас показват, че по шестобалната система учениците от професионалните паралелки постигат средно с почти една оценка по-ниски резултати в сравнение с учениците от общообразователните паралелки, въпреки сходното учебно време и рамките на учебните програми (ИПИ, 2023).

Работодателите също така отчитат, че младите завършили професионално образование често не притежават достатъчно добре развити трансверсални умения - като адаптивност, умения за решаване на проблеми и поемане на инициатива - които са все по-важни в бързо развиващи се сектори, включително тези, свързани с дигиталния и зеления преход (WBL, 2021). Резултатите от PISA 2022 потвърждават тези опасения: учениците в професионалните паралелки в България са постигнали с девет точки по-ниски резултати по показателя за творческо мислене в сравнение с учениците в общообразователните паралелки - умение, тясно свързано със сътрудничество и иновации (ОИСР, 2024).

В допълнение към тези общи умения за заетост, сравнително ограничената практическа насоченост на част от програмите за ПОО в България (вж. **Error! Reference source not found.**) означава, че много ученици в професионалното образование имат ограничени възможности да развият приложими, специфични за сектора компетентности. Това подкопава основната ценност и идея на ПОО, тъй като завършилите може да не притежават техническите и практическите умения, необходими за плавен преход към заетост и за функциониране в динамична икономика.

Накрая, високите нива на отпадане допълнително задълбочават проблема: повече от два пъти по-вероятно е учениците в професионалните паралелки да напуснат училище преди завършване на средно образование в сравнение със своите връстници в общообразователните паралелки, а степента на завършване сред тези, които достигат 12 клас, е намалявала с течение на времето, за разлика от тенденциите в общообразователното обучение (Световна банка, 2022).

Значително несъответствие между предлагането на ПОО и нуждите на пазара на труда, обусловено в голяма степен от слабо ангажиране на работодателите на системно равнище

Налице е трайно разминаване между това, което се преподава в професионалните програми в България, и уменията, които изисква пазарът на труда. Почти половината от завършилите ПОО в

България не работят по професията, за която са се обучавали (Василев, 2024), като това несъответствие отразява съвкупност от фактори. Програмите за ПОО в горен гимназиален етап са проектирани така, че да съчетават общообразователна подготовка с професионални предмети: този широк общообразователен компонент позволява по-голяма проходимост между общообразователните и професионалните пътеки, но същевременно обширността на учебното съдържание ограничава възможностите учениците в ПОО да задълбочат знанията си по отделни предмети и намалява времето за по-персонализирана подкрепа и насочване (Световна банка, 2022; ОИСР, 2025). В резултат учениците в ПОО разполагат с по-малко възможности да затвърдят базовите си компетентности и да се специализират, което отчасти допринася за слабите образователни резултати и по-трудния преход към пазара на труда (ОИСР, 2025).

Освен натоварените учебни планове България от дълго време среща предизвикателства при поддържането на програмите за ПОО в актуално състояние. Актуализацията на референтната рамка за ПОО (т.е. съвкупността от основни инструменти на системно равнище, които определят структурата, съдържанието и оценяването на програмите за ПОО), стартирала през 2024 г. в рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“, адресира част от тези проблеми, включително чрез промени, които осигуряват по-силно представяне на професии, свързани със зеления и дигиталния преход (вж. **Error! Reference source not found.** и Глава 3). В исторически план обаче актуализациите на учебното съдържание са били редки и са реагирали бавно на възникващите потребности от умения. Преди 2024 г. Списъкът на професиите за ПОО не е бил преразглеждан от 2003 г., което е довело до запазване на множество остарели програми и продължаване на обучение по специалности с ограничено или липсващо търсене на пазара на труда (ИПИ, 2024). Същевременно бързо развиващите се сектори като информационни и комуникационни технологии (ИКТ), зелените технологии и съвременното производство са изправени пред недостиг на квалифицирани кадри, който крие риск от ограничаване на производителността и икономическия растеж (ОИСР, 2025). Това несъответствие допълнително се задълбочава от фрагментираната структура на предлагането на ПОО: България е предлагала близо 600 специалности, групирани в 245 професии, като много от тях са били организирани като немодулни програми (ОИСР, 2023). Тази ранна специализация е стеснявала набора от умения на учениците още в началните етапи на обучението, ограничавайки способността им да адаптират уменията си с промените в нуждите на пазара на труда.

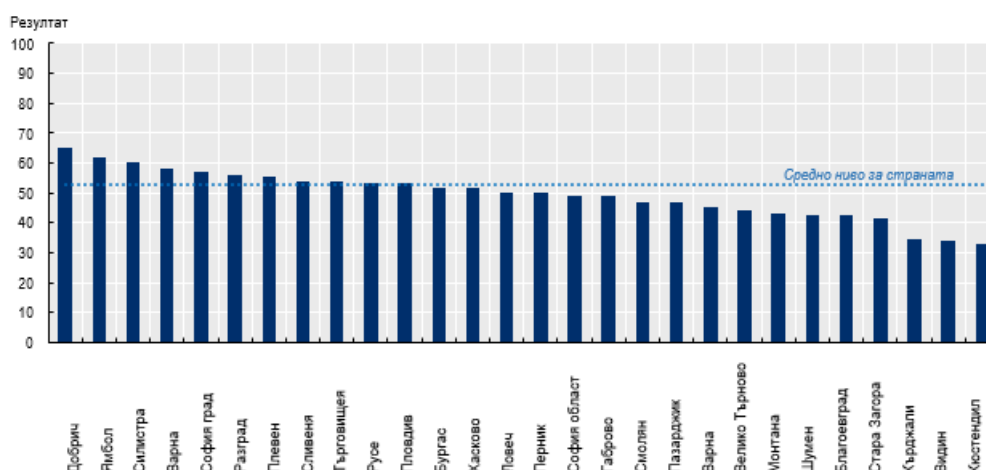
Липсата на структурирано сътрудничество между сектора на професионалното образование и обучение и представителите на бизнеса също допринася за несъответствието между обучението и нуждите на пазара на труда. На системно равнище не съществува ясна рамка за съвместна работа в ключови области като планирането на приема, разработването на учебни програми или осигуряването на качество (Василев, 2024; Бергсенг, 2019). Макар законодателни изменения през последните години да дават възможност на работодателските организации да предлагат промени в професионалните програми, тяхната роля остава до голяма степен реактивна, с ограничено влияние върху съдържанието или мащаба на програмите, дори в сектори с остър недостиг на умения (Cedefop, 2019; Василев, 2024). В резултат програмите често се развиват в относителна изолация от тенденциите на пазара на труда, което води до неравномерно качество и приложимост в различните региони.

Отвъд системното равнище липсата на усилия за сътрудничество на местно равнище намалява способността на програмите за ПОО да отговарят на регионалното и секторното търсене, което води до по-изразени несъответствия в някои области. Налице е значителна териториална вариация в приложимостта на ПОО към пазара на труда, измерена чрез съотношението между планирания прием на ученици по специалности и действителната местна заетост в съответните сектори (вж. Фигура 2.1). Докато съответствието е относително високо в североизточните земеделски области, като Добрич, Разград, Силистра и Търговище, в други региони разминаванията са значително по-големи (ИПИ, 2025). Например във Видин се обучават повече ученици в областта на земеделието,

отколкото изисква местният пазар на труда, докато в индустриални центрове като Стара Загора, Велико Търново и Враца броят на записаните в производствени програми е недостатъчен спрямо местните потребности (ИПИ, 2025).

Фигура 2.1. Степента, в която професионалното образование подготвя учениците за наличните работни места, варира по области

Индекс на съответствие между професионалното образование и обучение и пазара на труда по области, 2025



Бележка: Индексът показва доколко записването на ученици в професионални програми съответства на местното търсене на работна сила в шест ключови сектора: селско, горско и рибно стопанство; преработвателна промишленост; строителство; транспорт, складови и пощенски услуги; хотелиерство и ресторантьорство; информационни и комуникационни дейности. Стойност 0 означава липса на съответствие, а стойност 100 - пълно съответствие.

Източник: Адаптирано от Институт за пазарна икономика (2025), *Индекс на съответствие между професионалното образование и икономическия профил 2025*, https://ime.bg/wp-content/uploads/2025/07/educationemployment_index2025-ime-29.07.pdf (прегледано на 16 август 2025).

Въпреки увеличаването на възможностите за обучение в реална работна среда, малка част от учениците в ПОО в България придобиват достатъчно практически опит по време на обучението си

През последните години България предприема стъпки за увеличаване на досега на учениците в ПОО към реална работна среда и понастоящем са налични три форми на обучение чрез работа: задължителни двуседмични практики, разширени 240-часови практики и дуални пътеки в ПОО.

Всички програми за първоначално ПОО в България включват задължителна двуседмична (64-часова) практика в реална работна среда във всеки клас от втория етап на средното образование (10., 11. и 12. клас). Макар да е положително, че този практически опит е достъпен за всички ученици в ПОО, кратката му продължителност може да ограничи възможностите на учениците да се запознаят с по-широк набор от работни задачи и дейности и дава малко стимули на работодателите да инвестират в структурирано наставничество или обучение.

Освен задължителната двуседмична практика България въведе разширени ученически практики през програмния период 2014-2020 г. чрез Оперативна програма „Наука и образование за

интелигентен растеж“ (ОП НОИР), съфинансирана от Европейския социален фонд. Всяка разширена практика е с продължителност 240 часа, като приблизително 14 000 ученици са участвали през предходния програмен период, при предвидени мерки за разширяване на участието през настоящия период (Европейска комисия, 2022; Икономика, 2023). Макар тези практики да осигуряват значително по-голям достъп до реална работна среда, въз основа на приблизителния годишен прием те са достигнали до по-малко от 10% от всички ученици в ПОО в горен гимназиален етап през целия програмен период.

Третата форма на обучение чрез работа е дуалната пътека в ПОО, която следва модел на чиракуване, при който най-малко 25% от обучението се провежда на работното място. От 2015 г. насам България инвестира значителни средства в разширяването на дуалното обучение, включително 3,6 млн. евро чрез финансираните от Швейцария проект DOMINO. Международният опит показва, че добре разработените дуални пътеки могат да подобрят прехода от училище към заетост, да засилят развитието на специфични за професията умения и общата пригодност за заетост, както и да поддържат учебните програми в съответствие с използваните на работното място технологии (Cedefop, 2014). В България участието в дуалните програми нараства, като броят на училищата, които ги предлагат, се увеличава от 151 през учебната 2020/2021 г. на 180 през 2022/2023 (Иванова, 2023). Въпреки това общият обхват остава ограничен: към 2025 г. едва около 9% от новопостъпилите ученици в ПОО избират тази форма на обучение (ИПИ, 2025).

Освен че е с ограничен мащаб, участието в дуалното ПОО е и неравномерно разпределено както по региони, така и по професионални направления. Най-висок е дялът в области като Русе (32% от учениците в ПОО), Габрово (28%) и Видин (24%), докато в осем области той е под 5%, а в Перник липсва изцяло (ИПИ, 2025). По професионални направления програмите с по-голям брой ученици - като транспорт, технологии и хотелиерство - отчитат относително по-високо участие (до 11%), докато записването е под 5% в направления като компютърни науки, икономика и дизайн, въпреки високата им приложимост към пазара на труда (Славова, 2024). Освен това над 90 професии, включително някои дефицитни професии като дентален асистент, хранително-вкусова промишленост и социални дейности, понастоящем не предлагат дуални форми на обучение (Славова, 2024).

С цел подпомагане на разширяването на обучението чрез работа през последното десетилетие България извърши изменения в Закона за професионалното образование и обучение, като въведе нови правила за договори за сътрудничество между доставчиците на ПОО и работодателите, дефинира отговорностите при организирането на обучението в реална работна среда и накрая облекчи изискванията за квалификация на наставниците и обучителите на работното място (Cedefop, 2025). Въпреки тези усилия участието на работодателите остава основното ограничение: по-малко от 10% от българските предприятия предлагат обучение чрез работа - един от най-ниските дялове в ЕС (ОИСР, 2023). В резултат за повечето ученици в ПОО обучението остава предимно училищно ориентирано, като практическото обучение често се провежда в симулирана, а не в реална работна среда (ОИСР, 2023).

България не разполага с достатъчен брой учители по ПОО с необходимите педагогически и технически умения за осигуряване на качество

България среща сериозни затруднения при привличането и задържането на учители по ПОО, които съчетават силни педагогически умения с актуален опит от практиката (Василев, 2024; Бергсенг, 2019). Макар недостигът на учители да е по-широк проблем за цялата образователна система, той е особено изразен в бързо развиващи се професионални области като дигиталните и зелените технологии, където конкуренцията с бизнеса за квалифицирани кадри е значително по-силна. Привличането на квалифицирани учители е по-трудно и за училищата в селските райони и в региони с по-високи нива на бедност (Световна банка, 2022).

В същото време преподавателският състав в ПОО в България застарява бързо. През 2023 г. близо половината от учителите по ПОО са били на възраст над 50 години, в сравнение със среден дял от 43% за страните от ОИСР (ОИСР, 2024). В рамките на учителската професия като цяло делът на лицата над 50 години нараства от 36% на 48% в периода 2008-2022 г. (ОИСР, 2025). С приближаването на значителен брой преподаватели към пенсионна възраст необходимостта от привличане и подготовка на нови кадри става все по-належаща.

Наред с предизвикателствата при привличането на нови учители по ПОО данните показват, че достъпът до висококачествено професионално развитие остава ограничен. Много учители нямат редовни възможности за обучение, (Василев, 2024), а обменът с работната среда или стажовете в предприятия – които са от съществено значение за поддържане на актуални знания за практиките и технологиите в индустрията – са редки. Това затруднява учителите да бъдат в крак с иновациите на работното място, особено в динамично променящи се области като информационни и комуникационни технологии (ИКТ), строително инженерство или направления, свързани със зеления и дигиталния преход. Тези специфични за ПОО предизвикателства се наслаждат върху общите слабости в системата за професионално развитие на учителите в България (вж. ОИСР (2025)).

Учебните материали за професионалното образование също представляват сериозно предизвикателство – особено учебниците и дигиталните ресурси, които често са остарели, недостатъчно адаптирани към нуждите на ПОО или изобщо липсват (Василев, 2024). Като и при други проблеми, това отчасти се дължи на ограниченото ангажиране на работодателите при разработването на учебното съдържание – не съществува систематичен канал, чрез който бизнесът да сигнализира за възникващи потребности от умения или да валидира обучителното съдържание (ОИСР, 2025). При липса на такава обратна връзка актуализациите изостават, а учебните програми се адаптират бавно към нови тенденции и технологии. Това се отразява и в усилията за дигитален преход в образованието, например „Дигиталната раница“, разработена в рамките на проекта „Образование за утрешния ден“ (2019-2022 г.), все още не съдържа специфично съдържание за ПОО. Паралелно с това делът на учениците, записани в професионални програми в общообразователни училища, нараства – от около 5% през 2016 г. до почти 13% през 2019 г. (Световна банка, 2022). Тази тенденция означава, че от училищата все по-често се очаква да предоставят професионално обучение в среда с ограничено техническо оборудване или без специализирана професионална експертиза.

Програмите за професионално образование и обучение в България са сравнително непривлекателни за учениците и техните семейства и не ангажират в достатъчна степен тези, които все пак се записват

Професионалното образование и обучение в България често се възприема като по-малко привлекателен избор, като учениците и родителите го считат за академично по-слабо в сравнение с общообразователното обучение и по-малко вероятно да води до висококачествена заетост (Бочева, 2017). Когато учениците и семействата наблюдават, че завършилите ПОО често работят извън областта, за която са се обучавали, това затвърждава възприятието, че професионалното обучение има ограничена практическа стойност и слаба приложимост към пазара на труда. Липсата на възможности за ПОО след завършване на средно образование – по-специално кратки цикли и приложни програми във висшето образование – допълнително ограничава възможностите на учениците да развият по-високо равнище на умения и задълбочава несъответствието между професионалното образование, заетостта и продължаващото учене (ОИСР, 2025).

Ниската привлекателност от своя страна води до проблеми с качеството. Много ученици постъпват в професионалните паралелки по подразбиране, а не по собствен избор, което отслабва тяхната мотивация, ангажираност и отдаденост на ученето. Това от своя страна затруднява привличането

и задържането на квалифицирани учители и обезкуражава работодателите да инвестират време и ресурси в изграждане на партньорства за обучение. В резултат качеството на програмите и тяхната приложимост към пазара на труда може да се влошат допълнително, като по този начин се възпроизвежда възприятието за ПОО като по-малко желан образователен избор (вж. **Error! Reference source not found.**).

Фигура 2.2. Ограниченото съответствие на учебното съдържание с нуждите на пазара на труда задълбочава ниската привлекателност на ПОО в България



Източник: Адаптирано от Cedefop (2014), *Привлекателност на началното професионално образование и обучение: идентифициране на това, което е важно*, <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5539> (посетено на 14 август 2025).

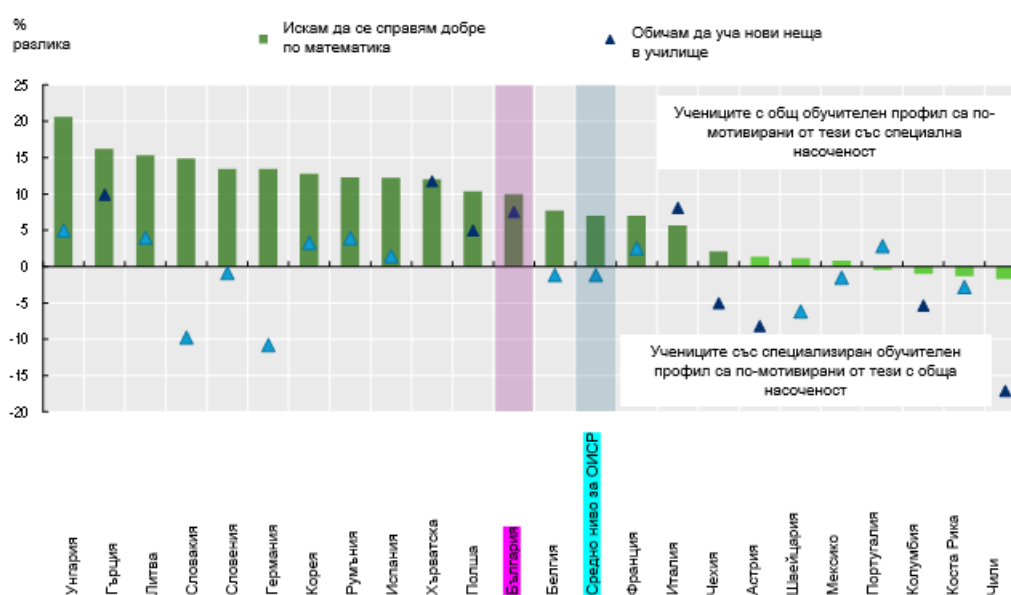
Важно е да се отбележи, че приемът в професионалните програми в горен гимназиален етап в България се организира чрез централизирана процедура, която разпределя учениците според подредените от тях предпочитания въз основа на бал, изчислен от резултатите от Националното външно оценяване (НВО) в 7. клас и избрани училищни оценки (ОИСП, 2025). ПОО почти универсално се възприема като „втори избор“. В резултат учениците с по-високи балове обикновено постъпват в профилирани или т.нар. „елитни“ общообразователни училища, докато тези с по-ниски резултати – често от по-неблагоприятни социално-икономически среди – се насочват към професионалните пътеки (ОИСП, 2025; ОИСП, 2023). След постъпване в ПОО възможностите за смяна на образователната пътека са ограничени (Бергсенг, 2019; ОИСП, 2025).

Освен първоначалния прием системата на ПОО среща трудности и при поддържането на ангажираността на учениците през целия период на обучение в горен гимназиален етап. Учениците в ПОО съобщават за по-ниска мотивация за учене в сравнение със своите връстници в общообразователното обучение (вж. **Error! Not a valid bookmark self-reference.**) (ОИСП, 2024). Това може да има съществени последици за учебните резултати, критичното мислене и използването на ефективни стратегии за учене. По-ниската мотивация сред учениците в ПОО може също така да повлияе на вероятността те да останат в образованието, като допринася за по-високите нива на отпадане и по-ниската степен на завършване, наблюдавани при професионалните паралелки.

Ниската привлекателност и ограничената ангажираност са особено тревожни на фона на нарастващото търсене на завършили ПОО: България прогнозира значителен недостиг на технически кадри през следващото десетилетие, особено в области, изискващи дигитални и зелени технически умения (Министерство на образованието и науката, 2025).

Фигура 2.3. Както и в много други европейски държави, учениците в ПОО в България отчитат по-ниска мотивация за учене и ентузиазъм в сравнение със своите връстници в общообразователното обучение

Разлика в процентни пунктове в дела на 15-годишните ученици, които са съгласни или напълно съгласни със следните твърдения, по вид на програмата (общообразователни минус професионални програми)



Бележка: Статистически значимите разлики са отбелязани с по-тъмен цвят. Държавите и икономиките са подредени в низходящ ред според разликата в дела на учениците, които заявяват, че искат да се справят добре по математика.

Източник: ОИСР (2024), *Резултати от PISA 2022 (том V): Стратегии за учене и нагласи за живота*, Издателство на ОИСР, Париж, <https://doi.org/10.1787/c2e44201-en>.

Професионалното образование и обучение по Програма „Образование“ 2021-2027

Настоящият раздел представя общ преглед на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“, като очертава неговия обхват, основни цели, дейности и дизайн на изпълнение. Той позиционира проекта в по-широкия контекст на реформите в ПОО по Програма „Образование“ (ПО) и във връзка с инициативи от предходния програмен период.

Проектът „Модернизиране на ПОО“ подпомага промени както на системно равнище, така и на равнище училище с цел повишаване на приложимостта на ПОО към пазара на труда и представлява ключов проект по Програма „Образование“

Програма „Образование“ в България е структурирана около три приоритетни области, като третата от тях е насочена към повишаване на приложимостта на образованието – по-специално на професионалните и висшите образователни пътеки – към нуждите на пазара на труда. Усилията, насочени към професионалното образование и обучение в горен гимназиален етап, са организирани около три основни операции:

- Проект „Модернизиране на ПОО“ (4,8% от общия бюджет на ПО), насочен към повишаване на приложимостта на професионалните пътеки към пазара на труда;
- Проектите по дуално обучение в ПОО (4,6%), които целят разширяване и укрепване на обучението чрез работа;
- Проектите за подкрепа на Центровете за високи постижения (3,8%), фокусирани върху засилване ролята на определените центрове като двигател на иновациите в системата на ПОО и разработването на програми, насочени към уменията на бъдещето.

Стартирал през май 2023 г., проектът „Модернизиране на ПОО“ е първата от трите инициативи в областта на ПОО, която навлиза във фаза на изпълнение. Той ще се реализира до края на 2029 г., с общ бюджет от 47 млн. евро, съгласно последните изменения на договора през 2025 г. Като „операция от стратегическо значение“ по линия на политиката на сближаване на ЕС проектът се счита за ключов за постигането на целите на Програма „Образование“ и подлежи на по-строги изисквания за мониторинг, оценка и комуникация (Европейска комисия, 2024). Този статут изисква проектът да демонстрира и основни ценности на ЕС, като равенство, устойчиво развитие и принципа „за ненанасяне на значителна вреда“ и други (Европейска комисия, 2024).

Докато другите две инициативи в тематичната област ПОО са насочени към конкретни пътеки или институции в рамките на системата на ПОО, проектът „Модернизиране на ПОО“ подкрепя както реформи на системно равнище, така и иновации на равнище училище, които могат да окажат въздействие върху всички доставчици на ПОО и обучавани лица. Той се фокусира върху актуализиране на това какво се преподава, подобряване на начина, по който се преподава, и укрепване на връзките със света на труда. Основната цел на проекта е да повиши адаптивността на професионалните пътеки към променящите се нужди на пазара на труда. Проектът преследва две цели: (1) адаптиране на ПОО към динамиката на пазара на труда; и (2) подготовка на обучаваните лица с умения за настоящи и нововъзникващи професии.

За постигане на тези цели като предварителна стъпка по проекта са създадени 20 Секторни съвети на уменията (ССУ) - многостранни органи с формална роля в изпълнението на редица проектни дейности. Тези съвети обединяват представители на бизнеса (работодатели, наети лица и самоосигуряващи се), професионалисти в ПОО (директори и учители), синдикални организации, служители на работодателски и професионални асоциации, както и представители на висшето образование. Тяхната цел е да засилят съответствието на професионалните програми с нуждите на пазара на труда. Основните дейности по проекта са общо девет, както следва:

- Дейност 1: Разработване и прилагане на нов Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО), Държавни образователни стандарти (ДОС), учебни планове и програми, национални изпитни програми вкл. междусекторни, по определени сектори и др., чрез използване на Секторни съвети на уменията за съвместна работа между училища и други доставчици на ПОО, бизнеса и др.
- Дейност 2: Въвеждане на компетентностни профили на учители и преподаватели по професионална подготовка и обучението им по специфични за професията умения.

- Дейност 3: Въвеждане на гъвкави пътеки в ПОО
- Дейност 4: Съвместно разработване и въвеждане на образователни материали по професионална подготовка за важни за икономиката на региона и пазара на труда сектори с иновативно цифрово учебно съдържание, използване на изкуствен интелект, виртуална реалност и смесено обучение (blended learning).
- Дейност 5: Участие в обучения на преподаватели по професионална подготовка, включително от бизнеса, науката, публичния и неправителствения сектор за включването им в ПОО.
- Дейност 6: Квалификация на учители по професионална подготовка чрез специализирани обучения, свързани с прехода към цифрова и зелена икономика, синия растеж, индустрия 5.0, ИСИС
- Дейност 7: Подобряване на трансверсалните и ключовите компетентности по професионална подготовка на учениците, предприемачески умения, социално предприемачество и др. с участие на работодатели.
- Дейност 8: Допълнителна професионална подготовка чрез подкрепа за учебни предприятия и допълнителни практики в реална работна среда.
- Дейност 9: Информационни дейности и кампании за повишаване привлекателността на ПОО и засилване връзката ученици/родители-работодатели-училище-местна власт, вкл. с цел кариерно и професионално ориентиране на ученици.

Министерството на образованието и науката е конкретен бенефициент на средствата, предоставени от Изпълнителната агенция. То носи общата отговорност за целия цикъл на изпълнение на проекта – от кандидатстването за финансиране до координацията с бизнес партньорите и отчитането на резултатите. Министерството осигурява стратегическо лидерство, като определя посоката на реформата в ПОО и гарантира съгласуваността на политиките между различните инициативи. То упражнява надзор върху дейността на Секторните съвети на уменията, координира разработването на Списъка на професиите и насочва изготвянето на компетентностните профили на учителите. Министерството също така утвърждава новите държавни образователни стандарти и учебни програми и управлява договорните отношения с членовете на ССУ, което подчертава неговата централна координираща и контролна роля.

Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) е специализиран орган към Министерския съвет. Тя отговаря за лицензиране на центрове за ПОО и кариерно ориентиране, разработване на държавните образователни стандарти и поддържане на националния Списък на професиите. В рамките на проекта НАПОО изпълнява както оперативни, така и технически функции: привлича и управлява технически експертни екипи, координира разработването на над 150 нови държавни образователни стандарта и ръководи създаването и прегледа на националните изпитни програми и квалификационните профили. НАПОО подготвя и технически спецификации за интегриране на новото съдържание по ПОО в дигиталните системи, като по този начин гарантира, че реформите се прилагат ефективно на практика.

Регионалните координационни звена в рамките на Регионалните управления на образованието (РУО) подпомагат националния екип за управление на проекта към Министерството. Тези звена функционират като посредници между Министерството, институциите за ПОО и местните заинтересовани страни. Те подпомагат адаптирането на националните стратегии към местния контекст и осигуряват последователно прилагане във всички региони. На равнище училище всяка участваща институция за ПОО разполага със собствен екип за управление на проекта, който координира и наблюдава дейностите на училищно равнище, като актуализиране на учебните програми, организиране на обучение в реална работна среда и подкрепа за професионалното развитие на учителите.

Подход на оценката

Цел и обхват на оценката

Настоящата Междинна оценка 1 на тематична област: Качество и съответствие на образованието с пазара на труда: Професионално образование и обучение от Плана за оценка на Програма „Образование“ анализира ранния напредък по проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“ в България по отношение на подобряване на съответствието между професионалното образование и нуждите на пазара на труда. Нейната цел е да идентифицира първоначални поуки относно начините за изграждане на устойчиви, структурирани форми на сътрудничество между институциите за ПОО и участниците на пазара на труда – включително представители на бизнеса, работодателски и професионални организации и синдикати – в подкрепа на планирането, предоставянето и управлението на професионалното образование.

Оценката е фокусирана върху четири от деветте дейности по проекта: Дейности 1, 2, 5 и 8. Тези дейности са избрани, тъй като включват структурирани форми на сътрудничество между системата на ПОО и пазара на труда. Това обхваща както сътрудничество чрез формализирани, повтарящи се механизми за устойчиво взаимодействие – като Секторните съвети на уменията и ученическите практики – така и инициативи, които по своята същност изискват сътрудничество при прилагането им, като разработването на държавните образователни стандарти и обучението на учители и учители-практици. Дейностите обхващат усилия за сътрудничество на две равнища:

- **Системно равнище (Дейности 1 и 2):** Както ССУ, така и експертните екипи, назначени за разработване на новите стандарти, представляват ключови примери за механизми за сътрудничество на системно равнище. Те създават формални платформи, които обединяват професионалисти в ПОО, представители на бизнеса, работодателски и професионални организации и синдикати. И двата механизма са предназначени да подпомогнат актуализирането на професионалните програми, квалификациите и стандартите за преподаване така, че да отразяват по-добре променящите се секторни потребности.
- **Равнище училище (Дейности 5 и 8):** Сътрудничеството на равнище училище е в основата на усилията за ангажиране на външни участници в училищата и за разширяване на достъпа на учениците до обучение в реална работна среда. И двете дейности имат за цел да засилят трансфера на знания между училищата и местните работодатели и да подпомогнат превръщането на професионалното преподаване и учене в по-приложно и ориентирано към практиката.

Четирите дейности, включени в обхвата на оценката, се намират на различни етапи от изпълнението. Поради това настоящият доклад е фокусиран предимно върху дизайна и ранното изпълнение, а не върху резултатите. Оценката на останалите дейности по проекта излиза извън обхвата на настоящата оценка, тъй като тези дейности - макар и съществени за модернизирането на ПОО – не са били основно насочени към укрепване на сътрудничеството между ПОО и пазара на труда. По-пълна оценка на тези дейности ще бъде извършена в рамките на планираната окончателна оценка в края на програмния период.

Екипът за оценка разработи изследователския дизайн с цел да подпомогне създателите на политики в Министерството и НАПОО, както и професионалистите в ПОО и представителите на бизнеса, да осигуряват и осъществяват по-ефективно сътрудничество. Макар констатациите и свързаните с тях препоръки, представени в настоящия доклад, да са насочени основно към подобряване на изпълнението на текущия проект, те предоставят и насоки за бъдещи усилия за укрепване на сътрудничеството между сектора на ПОО в България и пазара на труда, както и за подпомагане на Управляващия орган при програмирането на бъдещи операции.

Реконструирана теория на промяната

Въпреки че проектната документация не съдържа изрично формулирана теория на промяната, структурата на целите и дейностите ѝ отразява последователна стратегическа логика. Фигура 2.4 реконструира тази логика за четирите оценявани дейности (Дейности 1, 2, 5 и 8).

Дейности 1, 2, 5 и 8 отразяват две основни стратегически направления: укрепване на сътрудничеството на системно равнище и засилване на партньорствата на равнище училище. Тези направления адресират три основни предизвикателства в системата на ПОО в България, идентифицирани по-рано в настоящата глава: несъответствие между учебното съдържание, оценяването и нуждите на пазара на труда, ограничен досег на учителите към индустриалната практика, и недостатъчен практически опит на учениците в реална работна среда. Дейностите са проектирани така, че да се подсилват взаимно: актуализираните стандарти и изпитни програми определят ясни очаквания; компетентностните профили и обученията на учителите подпомагат прилагането им, а партньорствата между училищата и работодателите пренасят това съдържание в класните стаи и на работните места (за оценка на уместността на тези дейности, вж. Глава 3, Раздел 3). С течение на времето натрупаният опит в училищата и предприятията може да бъде използван като обратна връзка в бъдещи цикли на разработване на стандарти, като по този начин се подпомага изграждането на по-адаптивна и отзивчива система.

Фигура 2.4. Реконструирана теория на промяната за проекта „Модернизиране на ПОО“ - Дейности 1, 2, 5 и 8

Предвидена логика, свързваща дейностите, продуктите и резултатите при интервенции на системно и училищно равнище



Източник: Авторите въз основа на Изпълнителна агенция „Програма за образование“ (2023), *Насоки за изпълнение на проектни дейности BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“*, <https://sf.mon.bg/?go=news&p=detail&newsId=1104> (посетено на 25 ноември 2025).

Реконструираната теория на промяната показва, че очакваните резултати по проекта трябва да се развиват, както следва:

- **Краткосрочно:** актуализирана референтна рамка за ПОО (Списък на професиите, държавни образователни стандарти, национални изпитни програми и учебни програми); по-голяма яснота сред учителите относно актуалните технически изисквания в съответните сектори и достъп до целенасочени обучения; повишен досег на учениците към съвременно знание от реалната работна среда.
- **Дългосрочно:** уменията на завършилите ПОО са в по-тясно съответствие с търсенето на пазара на труда и могат да се адаптират към свързаните с него промени; работодателите разполагат с по-надежден поток от кадри, което подпомага производителността и икономическия растеж; професионалните пътеки са по-ангажиращи за учениците и съответно по-привлекателни за тях и техните родители.

Причинно-следствената верига, която може да доведе до тези очаквани резултати, зависи от изпълнението на няколко условия:

- **Проактивно и надеждно ангажиране на работодателите:** последователно участие на представители на бизнеса, работодателски и професионални организации и синдикати; Секторните съвети на уменията (ССУ) се възприемат като легитимни, независими и авторитетни.
- **Ясни насоки и подкрепа:** лицата, ангажирани с актуализирането на учебните програми и компетентностните профили на учителите, разполагат с практически инструменти и подкрепа за извършване на висококачествена работа.
- **Училищни екипи и работодатели с достатъчен капацитет и стимули:** училищата и работодателите разполагат с експертиза, време и мотивация за сътрудничество, включително възможности за планиране на участието на учители-практици и провеждане на разширени ученически практики.
- **Подходящи договорни и ресурсни модели:** работещи договорни модели за членовете на ССУ и учителите-практици, както и ограничени, но предвидими бюджети за подкрепа на различните дейности и на лицата, които ги изпълняват.
- **Равнопоставено териториално и институционално покритие:** включване на по-малки училища, селски райони и малки и средни предприятия (МСП), а не само големи градски институции, за да се гарантира, че реформите са в полза на всички обучавани лица.

Критерии и въпроси за оценка

Оценката се ръководи от шест критерия, договорени между ОИСР и България за оценка на дейностите по Програма „Образование“. Първите пет - уместност, съгласуваност, ефективност, ефикасност и добавена стойност на ЕС – следват Насоките за по-добро регулиране на Европейската комисия (Европейска комисия, 2021). В съответствие с критериите за оценка на ОИСР е добавен и шести критерий - устойчивост, който цели да оцени дългосрочната продължителност на резултатите от проекта след края на програмния период (ОИСР, 2019).

Общ въпрос на оценката определя нейния фокус: **До каква степен ранните дейности по проекта „Модернизиране на ПОО“ създават ефективни механизми за сътрудничество, които повишават адаптивността на професионалното образование и обучение към нуждите на пазара на труда?** Оценката анализира дали тези механизми насърчават редовен, приобщаващ и устойчив диалог между участниците в образованието и заетостта на системно равнище и на равнище училище, както и дали полагат основите за бъдещи реформи, които са мащабируеми и устойчиви във времето.

Въпросите за оценка по отделните критерии са договорени в началото на работата и впоследствие са доразвити и прегрупирани при изготвянето на настоящия доклад, както следва:

- **Уместност:** До каква степен механизмите за сътрудничество, въведени по проекта, са подходящи и добре насочени към повишаване на приложимостта на ПОО към пазара на труда в България?
- **Ефективност:** До каква степен нововъведените механизми за сътрудничество функционират ефективно?
- **Ефикасност:** До каква степен нововъведените механизми за сътрудничество използват ефективно наличните ресурси и капацитет?
- **Съгласуваност:** До каква степен реформите са съобразени с действащите правни, институционални и политически рамки и са съгласувани с други национални и инициативи на равнище ЕС?
- **Добавена стойност на ЕС:** Каква добавена стойност е донесла подкрепата от ЕС за дизайна и изпълнението на дейности, насочени към укрепване на механизмите за сътрудничество в системата на ПОО?
- **Устойчивост:** До каква степен механизмите за сътрудничество, разработени в рамките на проекта, е вероятно да бъдат запазени и след края на периода на финансиране?

Макар оценката да разглежда всички критерии, нейният междинен характер поставя по-голям акцент върху дизайна и ранното изпълнение на дейностите, с особено внимание към уместността, съгласуваността и ранните индикации за ефективност.

Изследователски дизайн и методи за събиране на данни

Оценката прилага реалистичен подход, като изследва какво работи, за кого, в какъв контекст и по какъв начин (Паусън & Тили, 1997). Целта е да се разбере как резултатите по проекта се формират от взаимодействието между контекста (напр. институционален капацитет, динамика на местния пазар на труда), участниците (напр. Министерството, професионалисти в ПОО, членове на ССУ, работодатели) и механизмите (напр. актуализиране на учебното съдържание, ангажиране на работодателите, обучение на учители), които допринасят за постигането на желаните резултати - или възпрепятстват това.

За да изследва тези взаимодействия, оценката използва смесен методологичен подход, който съчетава качествени и количествени данни. Екипът на ОИСП прилага целенасочен подбор за идентифициране на лица, организации и структури, пряко ангажирани с планирането, изпълнението или участието в проекта, като по този начин се гарантира, че данните произхождат от участници с най-подходяща позиция да отговорят на изследователските въпроси. Събирането на данни е фокусирано върху три групи заинтересовани страни: системно ръководство (т.е. Министерството и НАПОО), партньори от пазара на труда (представители на бизнеса, служители на работодателски организации, представители на синдикатите) и професионалисти в ПОО (учители и ръководства на училища). Процесът на събиране на данни е итеративен: първоначалните констатации подпомагат разработването на инструментите и стратегията за целенасочен подбор.

Използвани са следните методи:

- **Преглед на проектна документация и данни**, който подпомогна очертаването на предвидената логика на проекта и изясняването на формалните управленски и институционални структури за изпълнение. Това включва национални стратегически и проектни документи (напр. насоки, доклади за изпълнение, методически указания), както и ключови резултати от дейностите, като актуализирания Списък на професиите за ПОО и примери за компетентностни профили на учителите (вж. Приложение В).
- **Интервюта и фокус групи**, които предоставят информация за това как проектът се разбира и възприема от ключовите заинтересовани страни и как се прилага на практика. Полуструктурирани интервюта с представители на Министерството и НАПОО разглеждат

въпроси, свързани със стратегическата насоченост, техническото изпълнение и координацията на Секторните съвети на уменията (ССУ). Фокус групи с три ССУ - „Електроника, информатика и информационни технологии“, „Машиностроене, металообработване и металургия“ и „Здравеопазване“ – анализират начина на функциониране на съветите, влиянието им върху Списъка на професиите и държавните образователни стандарти, както и възгледите им относно уместността и устойчивостта на реформите по проекта. Допълнителни интервюта с представители на работодателски организации и синдикати изследват тяхната роля в реформите в ПОО и управлението на ССУ.

- **Посещения на място в училища**, които позволяват на екипа за оценка да наблюдава изпълнението на дейностите на равнище училище. Избрани са три училища, участващи в проекта: Център за високи постижения в ПОО, професионална гимназия и общообразователно средно училище, предлагащо професионални пътеки. По време на посещенията са проведени интервюта с училищни ръководства и проектни координатори с цел анализ на институционалното участие в реформите, сътрудничеството с местни работодатели и предизвикателствата при изпълнението. Фокус групи с учители по ПОО разглеждат как се променя предоставянето на професионално обучение, как училищата работят с работодатели и доколко проектните дейности се възприемат като уместни от пряко ангажираните в преподаването.
- **Анкетно проучване сред Секторните съвети на уменията**, проведено онлайн сред всички членове на ССУ (май-юни 2025 г.) с цел разширяване на доказателствената база и триангулиране на качествените изводи. Въз основа на ранните констатации анкетата изследва опита на членовете относно подбора и сключването на договори, участието в различни задачи, както и възгледите им за устойчивостта и ефективността както на ССУ като институция, така и на по-широкия процес на реформи (вж. Приложение А). Анкетата е реализирана онлайн чрез LimeSurvey и комбинира отворени и затворени въпроси. От общо 218 поканени членове на ССУ са получени 111 отговора, което представлява общ процент на отговорилите от 51%. Участието варира според вида на договора: 80% от лицата на трудов договор са отговорили, в сравнение с 28% от доброволците. Професионалистите в ПОО и висшето образование са донякъде свръхпредставени в извадката. Анализът на анкетните данни се основава на описателна статистика и отчита различията между подгрупи с цел чувствителност към разнообразието на гледните точки.

Ограничения

Настоящата оценка има специфични ограничения, които следва да се имат предвид при тълкуването на резултатите. Първо, събирането на данни е фокусирано върху целенасочено избран набор от институции и участници, избрани поради прякото им участие в дейностите по проекта или стратегическата им роля. Макар този подход да предоставя задълбочени наблюдения за изпълнението, той не отразява пълния спектър от гледни точки в системата на ПОО. Например оценката не включва представители на бизнеса, професионалисти в ПОО или висшето образование, както и представители на работодателски организации, които са избрали да не участват в ССУ, или които са кандидатствали, но не са били избрани. Поради това резултатите следва да се разглеждат като илюстративни, а не представителни. Освен това участието в интервюта, фокус групи и анкети е доброволно, което създава риск от изкривяване на отговорите: включилите се лица може да са били по-ангажирани, по-информирани или по-благоклонни към реформите, докато гледните точки на по-критично настроени или по-слабо ангажирани участници може да не са били уловени.

Второ, оценката се основава предимно на качествени методи. Липсата на систематични данни за резултатите – като напредък на обучаваните лица или заетост след завършване – на този етап от

изпълнението на проекта означава, че екипът не може да оцени въздействието или да прави твърдения относно ефективността на конкретни реформи. Вместо това фокусът е върху начина, по който реформите се разбират, прилагат и преживяват от участниците, което отразява междинния характер на оценката.

Трето, част от проектните дейности все още се развиват по време на събирането на данни. Например работата по актуализиране на държавните образователни стандарти, разработването на новите учебни програми или компетентностните профили на учителите е в ход, докато дейностите на равнище училище като цяло се намират в ранен етап. В резултат оценката улавя ранни поуки и сигнали за промяна, а не окончателни резултати или дългосрочни ефекти.

Въпреки тези ограничения оценката черпи сила от дълбочината, разнообразието и триангулацията на гледните точки на заинтересованите страни. Екипът за оценка събра наблюдения от различни равнища и групи участници. Използването на множество методи позволи проверка на констатациите и изграждане на последователна и цялостна картина за това как проектът се реализира на практика.

Използвана литература:

- Cedefop. (2014). Привлекателност на началното професионално образование и обучение: идентифициране на това, което е важно. Изтеглено на 14 8 2025 г. от <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5539>
- Cedefop. (2014). Разработване на чиракуване. Изтеглено на 15 9 2025 г. от https://www.cedefop.europa.eu/files/9088_en.pdf
- Cedefop. (2019). Професионално образование и обучение в Европа: България. *Vocational education and training in Europe database*. Изтеглено на 14 8 2025 г. от <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/bulgaria-2019>
- Cedefop. (2023). България: проучване разкрива несъответствия между предлагането на професионално образование и обучение (ПОО) и нуждите на пазара на труда. Изтеглено на 16 7 2025 г. от <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/bulgaria-study-reveals-mismatches-between-vet-provision-and-labour-market-needs>
- Cedefop. (2025). Изменения в Закона за професионалното образование и обучение. *Timeline of VET policies in Europe*. Изтеглено на 15 8 2025 г. от <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/timeline-vet-policies-europe/search/28047>
- WBL. (2021). Виртуалното професионално образование и обучение [Virtual vocational education and training]. Изтеглено на 16 7 2025 г. от https://www.vwbl.eu/sites/vwbl/files/attachments/2021-08/vWBL_Guide_BG.pdf
- Бергсенг, Б. (2019). Професионално образование и обучение в България: управление и финансиране. От *Прегледи на ОИСП за професионалното образование и обучение*. Издателство на ОИСП, Париж. doi:<https://doi.org/10.1787/25bad018-en>.
- Бочева, Н. (2017). Quality drives students away from vocational education [Качеството гони учениците от професионалното образование]. Изтеглено на 16 8 2025 г. от <https://www.investor.bg/a/85-analizi/238459-kachestvoto-goni-uchenitsite-ot-profesionalnoto-obrazovanie>
- Василев, И. (2024). Преглед на проблемите в професионалното образование и обучение (ПОО): опит за класификация и кръстосано картографиране на проблемите (2024): казус. *Международно списание за изследвания и преглед в областта на текущата наука*, 7(11), 8362-8372. Изтеглено на 16 7 2025 г. от <https://ijcsrr.org/single->

view/?id=19946&pid=19799

Европейска комисия. (2021). Насоки за по-добро регулиране. Изтеглено на 14 11 2024 г. от https://commission.europa.eu/system/files/2021-11/swd2021_305_en.pdf

Европейска комисия. (2022). Bulgarian work placements boost post-graduation opportunities. Изтеглено на 26 9 2025 г. от <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/projects/bulgarian-work-placements-boost-post-graduation-opportunities>

Европейска комисия. (2024). *Комуникиране на операции със стратегическа важност през 2021–2027 г.: Практически инструментариум*. Извлечено от https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/policy/communication/communicating_operations_2021-2027_updated_EN.pdf

Европейски орган на труда. (2025). *EURES Report on labour shortages and surpluses 2024*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Извлечено от https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2025-06/EURES_Report_on_labour_shortages_and_surpluses_2024.pdf

ЕИБ. (2024). *Инвестиционни бариери в Европейския съюз 2023*. Европейска инвестиционна банка. Извлечено от https://www.eib.org/attachments/lucalli/20230330_investment_barriers_in_the_eu_2023_en.pdf

ИАПО. (2023). Насоки за изпълнение на проектни дейности BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизация на професионалното образование и обучение. Изтеглено на 25 11 2025 г. от <https://sf.mon.bg/?go=news&p=detail&newsId=1104>

Иванова, М. (2023). Над 11 500 ученици от 180 училища участват в дуално обучение. Изтеглено на 16 9 2025 г. от <https://uchi.bg/%D0%BD%D0%B0%D0%B4-11-500-%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8-%D0%BE%D1%82-180-%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D1%89%D0%B0-%D1%81%D0%B0-%D0%B2%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D0%B2/>

Икономика. (2023). Програмата „Ученически практики-2“ е обхванала 14 000 ученици [The "Student Internships-2" programme has covered 14,000 students]. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://www.economy.bg/humancapital/view/56492/Programata-Uchenicheski-praktiki-2%C3%A2%E2%82%AC%C5%93-e-obhvanala-14-000-uchenici>

ИПИ. (2023). Vocational schools achieve an average result in Bulgarian language exams that is nearly one point lower [Професионалните училища постигат с близо единица по-нисък среден резултат на матурите по български език]. Изтеглено на 16 8 2025 г. от <https://ime.bg/articles/profesionalnite-uchilishta-postigat-s-blizo-edinita-po-nisyyk-sreden-rezultat-na-maturite-po-bylgarski-ezik/>

ИПИ. (2024). Index of alignment between vocational education and the economy profile 2024 [Индекс на съответствието между професионалното образование и профила на икономиката 2024]. Institute for Market Economics. Изтеглено на 15 8 2025 г. от <https://ime.bg/analyses/novo-izsledvane-na-ipi-indeks-na-syotvetstviето-mezhdu-profesionalnoto-obrazovanie-i-profila-na-ikonmikata-2024/>

ИПИ. (2025). Индекс на съответствието между професионалното образование и профила на икономиката 2025. Изтеглено на 16 8 2025 г. от https://ime.bg/wp-content/uploads/2025/07/educationemployment_index2025-ime-29.07.pdf

ИПИ. (2025). След повече от 10 години усилия дуалното обучение достига връх тази година, като формира 9% от приема. Изтеглено на 16 9 2025 г. от <https://www.investor.bg/a/525-obrazovanie/406540-sled-nad-10-g-usiliya-pikat-na-dualnoto-obrazovanie-dostiga-9-v-priema-tazi-godina>

Министерство на образованието и науката. (2025). План за действие за 2025–2027 г.:

- Стратегическа рамка за развитието на образованието, обучението и ученето в Република България (2021–2030 г.). Изтеглено на 5 8 2025 г. от <https://www.strategy.bg/strategicdocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1399>
- ОИСР. (2019). *По-добри критерии за по-добра оценка: Преработени определения на критериите за оценка и принципи за използване*. Издателство на ОИСР, Париж. doi:10.1787/15a9c26b-en
- ОИСР. (2023). *Резултати от PISA 2022 (том II): Учене по време на – и извличане на поуки от – прекъсвания*. doi:<https://doi.org/10.1787/a97db61c-en>.
- ОИСР. (2023). Стратегия на ОИСР за уменията в България: Оценка и препоръки. In *Изследвания на ОИСР за уменията*. Издателство на ОИСР, Париж. doi:10.1787/c2eb2f34-en
- ОИСР. (2024). *Поглед към образованието 2024: Индикатори на ОИСР*. Издателство на ОИСР, Париж. doi:<https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.
- ОИСР. (2024). Резултати от PISA 2022 (том III): Творчески умове, творчески училища. От *PISA*. Издателство на ОИСР, Париж. doi:<https://doi.org/10.1787/765ee8c2-en>.
- ОИСР. (2024). Резултати от PISA 2022 (том V): Стратегии за учене и нагласи за живота. От *PISA*. Издателство на ОИСР, Париж. doi: <https://doi.org/10.1787/c2e44201-en>.
- ОИСР. (2025). *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris. doi:<https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>.
- ОИСР. (2025). Образование и умения в България. От *Прегледи на националните политики за образование*. Издателство на ОИСР, Париж. Извлечено от <https://doi.org/10.1787/ac0229da-en>.
- ОИСР. (2025). Резултати от TALIS 2024: Състоянието на преподаването. In *TALIS*. Издателство на ОИСР, Париж. doi:10.1787/90df6235-en
- Паусън, Р., & Тили, Н. (1997). *Реалистична оценка*. Sage Publications. Извлечено от <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5409538>
- Световна банка. (2022). Професионално образование и обучение и учене през целия живот в България: Анализ на ситуацията и препоръки за насоки на политиките. *PILLAR 2: Support for Building an Evidence-Based Approach for the National Strategic Framework in Education 2030*. Извлечено от https://www.eufunds.bg/sites/default/files/uploads/opseig/docs/2021-08/EN_VET_LLL_June_22.pdf
- Славова, З. (2024). Дуално обучение в България – как да станеш фермер по учебник. Изтеглено на 16 7 2025 г. от <https://forbesbulgaria.com/2024/05/27/dualno-obrazovanie-v-balgariya-kak-se-stava-fermer-s-uchebnik/>

3 Основни констатации

Ключови послания

- **Секторните съвети на уменията (ССУ)** имат ясен мандат по проекта, който е съществен за справянето с ключовите предизвикателства пред системата на професионалното образование и обучение (ПОО) в България. В настоящия си вид те представляват ефикасен от гледна точка на разходите механизъм за мобилизиране на експертиза, която по-рано е недостатъчно използвана.
- **Актуализираният Списък на професиите** включва по-широки и по-малко на брой професионални категории в сравнение с предходния, което може да улесни предоставянето на обучение на равнище училище и да даде на учениците по-голяма гъвкавост за адаптиране към промените на пазара на труда по време на обучението им и в по-нататъшната им професионална реализация.
- Едновременното **актуализиране на 150 държавни образователни стандарта и национални изпитни програми** представлява амбициозна реформа, която може да повиши съгласуваността между програмите за ПОО. Въпреки това част от експертните екипи не са интегрирали в достатъчна степен професионалисти от ПОО и представители на бизнеса и, макар процесът на разработване и преглед да е бил всеобхватен, той се е оказал неефикасен.
- Процесът на преглед на новите **компетентностни профили на учителите** е бил ограничен, както и планираният преглед на учебните програми, като в тях е участвал тесен кръг заинтересовани страни. Това може да възпрепятства както качеството, така и прилагането им.
- Училищата възприемат с ентузиазъм усилията за засилване на връзките между училищата и работодателите, включително чрез **участието на учители-практици, обученията за учители и наставници и ученическите практики**. Въпреки това дългосрочната устойчивост на тези дейности е под въпрос поради липсата на структурирани насоки за училищата, които ги прилагат, и високите разходи за предоставяне на финансови стимули на учениците, участващи в практики.
- Проектът носи силна **добавена стойност на Европейския съюз (ЕС)**, като реализира реформи на системно равнище с мащаб и темп, несравними с предходни национални усилия. Дизайнът на проекта е осигурил **висока степен на значимост** спрямо текущите предизвикателства пред ПОО и **съгласуваност** с националните и европейските стратегически приоритети.

Настоящата глава представя основните констатации от междинната оценка на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“. Оценката е фокусирана върху Дейности 1, 2, 5 и 8 по проекта. Констатациите се отнасят основно до първоначалното ПОО (т.е. програмите за ученици в горен гимназиален етап), като някои дейности носят ползи и за продължаващото ПОО (т.е. програмите след завършване на средно образование). В съответствие

с общия въпрос на оценката, констатациите разглеждат доколко ранните дейности по проекта „Модернизиране на ПОО“ създават ефективни механизми за сътрудничество, които повишават адаптивността на ПОО към нуждите на пазара на труда.

Раздели 1 и 2 на главата групират констатациите според основните усилия за сътрудничество в рамките на Дейности 1, 2, 5 и 8. Констатациите обхващат пет критерия за оценка: уместност, съгласуваност, ефективност, ефикасност и устойчивост. Първият раздел е фокусиран върху сътрудничеството на системно равнище – включително създаването и функционирането на Секторните съвети на уменията, разработването на новия Списък на професиите за ПОО, изготвянето на държавните образователни стандарти, както и подготовката на компетентностните профили на учителите и учебните програми. Раздел 2 разглежда усилията за сътрудничество, реализирани на равнище училище, с акцент върху участието на външни лица като учители-практици в ПОО, обученията за учители по ПОО и разширяването на ученическите практики.

Раздел 3 представя обобщени, хоризонтални констатации, които обединяват четирите дейности. Те са съсредоточени върху уместността, добавената стойност на ЕС и съгласуваността.

Раздел 1. Констатации от оценката относно сътрудничеството на системно равнище (Дейности 1 и 2)

Настоящият раздел разглежда ранните доказателства за уместността, съгласуваността, ефективността, ефикасността и устойчивостта на усилията за сътрудничество на системно равнище, въведени в рамките на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение (ПОО)“. Разделът анализира формализирани, национално координирани механизми, които обединяват професионалисти в ПОО, представители на бизнеса и други ключови заинтересовани страни и които оказват влияние върху преподаването и оценяването в професионалните програми. Разглеждат се следните въпроси за оценка:

- **Уместност:** До каква степен усилията на проекта на системно равнище за обединяване на заинтересованите страни са подходящи и добре насочени към повишаване на адаптивността на ПОО към нуждите на пазара на труда?
- **Съгласуваност:** До каква степен усилията за сътрудничество на системно равнище са съобразени с действащите правни, институционални и политически рамки, както и с други национални инициативи и такива на равнище ЕС?
- **Ефективност:** До каква степен тези механизми функционират ефективно?
- **Ефикасност:** До каква степен те използват ефикасно наличните ресурси?
- **Устойчивост:** До каква степен е вероятно те да бъдат запазени и след края на периода на финансиране?

Основните задачи, обхванати в този раздел, включват: 1) създаването на Секторните съвети на уменията (ССУ); 2) разработването на новия Списък на професиите за ПОО; 3) актуализирането на държавните образователни стандарти; 4) разработването на компетентностни профили на учителите по ПОО; 5) подготовката на учебните програми. Констатациите са организирани по основни задачи, с цел заинтересованите страни по-лесно да идентифицират резултатите, които са най-относитими към тяхната работа.

Създаването на Секторните съвети на уменията

В рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“ България създаде 20 секторно ориентирани, многостранни съвета, всеки от които има формална роля в изпълнението на няколко проектни дейности (вж. Констатация 3). Тези новосъздадени Секторни съвети на уменията обединяват

представители на бизнеса (т.е. работодатели, наети лица и самоосигуряващи се), работещи в съответния сектор, професионалисти в ПОО (директори и учители), представители на синдикатите, служители на работодателски и професионални организации, както и представители на висшето образование, с цел засилване на съответствието на професионалните програми с нуждите на пазара на труда. Към 2024 г. ССУ включват общо 218 членове от различни сектори - от машиностроене до персонални услуги и здравеопазване (ИАПО, 2025).

С цел създаването на ССУ Министерството на образованието и науката разработи отворена, основана на критерии процедура за подбор, която е реализирана от специално определени координатори на ССУ в рамките на Министерството. Министерството публикува публични покани за кандидатстване за членство, в които са ясно описани ролите и изискванията за допустимост. От кандидатите се изискваше да отговарят на следните минимални критерии:

- висше образование в съответната професионална област;
- акредитирана квалификация за ПОО в случаите, когато за съответната професия не съществува съответна програма за висше образование;
- най-малко три години съответен професионален опит (Министерство на образованието и науката, 2023).

След това координаторите на ССУ оценяват кандидатите по допълнителни критерии с цел определяне на приоритет при подбора. Те включват:

- Допълнителни професионални квалификации.
- Предходен опит в разработването на учебни програми за ПОО, държавни образователни стандарти или национални изпитни програми;
- Отличия за високи постижения в областта на ПОО, науката или бизнеса;
- Доказан опит в партньорства между работодатели и училища, предлагащи програми за ПОО (Министерство на образованието и науката, 2023).

Както е представено в следващите подраздели, оценката установява, че като цяло създаването на Секторните съвети на уменията (ССУ) представлява пряк отговор на едно от основните предизвикателства пред системата на ПОО в България, чрез изграждането на институционален механизъм за сътрудничество, който може да подпомогне преодоляването на несъответствието между обучението и нуждите на пазара на труда. Процесът на подбор на членовете на ССУ е бил прозрачен и добре структуриран, но Министерството е срещнало определени затруднения при привличането на професионалисти от бизнеса. ССУ функционират при ясен мандат и изпълняват възложените задачи по ефикасен от гледна точка на разходите начин, благодарение на доброволния характер на участието на много от експертите. Накрая, макар да съществува консенсус, че България следва да запази ССУ в дългосрочен план, остават открити въпроси относно бъдещите модели на договаряне.

Констатация 1. Като постоянен, формализиран механизъм за многостранно сътрудничество създаването на ССУ представлява подходящ отговор на несъответствието с нуждите на пазара на труда (уместност)

Създаването на ССУ запълва съществена липса в системата на ПОО в България. За първи път на секторно равнище съществува институционализиран механизъм, който на постоянна основа обединява професионалисти в ПОО и представители на бизнеса. Функционален анализ на политиките в областта на ПОО, възложен от Министерския съвет през 2019 г., подчертава епизодичния характер на сътрудничеството, което е било недостатъчно институционализирано (Министерски съвет, 2019). ССУ адресират именно този дефицит. В рамките на интервютата, проведени за целите на оценката, много от самите членове на ССУ признават високата значимост

на съветите, като определят тяхното създаване като дългоочаквана стъпка към по-силно социално партньорство в управлението на ПОО. Някои от тях я описват като една от най-значимите реформи през последните години.

"Смятам, че [създаването на] Секторните съвети на уменията се доказва като едно от най-добрите решения на Министерството в областта на професионалното образование за последните 20 години. Влиянието на ССУ следва да бъде увеличено и те трябва да имат възможност да предлагат промени в нормативната уредба, както и да допринасят за формирането на иновативни практики в областта на ПОО." – член на ССУ

Въвеждането на ССУ също така представлява пряк отговор на съществуващото несъответствие между професионалните програми и нуждите на пазара на труда (вж. Глава 2). Проектът дава възможност на ССУ да играят активна роля в ключови етапи на вземане на решения - идентифициране на секторните потребности от умения, преглед и преформулиране на позициите в Списъка на професиите за ПОО, както и консултиране относно съдържанието на програмите и изпитите чрез участието им в актуализирането на държавните образователни стандарти. Това гарантира, че разнообразните гледни точки на представители на бизнеса, професионалисти в ПОО, синдикални организации и други заинтересовани страни се отразяват както в учебното съдържание, така и в практическите аспекти на неговото прилагане. Подходът е в съответствие и с международната практика, в редица държави от ОИСР и ЕС (включително Унгария, Португалия и Словакия) секторни съвети се използват за структуриране на социалния диалог по стандартите за ПОО и играят ключова роля при актуализирането на квалификациите и съгласуването на обучението с нуждите на пазара на труда (ОИСР, 2020; Cedefop, 2024).

Констатация 2. Процесът на подбор на членовете на ССУ е бил прозрачен и добре структуриран, но осигуряването на квалифицирани представители на бизнеса с достатъчна ангажираност се оказва предизвикателство (ефективност)

Конкурентният процес на подбор и назначаване, проведен от Министерството, гарантира, че определените членове на ССУ притежават минимално изискуемото равнище на подходяща професионална експертиза и опит. От общо 379 получени кандидатури Министерството първоначално назначава 264 членове през април 2024 г., като към юли 2025 г. 218 лица участват активно като членове на ССУ. Според Анкетното проучване сред Секторните съвети на уменията, проведено от ОИСР през май 2025 г. за целите на настоящата оценка (наричано по-нататък „анкетата на ССУ“), по-голямата част от членовете отговарят на минималните изисквания: 89% притежават съответна диплома за висше образование, 69% имат професионална квалификация по ПОО, а 97% посочват най-малко три години съответен професионален опит (ОИСР, 2025). ССУ остават отворени за прием на нови членове при същите критерии за подбор и на принципа на доброволно участие.

Освен това Министерството е положило целенасочени усилия да осигури разнообразие на заинтересованите страни във всеки Секторен съвет на уменията (ССУ). От планираните между 12 и 18 места във всеки съвет приблизително 40% са били предвидени за представители на бизнеса; 30-40% - за професионалисти в ПОО; а останалите - за представители на висшето образование и на работодателски организации и синдикати (Министерство на образованието и науката, 2025). По принцип това разнообразие може да допринесе за гарантиране, че разработването на професионалните квалификации в ПОО отчита както нуждите на пазара на труда, така и реалните условия за предоставяне на професионално обучение.

На практика обаче трудностите, пред които са се изправили координаторите на ССУ при назначаването на подходящи представители на бизнеса, са възпрепятствали постигането на балансирано представителство. Някои координатори съобщават, че в определени области (напр. машиностроене, тежка промишленост) не е имало достатъчно кандидати с необходимата

експертиза. От друга страна, лица със съответен практически опит в индустрията може да срещат повече бариери за кандидатстване, включително ограничения във времето, невъзможност да приемат договорните условия, предлагани от Министерството (вж. Констатация 5), и/или ограничена запознатост с административните процедури и изискванията за документация. Екипът за оценка не е имал възможност да се срещне с лица, които са избрали да не кандидатстват, което ограничава наличните доказателства относно тези пречки.

В резултат на това в някои ССУ се наблюдава относително недостатъчно представяне на бизнеса, съответните места или не са били заети, или са били запълнени от лица с различен професионален профил. За сметка на това представители на висшето образование и професионалисти в ПОО понякога са били свръхпредставени спрямо първоначално планираните квоти. Например ССУ за електроника и информационни и комуникационни технологии (ИКТ) включва до 60% професионалисти в ПОО, 25% представители на висшето образование и едва 15% представители на бизнеса (ОИСР, 2025). Във всички сектори представителите на синдикатите също са свръхпредставени, като към юли 2025 г. те съставляват 42 от общо 218 активни членове на ССУ. Този дисбаланс поражда опасения относно способността на ССУ в пълна степен да отразяват нуждите на пазара на труда. Освен това, от създаването им насам се наблюдават значителни различия в броя на членовете по сектори - от 24 членове в сектор „Изкуства“ до 5 членове в сектор „Горско стопанство“ към април 2024 г. (вж. **Error! Reference source not found.**). Това е допълнителен сигнал за затруднения при набирането на членове в определени сектори.

“Идеята е добра, но изпълнението не е. В повечето случаи членовете на ССУ нямат необходимата квалификация, компетентности и знания. Необходим е по-добър процес на подбор, за да имат ССУ смисъл и бъдеще.” – член на ССУ

Макар по-строгото прилагане на планираните квоти да може да бъде един от начините за насърчаване на разнообразието в бъдеще, основното предизвикателство се състои в това участието в ССУ да стане по-привлекателно и по-достъпно за представители на бизнеса. Някои членове на ССУ посочват, че влиянието и видимостта на самите съвети могат да бъдат допълнително засилени. Според тях, ако ССУ бъдат по-независими от Министерството (вж. Констатация 3) и представляват реален форум за сътрудничество, би било по-лесно да се привлекат ангажирани експерти от индустрията.

“Ако Министерството и НАПОО активно развиват дейността си в сътрудничество с работодателските и професионалните организации, смятам, че ангажирани и отговорни специалисти от всички професии ще кандидатстват за членове на ССУ. Индустрията и малкият бизнес искат да бъдат чути и имат какво да допринесат за професионалното образование и обучение в България.” – член на ССУ

Фигура 3.1. Броят на членовете във всеки Секторен съвет на уменията варира значително по сектори, като повечето членове участват на доброволен принцип

Брой членове в Секторните съвети на уменията (ССУ) по сектори и тип участие (април 2024 г.)



Бележка: Секторните съвети на уменията (ССУ) са подредени във възходящ ред според общия брой членове. Фигурата представя състава на ССУ към април 2024 г. Оттогава насам членството е претърпяло промени; към юли 2025 г. общият брой на членовете на ССУ възлиза на 218 в 20 сектора.

Източник: Адаптирано по Министерство на образованието и науката (2024), Списък на класираните кандидати за участие в Секторните съвети на уменията по BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“, финансиран по Програма „Образование, непубликуван документ.

Констатация 3. ССУ имат ясен мандат, насочен към повишаване на адаптивността към пазара на труда. Членовете като цяло са удовлетворени от получените насоки, но остават пропуски в техническата и процедурната подкрепа, както и опасения относно независимостта (уместност, ефективност)

България създаде Секторните съвети на уменията с ясно определен мандат с цел засилване на връзката между професионалното образование и обучението и пазара на труда. На всеки ССУ са възложени конкретни отговорности за формиране на ключови системни компоненти в съответния сектор, всеки от които има потенциал да подпомогне съгласуването с нуждите на пазара на труда. Те включват:

- Предлагане на актуализации на Списъка на професиите за ПОО:** ССУ могат да подпомагат проследяването на възникващи и отпадащи професии, така че квалификационното предлагане да отразява търсенето в сектора.
- Участие в актуализирането на държавните образователни стандарти, националните изпитни програми и учебните програми:** ССУ допринасят за това актуализациите да отразяват в достатъчна степен текущите работни задачи, инструменти и процеси в реалната работна среда.

11. **Разработване на компетентностни профили на учителите за нови или приоритетни професии:** Участието на ССУ гарантира, че профилите са обвързани с актуални умения за преподаване на нови или приоритетни професии, с особен акцент върху компетентностите, свързани със зеления и дигиталния преход (Министерство на образованието и науката, 2023).

Мандатът на ССУ е в съответствие с международната практика. Например в Англия работодателските *Trailblazer* групи разработват професионални стандарти, които служат като основа за чиракуване и квалификации в ПОО, докато работодателски панели определят рамковото съдържание на тези квалификации (Skills England, 2025). В Австралия, от своя страна, водени от индустрията Съвети за работни места и умения (и по-рано Комитети за референтна индустрия) ръководят разработването и актуализирането на националните обучителни пакети, използвани за обучение и оценяване (DEWR, 2025).

Насоките, подготвени от Министерството и НАПОО, подпомагат координацията на работата на ССУ в различните сектори и допринасят за по-структуриран и последователен подход към изпълнението. ССУ получават подробни указания от Министерството относно администрирането на всяка задача, а НАПОО предостави допълнителна документация за актуализирането на Списъка на професиите. Според анкетата на ССУ 81% от членовете са били „в по-голяма степен“ или „много“ удовлетворени от получената подкрепа (ОИСП, 2025). Някои от останалите респонденти посочват, че сроковете са били твърде кратки.

Въпреки това екипът за оценка идентифицира няколко потенциални пропуски в подкрепата, предоставяна на ССУ по различните задачи (вж. Констатация 7 за свързаните резултати относно подготовката на Списъка на професиите). Подкрепата е била основно административна - фокусирана върху документация, комуникация и въпроси, свързани с процеса - като е липсвала по-задълбочена подкрепа, която да гарантира, че членовете на ССУ напълно разбират как най-добре да изпълняват своите отговорности. Допълнителни елементи, които биха могли да бъдат полезни, включват:

- **Ясни насоки за използването на данни и доказателства при вземането на решения,** включително техническа подкрепа за оценка на съответствието с пазара на труда, балансиране между реализуемост и амбиция и приоритизиране на секторните потребности с цел повишаване на пазарната пригодност.
- **Структуриран въвеждащ процес за новите членове,** включително ориентацията относно политиките в областта на ПОО, държавните образователни стандарти, разработването на учебни програми и системните цели. Макар Министерството да е обхванало тези теми по време на две мащабни срещи на ССУ през 2024 г., допълнени от последващи онлайн сесии, формализиран процес на въвеждане би повишил яснотата относно ролите и отговорностите, би намалил вариациите в подготвеността на членовете и би засилил функционалността на ССУ в дългосрочен план.
- **Ясно дефинирани процедури и отговорности** във всеки ССУ, включително насоки за вземане на решения в случай на разногласия.
- **Ясен работен план,** разработен и притежаван от всеки ССУ, изграден около SMART критерии (специфични, измерими, постижими, подходящи и обвързани със срокове).
- **По-реалистични срокове,** тъй като настоящите крайни срокове за изпълнение на основните задачи на ССУ често са възприемани от членовете като твърде кратки. Кратките срокове са били обусловени от законодателни промени - измененията в Закона за професионалното образование и обучение от март 2024 г. изискват цялото ново съдържание да бъде финализирано до началото на 2026 г. Този съкратен времеви хоризонт в крайна сметка е ограничил възможността на членовете на ССУ да се ангажират в достатъчна степен с подготовка, задълбочени проучвания и координация.

“След създаването на съвета трябваше да има сериозна подготовка за начина, по който ще работи – как ще се координират процесите и очакванията към договорните членове и доброволците. Смятам също, че независими професионалисти извън сектора биха могли да внесат креативност, продуктивност и по-добри резултати, като същевременно помогнат да се избегнат негативни последици. Например учител, инспектор, експерт по общественото здраве, юрист и технически секретар на ССУ, който да води протоколи и да управлява комуникацията. Моето впечатление е, че в съвета вършим всичко това „между другото“.” – член на ССУ

Накрая, някои членове изразяват опасения относно независимостта на ССУ, възприемайки ги като твърде тясно обвързани с Министерството. Например ССУ са създадени и се управляват като част от проекта, като някои членове са пряко наети и възнаграждавани от Министерството. Макар формално всички членове – независимо дали участват на договорен или доброволен принцип – да имат еднакви права и отговорности, някои от интервюираните изразяват мнение, че подобни договорни отношения могат да повлияят върху възприятието за ССУ като независим институционален механизъм. Това от своя страна може да отслаби доверието и ангажираността на представители на бизнеса и синдикатите и да създаде риск препоръките на ССУ да бъдат възприемани като движени от Министерството, а не като резултат от познаване на сектора. В крайна сметка това може да ограничи способността на ССУ да оспорват предложения, да посредничат за балансирани компромиси и да мобилизират действия от страна на работодателите.

Както членовете на Секторните съвети на уменията (ССУ), така и работодателските организации подчертават значението на това ССУ да се запазят като независими, колаборативни органи, а не като продължение на Министерството. Международните насоки ясно посочват, че правната рамка, мандатът и основните правила за функциониране на ССУ следва да бъдат определени от държавата, която носи основната отговорност за политиките в областта на уменията (Международен отдел по труда, 2021). В тази рамка насоките от страна на Министерството следва да бъдат конструктивни и улесняващи, без прекомерно детайлно административно управление, което би могло да ограничи работата на ССУ. По-силното лидерство и чувство за принадлежност от страна на работодателските и професионалните организации ще имат ключова роля, особено при предлагането на кандидати за членство, приноса към техническото съдържание и мобилизирането на по-широко секторно участие в и около ССУ.

“Секторният съвет за умения е инструмент за социално партньорство. Той е автономен и не е структурно звено, подчинено на Министерството. Дейността му не може да се управлява с административно-бюрократични подходи. Трябва да има ясен работен план, приет от ССУ, който отговаря на SMART критериите. Необходимо е да бъдат осигурени експертни, информационни, материални и времеви ресурси.” – член на ССУ

Констатация 4. Моделът на ССУ е ефикасен от гледна точка на разходите и мобилизира недостатъчно използвана експертиза (ефикасност)

Като механизъм за сътрудничество ССУ предлагат висока стойност срещу вложените средства за системата на ПОО в България. Те дават възможност на разработващите политики в областта на ПОО да получат достъп до времето и експертизата на висококвалифицирани професионалисти – повечето от които допринасят на доброволен принцип – като същевременно общите разходи остават ниски. Към юли 2025 г. от общо 218 членове на ССУ, назначени от Министерството, 123 са участвали като доброволци, а 95 – по трудови договори на непълно работно време. Това означава, че системата се възползва от експертен принос от различни сектори и региони, без разходите за щатни позиции на пълно работно време. Този подход представлява ефикасен начин за използване на експертиза, която до този момент е била недостатъчно ангажирана в националните реформи в ПОО.

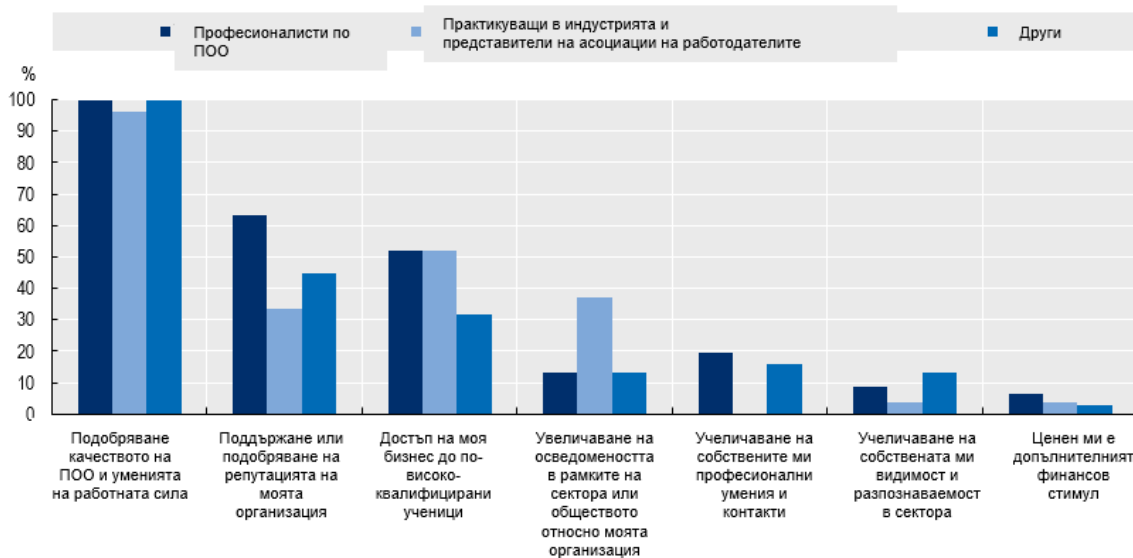
Освен това срещу сравнително ограничени разходи системата на ПОО се възползва от значителната експертиза и време, предоставени от членовете на ССУ. Обикновено това са старши

и опитни специалисти, които внасят богати практически знания, секторна експертиза и преподавателски опит. Данните от анкетата на ССУ показват, че 45% от членовете са на възраст между 50 и 59 години, а средната продължителност на професионалния им опит в съответния сектор е 23 години (ОИСП, 2025). Анкетираните членове показват и добро ниво на полово разнообразие, като 65% от членовете са жени. Членовете отделят значително време за дейността на ССУ, само във връзка с актуализирането на Списъка на професиите анкетираните посочват, че са провели средно 3 присъствени срещи, 6 онлайн срещи и 14 телефонни разговора (ОИСП, 2025).

Следователно ССУ мобилизират недостатъчно използван социален капитал. Готовността на членовете да инвестират време и експертиза, до голяма степен без финансово възнаграждение, отразява вътрешна мотивация за подобряване на професионалното образование, а не стремеж към материална облага. Отговорите в анкетата на ССУ потвърждават, че участието се движи от силно чувство за мисия. При въпрос за посочване на до три основни мотива за участие почти всички респонденти (99%) посочват подобряване на качеството на ПОО. Освен това 45% са мотивирани от перспективата да получат по-добре подготвени кандидати за своите предприятия (сред представителите на бизнеса) или да постигнат по-добри резултати за своите ученици (сред професионалистите в ПОО), а 50% се надяват да повишат репутацията на своята организация. Само малка част (5%) посочват финансовото възнаграждение като основен стимул (вж. Фигура 3.2) (ОИСП, 2025).

Фигура 3.2. Членовете на Секторните съвети на уменията са мотивирани преди всичко от подобряване на качеството на ПОО, като около половината посочват и организационни ползи като по-добре подготвени завършили и по-добра репутация

Дял на респондентите, посочили следните мотиви за участие в Секторните съвети на уменията (ССУ)



Бележка: Елементите от анкетата са подредени в низходящ ред според дела на професионалистите в ПОО, които посочват съответния мотив. Категорията „Друго“ се отнася до заинтересовани страни на системно равнище, които не участват пряко в предоставянето на ПОО или в стопанска дейност. Тя включва представители на висши училища, синдикати, държавни органи и неправителствени организации.

Източник: ОИСП (2025), Междинна оценка на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“. Анкетно проучване сред Секторните съвети на уменията, Подкрепа на ОИСП за Плана за оценка на Програма „Образование“ 2021-2027 на България, непубликуван документ.

Настоящият модел на участие в Секторните съвети на уменията (ССУ) привлича основно вътрешно мотивирани експерти, които могат да си позволят да отделят време за доброволно участие. Макар това да е ценно и ефикасно, кръгът на подобни участници по своята същност е ограничен, което потенциално възпрепятства по-широко участие, особено от страна на представители на бизнеса с по-ограничени възможности за отделяне на време.

Констатация 5. ССУ се възприемат от всички групи заинтересовани страни като жизнеспособни и устойчиви в дългосрочен план, но най-подходящият модел на договаряне все още не е ясен (устойчивост)

Налице е ясно изразена воля за гарантиране на устойчивостта на ССУ, като заинтересованите страни силно подкрепят запазването им и след края на текущото проектно финансиране. Почти две трети (63%) от анкетирания членове на ССУ заявяват, че възнамеряват да останат ангажирани поне до следващия цикъл на актуализиране, който се очаква приблизително след пет години (ОИСР, 2025). Останалата една трета планира да преразгледа ангажимента си след приключване на настоящия кръг от дейности, в зависимост от развитието на модела. Както данните от анкетата на ССУ, така и широката подкрепа, изразена в интервютата с представители на Министерството, членовете на ССУ и работодателските организации, показват, че моделът е генерирал ангажираност сред всички групи заинтересовани страни.

Въпреки това най-подходящият бъдещ модел за договаряне с членовете на ССУ все още предстои да бъде определен. Настоящият хибриден модел (т.е. съчетание от доброволно участие и краткосрочни трудови договори) се е оформил като ad hoc решение в рамките на проекта, след като е станало ясно, че договорите за услуги биха изисквали продължителни процедури за обществени поръчки. Министерството не е предвиждало този хибриден модел да бъде дългосрочно решение.

С поглед към бъдещето Министерството ще трябва да разгледа различни варианти за договаряне с членовете на ССУ. Доброволният модел има ясни предимства, особено за представители на бизнеса, които по-често разполагат с правна гъвкавост да участват без формални договори и ценят независимостта, която този модел предоставя. Много от интервюираните също така изразяват предпочитание към гъвкавост по отношение на времето, което се очаква да отделят. Тази гъвкавост обаче има и недостатъци, макар да позволява на експертите да допринасят при свои условия, тя може да затрудни осигуряването на предвидими времеви ангажменти за по-натовазващи задачи в бъдеще. Показателно е, че членството е намаляло с течение на времето – през април 2024 г. общият брой на членовете на ССУ е 265, докато към юли 2025 г. той е 218, което подсказва възможно недоволство от модела на договаряне – мнение, изразено и от някои интервюирани по време на събирането на данни.

Освен това неплатеното участие може да не бъде устойчиво дългосрочно решение за професионалисти в ПОО и висшето образование – само около половината от анкетирания в тази група заявяват, че биха били готови да продължат при изцяло доброволен модел. Те по-скоро предпочитат трудови договори, които осигуряват както признание, така и компенсация за вложеното време, но този вариант не винаги е приложим за представители на бизнеса. Някои работодатели не позволяват на служителите си да имат повече от един формален договор, а този модел може да засили и опасенията относно независимостта (вж. Констатация 3).

Договорите за услуги биха могли да предложат по-гъвкаво междинно решение, тъй като осигуряват признание, без да предполагат пряка заетост както членовете на ССУ, така и работодателските организации посочват в интервютата, че гледат положително на този вариант. Въпреки това Министерството е изключило използването им в рамките на проекта, тъй като това би задействало продължителна процедура за обществени поръчки. Международният опит предлага полезни насоки, като редица държави от ОИСР прилагат модели, основани на освобождаване на служители от работодателя за участие (вж. Каре 3.1).

Каре 3.1. Международни примери за модели на договаряне за секторни съвети: освобождаване на служители от работодателя

В някои държави от ОИСР се прилагат модели за освобождаване на служители от работодателя за участие в секторни съвети, при които работодателите освобождават свои служители за изпълнение на задълженията в съветите и продължават да изплащат трудовото им възнаграждение за този период. Този модел предлага привлекателен баланс между финансова устойчивост и независимост от държавните структури, като същевременно помага да се преодолеят времевите ограничения, характерни за доброволното участие.

В **Германия** Законът за професионалното обучение изисква работодателите да освобождават служители, които участват в изпитни комисии и други нормативно установени органи в областта на ПОО. Членовете изпълняват тези функции на почетен принцип, като пътните разходи се покриват съгласно приложимите правила, а работодателят обичайно запазва трудовото правоотношение. Търговско-промишлените камари – които организират значителна част от управлението на ПОО – се финансират чрез задължителни членски вноски и такси, а не от централния бюджет, което подпомага устойчивото участие без индивидуално възнаграждение.

В **Англия** работодателите формират съдържанието на чиракуването и техническите квалификации чрез маршрутните панели и *Trailblazer* групите към Института за чиракуване и техническо образование. Участието е доброволно и не представлява платена длъжност; членовете се набират сред работодатели и работодателски или професионални организации, като се възстановяват разумните извънредни разходи. На практика работодателите предоставят времето на служителите като част от секторната си ангажираност.

Фондацията за сътрудничество в професионалното образование, обучение и пазара на труда (SBB) в **Нидерландия** обединява работодатели и доставчици на ПОО в секторни камари, които отговарят за поддържането на квалификационната структура и за надзора върху обучението в работна среда. SBB е публичен орган, финансиран чрез национални механизми; работодателите командироваат свои служители да действат като членове на камарите като част от обичайните им служебни функции, като срещите и пътуванията се организират от SBB. Макар да няма индивидуално възнаграждение, разходите за участие (напр. срещи, логистика) се покриват институционално, а времето на членовете се предоставя от техните организации.

Във всички тези модели се открояват общи характеристики: (i) ролите са почетни/доброволни, а не платени; (ii) работодателите (или организациите на социалните партньори) освобождават служители в рамките на работното време; и (iii) системите покриват необходимите разходи и координационни разходи централизирано (често чрез камари или публични органи), вместо да заплащат индивидуално времето на членовете.

Източник: IHK (2025), *Отпуск за одитори*, <https://www.ihk.de/rhein-neckar/ausbildung-weiterbildung/ihk-pruefer/freistellung-pruefer-4656068> (посетено на 29 септември 2025); Институт за чиракуване(2017), *Как да...“ ръководим работодателски групи*, https://skillsengland.education.gov.uk/media/1033/how_to_guide_for_trailblazers_-_v2.pdf (посетено на 29 септември 2025); Фондация за сътрудничество в професионалното образование, обучение и пазара на труда (2025), *Дейности*, <https://www.s-bb.nl/activiteiten/> (посетено на 29 септември 2025).

Разработване на новия Списък на професиите за ПОО

Една от първите и най-съществени задачи, възложени на новосъздадените ССУ, е преразглеждането на Списъка на професиите – националния каталог на професиите и специалностите, предлагани в системата на ПОО в България. Списъкът определя всяка професия

или специалност, съответното квалификационно равнище и входните изисквания и служи като референтна основа за разработването на Държавните образователни стандарти, Националните изпитни програми и учебните програми.

Преразглеждането на Списъка на професиите е осъществено през първата половина на 2024 г., като броят на специалностите е намален от над 600 на 193 по-широки професионални направления, от които 40 са изрично свързани със зеления или дигиталния преход. В подкрепа на прилагането на новия Списък ССУ изготвят и таблица за съответствие между Списъка от 2003 г. и преработения Списък. Процесът на преразглеждане официално стартира в края на март 2024 г., като на ССУ обичайно е предоставен 30-дневен срок за изготвяне на проектните предложения. В началото на май 2024 г. тези проекти преминават в четиримесечен процес на преглед и валидиране с участието на експертните комисии към НАПОО (постоянни тристранни консултативни органи към НАПОО), Управителния съвет на НАПОО, междуведомствено съгласуване и обществено обсъждане. Съгласно официалните доклади за мониторинг министърът на образованието и науката утвърди новия Списък на професиите на 9 август 2024 г.

Като цяло събраните в рамките на оценката доказателства показват, че преразглеждането на Списъка на професиите представлява съществена и обещаваща промяна – от множество силно специализирани позиции към по-широки професионални направления, които могат по-добре да отразяват променящите се потребности на пазара на труда. Процесът е като цяло приобщаващ, с ясно разпределени роли и ефективен административен поток, въпреки че методите и стандартите за качество не са последователно дефинирани. Независимо от първоначалните намерения, заложи в Указанията за изпълнение на дейностите по проекта (Министерство на образованието и науката, 2023), преработеният Списък на професиите не включва секторна карта на ключовите умения по професии, като тази задача е реализирана в рамките на Държавните образователни стандарти. Това ограничава неговата непосредствена приложимост за последващи дейности като разработване на новите стандарти, националните изпитни програми и учебните програми. Доказателствата за тези констатации са представени по-долу.

Констатация 6. Преработеният Списък на професиите включва по-широки професионални направления в сравнение с предходния, което улеснява прилагането на равнище училище и потенциално повишава адаптивността към пазара на труда. Това се подкрепя и от поставения фокус върху специалности, свързани с дигиталния и зеления преход (уместност, съгласуваност, ефективност)

Реформираният Списък на професиите представлява подходящ отговор на редица ключови предизвикателства пред системата на ПОО в България. Той има потенциал да допринесе за по-висока адаптивност към пазара на труда в рамките на програмите и квалификациите за ПОО, като отбелязва решителен преход от множество тясно дефинирани профили към по-малък брой по-обща категории. Това осигурява по-гъвкава структура с ползи както за учениците, така и за институциите.

Професионалистите в ПОО са единодушни, че новият Списък на професиите преодолява съществени практически ограничения, съществували при предходния на равнище училище. В миналото тесните специализации затрудняват формирането на жизнеспособни паралелки и натоварват наличния преподавателски капацитет, при ограничени учебни материали, съобразени със спецификата на всяка специалност. В рамките на интервютата училищни ръководители и учители отбелязват, че преработеният Списък предлага по-ясна структура, улеснява планирането и е по-управляем от гледна точка на преподаването и организацията.

Освен това участниците на равнище училище приветстват прехода към по-широки направления като по-съответстващ на потребностите и зрелостта на учениците в горен гимназиален етап и след него. Предходният Списък поставя значителна тежест върху учениците, които трябва да избират

тясна професионална пътека на около 13-годишна възраст, когато мнозина все още нямат ясна или информирана представа за бъдещата си кариера. Новата структура предоставя и по-голяма гъвкавост от гледна точка на пазара на труда, тъй като учениците могат по-лесно да се адаптират към нововъзникващи възможности по време на обучението и в последващата си професионална реализация. Това е особено важно предвид бързите промени в редица сектори, особено тези, засегнати от дигитализацията или зеления преход.

Преработеният Списък на професиите осигурява основа от преносими секторни умения, които учениците в ПОО или възрастните обучавани лица могат впоследствие да надграждат чрез допълнително обучение за по-специфични компетентности на по-късен етап. Този модел е в съответствие с практиката в много държави от ОИСР, където пътеките в горен гимназиален етап обикновено позволяват на учениците първо да се ориентират в рамките на даден сектор, преди постепенно да се специализират (ОИСР, 2024). Той също така отразява актуалните европейски тенденции за намаляване на броя на първоначалните квалификации в ПОО и разширяване на професионалните профили (Cedefop, 2023).

“Със старата система понякога трябваше да преподаваме специализирани предмети още в 8. клас и това е изключително трудно. За кандидат-учениците, които все още не са част от системата на ПОО, е много трудно да обясним какво точно преподаваме. Новият Списък е много по-опростен и отразява потребностите на пазара на труда.” – представител на училище по ПОО

Реформираният Списък на професиите по този начин се намира на обещаващ етап по отношение на повишаването на ефективността на предоставянето на програми за ПОО, като пълното му въздействие ще зависи от следващите етапи на прилагане.

Независимо от това по време на процеса на преразглеждане възникват определени предизвикателства, свързани с координацията. По-специално включването на нови профили, свързани с дигиталния и зеления преход, постави въпроси относно начина на класифициране на нововъзникващи интердисциплинарни роли. Например остава неясно дали професия като „специалист по дигитален маркетинг“ следва да бъде отнесена към направлението „Информационни и комуникационни технологии (ИКТ)“ или към икономическите специалности. Тези гранични въпроси отразяват по-скоро по-широки промени в света на труда, отколкото слабости в структурата на Списъка на професиите.

Освен това няколко заинтересовани страни изразяват притеснения относно съгласуваността между Списъка на професиите и Националната класификация на професиите и длъжностите, поддържана от Министерството на труда и социалната политика (МТСП). Националната класификация се използва при сключване на трудови договори, за нуждите на статистиката на пазара на труда и в административни системи. По информация на екипа за оценка към момента няма планове съответните кодове от Националната класификация да бъдат пряко интегрирани в Списъка на професиите. Разминаванията между двата списъка могат да създадат объркване сред работодателите, да затруднят проследяването на реализацията на завършилите и да усложнят признаването на квалификациите. Пропуски в класификацията са особено вероятни при нововъзникващи или хибридни роли, които са включени в Списъка на професиите, но все още не са отразени в Националната класификация..

Констатация 7. Новият Списък на професиите е разработен чрез ефективен процес на участие, въпреки че някои ограничения в подкрепата и насоките към ССУ може да са възпрепятствали ефикасността и съгласуваността (съгласуваност, ефективност, ефикасност)

Преразглеждането на Списъка на професиите представлява процес, характеризиращ се с широко участие, ясно разпределени роли и ефективен административен поток. Това е съществено

постижение, предвид че става въпрос за значима стъпка в политиката и за ангажиране на широк кръг секторни експерти.

ССУ изиграват централна роля в разработването на преработения Списък, като приносят им е съществен. Според данните от анкетното проучване сред членовете на ССУ в 14 от 20 сектора проектните списъци, представени от ССУ, са били приети без или с минимални редакции след преглед от експертните комисии към НАПОО и Министерството. Това показва, че ССУ са имали реално влияние върху крайния резултат по отношение на новия Списък на професиите за съответния сектор.

Освен това членовете на ССУ отчитат висока степен на удовлетвореност от получената подкрепа - 80% от анкетираните експерти са изразили удовлетвореност от съдействието, предоставено от Министерството и НАПОО по време на процеса на преразглеждане. Сроковете са кратки - обичайно 30 дни за изготвяне на предложенията, но административният процес протече ефективно и повечето участници считат, че приносят им е бил взет предвид (ОИСП, 2025).

Независимо от това, в съответствие с наблюденията относно работата на ССУ по различните дейности (вж. Констатация 3), екипът за оценка установи определени пропуски в указанията и подкрепата, които могат да ограничат качеството на крайните резултати:

- **Ограничените указания относно начина, по който следва да бъде извършена работата, довеждат до значително различаващи се подходи. По думите на един представител на ССУ:** „Работната методология не е достатъчно ясна“, което означава, че основата на много от предложенията е била оставена предимно на индивидуалната професионална преценка на членовете на ССУ. Министерството не е изисквало използване на данни за пазара на труда или прилагане на структурирани методи като анализ на професии, консултации с работодатели или прогнози за бъдещи потребности от умения. Министерството е предоставило справочна информация за професии без прием през последните пет години, което би могло да послужи като отправна точка, но използването на тази информация не е било стандартизирано или задължително и не е съществувал общ подход за интегриране на доказателства в процеса на вземане на решения. В резултат приблизително две трети от участниците в анкетата на ССУ посочват, че са се консултирали с някакъв вид статистическа или пазарна информация, като данни от Агенцията по заетостта, обяви за работа или налични прогнози за уменията, докато останалите са разчитали единствено на личния си опит или неформални обсъждания с колеги (ОИСП, 2025).
- **Неясно дефинираните практики за вземане на решения и други работни процеси довеждат до липса на яснота за част от участниците.** Не са били въведени формални правила, които да насочват ССУ при формулиране на заключения или разрешаване на разногласия. Някои членове отбелязват, че тази липса на структура понякога е създавала затруднения при наличие на различни мнения. Макар много ССУ да са функционирали ефективно благодарение на професионализма и взаимното уважение между членовете, отсъствието на ясно дефинирани процедури вероятно е повлияло върху последователността между секторите.

“За съжаление ССУ работеше без писмени правила за вземане на решения. Не се водеха протоколи. Единствените писмени доказателства са разменени имейли и споделени файлове. Създаде се впечатление, че работата изостава и трябваше да бъде извършена прибързано.” - член на ССУ

- **Липсата на обща рамка за осигуряване на качество ограничи последователността и съгласуваността на национално равнище.** Макар процесът на преглед и валидиране да продължи четири месеца и да включи широк кръг заинтересовани страни, не е въведена

обща рамка за определяне и оценка на качеството на преработените позиции в Списъка на професиите. В резултат ССУ и рецензентите работят без споделени критерии за оценка на уместността, последователността или съпоставимостта между секторите. На практика липсва обща референтна основа по въпроси като: Дали предложената професия е ясно обвързана с текущите потребности на пазара на труда въз основа на данни? Дали профилът е достатъчно широк, за да осигури гъвкавост, но и достатъчно конкретен за планиране на преподаването и ученето? Дали квалификациите се надграждат логично и предлагат ясни възможности за прогресия? Тези пропуски затрудняват гарантирането, че всички предложения са еднакво добре съобразени с нуждите на пазара на труда и че секторните резултати могат да бъдат смислено съпоставени или интегрирани в съгласувано национално предложение.

В резултат на тези слабости процесът, следван от ССУ, не съответства изцяло на международните насоки относно преразглеждането на списъци на професии или квалификации в ПОО. Макар ССУ да осигуряват експертен принос от множество заинтересовани страни, ревизиите не са последователно обосновани чрез съчетаване на количествени и качествени доказателства. Сред ключовите източници са изследвания на работната сила и административна статистика, проучвания сред работодатели или предприятия, информация за свободни работни места и проследяване на реализацията на завършилите (ОИСП, 2023). Тези източници подпомагат анализа на показатели като заетост и безработица по професии, динамика на възнагражденията, трудно запълвани работни места и натиск от свободни позиции, както и когато е приложимо стратегическо търсене по професии. Съпоставянето на такива индикатори с експертна преценка е стандартна практика. Използването на уеб-базирани източници на „големи данни“ (напр. онлайн обяви за работа), при наличие на човешки контрол, също може да подпомогне ефективността на подобни процеси (Cedefop/ETF/ILO, 2016; Cedefop/European Commission/ETF/ILO/OECD/UNESCO, 2021).

Констатация 8. Независимо от първоначалните намерения, преработеният Списък на професиите не включва секторна карта на уменията (ефективност)

ССУ не идентифицират уменията, необходими за всяка професия в рамките на преработения Списък на професиите, което създаде затруднения в последващите етапи на изпълнение на проекта. В Указанията за изпълнение на дейностите по проекта, публикувани от Министерството, изрично се изисква ССУ да извършат: „Дефиниране на секторни умения за всяко професионално направление съобразно прогнозите за развитието на пазара на труда и тенденциите в развитието на съответния сектор/отрасъл“ (Министерство на образованието и науката, 2023). Тази стъпка обаче не е реализирана, преработеният Списък на професиите, представен от ССУ, съдържа актуализирани наименования на професии и кратки описания, но не включва обвързване на професиите с изискваните умения (Министерство на образованието и науката, 2024). Нито една от консултираните заинтересовани страни, представители на Министерството, НАПОО или самите ССУ, не посочи, че подобен принос е бил очакван като част от процеса.

Впоследствие секторна карта на уменията е включена в проектите на Държавни образователни стандарти, като от експертните екипи се очаква да се позовават на ключовите умения, свързани с всяка професия. Те обаче обичайно не разполагат с достатъчно време и със секторно-специфична експертиза относно пазара на труда, за да разработят самостоятелно такава референтна рамка. Както първоначално е отчетено в Указанията за изпълнение на дейностите по проекта, ССУ като органи, водени от представители на индустрията и с пряк поглед върху тенденциите на пазара на труда са по-подходящо позиционирани да идентифицират потребностите от умения в сравнение с експертните екипи, които обичайно не притежават съпоставима секторна експертиза. Освен това възлагането на задачата за идентифициране на необходимите умения по всяка професия на експертните екипи увеличи сложността и натоварването на тяхната работа, която и без това се изпълнява в изключително кратки срокове. Включването на по-подробна секторна карта на

уменията като част от Списъка на професиите или като негово приложение би създадо по-пълна референтна основа, на която експертните екипи да стъпят. Това би могло да повиши качеството на първоначалните проекти и да намали неефективността, възникнала в последващия процес на преглед (вж. Констатация 11).

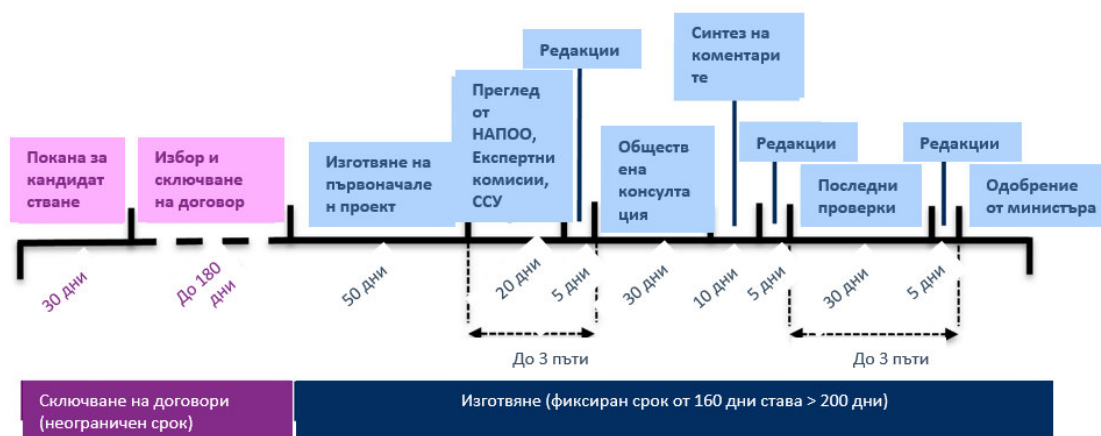
Разработване на новите Държавни образователни стандарти

Очаква се новите Държавни образователни стандарти да определят изискваните резултати от ученето, както и структурата и условията за обучение за всяка позиция от Списъка на професиите. Те определят минималните входни изисквания, описание на професията, Единици резултати от ученето (ЕРУ) за всяка степен на професионална квалификация, критерии и инструменти за оценяване на всяка ЕРУ, изисквания към материалната база и изисквания към учителите (Министерски съвет, 2024). Впоследствие училищните разработващи екипи изготвят учебните програми (примерни учебни програми и учебни програми по предмети) въз основа на тези стандарти, с цел гарантиране на съответствие с изискванията за квалификация.

В рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“ Министерството възложи преразглеждането на 150 Държавни образователни стандарта и съответните национални изпитни програми на експертни екипи, подбрани чрез процедура за обществена поръчка. Общо са ангажирани 28 експертни екипа, като експертите са избрани въз основа на притежавана степен, съответстваща на съответния сектор, и опит в образованието и обучението. В процеса на разработване участват общо 132 лица, като част от тях са включени в повече от един екип.

След подбора и сключването на договорите всеки екип разполага с 50 дни за изготвяне на първоначални проекти на Държавни образователни стандарти и Национални изпитни програми (вж. **Error! Reference source not found.**). В някои случаи един и същ екип отговаря за няколко професионални профила в рамките на едно професионално направление - например екипът „Архитектура и строителство“ разработи едновременно 18 стандарта.

Фигура 3.3. Индикативен график за преразглеждането на Държавните образователни стандарти



Бележка: Графикът е индикативен за типичния процес по преразглеждане на Държавните образователни стандарти; на практика сроковете се различават за всеки стандарт. След всяка редакция служителите на НАПОО отделят най-малко два дни, за да проверят дали всички коментари са коректно отразени.

Източник: Изчисления на авторите въз основа на информация, събрана в рамките на настоящата оценка.

След като експертните екипи представят първоначалните проекти, процесът на преглед протече на няколко етапа, като всеки от тях продължи по-дълго от предвиденото. Техническият преглед, планиран да бъде изпълнен за 20 дни, в много случаи надхвърли 60 дни поради многократни разглеждания от страна на ССУ и експертните комисии към НАПОО. Общественото обсъждане, предвидено да трае 40 дни, също се забави, тъй като отразяването на коментарите често изисква няколко кръга на редакции и участие на експертните комисии при финалното одобрение. След всеки кръг на преглед и консултации на разработващите екипи се предоставят пет дни за отразяване на бележките. Финалната проверка на НАПОО, първоначално планирана за пет дни, се удължи до над 30 дни поради повторни проверки и техническо редактиране. В резултат първоначално планираният 160-дневен срок нарасна до над 200 дни.

Към октомври 2025 г. Министерството е публикувало 111 от предвидените 150 стандарта за обществено обсъждане и напредва към одобряването на останалите. Очаква се всички стандарти да бъдат финализирани в началото на 2026 г. Към момента на изготвяне на доклада окончателните версии все още не са официално публикувани, поради което настоящата оценка не може да направи преценка на тяхното качество и уместност спрямо пазара на труда.

Като цяло оценката установява, че едновременното преразглеждане на всички Държавни образователни стандарти и Национални изпитни програми представлява амбициозно начинание. Дизайнът и изпълнението на процеса в общи линии съответстват на международните насоки и имат ясен потенциал да повишат съгласуваността в системата. Въпреки това критериите за състав на разработващите екипи и използването на процедура по обществена поръчка за тяхното формиране изглежда са ограничили участието на представители на индустрията и професионалисти в ПОО, което е стеснило практическата насоченост на екипите. Кратките срокове допълнително затрудняват процеса, като ограничават възможностите за анализ на професиите и консултации с практики, а рецензентите отчитат проблеми с качеството на част от първоначалните проекти. Чрез процеса на преглед ССУ допринасят за оформянето на съдържанието, но са включени на късен етап и се наложи значителна итеративна преработка. НАПОО предостави обширни насоки и обучения относно процедурите; контролът обаче е насочен основно към процеса, а не към общи критерии за съдържание. Не е въведена рамка за осигуряване на качество на системно равнище, която да насочва процеса. Тези констатации са представени подробно по-долу.

Констатация 9. Едновременното преразглеждане на всички Държавни образователни стандарти и национални изпитни програми е амбициозно, има потенциал да повиши съгласуваността в системата на ПОО и съответства на международните насоки (уместност, съгласуваност)

Ангажиментът на България за преразглеждане на Държавните образователни стандарти в рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“ е както амбициозен, така и насочен към бъдещето. Преработването на почти всички стандарти едновременно създава възможност за подобряване на съгласуваността в цялата система, намаляване на фрагментацията между секторите и по-добро разпределение на трансверсалните умения. Освен това експертните екипи изготвят едновременно стандартите и националните изпитни програми за съответния сектор. В миналото този подход не е бил прилаган, но всички групи заинтересовани страни, консултирани в рамките на събирането на данни, го оценяват положително, тъй като създава потенциал за по-силно съответствие между очакваните резултати от ученето и начина на тяхното оценяване.

Планираната структура на тази дейност отразява и редица елементи, препоръчвани на международно равнище. ОИСР и Световната банка по-рано подчертава значението на смесени експертни екипи при разработването на Държавните образователни стандарти в България, включващи представители на ПОО, висшето образование и индустрията. Така стандартите ще отразяват както педагогическите реалности, така и практиките на работното място (ОИСР, 2023;

Комин & Лян, 2025). По сходен начин многоетапните процеси на преглед, включващи итеративно осигуряване на качество, консултации с работодатели и съгласуване с рамките за оценяване, са последователно препоръчвани в международните ръководства за добри практики (Европейски съюз, 2009; ОИСР, 2023).

Констатация 10. Критериите за състав на разработващите екипи и използването на процедура по обществена поръчка за тяхното формиране изглежда са създали бариери за участие на представители на индустрията и професионалисти в ПОО, ограничавайки практическата насоченост (ефективност, ефикасност)

Процесът по подбор на експертните екипи за разработване на новите стандарти е процедурно коректен, но въведе ограничения, които вероятно са намалили практическата насоченост и разнообразието на участниците. Два основни фактора допринасят за този резултат: правилата за състав на екипите и самата процедура по обществена поръчка.

Всеки експертен екип следва да включва пет ключови експерти- ръководител на екипа, един преподавател или изследовател от висше училище и трима експерти с доказан опит в разработване на учебни програми или други педагогически ресурси (ИАПО, 2024). Макар тази структура да цели гарантиране на техническо качество и академична строгост, не са предвидени задължителни места за представители на индустрията, учители по ПОО или училищни ръководители. Това означава, че не съществува формално изискване за включване на професионалисти, които работят пряко с учениците.

Освен това поканите за участие поставят силен акцент върху предходен опит в разработване на учебни програми, учебници, стандарти и/или национални изпитни програми (ИАПО, 2024). Макар това да е насочено към гарантиране на качество, вероятно е възпрепятствало участието на кандидати с ценен практически опит, но без формален опит като автори - особено учители по ПОО и представители на индустрията с богат професионален опит, но ограничено участие в разработване на стандарти.

“Екипите трябва да бъдат съставени от компетентни хора, които са пряко ангажирани с преподаването.” – член на ССУ

“Браншовите организации (там, където съществуват и са активни) следва да участват активно, като тяхното мнение има водеща роля. Само по този начин ще се възроди доброто професионално образование и ще се защити и повиши имиджът на всички професии.” – член на ССУ

Процедурата по обществена поръчка въведе допълнителни ограничения, които вероятно са възпрепятствали участието на по-широк кръг заинтересовани страни:

- **Ограничено разпространение на поканите и кратки срокове за кандидатстване.** Няколко интервюирани лица отбелязват, че обявите не винаги са достигали широко разпространение, особено сред училищата, предлагащи ПОО, и работодателските организации. Обичайният срок за кандидатстване е бил около един месец - период, който може да се окаже твърде кратък, за да могат заинтересованите експерти да се информират за възможността, да сформират екип и да се подготвят изцяло за кандидатстване. Това е било особено затрудняващо за лица с пълна професионална ангажираност или без предходен опит с процедури по обществени поръчки.

“Държавните образователни стандарти не следваше да се разработват чрез обществена поръчка. Никой не се свърза с компетентните инженери от нашето училище, за да се включат в екипите.” – професионалист в сферата на ПОО

- **Обемът на изискуемата документация е значителен.** Кандидатите трябва да представят множество документи, включително технически формуляри, декларации и бюджетни обосновки. Тази сложност вероятно е възпрепятствала участието на лица или организации с ограничен опит в процедурите по обществени поръчки, особено представители на бизнеса и индустрията, както и училища, предоставящи ПОО.
- **Кандидатите посочват, че процедурата по обществена поръчка е била бавна.** В някои случаи етапът на сключване на договори е продължил до шест месеца, което е създало значително забавяне между подаването на предложенията и началото на разработването на стандартите.

Административната тежест върху НАПОО, която координира процедурите по обществена поръчка за 28-те екипа е съществена и ограничи възможността ѝ да предоставя подкрепа на кандидатите. При наличие на едва четирима координатори, ангажирани с процеса по подбор за преразглеждането на 150 Държавни образователни стандарта, институционалният капацитет е силно натоварен както по отношение на обема на работа, така и по отношение на наличното време. Това вероятно е допринесло за забавянния при обработката на заявленията и при предоставянето на съдействие на потенциални кандидати, като по този начин е ограничило ефикасността и гъвкавостта на процеса.

Тези предизвикателства съответстват на известните ограничения на обществените поръчки в области, свързани с уменията. Изследвания на ОИСР относно малките и средните предприятия (МСП) и системите за обществени поръчки подчертават, че сложната документация, кратките срокове за кандидатстване и административните разходи за постигане на съответствие често възпират лица и организации без предходен опит с подобни процедури (ОИСР, 2018; 2020). В контекста на ПОО това засяга особено представители на индустрията, които може да не разполагат с достатъчно време или организационна подкрепа за участие в търгове. В България академичните експерти и консултанти с предходен опит в подготовката на проектни предложения изглежда са били в по-благоприятна позиция да се включат. Тяхната по-голяма запознатост с административните процедури, по-високата поносимост към документационна тежест и по-гъвкавите работни графици вероятно са им дали сравнително предимство. В резултат интервюираните отбелязват свръхпредставеност на експерти, свързани с висши училища, и на консултантски организации в експертните екипи, при недостатъчно участие на професионалисти от ПОО и представители на индустрията. Този дисбаланс поражда опасения дали новите Държавни образователни стандарти в достатъчна степен отразяват потребностите на обучаваните лица и работодателите.

Констатация 11. Налице са сериозни проблеми с качеството на първоначалните проекти на Държавните образователни стандарти, отразяващи ограничени изследвания и консултации по време на разработването и кратки срокове (ефективност, ефикасност)

В рамките на интервютата няколко участници в процеса на преглед - включително членове на ССУ и представители на НАПОО и Министерството - определят първоначалните проекти за стандартите като незадоволителни. Много от проектите са оценени като прекалено академични или теоретични и недостатъчно съобразени с равнището на умения на учениците в горен гимназиален етап на ПОО. Освен това е отбелязано, че резултатите от ученето често са били неясно формулирани, а експертните екипи са прилагали непоследователен подход към прогресията между отделните степени на професионална квалификация.

“Някои от представените проекти на стандарти са с изключително ниско професионално ниво, не отразяваха същността на професията и съдържаха терминологични и технологични грешки.” - член на ССУ

Събраните в рамките на оценката доказателства сочат, че комбинация от фактори е допринесла за тези слабости. На първо място, разработващите екипи са извършили ограничени изследвания и консултации в подготвителната и същинската фаза на изготвяне. От тях се очаква да се консултират със съществуващи учебни програми, секторни профили на длъжности и данни за пазара на труда, както и да проведат приложни изследвания - посещения в предприятия, разговори с практики и идентифициране на конкретни потребности от умения. В подкрепа на това НАПОО предостави подробни писмени указания и шаблони, включително примерни въпроси за интервюта, които екипите да използват при консултации с работодатели и професионалисти от съответната област. Тези очаквания съответстват на международните насоки, които подчертават значението на фазата на анализ на професията преди изготвянето на стандарти в ПОО, включително посещения на място, анализ на работни дейности и консултации с работодатели (EU KOSVET, 2011; ОИСР, 2023).

На практика обаче тези дейности не са били осъществени в значима степен, като интервютата показват, че експертните екипи в голяма степен са пропуснали изследователската фаза.

“Начинът, по който работеха екипите, не е най-добрият. Някои екипи не проведоха изследване. Някои се позоваха на нормативната уредба, други - на това, което се е преподавало досега. Нашите експерти от НАПОО им обясниха, че част от компетентностите [в проектите] не са съобразени със средното образование, а са за висше образование.” - представител на НАПОО

Това отчасти се дължи на ограничения във времето. Експертните екипи работят при много кратки срокове и често разработват няколко стандарта едновременно. Тези компресирани срокове са следствие от продължителната процедура по обществена поръчка и амбициозния краен срок - октомври 2025 г. Те обаче вероятно са имали съществено отражение върху съдържанието и качеството на процеса на разработване на стандартите. Липсата на секторна карта на уменията по професии в рамките на Списъка на професиите също ограничи изследователската фаза (вж. Констатация 12), като допълнително натовари екипите, първо да идентифицират необходимите умения, а след това да определят как новите стандарти да ги отразят.

“Нямаше секторен анализ на уменията. Екипите се нуждаят от повече време, за да изследват кои умения са необходими. Те са лишени от тази възможност. Експерти от Швейцария и Германия ни казват, че това е изключително важно и трябва да се направи.” - представител на НАПОО

Друг ключов фактор, допринесъл за отчитаното ниско качество на проектите, е непоследователното и късно включване на ССУ в процеса на разработване. Макар ССУ да повлияват върху съдържанието на окончателните стандарти чрез процеса на преглед, тяхното участие обичайно започва твърде късно. Съществува ясно разграничение между ролята на разработващите екипи (изследване и изготвяне) и ролята на ССУ (преглед). Макар това разделение да цели ясно разграничаване между техническо разработване и надзор от заинтересовани страни, на практика то ограничава навременната координация. Членовете на ССУ последователно отбелязват, че включването им е било твърде късно, за да могат съществено да повлияят върху съдържанието на проектите.

Макар след първоначалните обучения на екипите да са били проведени някои срещи с участието на ССУ, насочени към изясняване на липсващи профили или квалификационни равнища, такива срещи не са били системно организирани. Данните от анкетата сред ССУ потвърждават тази непоследователност - едва 25% от членовете на ССУ съобщават за какъвто и да е контакт с експертните екипи преди представянето на първоначалните проекти на стандартите, а 33% посочват, че са били недостатъчно информирани за процеса на преразглеждане като цяло (ОИСР, 2025).

В резултат ССУ разглеждат вече напълно разработени проекти, което ограничи възможността им да повдигнат по-фундаментални въпроси, като пропуски в обхвата на уменията, нереалистични

академични изисквания или неясна прогресия между степените на квалификация преди да бъдат взети ключови решения. Освен това ССУ разполагат с едва 10 дни за представяне на становища, което създаде сериозен времеви натиск. Както Министерството, така и ССУ влагат значителни усилия в последващото редактиране на всички стандарти, като ССУ имат възможност да извършват многократни прегледи при необходимост. Процесът на преразглеждане включваше и няколко съвместни онлайн срещи, по време на които ССУ и разработващите екипи съвместно обсъждат проектите и съгласуват измененията. Някои членове на ССУ посочват, че на този късен етап се е наложило да предложат обширни редакции, един от тях отбелязва, че колеги от неговия ССУ са „*пренаписали над 90%*“ от част от проектите. Макар включването на ССУ на този етап вероятно да е повишило съответствието на стандартите спрямо нуждите на пазара на труда, процесът стана изключително трудоемък, създаде неефективност и натовари значително всички участници.

За разлика от това добрите международни практики подчертават значението на ранното и устойчиво включване на заинтересованите страни в разработването на стандарти за ПОО. Ангажирането на работодатели, браншови организации и други заинтересовани страни още от самото начало е по-ефективно в сравнение с търсенето на тяхното становище едва на финалния етап. Европейската фондация за обучение отбелязва, че консултирането на заинтересованите страни само в края на процеса по-скоро служи за валидиране на вече взети решения, отколкото за тяхното формиране (Европейска фондация за обучение, 2017).

Накрая, няколко членове на ССУ посочват, че процесът на преглед е бил предизвикателен не само поради момента, в който е проведен, но и поради ограничената подкрепа от страна на разработващите екипи. Участниците отбелязват, че кратки разяснителни резюмета към проектите на стандартите биха помогнали на ССУ да се ориентират по-ефективно и ефикасно в техническия език и структурата на документите.

Констатация 12. НАПОО предостави значителни насоки и обучения на експертните екипи, но осигуряването на качество представлява съществен пропуск (ефективност)

НАПОО предостави процедурни, методологични насоки и насоки, свързани със съдържанието, при разработването на новите Държавни образователни стандарти. Въпреки това липсата на споделени, ориентирани към съдържанието стандарти за качество, прилагани последователно към всички експертни екипи, вероятно е допринесла за вариации в качеството на изготвените проекти и за непоследователност в начина на работа между секторите.

Както и при преразглеждането на Списъка на професиите (вж. Констатация 8), разработването на новите стандарти се основава преимуществено на експертна преценка. Не съществуват обвързващи или подлежащи на прилагане изисквания екипите да използват данни за пазара на труда, да извършват анализ на професиите или да прилагат структурирани методи, въпреки че НАПОО предостави определени насоки и обучения по подходящи аспекти. В крайна сметка екипите имат свобода да се опират на собствените си знания и професионални мрежи, което доведе до значителни различия в подходите и стандартите за съдържание между секторите.

НАПОО предостави широк спектър от подкрепа на експертните екипи по време на разработването на новите стандарти. Тя включва писмени методически указания, примери и разяснителни сесии - в присъствен и онлайн формат (НАПОО, 2025; 2025). Насоките обхващат не само процедурни и технически аспекти на разработването, но и въпроси, свързани със съдържанието. Подкрепата е замислена в гъвкава и консултативна форма. Координаторите на НАПОО разясняват нормативните изисквания и предоставят шаблони за структурирането и предаването на резултатите, докато екипите могат самостоятелно да решават кои материали, аналитични подходи или референтни инструменти да използват в зависимост от своята експертиза и времевите ограничения.

Експертните екипи като цяло оценяват положително техническата, процедурната и консултативна подкрепа по съдържанието, предоставена от НАПОО. На практика обаче тази подкрепа функционира предимно като фасилитиране, а не като механизъм за осигуряване на качество, който да насочва решенията по съдържанието. Не е въведена обща рамка за осигуряване на качество, която да гарантира, че предоставените насоки се прилагат на практика. Например споделени и подлежащи на прилагане стандарти за съдържание, като изрични минимални изисквания за съгласуваност с пазара на труда, оперативни принципи за последователно структуриране и формулиране на резултатите от ученето или договорени очаквания относно обхвата и детайлността на квалификациите биха стимулирали екипите да прилагат принципите, заложи в насоките, и биха подпомогнали осигуряването на последователност между екипите и секторите. Тези предизвикателства вероятно са били допълнително усложнени от значителната консолидация на Списъка на професиите, която наложи разработването на нови и често пъти съществено преформулирани професионални профили.

Международните насоки обичайно подчертават, че осигуряването на качество при професионални и образователни стандарти следва да надхвърля процедурното съответствие и да дефинира какво представлява „висококачествен стандарт“ по същество (т.е. уместен, съпоставим между секторите и подходящ за предназначението си). Някои от често срещаните компоненти на подобни рамки са:

- **Обвързване на уменията с доказателства:** стандартите следва да се основават на данни за пазара на труда (напр. тенденции при свободните работни места, профили на уменията по професии, прогнози за заетостта), за да се информира систематично подборът, структурирането и актуализирането на уменията и резултатите от ученето в рамките на стандарта. Това не е насочено към решението дали дадена професия или квалификация да съществува, а към гарантиране, че съдържанието отразява текущите и нововъзникващите потребности от умения на пазара на труда (ОИСП, 2023).
- **Последователна прогресия и яснота на пътеките:** компонентите на квалификациите следва да се надграждат логично и да отразяват реалистични пътеки на обучение, като се избягват припокривания или фрагментация между сродни сектори (Световна банка, 2015; 2022).
- **Използване на резултати от ученето, съгласувани с Европейската квалификационна рамка:** професионалните стандарти следва да бъдат формулирани чрез резултати от ученето, като ясно се специфицира какво се очаква от обучаваните лица да знаят, разбират и да могат да правят, и как това се отнася към съответните равнища на рамката (Cedefop, 2017).

Пример от Нова Зеландия илюстрира как процесите по разработване на професионални квалификации могат да включват компоненти за осигуряване на качество, фокусирани върху съдържанието, чрез структурирани процедури и изисквания (вж. Каре 3.2). В България преразглеждането на стандартите е ясно съобразено с някои от изброените по-горе компоненти, включително съгласуваност с Европейската квалификационна рамка, но други са по-слабо изразени, включително обосновката за новите квалификации, видима в примера от Нова Зеландия. Примерът обаче показва, че е възможно да се направи повече за въвеждане на осигуряване на качество, основано на съдържанието.

Каре 3.2. Подходът на Нова Зеландия към осигуряване на качество на професионалното образование и обучение въз основа, основано на съдържанието

Няколко основни характеристики на подхода на Нова Зеландия към осигуряването на качество, основано на съдържанието, при разработването и поддържането на професионални

квалификации заслужават внимание. По-специално подходът показва как рамките за осигуряване на качество могат да надхвърлят процедурните насоки и да се фокусират върху това какво прави една квалификация устойчива. Това включва съответствие с потребностите на пазара на труда, дизайн, основан на резултати, последователно прилагане и периодично обновяване.

На първо място, всяка нова или актуализирана квалификация трябва да бъде подкрепена от структуриран процес за идентифициране, анализ и документиране на обосновани доказателства. В рамките на този процес разработчиците на квалификацията са длъжни да представят досие „доказателство за необходимост“ на Квалификационния орган на Нова Зеландия (New Zealand Qualifications Authority (NZQA)), което включва данни за пазара на труда, прогнози за уменията и секторни анализи, за да обосноват включването или актуализацията на квалификацията. Това гарантира, че стандартите се основават на доказуемо търсене, а не на инерция или интереси от страна на предлагането.

Второ, всички квалификации следват единен национален образец, който включва ясно структуриран „Профил на завършилия“. В него се определят очакваните знания, умения и характеристики на завършилите, съгласувани със съответното ниво на дескриптори от Квалификационната рамка на Нова Зеландия. Това улеснява съпоставимостта между секторите и подпомага съгласуваността със стандартите за оценяване и пътеките към заетост.

Трето, след като първите випуски се дипломират, NZQA провежда „Преглед на съответствието“ за всяка квалификация. Доставчиците следва да представят извадки от оценявания, данни за резултатите на завършилите и други доказателства, за да покажат, че обучаваните лица постигат предвидените резултати. NZQA председателства тези прегледи с участие на работодатели и доставчици на ПОО, като по този начин засилва външната/публичната отчетност.

Накрая, всяка квалификация подлежи на планиран преглед най-малко веднъж на всеки пет години. Прегледите отчитат интереса към квалификацията, текущата ѝ уместност и устойчивост при предоставянето ѝ. Квалификации с ниски резултати или остарели стандарти могат да бъдат актуализирани или премахнати от националния регистър.

Източник: Новозеландска агенция за квалификации (2025), “ Списък на квалификациите и микросертификатите и оперативни правила 2025”, <https://www2.nzqa.govt.nz/assets/About-us/Our-rules-fees-and-policies/NZQA-Rules/2025/Qualification-and-Micro-credential-Listing-and-Operational-Rules-2025-signed.pdf> (посетено на 25 септември 2025); Новозеландска агенция за квалификации (2025), Осигуряване на национална съгласуваност на резултатите от завършилите висше образование, <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/consistency/> (посетено на 25 септември 2025).

Разработване на компетентностни профили на учителите и преподавателите в училищното ПОО

След преразглеждането на Списъка на професиите втора ключова задача, възложена на ССУ в рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“, е изготвянето на компетентностни профили на учителите, съответстващи на техния сектор. Компетентностните профили определят необходимите професионални и трансверсални компетентности, които учителите и преподавателите в ПОО следва да притежават. В България задачата е насочена към разработване на профили за избрани професии, които наскоро са добавени към Списъка на професиите, както и за тези свързани със зеления и дигиталния преход.

След изготвянето на новия Списък на професиите Министерството възложи на ССУ да разработят компетентностни профили учителите за съответните сектори. Координаторите на ССУ в

Министерството извършват преглед на изготвените профили. Първоначално проектът предвижда разработването на 20 нови профила (т.е. за 20 професии от общо 183 в новия Списък), но към октомври 2025 г. ССУ са разработили 26 профила, като 6 от тях по собствена инициатива. Към декември 2025 г. министърът на образованието и науката еутвърди всички тези профили.

Събраните в рамките на оценката доказателства показват, че членовете на ССУ имат разнопосочни мнения относно ролята си при изготвянето на компетентностните профили и че много от тях биха се възползвали от по-силна техническа подкрепа при изпълнението на тази задача. Прегледът на профилите е ограничен обикновено до координатора на ССУ в Министерството, което намалява възможностите за по-широка обратна връзка и гарантиране на качество в различните сектори. Освен това настоящите планове за прилагане все още не са ясно дефинирани и се фокусират основно върху краткосрочни обучения в рамките на продължаващото професионално развитие, като няма яснота как профилите ще бъдат интегрирани в първоначалната подготовка на учителите или в дългосрочното им професионално развитие. В обобщение профилите представляват обещаваща стъпка към по-добро съгласуване между преподаването в ПОО и развиващите се секторни потребности, но са необходими допълнителни усилия, за да бъде реализиран този потенциал. Тези констатации са представени подробно в следващите подраздели.

Констатация 13. Членовете на ССУ имат различни мнения относно своето участие в изготвянето на компетентностните профили на учителите, което предполага необходимост от повече техническа подкрепа (ефективност)

Като цяло намерението да се възложи на ССУ разработването на компетентностни профили на учителите е в съответствие както с националните приоритети, така и с международните насоки. Въпреки това част от членовете на ССУ изразяват притеснения относно собствения си капацитет - по отношение на знания, експертиза и време - за изпълнение на тази задача.

По принцип възлагането на тази дейност на ССУ представлява ефективно използване на разнообразната им експертиза. То позволи секторните специфики да бъдат отразени при дефинирането на компетентностите на педагогическите специалисти и създаде подходящ форум за среща между педагогическата и професионалната перспектива. От гледна точка на политиката, възлагането на задачата на групи от различни заинтересовани страни е в съответствие с международните добри практики. Насоките на Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop - European Centre for the Development of Vocational Training) и ОИСР подчертават, че професионалистите в ПОО допринасят с познания за приложимостта в класната стая и нуждите на обучаващите се, докато представителите на индустрията гарантират съответствие с актуалните технологии и практики. Съвместната работа на такива екипи може да повиши легитимността и качеството на профилите и да осигури подкрепа от социалните партньори (ОИСР, 2021; Cedefop, 2022; Cedefop, 2009).

Важно е да се отбележи, че Министерството предостави на ССУ възможност сами да определят кои профили да разработят, след потвърждение от координатора на ССУ в Министерството. Членовете оценяват положително тази гъвкавост, която подпомогна фокуса върху променящите се нужди от умения. Например един от ССУ разработи профил на компетентности за учител по дигитален и устойчив дизайн на мебели пример, който ясно отразява хоризонталните национални приоритети. Свободата при определяне на приоритетните области изглежда е насърчила активното браншово участие.

На практика обаче мненията в рамките на ССУ са разнопосочни относно това дали именно ССУ са подходящият орган за изпълнение на тази задача. Според данните от анкетата сред ССУ 42% от респондентите са съгласни, че ССУ разполагат с необходимите компетентности за разработване на профили на учителите, докато 44% не са съгласни (ОИСР, 2025). Останалите 13% не изразяват

категорично мнение (вж. Фигура 3.4). Тези резултати показват ясно разделение в рамките на самите ССУ, като представители и на двете позиции са категорични в своите убеждения.

Интересно е, че позициите не изглеждат свързани с професионалния опит или работното място на членовете. Както представители на индустрията, така и професионалисти от ПОО изразяват различни мнения. Представителите на висшите учебни заведения са по-скоро положително настроени, докато членовете от работодателски и синдикални организации изразяват по-голям скептицизъм. Някои членове подчертават значимостта на широкия състав на ССУ:

“Смятам, че участието на ССУ е важно, защото съветът включва представители на различни заинтересовани страни - образователни институции, работодатели и социални партньори. Това позволява профилът на учителя да се разглежда не само от академична гледна точка, но и през призмата на реалните потребности на сектора.” - член на ССУ

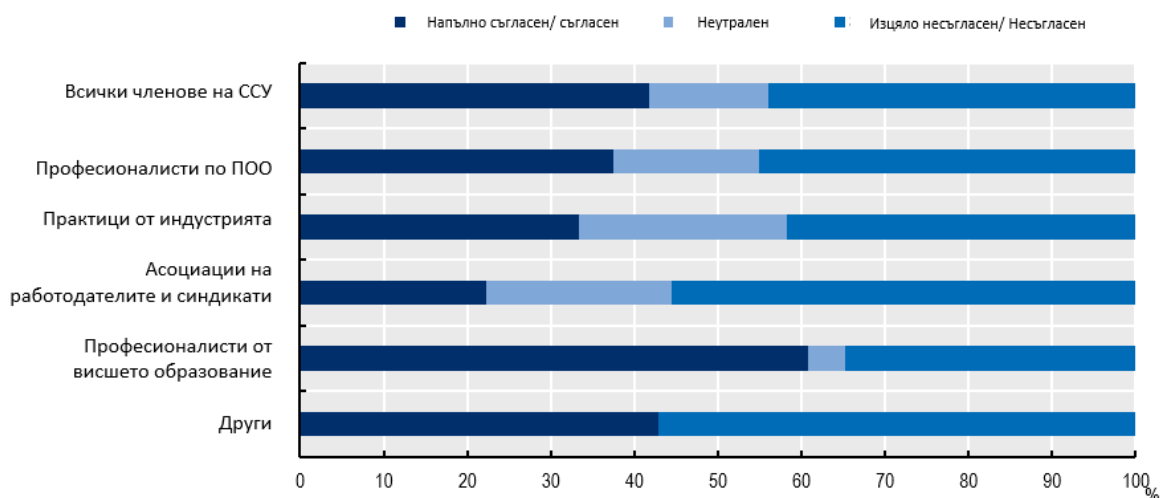
Други обаче изразяват притеснения относно техническата сложност на задачата:

“Разработването на компетентностен профил на учител изисква допълнителни компетентности, които не всички членове на ССУ притежават. Затова са необходими допълнителни обучения или методически указания, които да внесат яснота относно очаквания резултат. В противен случай всеки съвет разработва профил според собственото си разбиране и компетентности, тъй като няма универсална рамка.” - член на ССУ

Тези противоположни гледни точки подсказват, че проблемът вероятно не е толкова в липсата на експертиза по същество, колкото в непознаването от страна на членовете на ССУ на техническия формат, използван при рамките за компетентности, и на процеса на тяхното разработване. Изготвянето на компетентностни профили в стандартизирана, формална структура може да бъде предизвикателство за практиците, които не са свикнали да формулират компетентности по този начин, независимо дали са от сектора на ПОО или от индустрията,. Макар ССУ да получават писмени указания, шаблон и примерен профил, част от членовете определят тази подкрепа като твърде обща, за да бъде от практическа полза.

Фигура 3.4. Членовете на ССУ имат разнопосочни мнения относно това дали са подходящият орган за разработване на компетентностни профили на учителите

Дял на респондентите, които са съгласни/несъгласни, че ССУ разполага с необходимите умения и компетентности за разработване на компетентностни профили на учителите



Бележка: Категорията „Други“ включва преподаватели извън ПОО, представители на държавни институции и неправителствени организации.

Източник: OECD (2025), Междинна оценка на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“: Проучване на Секторните съвети за умения, подкрепа на ОИСР за Плана за оценка на Програма „Образование“ 2021-2027 г., непубликуван документ.

Възможно междинно решение би било предоставянето на по-целенасочена и директна подкрепа. Вместо да се ограничава ролята на ССУ при разработването на компетентностните профили, да се приложи подход, базиран на повече сътрудничество - например съвместна работа с представители на НАПОО или Министерството, които вече са запознати с рамките за компетентности на учителите, което би могло да осигури необходимата увереност и техническа компетентност. Алтернативно, включването на външни педагогически експерти, учители, обучители на учители или инспектори като консултанти по време на разработването би могло да подпомогне изясняването на терминологията и структурата, без да се подкопава секторната експертиза, която ССУ са в добра позиция да предоставят. Дори ограничена по обхват подкрепа или сътрудничество от този тип биха направили процеса по-достъпен за групи, ръководени от практики.

Накрая, както и в други части на проекта, много членове на ССУ посочват, че предоставеното време за изпълнение на задачата е било недостатъчно. Кратките срокове вероятно са ограничили възможността за консултации, итерации и валидиране на предложенията. Част от интервюираните отбелязват, че ограниченото време и капацитет на членовете на ССУ, които работят на доброволен или почасов принцип, представляват предизвикателство предвид техническата сложност на задачата.

Констатация 14. Прегледът на компетентностните профили на учителите е ограничен, което намалява възможностите за обратна връзка и осигуряване на качество (ефективност)

Затрудненията, които много ССУ срещат при изготвянето на профилите, се задълбочават от липсата на структуриран процес на преглед. За разлика от по-строгите процедури, прилагани при разработването на новия Списък на професиите и държавните образователни стандарти, прегледът на профилите обичайно се осъществява само от координатора на ССУ в Министерството. Не съществува изискване за консултиране с външни експерти, валидиране от структури на НАПОО или по-широко участие на заинтересовани страни.

Няколко заинтересовани страни определят това като пропусната възможност. При липса на принос от други участници, като браншовите експертни комисии към НАПОО, други дирекции на Министерството, доставчици на обучения за учители или външни педагогически експерти, важни аспекти като техническа коректност, педагогическа приложимост и съгласуваност с националните рамки може да не са били напълно отчетени. Ограниченият преглед води и до различия в обхвата и формата на профилите между различните сектори, при ограничени възможности за хармонизация.

“За профилите щеше да бъде полезно включването на външен преглед, подобен на този при Списъка на професиите - с възможности за обратна връзка и техническа експертиза.” - член на ССУ

Опитът в държави от ОИСР показва, че компетентностните профили на учителите са най-ефективни, когато се третират като споделени професионални стандарти, съвместно разработени и обсъдени в рамките на системата. Ранното участие на учители, училищни ръководители и доставчици на първоначално и продължаващо обучение на учители подпомага тестването на приложимостта и изграждането на общо разбиране за това как изглежда качественото професионално обучение във всяка област. Когато профилите се обсъждат в работни групи, чрез информационни срещи и в съгласуваност с модели за оценяване и обучение, практиците ги възприемат като инструмент за подобряване на практиката, а не като административно изискване

(ОИСР, 2013; Гътри, et al., 2022). В настоящия първи цикъл по-ограниченият подход към прегледа вероятно е ограничил този вид „социализация“, което обяснява различията в обхвата и несигурността относно бъдещото прилагане на профилите.

Констатация 15. Настоящите планове за прилагане на компетентностните профили на учителите са неясни и ограничени (устойчивост)

Към момента не е ясно как новите компетентностни профили ще бъдат приложени на практика, като до момента е дефинирана само една конкретна мярка за изпълнение, насочена към краткосрочно обучение на действащи учители. При липса на ясно определен и цялостен план за прилагане съществува риск профилите да останат на ниво стратегически документи, без реално въздействие върху развитието на учителите.

Съгласно текущите планове Министерството възнамерява да проведе проучване сред действащите учители и преподавателите в ПОО за установяване на нуждите от повишаване на квалификацията. Регионалните управления на образованието ще организират това проучване, а резултатите ще бъдат споделени със ССУ. На тази основа ССУ ще предложат теми за кратки модулни обучения - обичайно с продължителност от един до три дни - провеждани в реална работна среда в рамките на поддейност 5.3 от проекта (вж. също Констатация 19). Моделът е иновативен, тъй като създава пряка връзка между училищата и професионалния свят и предоставя на учителите практическа възможност да актуализират уменията си спрямо реалностите на работната среда.

Въпреки това подейност 5.3 вероятно не е достатъчна за прилагането на новите профили в по-широк мащаб. Първо, фокусът върху действащите учители пренебрегва значението на включването на стажант-учителите. Второ, кратките модулни обучения от един до три дни едва ли са достатъчни за овладяване на изцяло нови или значително разширени роли, особено в области, свързани с дигитални или зелени компетентности. Например профил, свързан с енергийно ефективно проектиране на сгради, вероятно би изисквал задълбочена техническа подготовка, дидактическа адаптация и достъп до нови учебни материали и инфраструктура. Еднократни кратки обучения трудно могат да осигурят необходимата подготовка за подобна трансформация.

Освен това участието в модулните обучения е доброволно и достъпно само за учители от училища, включени в проекта „Модернизиране на ПОО“. Интервютата с учители в ПОО, проведени за целите на настоящия доклад, показват, че към момента интересът към обученията е ограничен (вж. Констатация 19). Това може да се дължи на няколко фактора: липса на официално признаване или кредитиране на участието, недостатъчна информираност за полезността на обучението, както и разчитане на собствена преценка относно необходимостта от повишаване на квалификацията, при ограничена обратна връзка от колеги или училищно ръководство. Макар самооценката да е полезна, тя не винаги отразява разликата между текущата практика и изискванията на актуализираните профили или на пазара на труда.

За да се гарантира устойчива интеграция на новите компетентности, е необходимо те да бъдат включени и в програмите за първоначална подготовка на учители. На този етап процесът по прилагане на профилите не е ясно дефиниран, което ограничава възможността те да повлияят върху практиката. Не е уточнено дали и как официалните квалификационни изисквания за учители в ПОО ще интегрират профилите, нито са дадени конкретни насоки към акредитираните доставчици на обучение за учители. В резултат обучаващите институции не разполагат с ясна основа за актуализиране на учебните си програми. В сравними системи подобен процес включва съпоставяне на всяка компетентност с конкретен модул, актуализиране на резултатите от ученето и адаптиране на изискванията за практическо обучение, като акредитационните органи изискват матрица за покритие на компетентностите преди одобрение на промените. Подобни стъпки все още не са заложили в настоящите планове за изпълнение в България.

В европейски контекст продължаващото професионално развитие на учителите и преподавателите в ПОО все по-често се разглежда като споделена отговорност. Съгласно обобщаващ доклад на Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop - European Centre for the Development of Vocational Training) от 2022 г. 19 европейски държави (включително България) имат задължителни изисквания за продължаващо професионално развитие на преподавателите в ПОО (Cedefop, 2022). Например в Австрия всеки учител следва да преминава най-малко 15 часа професионално обучение годишно, а в Белгия всяко училище изготвя годишен план за професионално развитие на персонала. Всички държави с изключение на три съобщават, че извършват структуриран анализ на потребностите преди планиране на дейностите по продължаващо обучение, което гарантира, че те отговарят на ясно идентифицирани дефицити в уменията.

Разработване на учебните програми

С цел пренасяне на системните промени (нов Списък на професиите, нови държавни образователни стандарти и Национални изпитни програми) в ежедневната преподавателска практика, през октомври 2025 г. по проекта е стартирана цялостна актуализация на утвърждаваните от Министерството учебни програми, които училищата използват като основа за разработване на собствените си училищни учебни планове и програми. Учебните програми включват два основни компонента:

- 1) **Примерни учебни планове**, които представляват специфични за професията рамки, определящи структурата на обучението: списък на учебните предмети и модули, седмичен и общ брой часове по класове, разпределение между учебна практика и производствена практика, избираеми компоненти и изисквания за завършване (напр. държавен зрелостен изпит и държавен изпит за придобиване на професионална квалификация).
- 2) **Учебни програми по предмети**, които представляват учебни планове за всеки предмет, те определят целите, съдържанието, уменията, очакваните резултати от обучението и условията за оценяване.

В рамките на проекта 26 професионални гимназии и две общообразователни училища с програми по ПОО ръководят координацията и разработването на примерните учебни планове и учебните програми по предмети. Наредба, издадена от министъра на образованието и науката през септември 2025 г., формализира тяхната роля. През следващия месец Министерството публикува указания, които определят три критерия за допустимост на училищата, желаещи да разработват актуализираните учебни програми: училищата трябва i) официално да заявят интерес за участие в актуализацията за конкретен сектор; ii) да имат предходен опит в разработването на учебни програми по национални програми; iii) да поддържат партньорства с други училища, висши училища и бизнес организации (Министерство на образованието и науката, 2025). Училищата имат възможност да поканят външни експерти, включително представители на индустрията, да участват в разработващите екипи, но това не е задължително.

Съгласно указанията на Министерството екипите следва първо да изготвят примерните учебни планове и да ги представят до 17 ноември 2025 г. След това разполагат с три месеца (до средата на февруари 2026 г.) за разработване на учебните програми по предмети. Проектите на учебни програми подлежат на преглед, при който съответните ССУ проверяват съответствието с държавните образователни стандарти и националните изпитни програми. ССУ разполагат с три дни за становище, след което екипите имат седем дни за отразяване на бележките. След одобрение от ССУ документите се представят на министъра на образованието и науката за окончателно утвърждаване. Тъй като процесът е в ранен етап, констатациите в този раздел се основават на планирания модел за разработване.

Като цяло оценката показва, че указанията на Министерството създават формална рамка за подбор на училищата и състав на екипите. Те обаче са публикувани след избора на училищата, а процесът на кандидатстване и подбор не е ясно документиран, което може да повлияе върху възприятието за справедливост и последователност от страна на заинтересованите страни. Планираният процес на преглед и утвърждаване включва ясни етапи и срокове за участие на ССУ и за одобрение от Министерството. Въпреки това кратките срокове за обратна връзка и липсата на по-широки механизми за осигуряване на качество могат да ограничат задълбочеността и ефективността на контрола върху качеството.

Констатация 16. Разработването на учебни програми, ръководено от училищата, осигурява гъвкавост, но пропуски в насоките и прегледа, както са планирани към момента, могат да ограничат качеството на крайните резултати (съгласуваност, ефективност, ефикасност)

Указанията на Министерството очертават формална рамка за подбор на училищата и състав на екипите; няма обаче данни за публично достъпна процедура, описваща начина на подбор (Министерство на образованието и науката, 2025). Например няма публична информация за броя на кандидатствалите училища или за начина, по който е оценена тяхната допустимост. Освен това критериите за подбор са публикувани след назначаването на училищните екипи.

Интервюта, проведени през април 2025 г., когато процесът все още не бе напълно структуриран, показват широко разпространено разбиране, че училищата ще бъдат номинирани от координатори на Министерството. Макар този подход да е могъл да ускори изпълнението, липсата на прозрачен процес поражда въпроси относно последователността и равнопоставеността.

Министерството е определило минимални изисквания за състав на екипите: поне трима членове, включително един правоспособен учител. Участието на представители на индустрията с минимум две години опит в бранша е насърчено, но не е задължително (Министерство на образованието и науката, 2025). Предвид че един от основните проблеми в качеството на програмите по ПОО е недостатъчната практическа насоченост, това представлява съществен пропуск. Предоставената гъвкавост позволява на училищата да използват вътрешния си капацитет и професионални мрежи. В същото време тя може да доведе до значителни различия в състава на екипите, което би могло да повлияе върху еднородността на учебните програми.

Международният опит показва, че когато разработването на учебни програми се възлага на доставчици на образование и обучение, качеството обичайно се подпомага от три елемента: ясни национални насоки относно обхвата и формата; структурирани механизми за участие на работодатели; и формален процес на преглед за проверка на съгласуваността и съответствието с квалификационните стандарти (ОИСП, 2010; Cedefop, 2021). В рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“ всеки от тези компоненти понастоящем е предвиден при разработването на учебните програми, но с определени ограничения.

Насоките на Министерството предоставят концептуална рамка за обвързване на разработването на учебни програми с държавните образователни стандарти (ДОС) и националните изпитни програми (Министерство на образованието и науката, 2025). Училищните екипи получават и общи препоръки - например да не обединяват несвързани единици резултати от ученето (ЕРУ), да балансират академичните и практическите елементи и да осигуряват проследимост от ДОС към учебната програма. Към момента обаче не са предоставени ясни критерии или практически примери, които да илюстрират как това следва да изглежда на практика.

До този момент училищните разработващи екипи са участвали в една информационна среща, организирана от Министерството през октомври 2025 г. Те все още не са получили практическа подкрепа относно разработването на учебни програми, основани на резултатите от ученето -

подход, който дефинира какво обучаваните лица следва да знаят, да могат да правят или да демонстрират в края на обучителния процес. При липса на допълнителна пряка подкрепа или примери е възможно екипите да срещнат затруднения при ефективното прилагане на концептуалната рамка. Освен това към момента не съществува механизъм за мониторинг, който да проверява дали екипите спазват тези принципи, нито инструменти, които да подпомагат преглеждащите от ССУ при оценката на съгласуваността с ДОС и националните изпитни програми. При отсъствието на подобна подкрепа насоките на Министерството могат да се окажат трудни за прилагане на практика.

Положително е, че ССУ ще имат ключова роля в процеса на преглед, което предоставя възможност за проверка на практическата насоченост и съгласуваността с останалите компоненти на референтната рамка за ПОО. Въпреки това предвиденият към момента кратък срок - три дни за преглед от страна на ССУ и седем дни за извършване на корекции - може да затрудни осъществяване на задълбочен анализ отвъд повърхностни бележки. Освен това някои задачи по прегледа, като например оценката на съгласуваността между учебните програми, ДОС и националните изпитни програми, би било по-удачно да бъдат възложени на служители в рамките на Министерството. За училищните разработващи екипи, които не включват представители на бизнеса, прегледът от страна на ССУ може да представлява първото включване на подобна експертиза. В този смисъл прегледът би бил най-ефективен, ако се фокусира основно върху практическата насоченост на учебните програми. Ангажирането на ССУ при задаването на кратки срокове може да се окаже неефективно, както бе наблюдавано и при прегледа на ДОС. На последно място, ангажирането на обучаваните лица, което на международно равнище все по-често се признава като важен елемент от разработването на учебни програми, към момента не е предвидено нито на етапа на разработване, нито на етапа на преглед. (Европейска комисия, 2023).

Раздел 2: Констатации от оценката относно сътрудничеството на ниво училище (Дейности 5 и 8)

Настоящият раздел представя констатациите от оценката относно уместността, съгласуваността, ефективността, ефикасността и устойчивостта на усилията за сътрудничество на ниво училище, въведени в рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“. Става въпрос за партньорства между училища, предлагащи програми за ПОО и работодатели, които оказват влияние върху ежедневното преподаване, професионалното развитие на учителите и достъпа на учениците до реална работна среда. Разделът има за цел да отговори на следните въпроси за оценка:

- **Уместност:** До каква степен усилията на проекта на ниво училище за обединяване на заинтересованите страни са подходящи и целенасочени към засилване на адаптивността на ПОО към пазара на труда?
- **Съгласуваност:** До каква степен усилията за сътрудничество на ниво училище са съгласувани с действащите правни, институционални рамки и рамки на политиката, както и с други национални и европейски инициативи?
- **Ефективност:** До каква степен тези усилия функционират ефективно?
- **Ефикасност:** До каква степен се използват ефективно наличните ресурси?
- **Устойчивост:** До каква степен е вероятно те да бъдат запазени след края на периода на финансиране?

Както и в предходния раздел, констатациите са организирани по дейности, за да се подпомогнат ключовите заинтересовани страни при ангажиране с информацията, която е най-подходяща за тях. Разделът първо разглежда участието на външни участници - представители на бизнеса и неправителствени организации (НПО) в училищата, предлагащи програми за ПОО, в рамките на

Дейност 5 чрез учители-практици, обучения за наставници в реална работна среда и обучения на учители в предприятия. След това се анализира разширяването на ученическите практики (Дейност 8). Тъй като и двете дейности са в ранен етап на изпълнение към момента на събиране на данните, констатациите относно сътрудничеството на ниво училище са съсредоточени основно върху аспектите на дизайна и планирането на изпълнението.

Включване на външни участници в училищата, предлагащи програми за ПОО

Дейност 5 по проекта „Модернизиране на ПОО“ има за цел да засили връзката между училищата, предлагащи програми за ПОО и пазара на труда чрез пряко включване на външни участници - представители на бизнеса, индустрията и неправителствени организации (НПО) в осъществяването на професионалното обучение. Тя включва три компонента:

- По поддейност 5.1 училищата, предлагащи програми за ПОО, могат да сключват договори за по **20 часа на срок с външни практики** от бизнеса, индустрията и НПО (наричани в този доклад учители-практици), които да преподават в рамките на техните програми. Целта е в класната стая да се внесат актуални практики от работната среда, обучаваните лица да бъдат запознати с реално оборудване и работни процеси, както и да се разшири предлагането в специализирани или дефицитни направления с ограничен наличен преподавателски ресурс.
- Поддейност 5.2 подкрепя организирането на **обучения по наставничество за външни участници от бизнеса, индустрията или НПО**. Целта е да се развият техните педагогически и методически умения, като дейността е насочена основно към учителите-практици, които водят практическо обучение по поддейност 5.1.
- Поддейност 5.3 финансира **еднодневни или двудневни модулни обучения в реална работна среда за учители в ПОО** (краткосрочни обучения в предприятия), с цел актуализиране на знанията им относно нови технологии, техники и производствени методи, така че преподаването да остане съобразено с потребностите на пазара на труда. Предвижда се обученията да бъдат съгласувани с областите на компетентност, заложиени в новоразработените компетентностни профили на учителите.

Дейностите са замислени така, че да предоставят значителна свобода на училищата при прилагането им, позволявайки адаптиране към местните възможности и нужди. Към юни 2025 г. 384 училища са изпълнявали един от трите компонента на Дейност 5, като най-често това са обученията по наставничество за представители на бизнеса. Към момента на събиране на данните обаче прилагането в участващите училища е било на етап планиране. Поради това оценката се фокусира основно върху аспектите на дизайна, а не върху резултатите или ефективността.

Както е изложено по-долу, събраните доказателства показват, че училищата оценяват положително включването на външни участници, но ключови оперативни елементи на дейностите остават неясни. Обученията по наставничество са с по-широко разпространение в сравнение с другите два компонента, но училищата тълкуват основните им цели по различен начин, някои ги насочват към наставници, които ръководят ученически практики, докато други ги разглеждат като подготовка за учителите-практици. Това показва риск от непоследователност в прилагането. Участието в модулните обучения в реална работна среда за учители понастоящем е ограничено, проведените интервюта сочат възможни бариери като несъвместимост с учебния график, ограничено формално признаване в рамките на системата за продължаващо професионално развитие (ППР), както и възприятие сред част от учителите, че потребностите са свързани по-скоро със съдържанието на учебните програми, отколкото с актуализиране на техните умения.

Констатация 17. Училищата оценяват положително учителите-практици, но дейността към момента не е достатъчно ясна за тези, които я изпълняват (уместност, ефективност, съгласуваност)

Поддейност 5.1 е добре приета и предизвиква силен интерес сред училищата, предлагащи програми за ПОО. Към август 2025 г. са били инициирани близо 220 договора, като над 80% от учителите-практици вече са провели изискуемите 20 учебни часа, което показва не само интерес, но и активно прилагане от страна на училищата (ИАПО, 2025; Министерство на образованието и науката, 2025). В подготовка за учебната 2025/2026 г. много училища вече са започнали да идентифицират кандидати. Подходите за подбор варират: някои училища публикуват открити покани на своите уебсайтове и в професионални мрежи, докато други работят с дългогодишни партньорски предприятия за идентифициране на подходящи практики.

Усилията на България да включи външни практики в училищата с цел подкрепа на преподаването по професионални програми са уместни спрямо необходимостта системата на ПОО да бъде по-силно съгласувана с пазара на труда и са в съответствие с международните доказателства за качествено ПОО. Международният опит показва, че включването на практики от индустрията в преподаването може да донесе множество ползи за обучението в България, включително:

1. **Актуална експертиза:** практиците внасят съвременни технически знания и познаване на актуалните работни практики.
2. **Мост към обучение чрез работа:** чрез професионалните си мрежи те могат да улесняват достъпа до стажове, чиракуване и други форми на преход от училище към заетост.
3. **Подкрепа за учителите в ПОО:** чрез споделяне на опит те могат да подпомогнат интегрирането на нови технологии и иновативни практики в преподаването (ОИСР, 2021).
4. **Преодоляване на дефицити на умения:** практиците могат да преподават нишови или нововъзникващи умения, за които в съответното училище все още не съществува утвърдена програма или квалифицирани учители.

Българският подход - покана към практики без формална педагогическа квалификация да преподават ограничен брой часове - е по-рядко срещан на международно равнище в сравнение с практиката да се разчита на учители по ПОО с предходен опит в индустрията (което също се прилага в България). Той обаче не е уникален; сходни механизми съществуват във Фламандската общност на Белгия и в Нидерландия (вж. Каре 3.3Каре 3.3), където специалисти могат да работят като гост-лектори или по временни договори за няколко часа седмично, особено в направления с недостиг на учители (Essenscia, 2024). Освен това дизайнът на проекта „Модернизиране на ПОО“ предвижда компенсиране на потенциалния недостиг на педагогическа експертиза чрез обучения по наставничество в рамките на поддейност 5.2.

Като нова инициатива в България, основана на партньорства между училища и бизнес, ясните оперативни параметри на поддейност 5.1 са от съществено значение. В проведените интервюта училищата посочват липса на яснота и необходимост от по-конкретни насоки. Остават въпроси относно начина на структуриране на 20-те часа - например, макар проектът да изисква те да бъдат реализирани в рамките на един учебен срок, училищата не са сигурни дали следва да се провеждат по 2 часа седмично в продължение на 10 седмици или под формата на интензивен блок от 20 часа. Неясно остава и дали занятията следва да се провеждат в училищната среда или на работното място. В настоящия си вид дейността все още не е изцяло съобразена с международната практика, която обикновено определя ясни очаквания относно графика, ролите и отговорностите, както и очакваните резултати от ученето, с цел гарантиране на последователност при прилагането (ОИСР, 2021). При липсата на подобна яснота е вероятно прилагането да варира между отделните училища, което може да намали потенциалните ползи и да затрудни мониторинга при разширяване на модела.

“По Дейност 5 не беше ясно какво точно трябва да направим. Реално нямаше насоки. Само ни беше казано, че можем да сключваме договори за 20 часа.” - учител по ПОО

Каре 3.3. Специалисти от индустрията като преподаватели на непълен работен ден в ПОО в Нидерландия

В Нидерландия т.нар. „хибридни учители“ са специалисти, които съчетават работа в индустрията с преподаване на непълен работен ден. Моделът се използва за въвеждане на актуални практики от работната среда в класната стая и за преодоляване на недостига на учители, особено в техническите направления. Регионални пилотни инициативи - най-видимо в Brainport Eindhoven - показват устойчив интерес. Според Brainport, от старта на пилотната инициатива Hybrid Tech Teacher през 2020 г. над 160 хибридни учители от повече от 50 компании са преподавали в местни училища и колежи.

Първоначалните оценки посочват ясно отчитани ползи, но и повтарящи се практически затруднения. Изследване, ръководено от Университета за приложни науки Fontys, който разработва „Hybrid Tech Teacher Monitor“ за пилотния проект в Brainport, установява, че хибридните учители допринасят за актуализиране на уроците с използване на съвременни инструменти и работни процеси и за укрепване на връзките между училищата и компаниите. В същото време училищата и фирмите съобщават за препятствия като стриктни учебни графици, неясни договорни процедури и правила за човешки ресурси, които третират хибридните учители като обикновен преподавателски персонал на непълен работен ден, без да отчитат специфичната им роля.

Независими изследвания достигат до сходни изводи. Университетът Виндесхайм и националната платформа TechYourFuture подчертават, че хибридните учители могат да функционират като мост между ПОО и индустрията, но успехът зависи от наличието на благоприятни практически условия: опростени договорни образци, ранно планиране на учебния график, съвместно преподаване или наставничество от водещ учител, както и ясно дефинирани роли. Тези елементи се разглеждат като предпоставки за разширяване на модела, а не като еднократни решения.

Първоначалният мониторинг на пилотния проект в Brainport предоставя допълнителни данни за моделите на участие (например повечето хибридни учители преподават значително под 240 часа на учебна година) и потвърждава необходимостта от гъвкаво разпределение на времето и подкрепящи механизми в областта на човешките ресурси, за да се гарантира устойчиво ангажиране.

Макар посочените източници да са насочени основно към процеса и изпълнението, а не към въздействието върху резултатите на обучаваните лица, те предлагат практически уроци относно организацията на хибридни роли на ниво училище. Като цяло опитът на Нидерландия показва, че хибридното преподаване може да повиши съответствието на ПОО, когато училищата и работодателите разполагат с опростени договорни механизми, гъвкаво планиране и подкрепа чрез съвместно преподаване. При липса на такива условия съществува риск инициативите да останат в ограничен мащаб и зависими от отделни личности, дори когато вътрешната мотивация на практиците е висока.

Източник: Брейнпорт Ейндховен (2025), *Хибридни учители в Брейнпорт Ейндховен*, <https://brainporteindhoven.com/en/education/hybrid-teachers-in-brainport-eindhoven> (посетено на 29 септември 2025); Кооп-Спор и др., (2020), “Улесняване на работата на хибридните учители в средното и професионалното образование: проучване на факторите за успех, инструментите и правните рамки [Facilitating hybrid teachers in secondary and vocational education: An exploration of success factors, tools and legal frameworks]”. Ейндховен: Висше училище „Фонтис“ по управление на човешките ресурси и приложна психология. <https://www.fontys.nl/Nieuws/Rapportage-faciliteren-van-hybride-docenten-binnen-het-VO-en-MBO.htm> (посетено на 29 септември 2025); Фонтис (2025),

Хибридният монитор на учителите по технологии, <https://www.fontys.nl/Onderzoek/Dynamische-talentiinterventies/De-hybride-tech-docent-monitor.htm> (посетено на 29 септември 2025); Шипер и др., (2021), *Хибридни професионалисти в областта на технологиите: към силна връзка между техническото професионално образование и техническия бизнес* свят Университет по приложни науки „Уиндесхайм“, <https://www.windesheim.nl/onderzoekpublicaties/hybride-professionals-in-de-techniek-naar-een-sterke-verbinding> (посетено на 29 септември 2025); Брейпорт Ейндховен (2019), Пилотен проект „Хибридни технологични преподаватели Брейпорт Ейндховен“ [Pilot Hybrid Tech Teachers Brainport Eindhoven]. *Айндховен: Брайнпорт Девелопмент*, [Informatieflyer Pilot Hybride Tech Docenten Brainport Eindhoven.pdf](https://www.brainport.nl/informatieflyer-pilot-hybride-tech-docenten-brainport-eindhoven.pdf) (посетено на 29 септември 2025).

Освен това стимулите и механизмите за признаване на участието на учителите-практици и партньорите от бизнеса все още не са достатъчно ясно дефинирани. Подобен тип сътрудничество функционира най-успешно при наличие на взаимна полза. Компаниите, които позволяват на свои служители да преподават на непълнен работен ден, могат да изградят по-тесни връзки с местните институции за ПОО, да повишат своята видимост при наемане на персонал и да окажат влияние върху подготовката на бъдещите завършили лица с оглед на своите потребности от умения. Подобни инициативи могат също да засилят мотивацията на служителите и професионалното им признание, особено когато участието им се признава публично или се подкрепя чрез формализирани партньорства.

На този ранен етап в България обаче ангажираността до голяма степен се основава на съществуващи отношения и доброволен ангажимент. Този модел обяснява неравномерната готовност, докладвана от училищата, и очертава области, като механизми за признаване, решения за планиране на учебното време и опростени образци за сътрудничество, в които оказването на допълнително внимание би могло да подпомогне по-широкото прилагане на дейността.

Констатация 18. Силният интерес към менторските обучения за външни практики подчертава, че те са ценени от училищата, но целите варират (уместност, съгласуваност)

Към август 2025 г. поддейност 5.2 (менторски обучения) се откроява като най-широко прилаганият компонент на Дейност 5, като 955 външни за образователната система практики са преминали обучения с продължителност от един до три дни (Министерство на образованието и науката, 2025). Това широко приложение отразява силната ангажираност на училищата, предлагащи програми за ПОО, а редица специалисти в областта на ПОО, интервюирани в рамките на оценката, подчертават значението на дейността за подобряване на педагогическите умения на външните практики.

“Практиците от индустрията нямат методите да представят уменията и знанията на учениците. Ние ги учим как да общуват с тях. Начинът, по който се представя една задача, трябва да бъде педагогически обоснован.” - специалист по ПОО

Макар гъвкавостта на поддейност 5.2 да улеснява адаптирането към местните нужди, липсата на конкретни насоки относно очакваните цели води до различни интерпретации и в някои случаи до по-слаба съгласуваност със стратегическите цели на проекта. Училищата организират обученията, водени от учители, с различни намерения. В част от случаите те подготвят учители-практици, които впоследствие ще преподават по програми за ПОО в рамките на поддейност 5.1, което съответства на заявената цел на дейността. Най-често обаче обученията се използват за подготовка на служители от предприятия, които ще наставляват ученици по време на стажове или ученически практики. В други случаи обученията служат за подготовка на представители на бизнеса като редовни преподаватели на непълнен работен ден, назначени директно от училището, независимо от финансирането по проекта. Тази вариация показва, че целите и очакваните резултати не са еднозначно разбирани във всички училища, което влияе върху съгласуваността между дизайн и изпълнение.

Подходът на България - предоставяне на педагогическа и методическа подготовка за външни практики - е утвърден в международната практика. В предходния раздел са представени примерите на Фламандската общност на Белгия и Нидерландия, които също интегрират практики в преподаването по ПОО (ОИСР, 2021):

- Във Фландрия проектът за дуално преподаване позволява на специалисти да започнат да преподават след завършване на тридневна педагогическа програма (с изключения за лица с вече придобита педагогическа квалификация). Обучението се финансира от правителството и Европейския съюз, а компаниите продължават да изплащат възнагражденията на служителите. Работодателите получават и еднократна субсидия за всеки преподаван час, за да подпомогнат участието.
- В Нидерландия хибридните учители преподават под педагогическия надзор на щатен учител, който остава отговорен за качеството на преподаването и резултатите от ученето. Това гарантира подкрепа за практиците без преподавателски опит и поддържане на стандартите за качество.

Тези примери показват защо структурираната педагогическа подкрепа представлява целесъобразна инвестиция. Тя гарантира, че обучаваните лица получават качествено и добре организирано обучение, подпомага външните практики да изградят увереност в училищна среда и може да насърчи част от тях впоследствие да преминат към преподавателска кариера.

Констатация 19. Участието в модулните обучения в реална работна среда за учители в момента не се стимулира достатъчно (уместност, ефективност)

Към юни 2025 г. участието в поддейност 5.3 (обучения в реална работна среда за учители) остава ограничено: малък брой училища са избрали да организират такива обучения в сътрудничество с местни бизнес партньори. Само 110 учители са се включили, като по-малко от половината са завършили обучението (ИАПО, 2025). Интервютата със служители в училищата показват, че повечето учители се чувстват уверени в практическите си умения и считат, че основното препятствие пред качеството на преподаването е теоретичният характер на учебните програми, а не пропуски в собствените им компетентности. Поради това към момента много училища не възприемат модулните обучения в реална работна среда като приоритет. Това показва потенциално разминаване между намеренията на дейността и възприятията на учителите относно техните нужди, което може да ограничи участието.

Дизайнът на дейността – възможност учителите да се обучават по нови технологии директно в реална работна среда, е високо значим за България. Учителите в ПОО работят на пресечната точка между индустрията и образованието, те трябва да поддържат актуални знания за технологичните и организационните промени в бранша си, като същевременно владеят ефективни педагогически подходи (ОИСР, 2021). Въпреки това съществуват редица потенциални бариери- конфликт с учебния график, липса на стимули и ограничено формално признаване често се посочват от учители в ПОО в международен план като фактори, възпрепятстващи инвестициите в продължаващо професионално развитие (ОИСР, 2021). Особено в случая на обучение чрез работа планирането е предизвикателство, тъй като учителите трябва да балансират училищните си задължения с време, прекарано в индустрията. Изследвания от Англия и Съединените щати показват, че макар учителите да оценяват високо кратките обучения в предприятия, участието остава ниско, когато програмите не са формално признати, когато училищата не осигуряват защитено време за участие или когато малки логистични разходи създават допълнителни затруднения (вж. Каре 3.4) (ОИСР, 2021).

В България към момента на събиране на данните модулните обучения в реална работна среда са в ранен етап на изпълнение, поради което все още не е ясно как ще реагират учителите, след като

училищата и техните партньори от бизнеса започнат активно да ги предлагат. Потенциалните бариери включват липса на формално признаване. Учителите в ПОО в България трябва да преминат 48 часа продължаващо професионално развитие в рамките на четиригодишен атестационен период (Министерство на образованието и науката, 2019; Cedefop, 2022), но се зачитат единствено програми, вписани в националния регистър. Допълнителни отворени въпроси са свързани с възможни конфликти в графика, както и с осигуряването на финансова подкрепа за транспорт или храна. Разрешаването на тези въпроси вероятно ще представлява целесъобразна инвестиция: модулните обучения в реална работна среда могат да се превърнат в обещаващ компонент на продължаващото професионално развитие на учителите в ПОО, подпомагайки укрепването на техните умения в съответствие с актуалните потребности на пазара на труда и повишавайки практическото качество на преподаването в системата на ПОО.

Каре 3.4. Професионално развитие на учители в реална работна среда във Великобритания и Съединените щати

Редица държави успешно прилагат структурирани подходи за професионално развитие на учители в ПОО чрез обучение в реална работна среда. В представените по-долу примери участието на учителите се подкрепя чрез: 1) формално признаване; 2) изрично предвидено време или освобождаване от задължения без негативни последици; 3) скромно финансиране за компенсиране на разходите за заместване и непредвидени разходи.

Англия (Великобритания): „Industry Insights“ в рамките на програмата за професионално развитие по T-Level

Фондацията за образование и обучение (Education and Training Foundation) предлага инициативата Industry Insights, която предоставя на учители в професионалното образование след гимназиален етап краткосрочни (от един до пет дни) структурирани посещения в предприятия (например наблюдение на работния процес или интензивни дни при работодател), с цел актуализиране на специфичните за сектора знания. Съществено е, че те са позиционирани като част от националната програма за професионално развитие в T-Level и са придружени от практически механизми за подкрепа на участието. Доставчиците на T-Level могат да заявят финансиране в размер на 200 британски лири за половин ден или 400 британски лири за цял ден с цел покриване на разходите за освобождаване от преподаване, заместване или други разходи свързани с участието. Тези механизми намаляват времевите и финансовите бариери, които често възпрепятстват участието на учители във формите за професионално развитие.

Мисури (Съединени щати): Учителски стажове в предприятия с признаване за професионално развитие

Законодателството на щата Мисури прави стажовете на учители в предприятия привлекателни, като гарантира, че те се зачитат като часове за продължаващо професионално развитие, необходими за поддържане на квалификацията. Учителските стажове включват наблюдение и работа под надзор в компания, където учителите взаимодействат със служители и придобиват практическа представа за актуалните индустриални практики. Тези часове могат да бъдат приравнени на кредити от следдипломно обучение, което означава, че могат да допринасят за повишаване на възнаграждението или за изпълнение на изискванията за поддържане на учителската правоспособност. Чрез обвързване на стажовете с подобни изисквания и възможности за кариерно развитие щатът адресира директно въпросите за признаването и мотивацията.

Източник: Фондация за образование и обучение (2025), Информация за индустрията, <https://www.et-foundation.co.uk/professional-development/t-levels/industry-insights/> (посетено на 29 септември 2025); Щат Мисури (2018), Заглавие XI Образование и библиотеки, <https://revisor.mo.gov/main/OneSection.aspx?section=168.024> (посетено на 29 септември 2025).

Разширяване на ученическите практики

Въведени първоначално в рамките на Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020, 240-часовите ученически практики се утвърждават като важен механизъм в България за свързване на професионалните училища с работодателите и за повишаване на практическата насоченост на обучението. Дейност 8 по проекта „Модернизиране на ПОО“ насърчава учениците от XI и XII клас да преминат 240 часа обучение в реална работна среда в местни предприятия. Макар нормативната уредба да не предписва конкретен график за разпределение на часовете, повечето училища организират практиките на блокове от по три до

четири часа следобед, извън редовните учебни занятия. Учениците получават финансов стимул в размер на 4,50 лв. на час (до 1 080 лв. за една практика). Освен промени в размера на стипендиите, проведените интервюта показват, че дейността се прилага последователно от началото на предходния програмен период през 2014 г.

Като цяло събраните данни показват, че 240-часовите ученически практики укрепват връзките между училищата и работодателите и подпомагат учителите при интегриране на практики от реалната работна среда в обучението. Училищата отчитат по-висока мотивация сред учениците, по-плавен преход към заетост и по-редовна обратна връзка от работодателите относно съдържанието на обучението.

В същото време настоящият модел среща предизвикателства по отношение на устойчивостта. Практиките обичайно се провеждат извън учебното време, което създава очакване за заплащане, финансовите стимули понастоящем се финансират със средства от ЕС, които са ограничени във времето, а участието не е задължително. Тези въпроси са разгледани подробно в следващите подраздели.

Констатация 20. Ученическите практики се възприемат положително от професионалистите в ПОО и допринасят за изграждане на връзки между училищата и работодателите, но е малко вероятно моделът на финансиране да остане устойчив (ефективност, устойчивост)

Ученическите практики в България са сред най-популярните и високо оценявани инициативи сред професионалистите в ПОО, като постоянно получават положителна обратна връзка от ръководители на училища и учители. В рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“, от учебната 2024/2025 г. до август 2025 г., са се записали над 10 000 ученици - вече над половината от общата целева стойност за проекта (Министерство на образованието и науката, 2025). Това представлява над 20% от всички ученици в XI и XII клас в ПОО, без да се включват участниците в дуално обучение. От записаните 37% вече са завършили своите практики (ИАПО, 2025).

Интервюираните посочват няколко отчитани ползи, които обясняват високото участие. На първо място, учителите в ПОО отбелязват, че практиките повишават мотивацията и ангажираността на учениците към избраната професионална пътека.

“Ученическите практики повишават мотивацията на учениците дори да идват на редовните часове. Събуждат ги. Намаляват отсъствията и ги мотивират да изберат едно училище пред друго.” - учител по ПОО

На второ място, удължената продължителност на практиките позволява на учениците да придобият пряк опит в реална работна среда, което улеснява прехода от училище към заетост.

“Програмата е много полезна за учениците. Една-две години преди да излязат на пазара на труда, те се сблъскват с реални работодатели. Стипендиите ги стимулират да работят. Някои ученици впоследствие получиха предложения за работа въз основа на стажовете си.” - специалист по ПОО

Освен предвидените ефекти, училищата съобщават, че практиките са укрепили дългосрочните отношения с местни работодатели. На тази основа част от училищата получават обратна връзка от бизнеса за адаптиране на учебното съдържание към местните потребности на пазара на труда.

“Учителите, които наблюдават практиките, посещават предприятията и също учат по този начин. Често разработваме по-напреднали учебни материали съвместно с партньорите си, използвайки контактите, установени чрез ученическите практики.” - специалист по ПОО

В резултат от това, разширяването на ученическите практики представлява уместен отговор на редица ключови предизвикателства пред системата на ПОО в България, включително ниска

ангажираност на учениците, ограничен практически опит в професионалните пътеки и непоследователно сътрудничество между училищата и местните работодатели (вж. Глава 2).

Международните данни показват, че моделът на ученически практики в България следва разпространения европейски подход към ПОО: в повечето държави се предвиждат краткосрочни, организирани от училището практики извън рамките на дуалното обучение. Целта е да се осигури практическо обучение и запознаване с пазара на труда, без да се изисква дългосрочният ангажимент, характерен за чиракуването. Таблица 3.1 представя информация за организацията на подобни практики в държави от ОИСР, включително тяхната продължителност, график и начин на заплащане, като се открояват съществени различия спрямо българския модел. Пример представляват практиките в рамките на училищата тип *technikum* (техникум) в Полша, където учениците преминават от четири до осем седмици практическо обучение, обикновено под формата на блокове в рамките на учебното време или през ваканциите. Тези практики са неплатени, като организацията се осъществява от училищата и местните власти. В международен план се наблюдават няколко общи тенденции:

- **Практиките обикновено са неплатени.** Когато се предоставят малки възнаграждения, те обикновено се финансират от работодателите, а не от държавата.
- **Графикът е организиран така, че да минимизира необходимостта от финансов стимул.** Провеждането на практиките в рамките на учебното време означава, че учениците не се отказват от платена работа или свободно време, което намалява очакванията за компенсация.
- **Обикновено е задължително практиките да бъдат завършвани,** което се обосновава с провеждането им в рамките на редовното задължително учебно време.
- **Централна е ролята на училището.** Училищата организират практиките, гарантират постигането на резултатите от ученето и поддържат връзките с работодателите. Когато е налице централно или европейско финансиране, то обикновено покрива координацията и застраховките, а не директни стипендии за учениците.

Таблица 3.1. Краткосрочни ученически практики в средното ПОО

Държава	Програма	Обичайна продължителност (часове)	Организация (интегрирана или блокова)	Планиране (извън или през учебното време)	Финансово възнаграждение
България	Ученически практики	240	Интегрирана	Извън (учебни дни или ваканции)	Да, 4,50 лв. на час (финансирано от ЕС)
Франция	BAC Pro - PFMP	210-420	Блокова	През	въведена 2023 г. (50-100 евро на седмица)
Италия	PCTO	200-400	Хибридна (интегрирана и блокова)	През	Рядко, малка добавка от работодателя
Нидерландия	MBO ниво 3-4 (BOL track)	200-320	Хибридна (интегрирана и блокова)	През	Понякога малка добавка от работодателя
Полша	Technikum	160-320	Хибридна (интегрирана и блокова)	Извън (училищни ваканции) или през	Рядко, малка добавка от работодателя
Швеция	Gymnasieskola	Приблизително 250	Блокова	През	Не
Великобритания (Англия)	T-Level Industry Placement	315	Гъвкава (интегрирана или блокова)	Извън (училищни ваканции) или през	Не

Източник: Едускол (2025), *Периоди на обучение на работното място (PFMP)*. <https://eduscol.education.fr/666/periodes-de-formation-en-milieu-professionnel-pfmp> (посетено на 29 септември 2025); Министерство на образованието, университетите и научните изследвания (2018), *Курсове за трансверсални умения и кариера: Насоки* <https://www.miur.gov.it/documents/20182/1306025/Linee%2Bguida%2BPC%20TO%2Bcon%2Ballegrati.pdf> (посетено на 29 септември 2025); Вербакел и Канс (2020), *Дългосрочна международна мобилност в стажовете, Доклад за казус*, https://www.cedefop.europa.eu/files/2021-10/nl_country_case_study.pdf (посетено на 29 септември 2025); Сколверкет (2025), *Учене на работното място (WBL)*, <https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/arbetsplatsforlagt-larande-apl> (посетено на 29 септември 2025); Министерство на образованието (2025), *Насоки за провеждане на стажове в индустрията на ниво Т*, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/678a7a302080f65f988bd3a1/T_Level_industry_placement_delivery_guidance.pdf (посетено на 29 септември 2025).

Същественото различие на българския модел е свързано с времевото разпределение и финансирането. Макар 240-часовият формат да попада в типичния диапазон от 200-400 часа, практиките обичайно се провеждат след учебните занятия, в свободното време на учениците, вместо да заместват учебни дни или седмици. Данните от интервютата показват, че този начин на планиране създава очакване за заплащане:

“Без стипендиите не е ясно колко ученици биха участвали. Ако работят, те очакват заплащане.” –
учител по ПОО

Понастоящем финансовите стимули се изплащат със средства по проект, финансиран от ЕС, а участието не е задължително, тъй като часовете са извън официалното разписание. Този дизайн има няколко последствия, отбелязани от заинтересованите страни: участието може да бъде чувствително към продължаването на финансовите стимули, провеждането след учебно време може да влиза в конфликт с платена работа, семейни ангажименти или транспортни ограничения и обхватът на участие може да бъде неравномерен между различни региони и групи ученици.

Като отклонение от обичайните модели на финансиране, устойчивостта на ученическите практики в България поражда притеснения. Макар финансовите стимули да мотивират участието, тяхното неотдавнашно почти удвояване (от 600 лв. на 1 080 лв. за 240-часова практика) създава допълнителен натиск върху публичните бюджети. В рамките на проведените интервюта представители на Министерството и други заинтересовани страни изразяват опасения, че този модел няма да бъде финансово устойчив след приключване на финансирането по линия на ЕС.

Налице са и въпроси, свързани с осъществимостта, някои училища отбелязват, че гарантирането на практика за всеки ученик е предизвикателство, особено в селските райони или в региони с ограничен брой работодатели, които са склонни или в състояние да приемат стажанти. Поради това преминаването към напълно задължителни практики може да се окаже трудно за реализиране.

Раздел 3: Общи констатации от оценката за Дейности 1, 2, 5 и 8 по проекта „Модернизиране на ПОО“

Настоящият раздел разглежда съвместно Дейности 1, 2, 5 и 8 по проекта „Модернизиране на ПОО“, като предоставя цялостна оценка на тяхната уместност, добавена стойност на ЕС и съгласуваност. Разглеждат се следните ключови въпроси за оценка:

- **Уместност:** До каква степен механизмите за сътрудничество, въведени по проекта, са подходящи и целенасочени към засилване на адаптивността на ПОО към пазара на труда? До каква степен въпросникът за мониторинг е уместен за оценка на резултатите и ефективността на тези механизми?
- **Добавена стойност на ЕС:** Каква добавена стойност е донесла подкрепата на ЕС за дизайна и изпълнението на дейностите, насочени към укрепване на механизмите за сътрудничество в системата на ПОО?

- **Съгласуваност:** До каква степен реформите са съгласувани с действащите правни, институционални рамки и политиката, както и с други национални и европейски инициативи?

Общата уместност на Дейности 1, 2, 5 и 8 и свързаните инструменти за мониторинг

По отношение на общата уместност оценката установява, че Дейности 1, 2, 5 и 8 са ясно насочени към засилване на сътрудничеството между системата на ПОО и участниците на пазара на труда, като по този начин адресират редица ключови предизвикателства пред ПОО в България и са съобразени с международните добри практики. В същото време пропуските в информацията за пазара на труда и липсата на координирани механизми за прогнозиране на нуждите от умения ограничават наличната доказателствена база за участниците, ангажирани с актуализиране на учебното съдържание, което води до по-силна зависимост от индивидуална професионална преценка. Въвеждането на въпросник за мониторинг, чрез който Министерството събира данни за оценка на напредъка по целите и очакваните резултати на системно и училищно равнище, представлява положителна стъпка към подобряване на проследяването на изпълнението. Въпреки това настоящият му дизайн все още не позволява пълноценно измерване на въздействието на програмата.

Констатация 21. Чрез укрепване на механизмите за сътрудничество между професионалистите в ПОО и участниците на пазара на труда дейностите могат да допринесат за преодоляване на множество предизвикателства пред ПОО в България (уместност)

Чрез създаване на възможности за структурирано и устойчиво сътрудничество между професионалистите в ПОО и практики от индустрията, работодателски и професионални организации и синдикати, както на системно, така и на училищно ниво, Дейности 1, 2, 5 и 8 предлагат целенасочен отговор на редица трайни предизвикателства в системата на ПОО в България. Сред тях са ограничената съгласуваност на учебното съдържание с потребностите на пазара на труда, недостатъчната практическа насоченост на преподаването и ученето, както и ниската привлекателност на професионалните пътеки (вж. Глава 2).

На първо място, дейностите имат значителен потенциал да повишат съгласуваността между професионалните учебни програми и потребностите на пазара на труда, като осигурят по-голяма адаптивност във времето. Всички интервюирани заинтересовани страни - от учители в ПОО до представители на бизнеса и служители на Министерството, посочват съществуващо разминаване между преподаваното съдържание и уменията, изисквани от работодателите. Това несъответствие не се свежда единствено до остарели учебници или недостиг на оборудване, а отразява по-дълбока структурна ригидност на учебната рамка, която затруднява адаптирането към променящите се изисквания на пазара на труда, особено в динамични сектори като информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и машиностроене.

На системно ниво създаването и използването на многостранни структури, като Секторните съвети на уменията (ССУ) и експертните екипи по стандартите, при преразглеждането на ключови документи може да гарантира, че референтната рамка за ПОО интегрира експертизата и гледните точки на професионалистите в ПОО, практиците от индустрията и други заинтересовани страни. Отвъд жизнения цикъл на проекта, ако ССУ бъдат ефективно институционализирани и ако представителите на индустрията са пълноценно включени и ангажирани, съществува потенциал те да се превърнат в основен механизъм за съвместна работа между системата на ПОО и пазара на труда при оформянето на преподаването и ученето в бъдеще. Това може да включва преглед на прилагането на новите учебни програми, наблюдение на текущите актуализации на различните

компоненти на референтната рамка за ПОО и насърчаване на по-задълбочено сътрудничество на училищно ниво.

На ниво училище Дейности 5 и 8 създават механизми за сътрудничество, като включване на учители-практици и структурирани ученически практики, които обединяват местни работодатели и професионалисти в ПОО и улесняват трансфера на знания с цел подобряване на планирането на курсове и уроци. Учителите в ПОО в България традиционно разполагат с ограничени практически, регулярно достъпни и целево организирани възможности за актуализиране както на педагогическите, така и на техническите си умения, което затруднява прилагането на учебните програми. Интервюираните подчертават, че най-ценният аспект на сътрудничеството между училищата и работодателите е двупосочното учене: учителите получават практически знания от индустрията и бизнеса, а външните практики придобиват разбиране как да подкрепят ученето на учениците.

На второ място, дейностите допринасят за преодоляване на ограничената практическа насоченост на професионалните пътеки, като предоставят повече възможности за практичен подход към преподаването и ученето. Сред интервюираните е налице широко съгласие, че професионалните програми понастоящем са прекалено теоретични и често не осигуряват на учениците уменията, необходими на работното място. Някои професионалисти в ПОО отбелязват също, че съдържанието често е твърде сложно за учениците във втори гимназиален етап, което създава бариери пред ученето и напредъка, особено за ученици с по-ниски академични постижения. Представители на работодателски организации подчертават разминаване между дизайна на учебните програми и реалните изисквания на работните позиции, което намалява готовността на учениците за реална заетост. Работодателите последователно съобщават, че завършилите не притежават необходимите практически умения за начални позиции, особено в технически сектори като електротехника, транспорт и туризъм.

“Връзката между теоретичните знания и практиката е слаба - учениците не могат да приложат наученото в реална работна среда.” - представител на работодателска организация

Силната значимост на Дейности 1, 2, 5 и 8 показва, че проектът е бил добре концептуализиран още в началото от Управляващия орган. Включването на системни реформи в ПОО в обхвата на Дейности 1 и 2, финансирани от ЕС не е било прилагано преди в България. Въпреки това тяхната съответствие спрямо основните предизвикателства в българския контекст предоставя убедителна обосновка за включването им.

Констатация 22. Проектът не адресира ключови проблеми в инфраструктурата от данни за ПОО, което може да ограничи сътрудничеството на системно равнище (уместност)

В рамките на интервютата представители на бизнеса и социалните партньори посочват липсата на координирана система за мониторинг на пазара на труда и прогнозиране на потребностите от умения като съществено ограничение на планираните реформи в ПОО. Макар проектът да засилва участието на работодателите в преразглеждането на референтната рамка, отсъствието на структурирани процеси за събиране, анализ и използване на данни за пазара на труда ограничава доказателствената база, която следва да насочва актуализациите на учебното съдържание и други реформи в ПОО. Няколко заинтересовани страни подчертават липсата на интегрирана система, която да обединява съществуващите източници на данни и да ги включва в редовните цикли на планиране в ПОО, като съществен пропуск в дизайна на проекта „Модернизиране на ПОО“.

България вече разполага с редица полезни източници на информация за пазара на труда, включително анализите и прогнозите за развитието на пазара на труда на Министерството на труда и социалната политика, анкетите сред работодатели на Агенцията по заетостта, както и секторни

инструменти като MyCompetence) (Cedefop, 2019; МТСП, 2025; MyCompetence, 2025). Въпреки това част от заинтересованите страни посочват съществени пропуски, някои данни са непълни или непредставителни, нивото на участие в проучвания е ниско, а информацията от различните източници не се комбинира систематично. Практици от индустрията отбелязват също, че прогнозирането на потребностите от умения често се третира като техническо допълнение, а не като основен елемент на система за ПОО, ориентирана към търсенето. В резултат тези данни не се използват последователно при планиране на приема, актуализиране на учебните програми или предоставяне на насоки към училищата.

“Всичко е на проектен принцип; няма устойчива междуинституционална система, която да захранва образователното планиране с данни за пазара на труда.” - представител на работодателска организация

При липсата на координирана и интегрирана система за информация за уменията, която да обвързва данните с редовните петгодишни цикли на планиране, създателите на политики не могат надеждно да предвиждат възникващи потребности от умения, да адаптират предлагането на обучение спрямо търсенето или да актуализират учебните програми в съответствие с развитието на индустрията. Макар създаването на Секторните съвети на уменията (ССУ) да предоставя специализиран многостранен форум за обсъждане на тези въпроси, при липса на надеждни и изчерпателни данни подобни дискусии се основават предимно на експертизата и ангажираността на членовете на ССУ, които могат да варират. Съществува риск, че въпреки участието на представители на пазара на труда, план-приемът ще продължи да не отразява в достатъчна степен потребностите на икономиката, учебните програми в някои области ще запазят остарели възприятия, а ресурсите за обучение на учители и инфраструктура могат да бъдат разпределяни неефективно.

Предвид мащаба на реформите в ПОО, въведени в рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“, интегрирането на допълнителни усилия за преодоляване на слабостите в инфраструктурата от данни може да не е било осъществимо в рамките на настоящия програмен период. Въпреки това е важно да се оцени до каква степен тези слабости представляват пречка за ефективността на планираните реформи. Това може да подпомогне обсъжданията относно разработването на подобни инициативи в следващите програмни периоди или в рамките на национално финансирани реформи.

Констатация 23. Въвеждането на въпросник за мониторинг подобрява проследяването на изпълнението, но настоящият му дизайн не позволява пълноценна оценка на ефектите върху бенефициентите на училищно ниво или на резултатите на системно равнище (уместност)

Изпълнителната агенция използва въпросник за мониторинг на проекта „Модернизиране на ПОО“ с цел проследяване на напредъка по изпълнението. Оценката установява, че като цяло инструментът е полезен за проследяване на дейностите, но разширяването на неговия обхват, включването на индикатори, ориентирани към резултатите, въз основа на ясно формулирана теория на промяната, както и усъвършенстването на техническите му характеристики биха засилили отчетността и биха подпомогнали ученето както на училищно, така и на системно равнище. Понастоящем въпросникът се фокусира предимно върху документиране на извършените действия, а не върху това каква промяна е настъпила в резултат от тях. Събирането на данни за настъпилите промени и факторите, които ги обуславят, би могло да превърне инструмента в по-практичен механизъм за оценка на напредъка спрямо по-големите цели на програмата и за ефективното използване на ресурсите. Относимите въпроси ще бъдат разгледани по-подробно в предстоящ доклад на ОИСР относно подкрепа на практиките по оценяване (ОИСР, 2026). Екипът за оценка идентифицира следните проблеми, свързани с дизайна:

- **Индикаторите са насочени към дейности, а не към резултати.** Въпросите за мониторинг са разработени основно с цел проследяване на процедурни стъпки, като около 80% от индикаторите представляват показатели за изпълнение (вж. Приложение Б). Сред тях са броят на предложенията, внесени от ССУ до Министерството за промени в Списъка на професиите за ПОО – например за премахване или актуализиране на професии и специалности, както и броят на одобрените предложения. Индикатор като „брой предложени за актуализация на професии“ отразява административен напредък, но не показва дали актуализираните стандарти подобряват преподаването и ученето. За сравнение, индикатор като „брой учебни часове, проведени по актуализирани учебни програми“ би представлявал по-информативен междинен резултат, тъй като измерва не само прекия продукт на Дейности 1 и 2 (актуализирани учебни програми), но и степента, в която те са достигнали до ежедневната преподавателска практика. Въпреки това, междинният резултат не е самоцел. В крайна сметка, въздействието ще се оценява въз основа на крайните резултати, т.е. резултати, измерващи напредъка към целите на програмата, като например постиженията на учениците в ученето и възприятията на работодателите за уменията на завършилите.

Настоящата рамка включва и някои елементи, ориентирани към резултатите, като проследяване на средните резултати от държавните зрелостни изпити през различни учебни години. Макар това да е важна стъпка към отчитане на крайни резултати на системно равнище, за някои дейности връзката между продуктите и резултатите остава частично дефинирана. Междинният резултат обаче не е самоцел. В крайна сметка напредъкът към изпълнение на целите на програмата следва да се оценява чрез комбиниране на различни източници на доказателства, включително подобрения в резултатите на учениците (например тенденции в средните резултати от държавните зрелостни изпити по професионални предмети) и възприятията на работодателите относно уменията на завършилите. Подобен комбиниран подход е необходим, тъй като нито един индикатор – особено изпитните резултати – не може самостоятелно да обхване пълния спектър от професионални умения, към които е насочена програмата.

В идеалния случай изборът на индикатори за изпълнение, междинни и крайни резултати следва да бъде обвързан с ясно формулирана теория на промяната (вж. Фигура 2.4, адаптирана към конкретните дейности), която очертава предполагаемите причинно-следствени връзки между проектните дейности и по-големите програмни и национални цели (вж. ОИСП (2026)).

- **Използването на абсолютни стойности ограничава съпоставимостта между училищата на системно равнище.** Въпросникът отчита показатели като „брой учебни часове, проведени по актуализирани учебни програми“ или „брой ученици, задържани в образователната система“ като абсолютни стойности на училищно равнище. Макар това да е полезно за вътрешно проследяване, при анализ на равнище, област или система този подход облагодетелства по-големите училища, които по естествен начин ще докладват по-високи стойности, независимо от действителния напредък. Това затруднява идентифицирането на училища, които постигат пропорционално по-големи подобрения, както и на тези, които се нуждаят от целенасочена подкрепа. Последователното представяне на индикаторите като дялове или проценти, като например дял на актуализираните часове или процент на задържаните ученици – както се прави в момента за малък брой показатели – би могло да даде по-ясна представа за тенденциите в представянето в различен контекст и във времето.
- **Ограничен обхват спрямо мащаба на проекта „Модернизиране на ПОО“.** Проектът включва девет основни дейности, докато настоящият въпросник за мониторинг съдържа само седем въпроса, което означава, че не обхваща пълноценно редица компоненти. Въпреки че е вероятно по-подробното проследяване да се осъществява чрез технически и

финансови отчети, самият въпросник не измерва ключови междинни или крайни резултати, които биха демонстрирали напредъка по всяка дейност. За всяка дейност следва да бъде идентифицирано поне едно съществено измерение, по което се очаква промяна. Някои области на резултатите, като например възприятията на работодателите относно уменията на завършилите, са по своята същност хоризонтални. Други обаче са специфични за отделни дейности. Например по Дейност 9 (информационни кампании за повишаване на привлекателността на ПОО) въпросникът би могъл да проследява възприятията на учениците за ПОО и дела на учениците, които посочват ПОО като първи избор.

Добавена стойност на ЕС и вътрешна и външна съгласуваност на проекта „Модернизиране на ПОО“

Оценката показва, че подкрепата от ЕС дава възможност проектът „Модернизиране на ПОО“ да реализира реформи с обхват и мащаб, които не биха били осъществими единствено с национално финансиране. В същото време целите и дизайнът на проекта са съгласувани със стратегическите приоритети на България и със съответните политики както на национално, така и на европейско равнище.

Констатация 24. Подкрепата от ЕС позволява безпрецедентен мащаб и темп на реформи, което може да улесни постигането на по-голяма последователност и съгласуваност между професионалните пътеки (добавена стойност на ЕС)

Мащабът на системните реформи, въведени в рамките на проекта „Модернизиране на ПОО“, е безпрецедентен. Паралелното преразглеждане на 150 държавни образователни стандарта създава интензивност на реформата, която заинтересованите страни определят като несравнима с предходни национални усилия, при които обичайно се подкрепя актуализиране на един или два стандарта годишно. Например Националната програма 14 „Професионално образование и обучение“ (2023 г.), насочена към оценяването и съгласуването на учебните програми с потребностите на индустрията в пилотен мащаб, разполага със сравнително ограничен бюджет от 1,6 млн. лв. и обхваща малък брой училища (Сандерва, 2023). Модернизирането Проектът „Модернизиране на ПОО“ надгражда това, като интегрира реформата на учебното съдържание в по-широка системна трансформация. Други национални програми, които понастоящем са насочени към ПОО, обичайно финансират обновяване на инфраструктурата или конкурси за ученици по професии, а не системни реформи на съдържанието, стандартите и квалификациите. В този смисъл подкрепата от ЕС допринася за запълването на съществена празнина в политиката по отношение на капацитета на България за реформиране на ПОО.

“Това е единственият проект, който цели цялостна промяна на образователното съдържание, професиите и [държавните образователни] стандартите на национално равнище. Националното финансиране е насочено основно към подобряване на материалната база и средата в училищата.”
- екип за управление на проекта

Освен мащаба, впечатляваща е и широтата на обхвата на проекта. Подкрепата от ЕС позволява едновременно преразглеждане на пет ключови компонента на референтната рамка за ПОО: Списъка на професиите за ПОО; Държавните образователни стандарти; националните изпитни програми; учебните програми; компетентностните профили на учителите. Този интегриран подход подпомага изграждането на по-структурирана и съгласувана система на ПОО, като гарантира, че съдържанието на обучението (учебните програми), начинът на оценяване (изпитните програми) и компетентностите на учителите са взаимно съгласувани и отговарят на квалификациите, предвидени в Списъка на професиите. Той отразява разбирането, че реформата на учебното съдържание изисква координация между квалификациите, оценяването и стандартите за преподаване. Няколко интервюирани подчертават, че „Модернизиране на ПОО“ е единствената

инициатива, която едновременно преразглежда Списъка на професиите и ДОС, което допълнително потвърждава добавената стойност на подкрепата от ЕС.

Освен това чрез Дейност 8 проектът продължава и разширява ученическите практики, стартирани в предходния програмен период (2014-2021 г.). Ученици, учители и предприятия оценяват високо тези практики като средство за свързване на обучението в класната стая с опита в реална работна среда (ИИО, 2024). Предходни оценки показват, че те допринасят за развитието на широк спектър от умения - професионални, междуличностни и свързани с безопасността и улесняват прехода от образование към заетост (ИИО, 2024). В същото време те изискват значителни ресурси, тъй като включват финансово възнаграждение за участващите ученици. Включването им в настоящия програмен период с увеличен бюджет позволява разширяване на обхвата и продължаване на усилията за осигуряване на по-широк достъп на учениците от ПОО до обучение чрез работа.

Въпреки това доказателствата за добавената стойност на ЕС поставят въпроси относно устойчивостта на реформите след края на текущия програмен период. По отношение на мащабната реформа на учебното съдържание е по-малко вероятно България да се нуждае от аналогична цялостна актуализация в бъдеще. Необходими ще бъдат редовни прегледи и периодични актуализации, но те не изискват едновременно и мащабно изпълнение и поради това биха могли по-лесно да бъдат интегрирани в рамките на национално финансиране. Други елементи обаче - като участието на ССУ и прилагането на 240-часовите ученически практики - следва да бъдат запазени и след края на програмния период, ако се цели постигане на устойчиво въздействие върху системата.

Констатация 25. Проектът е съгласуван с предходни и текущи инициативи в ПОО в рамките на Програма „Образование“, с националните стратегически приоритети и с европейските политики (съгласуваност)

Проектът „Модернизиране на ПОО“ е една от трите основни операции по Програма „Образование“ 2021-2027, насочени към повишаване на качеството и уместността на ПОО спрямо пазара на труда в България (вж. Таблица 3.2). Оценката установява, че трите операции са взаимно допълващи се, като адресират сходни области на интервенция чрез различни, но взаимосвързани подходи. Те функционират в рамките на обща стратегическа визия за съгласуване на професионалното образование с динамиката на пазара на труда.

Трите операции целят засилване на ангажираността на работодателите, но на различни равнища в системата на ПОО. „Модернизиране на ПОО“ въвежда реформи на системно равнище чрез преразглеждане на Списъка на професиите за ПОО, държавните образователни стандарти (ДОС), националните изпитни програми и учебните програми. Структурираното сътрудничество между образованието и работодателите, осъществявано чрез Секторните съвети на уменията (ССУ) и назначените експертни екипи, участва в оформянето на тези компоненти на референтната рамка за ПОО. За разлика от това, операцията „Развитие на дуалната система на обучение в ПОО“ (наричана по-нататък Дуално ПОО) е насочена към ангажираността на работодателите на етапа на реализация на обучението, като предприятията съвместно осъществяват обучението в рамките на модел, основан на пробно стажуване и чиракуване (по-подробен анализ на Дуално ПОО ще бъде предмет на последващи оценки през 2026/2027 г.). Операцията „Подкрепа за Центровете за високи постижения в ПОО“ цели укрепване на мрежата от доставчици на ПОО чрез трансформиране на 28 избрани училища (по едно във всяка област) в центрове за иновации и споделяне на знания. Те насърчават сътрудничеството между образованието, научноизследователските организации и бизнеса с цел изграждане на капацитет за системно подобрене във времето. Следователно тези две операции действат предимно на областно, секторно и училищно равнище.

Таблица 3.2. „Модернизиране на ПОО“ има ключова роля сред реформите в професионалното образование по Програма „Образование“, като въвежда системни промени, които ще насочват цялата система на ПОО

Сравнителен преглед на операциите в ПОО по Приоритет 3 на Програма „Образование“ 2021-2027

Операция	Модернизиране на ПОО	Развитие на дуалната система на обучение в ПОО	Подкрепа за Центровете за високи постижения в ПОО
Основни дейности	• Преразглеждане на Списъка на професиите, ДОС, националните изпитни програми и учебните програми с цел по-добро съгласуване с потребностите на пазара на труда. • Разработване на възможности за обучение на учители и практики от индустрията за улесняване на трансфера на знания на местно равнище. • Предоставяне на шестмесечни ученически практики в реална работна среда.	• Разширяване на модела на чиракуване, при който учениците редуват обучение в училище и при работодател. • Пряко включване на работодатели в преподаването и съвместната реализация на професионални програми.	• Превръщане на избрани институции за ПОО в центрове за иновации. • Осигуряване на разширено обучение на учители и разработване и разпространение на нови методи на преподаване. • Изграждане на местни партньорства между училища, бизнес и университети. • Въвеждане на проследяване на завършилите в Центровете чрез националната рамка за индикатори за качество и анкети. • Подкрепа за сътрудничество и обмен с други центрове за високи постижения и европейски мрежи.
Обхват	Системно и училищно равнище	Браншово и училищно равнище	Областно, браншово и училищно равнище
Дял от общия бюджет (%)	4.8%	4.6%	3.8%

Източник: ИАПО (2024), Програма „Образование“ 2021-2027, <https://sf.mon.bg/?go=page&pagelid=364> (посетено на 30 септември 2025).

Когато съществуват потенциални припокривания, например между разширяването на ученическите практики по „Модернизиране на ПОО“ и разширяването на комбинирани училищно-работни програми по Дуално ПОО - е налице ясно разграничение: учениците в дуална форма не участват в ученически практики и обратно. Въпреки това съществува потенциал за по-силни синергии между проектите по трите операции. Както Центровете за високи постижения, така и Дуалното ПОО въвеждат механизми за сътрудничество на училищно равнище, които могат да надграждат и подкрепят усилията по „Модернизиране на ПОО“. В бъдеще би могла да се обмисли ролята на Секторните съвети на уменията в подкрепа на тези инициативи, особено чрез насърчаване на по-активно участие на местните работодатели.

В сравнение с предходния програмен период (Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020 г.), който в областта на ПОО е насочен основно към разширяване на дуалното обучение и повишаване на практическите умения чрез обучение в реална работна среда (ИАПО, 2020; 2016; 2020), Програма „Образование“ бележи ясно изместване на фокуса. Чрез преразглеждане на референтната рамка, върху която се основава цялата система на ПОО, проектът цели създаване на условия за устойчиво повишаване на качеството, а не само за краткосрочно увеличаване на участието. Времевият контекст на тези реформи отразява по-широките икономически предизвикателства пред България и необходимостта от съгласуване на професионалното образование с концепцията за Индустрия 5.0 и целите на ЕС, свързани с двойния преход (дигитален и зелен) - ключови за гарантиране на конкурентоспособността на работната сила в бързо променяща се икономика. Настоящата междинна оценка не разглежда обучението по дигитални и зелени умения, реализирано по Дейност 6 на „Модернизиране на ПОО“; този въпрос ще бъде анализиран в окончателната оценка в края на програмния период. Въпреки това при преразглеждането на Списъка на професиите и разработването на компетентностните профили на

учителите България поставя ясен акцент върху развитието на зелени и дигитални умения, което показва съгласуваност между проекта и националните, и европейските стратегически приоритети.

Оценката установява, че „Модернизиране на ПОО“ е съгласуван с националните политики. Дейностите пряко допринасят за изпълнението на Приоритетна област 7 от Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030 г.), която цели повишаване на качеството на ПОО и засилване на неговата адаптивност към потребностите на пазара на труда, особено в контекста на дигиталния и зеления преход (Министерство на образованието и науката, 2025). Преразглеждането на референтната рамка отразява стремежа на Стратегическата рамка за по-силна съгласуваност с пазара на труда и за по-гъвкаво предлагане на ПОО в отговор на променящото се търсене. Разработването на компетентностни профили на учителите и свързаните с тях обучения в нововъзникващи професии отговарят на акцента на Рамката върху подготовката на обучаваните лица за професиите на бъдещето.

На европейско ниво проектът е съгласуван с основните принципи на Препоръката на Съвета относно професионалното образование и обучение за устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и устойчивост (2020 г.) и с Оснабрюкската декларация за ПОО (2020 г.), като тези принципи се интегрират директно в прилагането на национално ниво (Европейски съюз, 2020; Cedefop, 2020). Това включва укрепване на способността на системата да се адаптира към промените на пазара на труда чрез създаването на Секторните съвети на уменията, които надграждат ад хок консултациите и въвеждат по-устойчив механизъм за обмен на информация за нуждите от умения. Също така проектът включва усилия за повишаване на привлекателността на ПОО сред учениците и техните родители чрез модернизиране на съдържанието и подходите. Например преразглеждането на държавните образователни стандарти цели предоставяне на по-пригодно учебно съдържание, а по-тясното сътрудничество между училищата и работодателите, както и разширяването на обучението в реална работна среда, имат за цел да осигурят на учениците по-смислен практически опит със съвременни методи и работна среда (Европейска комисия, 2022).

Източници

- Cedefop. (2009). *Рамка на компетенциите за професиите в професионалното образование и обучение: Наръчник*. Publications Office of the European Union, Люксембург. Изтеглено на 8 July 2025 г. от https://www.cedefop.europa.eu/files/111332_Competence_framework_for_VET_professions.pdf
- Cedefop. (2017). *Определяне, формулиране и прилагане на резултатите от ученето: Европейско ръководство*. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. Изтеглено на 8 July 2025 г. от https://www.cedefop.europa.eu/files/4156_en.pdf
- Cedefop. (2019). *Анализи и прогнози за развитието на пазара на труда в България* Уеб портал. Изтеглено на 18 9 2025 г. от <https://www.cedefop.europa.eu/en/print/pdf/node/150872>
- Cedefop. (2020). *Декларация от Оснабрюк относно професионалното образование и обучение като фактор за възстановяване и справедлив преход към цифрова и зелена икономика*. Извлечено от https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf
- Cedefop. (2021). *Преглед и подновяване на квалификациите – към методологии за анализ и сравнение на резултатите от обучението*. Служба за публикуване. doi:<https://data.europa.eu/doi/10.2801/615021>
- Cedefop. (2022). *Учители и обучители в един променящ се свят: Изграждане на компетенции за*

- приобщаващо, екологично и дигитализирано професионално образование и обучение.*
Люксембург: Люксембург: Служба за публикации. doi:<http://data.europa.eu/doi/10.2801/53769>
- Cedefop. (2023). *Бъдещето на професионалното образование и обучение в Европа: Обобщаващ доклад*. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. Изтеглено на 8 July 2025 г. от https://www.cedefop.europa.eu/files/3094_en.pdf
- Cedefop. (2024). *Секторни съвети за умения (SSC) в Унгария*. Изтеглено на 8 July 2025 г. от CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/timeline-vet-policies-europe/search/28277>
- Cedefop/ETF/ILO. (2016). *Използване на информация за пазара на труда: Ръководство за прогнозиране и съпоставяне на умения и работни места – Том I*. Publications Office of the European Union, Люксембург. Изтеглено на 8 July 2025 г. от https://www.cedefop.europa.eu/files/2215_en.pdf
- Cedefop/European Commission/ETF/ILO/OECD/UNESCO. (2021). *Перспективи за политиката и практиката: Използване на потенциала на големите данни за политиката в областта на уменията*. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. Изтеглено на 8 July 2025 г. от <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2229>
- DEWR. (2025). Съвети по заетост и умения. Изтеглено на 25 9 2025 г. от <https://www.dewr.gov.au/skills-reform/jobs-and-skills-councils>
- Essenscia. (2024). Дуално преподаване . Изтеглено на 25 9 2025 г. от <https://www.essenscia.be/duaal-lesgeven/>
- EU KOSVET. (2011). *Разработване и проверка на професионални стандарти*. Извлечено от https://wba4wbl.com/wp-content/uploads/2018/07/KS-developing_and_verifying_occupational_standards.pdf
- IHK. (2025). Отпуск за одитори. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://www.ihk.de/rhein-neckar/ausbildung-weiterbildung/ihk-pruefer/freistellung-pruefer-4656068>
- Ministry of Education and Science. (2024). *Списък на класираните кандидати за участие в Секторните съвети на уменията по BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизация на професионалното образование и обучение“, финансиран по Програма „Образование“ 2021 - 2027*. unpublished.
- MyCompetence. (2025). За MyCompetence. Изтеглено на 18 9 2025 г. от <https://mycompetence.bg/en/static/1>
- OECD. (2020). *Интегриране на отговорното бизнес поведение в обществените поръчки*. OECD Publishing, Париж. . Извлечено от <https://doi.org/10.1787/02682b01-en>.
- Skills England. (2025). Как работят „trailblazer“ групите, за да подпомагат разработването на професионални (професионално-квалификационни) стандарти за практики. *Guidance: Group of Persons (Trailblazer groups)*. Изтеглено на 25 9 2025 г. от <https://www.gov.uk/guidance/group-of-persons-trailblazer-groups>
- Todofp. (2025). In-company training/FCT and intermodular project. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://todofp.es/sobre-fp/formacion-centros-trabajo.html>
- Брейнпорт Ейндховен . (2025). Хибридни учители в Брейнпорт Ейндховен. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://brainporteindhoven.com/en/education/hybrid-teachers-in-brainport-eindhoven>
- Брейнпорт Ейндховен. (2019). Пилотен проект „Хибридни технологични преподаватели Брейнпорт Ейндховен“ [Information Flyer – Pilot Hybrid Tech Teachers Brainport Eindhoven]. *Eindhoven: Brainport Development*. Изтеглено на 29 9 2025 г. от https://www.hybridedocent.nl/wp-content/uploads/sites/30/2021/12/Informatieflyer_Pilot_Hybride_Tech_Docenten_Brainport_Eindhoven.pdf
- Вербакел, Д., & Канс, К. (2020). Дългосрочна международна мобилност в стажовете. Изтеглено на 25 9 2025 г. от https://www.cedefop.europa.eu/files/2021-10/nl_country_case_study.pdf

- Гътри, К., Норфолк-Бийдл, А., Перико Е. Сантос, А. В., Хендерсън, К., Роукинс, К., Фордъм, Е., & Ли, Р. (2022). Прегледи на ОИСР за оценяване и оценка в образованието: България. От *Прегледи на ОИСР за оценяване и оценка в образованието*. Издателство на ОИСР, Париж. doi:<https://doi.org/10.1787/57f2fb43-en>
- Европейска комисия. (2022). *Професионално образование и обучение: умения за днес и за бъдещето*. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. Извлечено от <https://op.europa.eu/webpub/empl/VET-skills-for-today-and-future/pdf/KE0621179ENN.pdf>
- Европейска комисия. (2023). Холандия беше домакин на шестнадесетата EQAVET партньорска проверка относно участието на учениците и ролята на учителите в подобряването на качеството в професионалното образование и обучение в горния гимназиален етап. Изтеглено на 25 11 2025 г. от <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1536&furtherNews=yes&newsId=10549>
- Европейска фондация за обучение. (2017). *Организиране за по-добри квалификации: инструментариум*. European Training Foundation, Торино. Изтеглено на 8 July 2025 г. от <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/getting-organised-better-qualifications-toolkit>
- Европейски съюз. (2009). Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. относно създаването на Европейска референтна рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение (EQAVET). Официален вестник на Европейския съюз. Извлечено от [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708(01))
- Европейски съюз. (2020). *Препоръка на Съвета от 24 ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение (ПОО) за устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и устойчивост 2020/C 417/01*. Служба за публикации на Европейския съюз. Извлечено от <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/08b9af27-3465-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>
- Едускол. (2025). Периоди на обучение на работното място (PFMP). Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://eduscol.education.fr/666/periodes-de-formation-en-milieu-professionnel-pfmp>
- ИАПО. (2016). Проект BG05M2OP001-2.006-0001 "Ученически практики - Фаза 1". Изтеглено на 12 12 2025 г. от <https://sf.mon.bg/?go=projects&p=detail&projectId=59>
- ИАПО. (2020). Проект BG05M2OP001-2.014-0001 "Подкрепа за дуалната образователна система". Изтеглено на 12 12 2025 г. от <https://sf.mon.bg/?go=projects&p=detail&projectId=64>
- ИАПО. (2020). Проект BG05M2OP001-2.015-0001 "Ученически практики – 2". Изтеглено на 12 12 2025 г. от <https://upraktiki.mon.bg/>
- ИАПО. (2024). *Методология за оценяване (за подбора на експертни екипи за разработване на Държавни образователни стандарти)*.
- ИАПО. (2024). Програма Образование 2021-2027. Изтеглено на 30 9 2025 г. от <https://sf.mon.bg/?go=page&pageId=364>
- ИАПО. (2025). *Договор № NBG05SFP001-3.001-0001-C02, Технически доклад № 6*. непубликувано.
- ИИО. (2024). *Резултати от проучване, проведено сред студенти, преподаватели, представители на бизнеса и науката, както и работодатели, които са участвали в дейностите по проекта „Студентски практики – 2“*. Институт за изследвания в образованието.
- Институт за чиракуване. (2017). Как да...“ ръководим работодателски групи. Изтеглено на 25 9 2025 г. от https://skillsengland.education.gov.uk/media/1033/how_to_guide_for_trailblazers_-_v2.pdf
- Комин, П., & Лян, С. (30 June 2025 г.). Ангажиране на индустрията в ПОО и развитието на умения. *Skills 4 Dev*(Issue 15). Изтеглено на 12 September 2025 г. от

- <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099813506302531163>
- Кооп-Спор, Е., Туннисен, М., Вос, М., & Кинта, К. (2020). Улесняване на работата на хибридни учители в средното и професионалното образование: проучване на факторите за успех, инструментите и правните рамки . *Eindhoven: Fontys Hogeschool HRM en Toegepaste Psychologie*. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://www.fontys.nl/Nieuws/Rapportage-faciliteren-van-hybride-docenten-binnen-het-VO-en-MBO.htm>
- Международен отдел по труда. (2021). *Наръчник с ресурси за секторните съвети по умения*. Разработено от отдела на МОТ за умения и заетост. Извлечено от https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_818528.pdf
- Министерски съвет. (2019). *Функционален анализ на секторната политика „Професионално образование и обучение“*. Изтеглено на 1 10 2025 г. от <https://www.strategy.bg/Publications/View.aspx?lang=bg-BG&Id=269>
- Министерски съвет. (2024). Закон за професионалното образование и обучение. Изтеглено на 27 11 2025 г. от https://www.navet.government.bg/bg/media/ciela-norms_2134673921_42.pdf
- Министерство на образованието . (2025). Насоки за провеждане на стажове в индустрията на ниво Т. Изтеглено на 29 9 2025 г. от https://assets.publishing.service.gov.uk/media/678a7a302080f65f988bd3a1/T_Level_industry_placement_delivery_guidance.pdf
- Министерство на образованието и науката. (2019). Ordinance No. 15 of July 22, 2019 of the status and professional development of teachers, principals, and other educational specialists. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://ruo-sofia-grad.com/wp-content/uploads/2019/08/%D0%9D%D0%90%D0%A0%D0%95%D0%94%D0%91%D0%90-%E2%84%96-15-%D0%9E%D0%A2-22.07.2019-%D0%B3-%D0%B7%D0%B0-%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%83%D1%82%D0%B0-%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D0%B8%D0%BE%D>
- Министерство на образованието и науката. (2023). *Guidelines for the implementation of project activities BG05SFPR001-3.001-0001 “Modernisation of Vocational education and training”*.
- Министерство на образованието и науката. (2023). Покана за участие в процедура за подбор на секторни съвети за умения. От BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“. непубликувано.
- Министерство на образованието и науката. (2024). List of Professions for Vocational Education and Training 2024. Изтеглено на 25 9 2025 г. от https://ecvet.hrdc.bg/wp-content/uploads/2024/06/sppoo_2024-28062024.pdf
- Министерство на образованието и науката. (2025). *Насоки за организиране и координиране на разработването на примерни учебни програми и учебни планове за професиите от програмата за професионално образование -2024 в рамките на проекта „Модернизация на професионалното образование и обучение“*. непубликувано.
- Министерство на образованието и науката. (2025). План за действие за 2025-2027 г.: Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030 г.). Изтеглено на 5 8 2025 г. от <https://www.strategy.bg/strategicdocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1399>
- Министерство на образованието и науката. (2025). Проект BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизация на професионалното образование и обучение“ – напредък по проекта към 31.08.2025 г. (данни от Системата за информация за проекти – кумулативни). Изтеглено на 26 11 2025 г. от <https://www.mon.bg/dokumentatsiya/programi-i-proekti/upravlenie-i-izpalnenie-na-proekti-po-programa-obrazovanie-2021-2027/proekt-modernizirane-na-profesionalnoto->

obrazovanie-i-obuchenie/

Министерство на образованието и науката. (2025). *Състав на секторните съвети за умения*. непубликувано.

Министерство на образованието, университетите и научните изследвания. (2018). Курсове за трансверсални умения и кариера: Насоки . Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://www.miur.gov.it/documents/20182/1306025/Linee%2Bguida%2BPCSTO%2Bcon%2Blegati.pdf>

МТСП. (2025). Анализи и прогнози за развитието на пазара на труда в България. Изтеглено на 18 9 2025 г. от <https://www.mlsp.government.bg/pazar-na-truda>

НАПОО. (2025). *Методически насоки за разработване на държавните образователни стандарти за придобиването на квалификации в професиите*.

НАПОО. (2025). *Методически насоки за разработване на държавните образователни стандарти за придобиването на квалификации в професиите*.

Новозеландска агенция за квалификации . (2025). Осигуряване на национална съгласуваност на резултатите от завършилите висше образование. Изтеглено на 25 9 2025 г. от <https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/quality-assurance/consistency/>

Новозеландска агенция за квалификации . (2025). Списък на квалификациите и микросертификатите и оперативни правила 2025. Изтеглено на 25 9 2025 г. от <https://www2.nzqa.govt.nz/assets/About-us/Our-rules-fees-and-policies/NZQA-Rules/2025/Qualification-and-Micro-credential-Listing-and-Operational-Rules-2025-signed.pdf>

ОИСР. (2010). Обучение за работа. От *Синтезен доклад на ОИСР за професионалното образование и обучение*. Извлечено от https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2010/08/learning-for-jobs_g1g103ea/9789264087460-en.pdf

ОИСР. (2013). Синергия за по-добро учене: Международна перспектива за оценяване и оценка. От *Прегледи на ОИСР за оценяване и оценка в образованието*. Издателство на ОИСР, Париж. Извлечено от https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2013/04/synergies-for-better-learning_g1g274ba/9789264190658-en.pdf

ОИСР. (2018). МСП в обществените поръчки: практики и стратегии за споделени ползи. In *Прегледи на публичното управление на ОИСР* . OECD Publishing, Париж. . doi:10.1787/9789264307476-en

ОИСР. (2020). Засилване на управлението на системите за умения: Поуки от шест държави от ОИСР. In *Изследвания на ОИСР за уменията*. Издателство на ОИСР, Париж. doi:10.1787/3a4bb6ea-en

ОИСР. (2021). Учители и лидери в професионалното образование и обучение. In *Прегледи на ОИСР на професионалното образование и обучение*. Издателство на ОИСР, Париж. doi:10.1787/59d4fbb1-en

ОИСР. (2023). Изграждане на системи за професионално образование и обучение, подготвени за бъдещето. In *Прегледи на професионалното образование и обучение на ОИСР*. OECD Publishing, Париж. doi:10.1787/28551a79-en

ОИСР. (2024). Управление на избора, съгласуваността и специализацията в горното средно образование. In *OECD Education Spotlights*. OECD Publishing, Paris. doi:10.1787/4a278519-en

ОИСР. (2025). Междинна оценка на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“: проучване сред Секторните съвети по умения. От *Подкрепа от ОИСР за оценъчния план на българската програма „Образование“ 2021–2027*. непубликуван

документ.

ОИСР. (2026). *Подкрепа на практиките за оценяване в тематичните области на програмата „Образование“ на България за периода 2021–2027 г. (работно заглавие)*. Париж: Издателство на ОИСР.

Сандерва, Ц. (2023). Национална програма „Професионално образование и обучение“ – 2023 г. Изтеглено на 15 7 2025 г. от <https://eufunds.media/2023/07/27/natsionalna-programa-profesionalno-obrazovanie-i-obuchenie-2023-g/>

Световна банка. (2015). *Средно професионално образование: международен опит – окончателен доклад*. Извлечено от <https://documents1.worldbank.org/curated/en/470241468000264353/pdf/103893-WP-P145371-PUBLIC-Vocational-Education-Report-Final.pdf>

Световна банка. (2022). *Изграждане на отзивчива и устойчива система за професионално образование и обучение в Бенин*. Извлечено от <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099045005272244788/pdf/P175550028ec1402909345001975530e7ab.pdf>

Сколверкет. (2025). Учене на работното място (WBL). Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/arbetsplatsforlagt-larande-apl>

Фондация за образование и обучение. (2025). Информация за индустрията. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://www.et-foundation.co.uk/professional-development/t-levels/industry-insights/>

Фондацията за сътрудничество в професионалното образование, обучение и пазара на труда . (2025). Дейности. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://www.s-bb.nl/activiteiten/>

Фонтис. (2025). Хибридният монитор на учителите по технологии. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://www.fontys.nl/Onderzoek/Dynamische-talentinterventies/De-hybride-tech-docent-monitor.htm>

Шипер, Т., Ридер, М., Корнет, А., Корпорал, С., Вос, М., Хееркес, Р., & Оенема, В. (2021). *Хибридни професионалисти в областта на технологиите: към силна връзка между техническото професионално образование и техническия бизнес свят*. Изтеглено на 29 9 2025 г. от Университет по приложни науки „Уиндесхайм“: <https://www.windesheim.nl/onderzoekspublicaties/hybride-professionals-in-de-techniek-naar-een-sterke-verbinding?uc=1>

Щат Мисури . (2018). Заглавие XI Образование и библиотеки. Изтеглено на 29 9 2025 г. от <https://revisor.mo.gov/main/OneSection.aspx?section=168.024>

4 Изводи за настоящото и бъдещото програмиране

Последната глава на настоящия доклад разглежда изводите от междинната оценка на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“ за текущите и бъдещите усилия за засилване на сътрудничеството между системата на ПОО и пазара на труда. На първо място, главата обобщава основните констатации по критериите за оценка. След това идентифицира обещаващи практики, очертани в рамките на оценката, които могат да послужат като основа за надграждане на изпълнението на проекта. Накрая са представени осем препоръки, насочени към Изпълнителна агенция „Програма за образование“, Министерство на образованието и науката, Националната агенция за професионално образование и обучение и други заинтересовани страни, с цел подобряване на изпълнението в бъдеще.

Основни заключения

Уместност: Проектът „Модернизиране на ПОО“ отговаря на ключова потребност в системата на ПОО в България чрез изграждане на по-силни и по-структурирани механизми за сътрудничество между образованието и пазара на труда. Той създава възможности за съвместна работа между създателите на политики, професионалистите в ПОО и практиците от индустрията както на системно, така и на училищно равнище. Тези механизми, по-специално Секторните съвети на уменията, инициативите за включване на външни участници в училищата и 240-часовите ученически практики - са добре съгласувани с целта ПОО да стане по-адекватно на потребностите на икономиката от конкретни умения. Сътрудничеството в рамките на проекта често се основава на изградени отношения и индивидуална експертиза. Макар и двете да са важни, проектът не разглежда ключови въпроси, свързани с инфраструктурата от данни за ПОО, като пропуски в наличната информация за пазара на труда или недостатъчна интеграция и координация на съществуващата информация за уменията, което би могло да ограничи доказателствената база, върху която е изградено сътрудничеството. Наред с това мониторингът на проекта чрез специализирания въпросник е насочен основно към проследяване на дейностите, а не към измерване на резултатите, което ограничава възможностите за извличане на поуки от изпълнението и съответното адаптиране.

Съгласуваност: Едновременното актуализиране на Списъка на професиите за ПОО, Държавните образователни стандарти, националните изпитни програми, учебните програми и компетентностните профили на учителите представлява важна стъпка към изграждането на по-съгласувани професионални пътеки и по-добро съответствие между преподаваното и оценяваното съдържание и изискванията на пазара на труда. Проектът демонстрира висока степен на съгласуваност с националните и европейските политики, които поставят акцент върху адаптивността към пазара на труда, обучението чрез работа и развитието на умения за бъдещето. Трите операции, свързани с ПОО по Програма „Образование“, преследват допълващи се цели на различни равнища, като същевременно допринасят за общата цел за по-добра съгласуваност с пазара на труда. „Модернизиране на ПОО“ е насочен основно към системни реформи; Центровете

за високи постижения изграждат регионален и секторен капацитет; а „Развитието на дуалната система на обучение в ПОО“ укрепва реализацията на местно равнище. С напредването на изпълнението на трите операции ще се откриват възможности за по-тясна координация между екипите, например в областта на взаимодействието между училища и работодатели. Редовните заседания на Комитета за наблюдение предоставят подходящо пространство за обсъждане на такава координация на стратегическо ниво. При необходимост могат да бъдат създадени и допълнителни механизми за техническо съгласуване между експертите, за да се гарантира последователност и обмен на информация.

Добавена стойност на ЕС: Заинтересованите страни последователно посочват, че мащабът и темпът на „Модернизиране на ПОО“, по-специално паралелното актуализиране на 150 Държавни образователни стандарта и едновременното актуализиране на Списъка на професиите, не биха били възможни без подкрепата на ЕС. Финансирането от ЕС е позволило координация между институциите и мобилизиране на екипите, които ги разработват, придавайки на реформата инерция, отвъд обичайно позволяваното от националните бюджети (исторически погледнато, един или два стандарта се преразглеждат годишно). По този начин подкрепата от ЕС допълва националните програми, които в голяма степен финансират инфраструктура и ученически конкурси, чрез насочване към цялостна реформа на учебното съдържание и системните инструменти в мащаб и обхват, несравними с предходни национални инициативи.

Ефективност: Проектът демонстрира ранни признаци на ефективност там, където дизайнът на реформата и изпълнението насърчават съгласуваност и партньорство между множество заинтересовани страни. Едновременното преразглеждане на Списъка на професиите, Държавните образователни стандарти, учебните програми и компетентностните профили на учителите допринася за изграждане на рамка за по-ясни професионални пътеки в обхвата на и между секторите. Разширяването на 240-часовите ученически практики увеличава участието в обучение в реална работна среда и укрепва връзките между училищата и работодателите. Въпреки това ефективността на изпълнението е ограничена от пропуски в ключови процеси и от натоварени срокове. Проектите на ДОС често се възприемат като такива с ниско качество: краткият първоначален срок за разработване е оставил ограничено време за анализ на потребностите от умения по професии и за консултации с представители на индустрията. Процесите по преразглеждане на компетентностните профили на учителите и учебните програми не са толкова всеобхватни, както тези за Списъка на професиите и ДОС, което може да ограничи качеството и практическото прилагане в класната стая. На училищно равнище инициативите за засилване на сътрудничеството между учители и външни практики, както и за разширяване на обучението в реална работна среда, са посрещнати с ентузиазъм. Липсата на достатъчно конкретни насоки към училищата относно образователната цел на сътрудничеството обаче води до непоследователност в прилагането и до риск дейностите да не бъдат изцяло съобразени с целите на проекта.

Ефикасност: Като цяло „Модернизиране на ПОО“ демонстрира отделни примери за добро съотношение между разходи и резултати. Секторните съвети на уменията използват вътрешната мотивация на браншови експерти, като много от тях участват доброволно - ефективно използване на недоизползван социален капитал. За разлика от това процедурата по обществена поръчка за подбор на разработващи екипи на новите ДОС се оказва тежка и продължителна (с отчетена продължителност до шест месеца). Това, заедно с изискванията към състава на екипите, вероятно е ограничило участието на професионалисти в ПОО и практики от индустрията и е довело до по-силно участие на представители на академичните среди. Кратките срокове за разработване и последователният модел „разработване - след това преглед от ССУ“ увеличават необходимостта от преработки и разходите за преработването им. Институционалният капацитет също е бил натоварен, например четирима координатори в НАПОО са управлявали процеса по 150 стандарта, а осем координатори в Министерството са подпомагали 218 членове на ССУ, което е забавило процесите, въпреки значителните усилия на ангажираните служители.

Устойчивост: ССУ се ползват с широка подкрепа, а мнозинството от членовете заявяват готовност да продължат участието си в следващия цикъл. Дългосрочната устойчивост обаче зависи от намирането на подходящ договорен механизъм, който да запази независимостта на ССУ от Министерството, като същевременно осигури предвидими ангажименти по отношение на времето от страна на членовете. Необходими са също по-ясна подкрепа и реалистични срокове. Едновременното преразглеждане на 150 ДОС представлява изключително, еднократно усилие. Поддържането им актуални чрез периодични прегледи е осъществимо, но ще изисква привличане на повече представители на индустрията и професионалисти в ПОО във всеки следващ цикъл на актуализация. 240-часовите ученически практики се оценяват високо от училищата и учениците, но финансовите стимули за участниците са обвързани с финансиране от ЕС и следователно са ограничени във времето.

Обещаващи практики

Ранните данни сочат редица практики, които функционират добре в управлението и координацията на проекта „Модернизиране на ПОО“ и в ангажираните институции. Те предоставят стабилна основа за надграждане в хода на изпълнението.

Изпълнителна агенция „Програма за образование”

- **Дизайнът на проекта позволява съвместно преразглеждане на няколко компонента на референтната рамка за ПОО, което подпомага последователността и съгласуваността.** Едновременното актуализиране на Списъка на професиите и свързаните с него ДОС създава възможност за изграждане на по-цялостна секторна визия и по-добро съгласуване между квалификациите, професионалните профили и потребностите на пазара на труда.
- **Практиките по мониторинг осигуряват солидна основа за проследяване на изпълнението.** Въвеждането на структуриран въпросник позволява системно проследяване на напредъка и документиране на ключови дейности, което подпомага съответствието на изпълнението с планираните продукти и срокове. В сътрудничество със Световната банка Изпълнителната агенция започва постепенно въвеждане на по-резултатно ориентирани индикатори както в техническата отчетност, така и във въпросника за мониторинг - например индикатори за броя на участниците, придобили квалификация след завършване. Макар този процес да е в начален етап, той показва постепенен преход към по-ориентиран към резултатите подход и създава добра основа за по-нататъшно развитие.

Министерство на образованието и науката

- **ССУ осигуряват регламентирана платформа за междусекторно сътрудничество.** Те обединяват представители на индустрията, специалисти от ПОО и висшето образование, синдикати, работодателски и професионални организации с цел съвместна работа по инструменти на системно равнище. Координацията на ССУ от страна на Министерството подпомага структурираното участие и гарантира реално влияние на секторните участници върху националните решения, като по този начин повишава значимостта на програмите по ПОО спрямо пазара на труда.
- **ССУ оползотворяват неизползван експертен потенциал по икономически ефективен начин.** Разчитайки в значителна степен на доброволно участие, създаването на ССУ

мобилизира високо мотивирани експерти, които предоставят задълбочена професионална експертиза без съществено допълнително финансово натоварване.

- **Процеси по преразглеждане на Списъка на професиите и ДОС с участието на множество заинтересовани страни**, включващи ССУ, експертните комисии на НАПОО и обществени консултации, подпомагат цялостното и приобщаващо разработване на програмите.

Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)

- **Едновременното разработване на Държавните образователни стандарти и националните изпитни програми** от един и същи екип има потенциал да засили връзката между резултатите от ученето и оценяването.
- **Предоставянето на подкрепа за осигуряване на последователност и качество на ДОС.** Осигуряването на разнообразни ресурси за подкрепа (например общи шаблони, примерни инструменти за теренни проучвания, насочени указания и централна координация) създава основа за по-последователно и базирано на доказателства разработване на стандартите, когато времевите рамки позволяват това.

Училища по ПОО

- **Сътрудничеството между училищата и работодателите в някои случаи има информативна роля за преподаването.** Някои училища използват дългосрочни партньорства с работодатели - често изградени чрез ученическите практики, за получаване на обратна връзка относно учебното съдържание и за поддържане на актуалността на програмите спрямо изискванията на работната среда.
- **Използването на учители-практици разширява достъпа на училищата до актуална експертиза от индустрията.** Училищата активно привличат външни експерти като учители-практици чрез механизми като публични покани и утвърдени партньорства. Този подход разширява достъпа на учениците до съвременен професионален опит.
- **Краткото педагогическо обучение има потенциал да осигури подкрепа за по-безопасно и по-структурирано обучение в реална работна среда.** Кратките обучителни сесии за външни практики изграждат базови умения за преподаване и наставничество. Това може да подобри организацията и безопасността на ученическите практики и на занятията, водени от учители-практици.

Изводи и препоръки

Настоящият раздел представя препоръки за по-нататъшно укрепване на механизмите за сътрудничество в системата на ПОО в България - както на системно, така и на училищно равнище - така че преподаването и обучението да останат адаптивни към потребностите на пазара на труда и устойчиви във времето. Предложените действия се основават на констатациите от настоящата междинна оценка и имат практическа насоченост. Част от тях могат да бъдат инициирани в рамките на текущия програмен период, докато други са по-уместни за планирането на следващия програмен период или изискват законодателни и бюджетни решения. Когато изпълнението на конкретни мерки е в правомощията на други участници - като Министерството, НАПОО, Регионалните управления на образованието (РУО) и професионалните училища - Изпълнителна агенция „Програма за образование“, в качеството си на Управляващ орган, може да играе ключова роля за инициране, насочване и подкрепа на тези промени. Това включва използване на инструменти за финансиране,

указания и механизми за мониторинг с цел обозначаване на приоритети, улесняване на координацията и насърчаване на прилагането на ефективни подходи в системата.

Препоръките са структурирани в осем направления: (1) институционализиране на ССУ; (2) усъвършенстване на дизайна на бъдещи преразглеждания на Държавните образователни стандарти; (3) засилване на процесите за осигуряване на качеството; (4) по-добра координация при прегледа и прилагането на компетентностните профили на учителите; (5) подобряване на процеса по разработване на учебните програми; (6) предоставяне на практически насоки за сътрудничество на училищно равнище; (7) проучване на устойчиви финансови модели за ученическите практики; (8) укрепване на мониторинга на проекта.

В своята съвкупност тези мерки целят да утвърдят структурираното сътрудничество между системата на ПОО и пазара на труда, да подобрят съгласуваността между секторите и да повишат съответствието на преподаването и обучението. Същевременно те целят да улеснят участието на различните заинтересовани страни и да гарантират тяхната независимост.

Препоръка 1. Институционализиране на ССУ с цел устойчиво засилване на адаптивността на системата на ПОО към потребностите на пазара на труда

Секторните съвети на уменията (ССУ) се ползват с широка подкрепа, но два основни проблема могат да подкопаят дългосрочния им принос към системата на ПОО. Първо, някои ССУ срещат затруднения при привличането и задържането на балансиран състав, особено сред представители на индустрията, които често разполагат с ограничено време и по-малко опит с публични процедури. Второ, настоящият модел, който съчетава доброволно участие и краткосрочни трудови договори, е прагматично решение в условията на ограничени ресурси, но не е подходящ за всички групи: неплатените роли са трудни за много специалисти от ПОО и висшето образование, а трудовите договори често са непрактични за експерти от частния сектор и могат да поставят под въпрос независимостта. Макар да съществува значителна подкрепа за продължаване на дейността на ССУ след края на проекта, това не е било планирано още при тяхното създаване. Поради това е необходим устойчив институционален и договорен модел, който да гарантира участието и ефективното функциониране на ССУ в дългосрочен план. Това може да бъде допълнително подпомогнато чрез по-ясни насоки, реалистични срокове и гаранции за независимост.

Възможни стъпки за институционализиране на ССУ преди изтичане на настоящия им мандат:

- **Регламентиране на ССУ в нормативната уредба и определяне на тяхната роля.** Министерството би могло да регламентира постоянния статут на ССУ, техния обхват (например актуализации на Списъка на професиите, ДОС и националните изпитни програми), гаранциите за независимост, процедурите по подбор (включително състав и мандатност), както и определени работни процедури (вземане на решения, документиране, правила за конфликт на интереси) чрез законови и подзаконови нормативни актове. Ясната правна рамка ще сигнализира устойчивост, ще намали неяснотата относно правомощията и може да улесни работодателите и професионалните организации при обосноваване на участието им. Тя също така ще подпомогне по-последователното изпълнение между секторите и ще създаде условия за по-стандартизирана административна подкрепа.
- **Изграждане на постоянен механизъм за подбор на членове на ССУ, който остава конкурентен, но е по-достъпен за практики от индустрията.** Министерството може да поддържа постоянна отворена покана като основен механизъм за включване в ССУ, като същевременно опрости процедурата, особено за представители на индустрията. Това може да включва кратки формуляри на ясен език, кратко описание на професионалния опит и ясно

посочване на очакванията за ангажираност във времето. За повишаване на видимостта Министерството може да провежда целенасочена комуникация чрез работодателски и професионални организации, както и чрез малки и средни предприятия, включително кратки информационни сесии и ръководство от една страница „Как да станете член на ССУ“. Леката административна подкрепа (напр. контакт за съдействие, примерни формуляри) и утвърждаване на подкрепата от работодателя чрез препоръки също могат да улеснят участието. Номинации могат да продължат да се използват при необходимост за запълване на трудни за покриване профили, но като последна мярка и при прилагане на същите минимални критерии и мандатност.

- **Прилагане на ясен договорен модел още от началото на периода за подбор на членове на ССУ, с ограничен набор от опции, съобразени с различните профили на членовете и гарантиращи независимостта им.** Когато е приложимо, да се насърчава участие чрез **освобождаване на работно време на служители от работодателя** за изпълнение на функции в ССУ при запазване на възнаграждението им. Този подход е широко разпространен в международната практика (вж. Глава 3, Каре 3.1) и позволява структурирана ангажираност без създаване на трудово правоотношение с Министерството. За случаи, в които това не е възможно (напр. самоосигуряващи се лица), Министерството може да предложи алтернативни опции: **доброволно участие** с ясно дефинирани очаквания и минимална административна подкрепа; **договори за услуги** (външни експерти) по адаптиран правен ред за малки експертни задачи; **трудова договори**, насочени основно към представители на публичния сектор. Целта е предоставяне на ограничен, но гъвкав набор от възможности с ясни времеви ангажименти и минимална административна тежест. Макар това да изисква известен финансов ресурс, очакваното намаляване на обема на работа на ССУ в бъдеще и използването на договори за услуги и трудови договори като втора опция могат да ограничат финансовото натоварване.
- **Подобряване на условията за участие чрез по-голяма яснота, подкрепа и признание.** Министерството може да публикува годишен работен план на ССУ с реалистични срокове, да предоставя методически инструменти (напр. шаблони за анализ на доказателства или контролни листове за вземане на решения) и да осигури административна подкрепа за протоколиране и координация. Наред с това може да се предвиди нематериално признание чрез официални писма или публично отбелязване на приноса, както и покриване на основни разходи при възможност. Ясните очаквания и практическата подкрепа могат да направят участието по-управляемо и да спомогнат за задържането на членовете между отделните цикли.
- **Разширяване на мандата (правомощията) на ССУ до лека посредническа роля в подкрепа на сътрудничеството между училища и работодатели, особено в региони с по-слаби местни мрежи.** ССУ, в координация с РУО и работодателските организации, биха могли да съдействат за идентифициране и ангажиране на предприятия, публични институции и неправителствени организации като домакини на ученически практики или на учители-практици, както и да организират секторни срещи за свързване между училища и работодатели. Това би разширило кръга от възможни партньори, без да дублира отговорностите на училищата. Изпълнителната агенция може да подкрепи тази разширена роля чрез интегрирането ѝ в рамките на бъдещи процедури за ПОО през следващия програмен период.

Препоръка 2: Преразглеждане на организацията на бъдещите ревизии на държавните образователни стандарти. Това може да включва улесняване на привличането на представители на индустрията, удължаване на сроковете и по-ранно включване на Секторните съвети за умения

Опитът от настоящия цикъл показва редица характеристики на дизайна, които могат да бъдат усъвършенствани при следващите актуализации на Държавните образователни стандарти. Ограничителните изисквания към състава на екипите, съчетани с процедурата по обществена поръчка за подбор на разработващи екипи, кратките срокове за кандидатстване и обемната документация, изглежда са затруднили участието на част от специалистите в ПОО и практиците от индустрията. След сформирането си екипите са работили при кратки срокове, с ограничено време за проучване на потребностите от умения по професии и за консултации с работодатели. Отговорностите относно определянето на уменията по професии не винаги са били ясно разграничени, а ССУ са били ангажирани основно на етапа на преглед, което е довело до последващи съществени редакции. Макар окончателните стандарти все още да са в процес на подготовка, тези аспекти могат да бъдат подобрени при бъдещи цикли.

Възможни стъпки при проектирането на бъдещи актуализации на ДОС:

- **Привличане на по-широк кръг практики от индустрията и специалисти в ПОО чрез по-достъпен процес на подбор.** Необходимо е запазване на гаранциите за качество (напр. изисквания към квалификацията на екипа, методологията и документацията), като същевременно се улесни достъпът за експерти. Във всеки екип следва изрично да се изисква включване поне на един учител от ПОО и един представител на индустрията, като критериите за подбор отдават по-голяма тежест на скорошен практически опит в преподаването или в индустрията, а не задължително на предходен опит в разработване на учебни програми или стандарти от всеки член. НАПОО може да обявява поканите по-рано и да ги оставя отворени за по-дълъг период, да използва ясен и разбираем език, да предоставя контакт за съдействие и примерни формуляри, както и да разпространява информацията чрез училищни мрежи, работодателски и професионални организации. Когато е необходимо възлагане на обществена поръчка, могат да се използват по-леки механизми (напр. регистри или рамкови споразумения), за да се намали административната тежест както за кандидатите, така и за възложителя.
- **Изясняване на отговорността за формулиране на уменията по професии и предоставяне на обща референтна рамка преди началото на разработването.** В началото на всеки цикъл е полезно ясно да се определи кой секторната рамка за умения за всяка професия и как се осъществява координацията. В зависимост от организационните условия това може да бъде възложено на ССУ или на експертните екипи. Ако водеща роля има ССУ, съветът може да изготви кратко описание (ключови дейности, инструменти и компетентности) и да го предостави на експертния екип преди старта на разработването. Ако водеща роля имат експертните екипи, те могат да подготвят подобно описание в ранен етап и да поискат своевременно потвърждение от ССУ. Във всички случаи Министерството или НАПОО могат да предоставят опростен шаблон, за да се гарантира съпоставимост между професиите.
- **Осигуряване на достатъчно време за целенасочена фаза на проучване и консултации.** В бъдещите графици НАПОО може да предвиди ясно дефиниран период (например 4-6 седмици) за посещения на терен и интервюта с представители на индустрията. Най-малко следва да бъдат определени реалистични изисквания за доказателствена база (напр. ограничен брой посещения на предприятия и интервюта, съчетани с кратък преглед на

информация за пазара на труда). За да се запази управляем обемът на работа, НАПОО може да ограничи броя на стандартите, възлагани на един екип едновременно.

- **Включване на ССУ още от началото и структуриране на сътрудничеството с цел подобряване на работния процес.** НАПОО или Министерството могат да осигурят ранна комуникация между ССУ и експертните екипи чрез организиране на начална координационна среща или чрез споделяне на контакти преди старта на разработването. Кратка междинна проверка може да предостави възможност за преглед на първоначалната структура и примерни формулировки, така че съществените проблеми да бъдат идентифицирани своевременно. От своя страна експертните екипи могат да улеснят процеса на преглед, като подготвят кратки обяснителни резюмета към проектите на стандарти, което ще подпомогне ССУ и другите рецензенти при формулиране на обоснована обратна връзка.

Препоръка 3. Укрепване на осигуряването на качеството при разработването на програми и квалификации в ПОО чрез въвеждане на общи стандарти за съдържание и минимални изисквания за използване на данни

При преразглеждането на Списъка на професиите, Държавните образователни стандарти, компетентностните профили на учителите и учебните програми проектните дейности в голяма степен са разчитали на индивидуална експертна преценка, а използването на данни за пазара на труда е било неравномерно. Процедурите са били ясно разписани, но липсват общи стандарти за съдържание и минимални изисквания относно доказателствената база. Това затруднява гарантирането на съпоставимо качество между секторите и проследимостта на взетите решения. Леко, но последователно укрепване на осигуряването на качеството би подпомогнало вземане на по-добре обосновани решения, по-ясна документация и по-голяма увереност, че бъдещите актуализации ще отразяват реалните потребности от умения.

Възможни стъпки за укрепване на осигуряването на качеството при бъдещи актуализации:

- **Приемане на кратка, хоризонтална рамка за осигуряване на качеството с общи съдържателни стандарти.** Министерството и НАПОО могат да разработят кратка рамка, приложима към Списъка на професиите, ДОС, компетентностните профили на учителите и учебните програми. Тя може да включва ограничен брой общи съдържателни критерии, например: (i) пригодност към пазара на труда, подкрепена с доказателства; (ii) подходящ баланс между широта и конкретност; (iii) яснота на напредъка и професионалните пътеки; (iv) съответствие с нивата по Европейската квалификационна рамка и с изискванията за оценяване. Рамката може да изисква и базова документация (напр. кратка обосновка и описание на процеса на вземане на решения) към всеки разработен документ. Целта е всички сектори да използват едни и същи ориентири, което ще повиши съпоставимостта и прозрачността. Изпълнителната агенция може да разгледа възможността разработването на подобна рамка да бъде включено като дейност в следващия програмен период.
- **Определяне на минимални изисквания ССУ и експертните екипи да използват данни за пазара на труда.** При всеки цикъл на актуализация Министерството и НАПОО могат да изискват от ССУ и експертните екипи кратка документация, в която се посочва кои индикатори са били използвани и как са повлияли върху решенията. Подходящи източници са: данни от Наблюдението на работната сила и административна статистика по професии/икономически дейности; информация от Агенцията по заетостта за свободни работни места и труднозапълвани позиции; тенденции в заплащането и регионални модели на заетост; резултати от работодателски проучвания; секторни анализи; проследяване на

завършилите (където е налично); анализ на онлайн обяви за работа (като допълващ източник). Акцентът следва да бъде върху използването на вече съществуващи данни и съчетаването им с експертна преценка.

- **Подобряване на използването на данни чрез по-добра организация и по-лесен достъп до наличната информация.** България може да подпомогне ССУ и експертните екипи чрез систематизиране на съществуващите източници. Например новосъздаденият Институт по образованието, специализирана структура към Министерството, която извършва изследователска и информационна дейност, може да изготви карта на наличните бази данни, кой институционален субект поддържа съответните данни, колко често се актуализират и как могат да бъдат използвани. Този преглед може да бъде публикуван като практичен каталог за ССУ и експертните екипи, включващ основни източници като статистиката на Националния статистически институт, данни от Министерството на труда и социалната политика/Агенцията по заетостта, налични резултати от проследяване на завършилите и съответните секторни доклади. Каталогът може да съдържа кратки насоки за тълкуване (напр. дефиниции, ограничения, контакти). Министерството може също да координира опростени механизми за обмен на данни между себе си, НАПОО, Министерството на труда и социалната политика и НСИ с цел намаляване на административните бариери. В рамките на следващия програмен период Изпълнителната агенция може да разгледа възможността тези усилия да бъдат интегрирани в дизайна на бъдещи проекти по ПОО. Например може да бъде разработена единна интегрирана платформа за информация за пазара на труда, създадена в сътрудничество с Министерството на труда и социалната политика и работодателските организации и основана на формализирани протоколи за обмен на данни. Такава система би подпомогнала изготвянето на анализи на секторно и регионално равнище относно текущи и прогнозни потребности от умения и би създавала по-стабилна основа за решения, свързани с определяне на приема, актуализиране на учебните програми и приоритети в обучението на учители.
- **Планиране на поетапно запълване на приоритетни пропуски в данните.** България може да разработи поетапен план за преодоляване на повтарящи се пропуски в информационната база. Това може да включва въвеждане или укрепване на периодичното проследяване на завършилите ПОО, реализиране на кратък модул в рамките на изследване сред работодателите/предприятията относно потребностите от умения, подобряване на рутинното извличане и класифициране на данни за свободни работни места и, при подходящи условия, пилотно използване на данни от онлайн обяви за работа като допълващ, навременен източник. Тази работа може да бъде извършвана под формата на съвместно действие между Министерството на образованието и науката, Министерството на труда и социалната политика (или негови структури), Националния статистически институт и работодателските организации. Стъпките могат да започнат в ограничен мащаб, с фокус върху мерките с най-добро съотношение между разходи и ползи за вземане на решения. Изпълнителната агенция може да разгледа възможността подобни дейности да бъдат включени в следващия програмен период.
- **Изграждане на капацитет в Министерството и НАПОО и преразглеждане на процесите на оценка с цел ранна проверка на качеството, а не само в края.** Кратки обучения за ориентация на членовете на ССУ и експертните екипи, насочени към достъпа до наличните данни и тяхното използване, разработването на стандарти, основани на доказателства, както и прилагането на критериите за осигуряване на качество, биха подпомогнали постигането на по-последователна практика. Интегрирането на ранни проверки в графици за преразглеждане - в началния етап и на средата на процеса - би могло да потвърди, че проектите отразяват договорените критерии. Структурирането на процеса на преразглеждане чрез предоставяне на рецензентите на кратък контролен списък, указващ

върху кои елементи да се съсредоточат, също би било полезно. Тези промени могат да направят процеса по-управляем, като същевременно обвържат решенията с доказателствена база и намалят неефективните преработки.

Препоръка 4: Въвеждане на ясен, поетапен процес на преглед на компетентностните профили на учителите с интегриране на обратна връзка от образователната система и бизнеса, както и разработване на цялостен план за прилагане, обхващащ първоначалната подготовка и продължаващото професионално развитие на учителите

ССУ разработват компетентностни профили на учителите в приоритетни области, но систематичните стъпки за преглед са ограничени. В резултат профилите могат да се различават по качество, обхват и формат. Освен това към момента не е ясно по какъв начин новите компетентностни профили ще повлияят върху подготовката на учителите и тяхното професионално развитие извън обученията, планирани по Дейност 5.3. Две взаимосвързани подобрения биха били полезни: по-ясен, многостранен процес на преглед с участие на заинтересовани страни, който да гарантира, че профилите са последователни, приложими и съгласувани с националните рамки, както и систематично интегриране в обучението на учители, както в програмите за първоначална подготовка, така и в продължаващото професионално развитие, така че профилите да ориентират учебните програми, педагогическата практика и надграждащите обучения по съгласуван начин.

Възможни действия за укрепване на процесите на преглед компетентностните профили на учителите:

- **Въвеждане на поетапен, структуриран процес на преглед за бъдещи профили на учители.** Процесът на преглед, използван при разработването на Списъка на професиите, предлага полезен модел. Той включва няколко кръга технически преглед от експертните комисии на НАПОО и съответните дирекции в Министерството, последвани от обществено обсъждане. Министерството би могло да приложи сходен подход и при профилите на учителите, което не само ще засили осигуряването на качество, но и ще позволи конструктивна обратна връзка от по-широк кръг образователни и секторни заинтересовани страни. Важно ще бъде да се гарантира широко участие на доставчиците на обучение (както за първоначална подготовка, така и за продължаващо професионално развитие), както и на самата професионална общност. По този начин може да се подпомогне разработването на профили, които са реалистични, уместни и стабилно обосновани както в политиката, така и в практиката, като същевременно се ангажират потенциалните крайни ползватели още на ранен етап.
- **Интегриране на одобрените профили в първоначалната подготовка на учители (ППУ).** По-структуриран последващ процес би могъл да гарантира, че новите компетентностни профили ще окажат реално въздействие. За 26-те нови профила, които са одобрени (към декември 2025 г.), Министерството би могло да преразгледа официалните изисквания за квалификация на учителите по ПОО чрез актуализиране на съответния държавен образователен стандарт за квалификация на учителите. След това Министерството може официално да сподели преработените рамки с всички акредитирани доставчици на първоначална подготовка на учители. На тази основа обучаващите институции могат да актуализират своите учебни програми, така че да отразяват новите изисквания. Това обикновено включва съпоставяне на всяка нова компетентност с конкретен модул, идентифициране на пропуски в настоящото предлагане, формулиране на преработени резултати от ученето и съответно адаптиране на изискванията за педагогическа практика. Националната агенция за оценяване и акредитация би могла да подпомогне този процес,

като изисква представяне на матрица, показваща как актуализираните учебни програми обхващат всяка компетентност, преди да ги одобри официално.

- **Използване на новите профили като рамка за продължаващото професионално развитие (ППР) на действащите учители и осигуряване на ясни стимули и признание.** За насърчаване на участието Министерството би могло да интегрира обученията, свързани с новите профили, в националната рамка за продължаващо професионално развитие (например чрез включване на модулно обучение на работното място по Наредба 15, така че часовете да се зачитат в рамките на 48-часовото изискване за атестационен период). Министерството би могло също така да издаде ясни указания към РУО и училищата за осигуряване на защитено време за участие в продължаващо професионално развитие чрез заместване на учебни часове или определени дни за обучение, с цел избягване на конфликт с преподавателската дейност. Ограничена логистична подкрепа (напр. средства за пътуване или изхранване) допълнително би намалила бариерите за участие. Удостоверенията за завършени модули, съобразени с профилите, могат да бъдат формално признати в рамките на оценяването на представянето и кариерното развитие, а при необходимост от по-задълбочено обучение, натрупването на модули би могло да води до микроквалификации, договорени с висши училища. РУО биха могли активно да комуникират тези стимули към учителите, така че стойността на участието да бъде ясно разбрана и широко призната. Съществува възможност Изпълнителната агенция да включи подобни усилия в рамките на мерките за ПОО, планирани за следващия програмен период.

Препоръка 5: При разработването на учебните програми да се уточни съставът на разработващите екипи и да се засили предоставяната им подкрепа, включително чрез въвеждане на многоетапен процес на преглед

Предоставянето на възможност на определени училища за ПОО да координират преразглеждането на публикуваните от Министерството примерни учебни програми и учебни програми по предмети осигурява гъвкавост при формирането на разработващите екипи и включването на външни участници. Въпреки това, макар впоследствие да са публикувани критерии за подбор, основанията за избора на координиращите училища в настоящия цикъл не са документирани, а не е ясно и в каква степен участващите училища разполагат с устойчиви професионални мрежи, на които да се опрат. През октомври 2025 г. Министерството предостави концептуална рамка за обвързване на учебните програми с държавните образователни стандарти и националните изпитни програми, но липсват практически инструменти и структурирана подкрепа за училищните разработващи екипи. В резултат от тях може да се изисква да разчитат в значителна степен на професионалната си преценка, което създава предпоставки за различия в практиката между отделните сектори. Освен това кратките срокове за преглед предполагат, че задълбочен анализ не може да бъде осъществен. Повишаването на прозрачността при подбора на училищата, предоставянето на практически инструменти за проектиране и подкрепа за екипите, както и въвеждането на поетапен процес на преглед биха спомогнали за гарантиране на качествени резултати и за по-добра съгласуваност със Списъка на професиите, държавните образователни стандарти и националните изпитни програми.

Възможни действия за укрепване на текущия процес по преразглеждане на учебните програми:

- **Да се повиши прозрачността при подбора на координиращите училища и състава на разработващите екипи, включително със задна дата.** Министерството би могло да публикува кратко разяснение за това как са приложени критериите при избора на училищата, координиращи процеса по преразглеждане на учебните програми (например секторно покритие, предходен опит, регионален баланс и капацитет за координация на екип,

включително с адекватно участие на представители на бизнеса). Когато са използвани номинации, може да се приложат същите критерии. Избраните училища биха могли да представят кратък (една страница) план, описващ състава на екипа и графика на работа. Макар насоките вече да изискват участие на поне един учител, разработващите екипи биха могли да включват и поне един външен представител на съответния сектор (напр. практикуващ специалист), идентифициран със съдействието на ССУ. Опростените шаблони за подбор и описание на състава на екипа биха подпомогнали последователността, като същевременно запазят гъвкавостта на училищата при местната организация.

- **Да се засилят практическите насоки и подкрепата за училищните разработващи екипи.** Министерството би могло да допълни съществуващите насоки с практически инструменти за ключови задачи по проектиране, като например последователност на учебното съдържание, обвързване на всеки резултат от ученето с конкретната част от държавните образователни стандарти, която той изпълнява, и балансиране на общообразователното и практическото съдържание. Споделянето на примерни учебни програми като референтни модели би подпомогнало екипите да разберат очакваната структура, да видят как принципите на проектиране се прилагат на практика и да преценят обхвата и задълбочеността на собствените си разработки. Министерството би могло също така да разгледа възможности за допълване на тези материали с практически обучения чрез интерактивни семинари или уебинари. Накрая могат да бъдат разработени кратки справочни материали - като контролни листове и визуални ръководства, обобщаващи основните стъпки - които да подпомагат екипите както на етапа на разработване, така и при прегледа.
- **Да се адаптира съществуващият план за преглед на проектите на учебни програми чрез въвеждане на поетапен процес с ясно дефинирани стъпки за осигуряване на качество.** Макар Министерството вече да е очертало подход за преглед в своите документи, той може да бъде допълнително укрепен чрез интегриране на добри практики за осигуряване на качество, описани в Препоръка 3. Например процесът на преглед би могъл да включва първоначален обмен със ССУ за потвърждаване на обхвата и практическата насоченост, последван от първи преглед за проверка на съответствието с новите държавни образователни стандарти и националните изпитни програми, както и втори преглед с покана за предоставяне на браншови становища (чрез ССУ) относно приложимостта и пригодността за реалната работна среда. Кратки контролни листове за рецензентите (напр. относно връзките с резултатите от ученето в стандартите, логиката на надграждане и практическото съдържание), както и кратък запис за начина, по който са отчетени получените становища, биха подкрепили прозрачността. Министерството би могло също така да поддържа ориентировъчни срокове и единен регистър на одобрените версии, за да направи процесите по-ясни и да гарантира, че най-актуалните учебни програми са лесно достъпни. Възможностите за преглед или консултации с други ключови заинтересовани страни, включително професионалисти в ПОО и обучавани лица, също биха били полезни. Вероятно това ще изисква удължаване на първоначално планирания срок.

Препоръка 6: Предоставяне на допълнителни насоки на училищата относно добри практики за сътрудничество с външни специалисти от бизнеса и НПО

Дейност 5 създава ценен мост между училищата и пазара на труда, но изпълнението ѝ е на ранен етап и практиките варират. Компонентът „учители-практици“ (5.1) има значителен потенциал и се приема положително от училищата, но прилагането би се подпомогнало от по-ясни насоки относно графика, формата на провеждане и очакваните резултати. Училищата съобщават за неяснота относно най-подходящия начин за използване на обученията за наставничество (5.2). Засилването на насоките относно комбинирането на наставничество и педагогическа подготовка би подпомогнало постигането на планираните резултати, така че както обучаваните лица, така и

учителите-практици да извличат пълна полза от сътрудничеството. В същото време участието в обучението на работното място за учители (5.3) е ограничено, вероятно поради липса на стимули и натиск, свързан с учебната натовареност. Кратки и практически насоки за училищата - съчетани с по-ясно и формално признаване на участието в обучението в рамките на ППР - биха подпомогнали училищата и партньорите да планират сътрудничеството уверено и да постигат по-последователни резултати.

Възможни действия за засилване на насоките за включване на външни специалисти в рамките на текущия период на изпълнение на проекта:

- **Да се изясни целта и начинът на реализиране на преподаването от учители-практици (Дейност 5.1).** Министерството би могло да издаде кратки насоки, които да определят целта на преподаването от учители-практици, очакваната му връзка с ДОО и учебните програми, както и ролята на училището, учителя-практик и евентуалния ръководещ учител. Насоките биха могли също да очертаят приложими модели на график (напр. седмични занятия или кратки интензивни модули), варианти за провеждане в училищна среда или на работното място, както и основни изисквания относно подготовката, безопасността и обратната връзка от обучаваните лица. За подкрепа на изпълнението в рамките на настоящия период Министерството би могло да предостави и примерни документи, като кратък план на занятие и базово споразумение за сътрудничество, които да подпомогнат училищата и предприятията да организират дейностите по последователен начин, като същевременно запазят възможност за адаптиране към местния контекст.
- **Да се рамкират обучението за наставничество за външни специалисти (Дейност 5.2) около основни педагогически цели.** За изграждане на споделено разбиране между училищата Министерството би могло да разработи насоки за Дейност 5.2, които да описват основните цели на обучението (напр. структуриране на практическо занятие, подкрепа за обучавани лица с различни потребности, основи на оценяването, безопасност и приобщаване), както и препоръчителни формати (кратки практически семинари, наблюдение с обратна връзка или съвместно преподаване с щатен учител). Посочването на връзката между тези обучения и преподаването от учители-практици по 5.1, както и наличната последваща подкрепа, би подпомогнало училищата да планират съгласувани пакети от дейности. Министерството би могло също така да разработи кратък набор от индикатори за качество (ясни цели, наблюдавана практика, кратка рефлексия), които да подпомогнат доставчиците, без да въвеждат тежки административни процедури.
- **Да се организират възможности за взаимно учене между училищата с цел обмен на опит и преодоляване на общи предизвикателства.** Министерството, чрез РУО, би могло да организира онлайн или присъствени срещи, в рамките на които участващите училища да споделят опит от изпълнението на Дейност 5. Планирането на тези срещи в средата на цикъла на изпълнение би позволило обмен на натрупан опит, като същевременно остави достатъчно време за адаптиране на практиките преди края на периода. Срещите могат да бъдат структурирани около ключови теми (напр. графици за участие на учители-практици, подходи към наставничество). Министерството би могло да използва изводите от тези обменни формати за актуализиране и прецизиране на насоките по всяка поддейност, като ги илюстрира с документиран примери от практиката. Широкото разпространение на тези примери в мрежата от училища би подпомогнало постигането на по-голяма последователност и разширяване на иновативните модели в системата на ПОО.

Препоръка 7: Проучване на устойчиви възможности за подкрепа на ученическите практики в дългосрочен план, включително чрез нови подходи към финансирането, времевото планиране и привличането на приемащи организации

Ученическите практики се оценяват високо като механизъм за укрепване на връзките между училищата и работодателите и за повишаване на практическата приложимост на обучението. При настоящия модел 240-часовите ученически практики се съпътстват от финансови стимули, финансирани по линия на ЕСФ+, което поставя въпроси относно устойчивостта след приключване на финансирането по проекта. С увеличаване на обхвата компенсирането на всички обучавани лица чрез национално финансиране може да не представлява най-ефективното използване на публични ресурси. Освен това провеждането на практиките извън учебното време, както е в момента, повишава очакванията за финансово възнаграждение и увеличава организационната сложност. Международният опит показва, че по-продължителните практики могат да бъдат интегрирани в програмите по ПОО и финансирани по различни модели. В България извършването на структуриран анализ на алтернативите би подпомогнало запазването на достъпа и качеството, със специално внимание към обучаваните лица в неравностойно положение и към региони с ограничен капацитет на работодателите.

Възможни действия за осигуряване на приемственост на ученическите практики преди края на настоящия програмен период:

- **Да се идентифицира или създаде многостранна работна група за разработване и тестване на алтернативни модели на финансиране и организация.** Министерството би могло да свика работна група с определен срок на действие, включваща НАПОО, РУО, работодателски организации и представители на училища. Това може да се осъществи в рамките на съществуващ формат, като **Консултативния съвет, който обединява РУО, работодателски организации и училища**, или чрез създаване на отделна ad hoc група. Избраният формат следва да координира разработването, остойностяването и, при възможност, пилотното прилагане на алтернативни модели на финансиране и организация (вж. по-долу). Целесъобразно е групата да публикува насоки, основани на доказателства, относно бъдещата подкрепа за ученическите практики една година преди приключването на Програма „Образование“ (т.е. до 2030 г.), което ще позволи на училищата и работодателите да планират с по-голяма предвидимост.
- **Да се пренасочи финансирането към по-целенасочена подкрепа.** Министерството би могло да проучи и разработи бъдещи модели на финансиране, при които пряката финансова подкрепа се запазва за обучавани лица, за които участието в практиките създава финансови или логистични затруднения. Това може да включва, например, подкрепа за транспорт или изхранване на обучавани лица в неравностойно положение, подкрепа за обучавани лица с увреждания или покриване на допълнителни разходи за живеещи в отдалечени райони. Министерството би могло също така да разработи примерни мерки за насърчаване на доброволни вноски от страна на работодателите, например чрез предоставяне на примерни споразумения, позволяващи предприятията да осигуряват стипендии или подкрепа в натура, без да се създава очакване за универсално заплащане.
- **Да се интегрират 240-часовите ученически практики, поне частично, в учебното време по ПОО.** В съответствие с международните практики Министерството би могло да проучи възможности за включване на практиките в учебния график и утвърждаването им като задължителна част от учебните програми. Това може да се реализира чрез регулярни дни за практика в рамките на учебните седмици или чрез кратки блокови периоди в рамките на учебния срок, което ще гарантира, че практиката е част от образователната програма, а не се конкурира със свободното време на обучаваните лица. Подобен подход може да повиши

участието и да намали очакванията за **финансово възнаграждение**. Той обаче ще **изисква оптимизиране на съществуващите учебни програми по ПОО**, които често се **възприемат като претоварени и прекомерно теоретични от учителите и обучаваните лица**. Могат да бъдат разгледани и смесени модели при които част от практиката се провежда в рамките на учебното време, а друга част, по време на ваканции, след консултация с работодатели, професионалисти в ПОО и обучавани лица. В региони с ограничен капацитет на работодателите минималните изисквания за часове могат да бъдат изпълнявани чрез разпределени във времето периоди на практика, допълнени при необходимост от симулирана практика, докато се идентифицират допълнителни приемащи организации.

- **Да се разшири кръгът от приемащи организации чрез структурирани партньорства на национално и регионално равнище и засилена подкрепа.** ССУ и работодателските организации могат да подпомогнат идентифицирането и ангажирането на МСП, публични услуги и НПО като потенциални приемащи организации. Освен това регионалната координация чрез РУО в сътрудничество с местни търговски камари и общински структури може да улесни свързването на училища и работодатели, споделянето на примери за работещи графици и насърчаването на модели с участие на повече от един работодател, подходящи за по-малки предприятия. Министерството може да ръководи този процес чрез разработване на национални насоки и инструменти, като опростени образци за сътрудничество, ясна информация относно застрахователните въпроси и здравословни и безопасни условия на труд, както и кратки материали за въвеждане на наставници от страна на работодателя. Всички тези мерки биха улеснили включването на нови приемащи организации. Министерството може също така да осигури публично признание на участващите работодатели и да въведе олекотени механизми за обратна връзка, които да подпомогнат устойчивото участие във времето. Това изисква постоянни усилия, които могат да започнат още сега, като Изпълнителната агенция може да отчете тези аспекти при разработването на мерките в областта на ПОО за следващия програмен период.

Препоръка 8: Засилване на инструментите за мониторинг на проекта „Модернизиране на ПОО“ с цел подпомагане на ученето и повишаване на ефективността през втората половина на периода на изпълнение на проекта

В допълнение към техническите и финансовите инструменти за отчитане Изпълнителната агенция използва въпросник за мониторинг с цел проследяване на напредъка по изпълнението на проекта. В настоящия му вид обаче въпросникът е ориентиран основно към проследяване на изпълнението на дейностите, като се отделя по-малко внимание на данни на равнище резултати, които биха позволили по-ясна оценка на въздействието върху качеството на ПОО или съгласуваността с пазара на труда.

Възможни действия за подобряване на въпросника за мониторинг в рамките на настоящия програмен период:

- **Разширяване на въпросника за мониторинг с цел обхващане както на междинни резултати, така и на по-дългосрочни ефекти по основните дейности на проекта.** Изпълнителната агенция би могла да преразгледа и разшири въпросника, така че съществуващите индикатори, ориентирани към дейностите, да бъдат допълнени с индикатори, ориентирани към резултатите. Тези индикатори следва да бъдат ясно обвързани с теорията на промяната на проекта, така че да показват дали дейностите постигат планираните ефекти. Инструментът може да бъде разширен така, че да обхваща

поне част от индикаторите за резултат по всяка от деветте основни дейности, като се прави разграничение между междинни резултати по време на изпълнението и по-дългосрочни промени в представянето на ПОО. Примерни индикатори, които биха могли да предоставят полезна информация относно ефективността на дейностите, включват тенденции в представянето на обучаваните лица и удовлетвореност на работодателите от съответствието на учебните програми с техните нужди (вж. Приложение Г). Междинните резултати следва да включват и измерение на качеството, оценяващо силата и устойчивостта на процесите по изпълнение - например степента на участие на работодатели при разработване на учебни програми, устойчивостта на партньорствата и удовлетвореността на обучаваните лица от обучението. Данните от мониторинга могат да се използват не само за целите на отчетността, но и като инструмент за учене чрез анализ на резултатите в средата на периода на изпълнение и обсъждания с бенефициентите относно силните страни и необходимите корекции. Изводите от тези прегледи могат да бъдат използвани за прецизиране на изпълнението и повишаване на съответствието на дейностите с основните нужди във времето.

- **Преминаване от използване на абсолютни стойности към последователно използване на процентни дялове с цел по-добра съпоставимост между училищата.** Изпълнителната агенция би могла да преразгледа въпросника, така че индикаторите последователно да се представят като относителни дялове или проценти (вж. Приложение Г). Например индикаторът, дефиниран като „Брой паралелки за професионална подготовка, които се обучават по актуализирани учебни програми в училището“, може да бъде адаптиран като „Дял на паралелките за професионална подготовка, които се обучават по актуализирани учебни програми в училището“. Това би подобрило съпоставимостта между училища с различен размер и капацитет.

Таблица 4.1. Преглед на основните препоръки и тяхната доказателствена база

Препоръка	Основна констатация	Обосновка	Виж повече
Институционализиране на ССУ с цел устойчиво повишаване на адаптивността на системата на ПОО към нуждите на пазара на труда.	Осигуряването на квалифицирани представители на бизнеса с достатъчна ангажираност във времето се оказва предизвикателство за някои сектори, а най-подходящият договорен модел за дългосрочното функциониране на ССУ все още не е ясен.	ССУ се ползват със силна подкрепа от заинтересованите страни, имат ясен мандат за подобряване на съгласуваността с пазара на труда и са високо уместни спрямо предизвикателствата пред ПОО в България. Конкурентната процедура за подбор, организирана от Министерството, гарантира минимален стандарт на професионална експертиза и опит на назначените членове. Въпреки това координаторите на ССУ срещат затруднения при привличането на подходящи представители на бизнеса, което води до тяхното недостатъчно представителство. Макар да е налице ясна воля за устойчивост на ССУ, настоящият хибриден модел (доброволно участие и краткосрочни трудови договори) не е замислен като дългосрочно решение и може да затрудни осигуряването на предвидима ангажираност за по-сложни задачи в бъдеще.	Констатации 1-5
Преразглеждане на дизайна на бъдещите актуализации на ДОС, включително чрез улесняване на привличането на представители на бизнеса, удължаване на сроковете и по-ранно включване на ССУ.	Критериите за състава на разработващите екипи и използването на процедури за обществени поръчки при тяхното назначаване създават бариери за участието на представители на бизнеса и професионалисти в ПОО, ограничавайки практическата насоченост.	Правилата за състав на разработващите екипи за ДОС запазват по-голямата част от позициите за специалисти от образователната сфера или академични експерти с опит в разработване на учебни програми и стандарти, без изрично изискване за участие на практикуващи учители по ПОО. Процедурите по обществени поръчки - кратки срокове за кандидатстване, сложна документация и продължително договаряне - допълнително затрудняват участието, особено за заинтересовани страни без опит с подобни процедури. Това води до свръхпредставеност на академични експерти и консултанти и ограничаване на практическата перспектива.	Констатация 10
	ССУ са включени твърде късно в процеса на разработване, което ограничава възможността им да повлияят върху съдържанието и допринасят за продължителен и неефективен процес на преглед.	Закъснелото включване на ССУ ограничава възможността им да адресират пропуски в обхвата на уменията, нереалистични изисквания или проблеми в логиката на надграждане. В анкетното проучване сред ССУ само 25% от респондентите съобщават за ранен контакт с разработващите екипи, а повечето се чувстват недостатъчно информирани относно актуализациите. Късното включване води до значителни промени и натоварване. Международната практика подчертава значението на ранното и устойчиво ангажиране на заинтересованите страни за ефективно оформяне на стандартите.	Констатация 11
Засилване на осигуряването на качество при разработване на програми и квалификации за ПОО чрез въвеждане на общи стандарти за съдържание и минимални изисквания за използване на данни.	Ограничения в подкрепата към ССУ и липсата на обща рамка за осигуряване на качество при актуализирането на Списъка на професиите намаляват съгласуваността между секторите и използването на данни за пазара на труда.	Въпреки че участниците в анкетата сред ССУ изразяват висока удовлетвореност от подкрепата, предоставена от Министерството и НАПОО, липсва обща рамка за осигуряване на качество. Това води до силна зависимост от индивидуална преценка и отсъствие на изискване за използване на данни за пазара на труда или структурирани инструменти (като анализ на професии или консултации с работодатели), което ограничава националната съгласуваност в различните браншове.	Констатация 7
	Първоначалните проекти на ДОС се оценяват като нискокачествени, включително с прекомерно академично	Слабостите произтичат от ограничени изследвания и консултации. Разработващите екипи често пропускат анализ на професии и ангажиране на заинтересовани страни на терен, разчитайки основно на нормативни актове или предходни учебни програми. Кратките срокове и липсата на секторна карта на уменията	Констатация 11

	съдържание.	допълнително ограничават качеството, въпреки предоставените от НАПОО насоки и шаблони.	
Въвеждане на ясен, поетапен процес на преглед на компетентностните профили на учителите и разработване на цялостен план за прилагане, обхващащ първоначалното обучение и продължаващото професионално развитие.	Прегледът компетентностните профили на учителите е ограничен, което намалява възможностите за по-широка обратна връзка и изграждане на подкрепа от заинтересованите страни.	Прегледът на компетентностните профили на учителите обичайно включва единствено координатора на ССУ в рамките на Министерството. Не е предвидено изискване за консултации с външни експерти, валидиране от структури на НАПОО или по-широко ангажиране на заинтересовани страни, включително учители и институции, обучаващи учителите. При липсата на подобен принос съществува риск важни измерения - като техническа прецизност, педагогическа реалистичност и съгласуваност с националните рамки - да не бъдат напълно адресирани. Опитът в държавите от ОИСР показва, че компетентностните профили на учителите са най-ефективни, когато се третира като споделени професионални стандарти, които се разработват съвместно и постепенно се утвърждават в цялата система.	Констатация 14
	Настоящите планове за прилагане на профилите са неясни и ограничени основно до краткосрочни вътрешноинституционални обучения, което ограничава потенциала им да окажат реално въздействие върху практиката на преподаване на учителите.	Модулното обучение в реална работна среда по Дейност 5.3 е иновативна мярка, но е недостатъчно за системно прилагане на компетентностните профили на учителите: то не обхваща бъдещите учители, а участието на действащите учители е ограничено до тези от училищата, включени в проекта. Освен това все още не е уточнено по какъв начин профилите ще бъдат интегрирани в изискванията за квалификация и как ще бъдат комуникирани към акредитираните доставчици на обучение на учители, включително висшите училища. При липса на цялостен и поетапен план за прилагане съществува риск профилите да останат на равнище стратегически документи, без да се превърнат в практически инструмент за професионално развитие на учителите.	Констатация 15
При разработването на учебните програми да се уточни съставът на разработващите екипи и да се засили предоставяната им подкрепа, включително чрез въвеждане на многоетапен процес на преглед.	Разработването на учебните програми, водено от училищата, предлага гъвкавост, но пропуските в насоките и прегледа, както са предвидени към момента, могат да ограничат качеството на крайните резултати.	Министерството е изготвило насоки, които очертават формална рамка за подбора на училищата и състава на екипите за разработване на новите учебни програми. Въпреки това критериите за подбор са публикувани след назначаването на училищните разработващи екипи и липсва публична документация относно начина, по който са избрани училищата. Макар насоките да предлагат концептуална рамка за обвързване на учебните програми с държавните образователни стандарти и националните изпитни програми, както и общи препоръки за балансиране на академичните и практическите елементи, към момента Министерството не е предоставило ясни критерии или конкретни примери, които да илюстрират как това следва да се реализира на практика. Съгласно настоящия план процесът на преглед се характеризира с кратки срокове и ограничено участие на заинтересовани страни, което може да ограничи задълбочеността на обратната връзка и съответно да повлияе върху качеството на крайните резултати..	Констатация 16
Предоставяне на допълнителни насоки на училищата относно добри практики за сътрудничество с външни експерти от бизнеса и неправителствените организации.	Училищата оценяват положително включването на учители-практици и менторските обучения за външни експерти от бизнеса и неправителствените организации (НПО), но поради ограничени насоки практиките варират значително.	Към август 2025 г. са сключени над 220 договора с учители-практици и близо 1 000 външни експерти са преминали през менторски обучения, което допринася за укрепване на връзките между училищата и работодателите и за засилване на практическата насоченост на обучението. Въпреки това интервютата с училищния персонал показват наличие на неясноти относно разпределението на ролите и графичите, непоследователно използване на менторските обучения, липса на ясно дефинирани стимули за учителите-практици и работодателите, както и ниско участие в обученията в реална работна среда поради възприятията за ограничена релевантност и недостатъчна мотивация.	Констатация 17-19
Проучване на устойчиви възможности за дългосрочна подкрепа на	240-часовите ученически практики укрепват връзките между училищата и	Изпълнението на 240-часовите ученически практики до момента надхвърля междинните цели, като наличните данни показват, че те допринасят за повишаване на мотивацията на учениците и за засилване на сътрудничеството между училищата и работодателите. Въпреки това универсалните финансови стимули за	Констатация 20

ученическите практики, включително нови подходи към финансирането, времевото планиране и привличането на приемащи организации.	работодателите, но е малко вероятно настоящият модел на финансиране да бъде устойчив в дългосрочен план.	учениците трудно биха могли да се поддържат без подкрепа от ЕС. Подходът на България да организира практиките извън учебното време е по-скоро изключение в международен план и допълнително засилва очакванията за заплащане. Същевременно осигуряването на практики за всички ученици остава предизвикателство в някои региони.	
Засилване на инструментите за мониторинг на проекта „Модернизиране на ПОО“ с цел подпомагане на ученето и повишаване на ефективността през втората половина от периода на изпълнение.	Въвеждането на въпросник за мониторинг по проекта подобрява проследяването на изпълнението, но настоящият му дизайн не позволява оценка на въздействието на дейностите на равнище училище и на системно равнище.	Въпросникът за мониторинг проследява изпълнението на дейностите, но е насочен предимно към процедурни индикатори, изразени в абсолютни стойности. Това ограничава съпоставимостта, включително между училища с различен размер, и не отразява резултати като промени в преподавателската практика, напредък в ученето на учениците или степента на ангажираност на работодателите. Освен това въпросникът към момента не обхваща измерения, които са от ключово значение за оценка на системната промяна, включително качеството и устойчивостта на сътрудничеството между ПОО и работодателите.	Констатация 23

Приложение А. Анкетно проучване сред членовете на Секторните съвети на уменията (ССУ) 2025 г. - отговори

През май-юни 2025 г. ОИСП проведе онлайн анкетно проучване сред всички членове на Секторните съвети на уменията (ССУ) в България. Анкетата, администрирана чрез платформата LimeSurvey, е изпратена до 218 членове на ССУ, като срокът за попълване е три седмици. Екипът за оценка на ОИСП получи 111 отговора, което представлява степен на отговор от 51%.

Анкетата на ОИСП сред Секторните съвети на уменията съчетава затворени и отворени въпроси, с цел да се обхванат гледните точки относно профила и функционирането на представителите в ССУ, както и относно процеса по разработване и преразглеждане на ключови елементи от референтната рамка за ПОО, включително Списъка на професиите за ПОО, държавните образователни стандарти, компетентностните профили на учителите и учебните програми. Основните резултати от въпросите със затворен отговор са обобщени в таблиците по-долу и са представени като общ брой отговори.

Таблица А.1. Имате ли трудов договор за работата си в Секторния съвет на уменията? (Въпрос 7)

Да, имам формален трудов договор, свързан с тази роля	76
Не, участвам на доброволен принцип	34
Друго	2

Таблица А.2. Как за първи път научихте за поканата на Министерството на образованието и науката (МОН) за участие в ССУ? (Въпрос 8)

Бях лично потърсен/а от професионална организация (работодателска организация, синдикат и др.) или от нейни представители	31
Получих бюлетин или групов имейл от професионална организация (работодателска организация, синдикат и др.)	10
Чрез препоръка - от лице в моята компания, училище или университет	13
Чрез препоръка - от лице извън моята компания, училище или университет	9
Сам/а открих поканата на уебсайта на МОН	29
Сам/а открих поканата на друг уебсайт	1
Друго	18

Таблица А.3. Бяхте ли подкрепен/а или номиниран/а от професионална организация за участие в ССУ? (Въпрос 9)

Да, бях подкрепен/а от работодателска организация	16
---	----

Да, бях подкрепен/а от друга професионална организация (напр. браншова организация, синдикат)	16
Да, бях подкрепен/а от образователна институция	25
Да, бях подкрепен/а от публичен орган или държавна институция	3
Не, кандидатствах самостоятелно (без писма за подкрепа от организация)	42
Не преминах през процедура по кандидатстване - бях поканен/а директно от МОН	9

Таблица А.4. Кои от следните критерии, определени от МОН за експерти в ССУ, изпълнявате? (Въпрос 10)

	Да, напълно отговарям на това изискване	Да, частично отговарям на това изискване	Не, не отговарям на това изискване
Висше образование в свързана област	94	10	7
Професионална квалификация по ПОО в свързана област или майсторско свидетелство	69	16	26
Най-малко три години професионален опит в свързана област	107	1	3
Допълнителни квалификации и/или сертификати	92	11	8
Опит в проекти, свързани с ПОО и насърчаване на заетостта	66	29	16
Награди за високи постижения в областта на ПОО, науката или бизнеса	41	17	53
Академични или приложни изследвания в областта на ПОО (като автор или съавтор)	29	25	57
Опит в разработване на учебни програми и програми за обучение в ПОО (като автор или съавтор)	56	31	24
Опит в разработване на учебни материали за ПОО (като автор или съавтор)	38	37	36
Опит в разработване на национални изпитни програми по специалности в ПОО (като автор или съавтор)	44	19	48
Опит в разработване на държавни образователни стандарти за придобиване на професионална квалификация	33	32	46
Опит като рецензент на дипломни проекти, държавни образователни стандарти, национални изпитни програми или учебни материали	50	29	32
[За представители на бизнеса] Участие в партньорства или съвместни дейности с професионални училища или висши училища	44	21	46
[За представители на образователни институции] Участие в партньорства или съвместни дейности с работодатели	66	15	30

Таблица А.5. Какво се надявате да постигнете чрез участието си в работата на ССУ? (Въпрос 11)

	Да	Не
Надявам се да допринеса за повишаване на качеството на ПОО в България и за по-добре подготвена работна сила	110	1
Надявам се да имам по-квалифицирани лица, завършили училище, за моя бизнес / по-добри резултати за моите ученици	56	61
Надявам се да поддържам или подобря репутацията на моя бизнес / училище / организация	55	56
Надявам се да повиша разпознаваемостта на моя бизнес / училище / организация в сектора или сред обществеността	21	90
Надявам се да подобря собствените си професионални умения и мрежа от контакти	15	96

Надявам се да повиша личната си видимост и признание в сектора	10	101
Оценявам допълнителното финансово възнаграждение	5	106
Друго	1	0

Таблица А.6. В периодите, когато ССУ работеше активно, колко често бяхте в контакт по електронна поща с останалите членове? (Въпрос 13)

Почти ежедневно (4-5 пъти седмично)	2-3 пъти седмично	Веднъж седмично	Няколко пъти месечно	Веднъж месечно или по-рядко
29	37	10	15	5

Таблица А.7. Как Вашият ССУ реши кои професии да предложи за новия Списък на професиите? (Въпрос 14)

Подход „отдолу нагоре“ (напр. всеки член представи своето мнение и перспектива, след което те бяха обобщени и съгласувани)	Систематичен подход (напр. определихме ключови критерии, като статистика за свободни работни места, и ги приложихме при избора на професии)	Друго
58	27	12

Таблица А.8. Използва ли Вашият ССУ данни при изготвянето на новия Списък на професиите за сектора? (Question 15)

Да, консултирахме се с отделни ключови статистически данни	Да, консултирахме се с ключови масиви от данни (напр. анкети сред работодатели)	Не бяха използвани конкретни данни
31	35	31

Таблица А.9. Как бихте описали участието на членовете във Вашия ССУ при работата по Списъка на професиите ? (Въпрос 17)

Всички участваха активно	Повечето членове участваха активно	Няколко членове доминираха процеса	Като цяло участието беше ниско	Не съм сигурен/сигурна
27	43	20	5	4

Таблица А.10. Как оценявате подкрепата и насоките, които получихте от НАПОО и/или Министерството преди и по време на изготвянето на новия Списък? (Въпрос 18)

Много удовлетворителни	По-скоро удовлетворителни	Неутрални	По-скоро недовлетворителни	Много недовлетворителни
39	39	14	3	1

Таблица А.11. То До каква степен считате, че окончателният Списък отразява предложенията на Вашия ССУ? (Въпрос 19а)

Напълно отразява предложения списък от ССУ	Отразява предложения от ССУ списък с минимални промени, които не засягат същността	Отразява предложения от ССУ списък с умерени промени, засягащи същността	Отразява предложения от ССУ списък със съществени промени, засягащи същността	Изобщо не отразява предложения списък
54	24	6	5	0

Таблица А.12. Моля, оценете степента на съгласие със следното твърдение: „Чувствам се добре информиран/а относно процеса по преразглеждане на държавните образователни стандарти, координиран от НАПОО.“ (Въпрос 21)

Напълно съгласен/на	Съгласен/на	Неутрален/на	Несъгласен/на	Напълно несъгласен/на
27	34	18	1	11

Таблица А.13. Имаше ли пряк контакт с експертния екип, натоварен с разработването на държавните образователни стандарти за Вашия сектор? (Въпрос 22)

Да, по електронна поща	Да, в среща (онлайн / присъствено / по телефон)	Не
8	29	54

Таблица А.14. Първият Ви пряк контакт с авторите на стандартите беше преди или след представянето на проекта? (Въпрос 22а)

Преди представянето на проекта	След представянето на проекта
23	14

Таблица А.15. По Ваши данни, какъв е текущият етап на преразглеждане на стандартите във Вашия сектор? (Въпрос 23)

Експертният екип все още не е назначен / не е започнал работа	Експертният екип е започнал работа, но ССУ не е получил проект за стандарти	ССУ е получил проект за стандарти, но все още не е предоставил обратна връзка	ССУ е предоставил обратна връзка по представен проект за стандарти	Не знам
9	27	11	33	11

Таблица А.16. Моля, оценете качеството на получените проекти на държавни образователни стандарти по следните критерии (Въпрос 24)

	Много слабо	Слабо	Задоволително	Добро	Много добро	Не мога да преценя
Съответствие с потребностите на сектора: Проектът отразява реално изискваните в сектора умения и компетентности	3	6	6	8	9	1
Съответствие с тенденциите на пазара на труда: Проектът отчита нововъзникващи тенденции и очаквани бъдещи потребности от умения	2	4	9	8	9	1
Практическа насоченост: Проектът поставя достатъчен акцент върху практическите умения, а не само върху теоретичните знания	3	3	11	7	8	1
Яснота и разбираемост: Проектът е ясно структуриран и разбираем за професионалистите в ПОО и работодателите	5	7	7	6	8	0
Подходяща академична трудност: Нивото на трудност е съобразено с програмите и учениците в ПОО	1	4	8	7	10	3
Съответствие със структурата на ПОО: Проектът спазва логическа последователност (напр. квалификацията от втора степен надграждат адекватно тези от първа степен)	4	2	9	9	8	1
Секторно-специфични дигитални компетентности: Включените дигитални компетентности са специфични и уместни за съответния сектор.	3	4	9	9	7	1
Секторно-специфични зелени компетентности: Включените зелени компетентности са специфични и уместни за съответния сектор	1	3	9	12	8	0

Пълнота и обхват: Проектът обхваща всички съществени професионални дейности, умения и области на знания за съответната професия	4	5	8	6	9	1
Осъществимост на прилагането: Проектът на стандартите може реалистично да бъде приложен от доставчиците на ПОО (при съобразяване със съществуващите ресурси, материална база и умения на учителите)	4	4	5	10	8	2

Таблица А.17. До каква степен считате, че обратната връзка на Вашия ССУ ще бъде или вече е взета предвид при преразглеждането на проектите на стандарти? (Въпрос 24б)

Изцяло взета предвид и интегрирана	Частично взета предвид	Изобщо не е взета предвид	Не е приложимо (все още няма отговор на предоставената обратна връзка)
15	14	1	3

Таблица А.18. Моля, оценете степента на съгласие със следното твърдение: „ССУ са адекватно ангажирани и консултирани в процеса по преразглеждане на държавните образователни стандарти.” (Въпрос 25)

Напълно съгласен/на	Съгласен/на	Неутрален/на	Несъгласен/на	Напълно несъгласен/на
24	32	19	12	4

Таблица А.19. Според Вас, кой следва да разработва държавните образователни стандарти? (Въпрос 26)

Отворени екипи, наети чрез процедура по обществена поръчка	Бизнес и работодатели	Неправителствени организации (НПО)	Професионални училища	Университети	ССУ	Друго
23	3	1	12	4	28	20

Таблица А.20. Беше ли Вашият ССУ ангажиран с разработване на един или няколко нови профила на компетентности на учителите? (Въпрос 28)

Да	Да, няколко	Не
69	11	11

Таблица А.21. Кой критерии според Вас са най-важни при разработването на компетентностните профили на учителите за Вашия сектор? (Въпрос 30)

	Специфични и за сектора умения и знания	Практически и опит и умения „на терен“	Съответствие с държавните образователни стандарти	Дигитални компетентности и, специфични за сектора	Зелени умения, специфични за сектора	Способност за адаптация към променящите се потребности на пазара на труда	Педагогически умения и управление на класната стая	Професионализъм на учителя (напр. професионално развитие и сътрудничество)
Ранг 1	63	8	3	1	0	6	3	7

Ран г 2	11	30	14	7	0	12	8	9
Ран г 3	5	7	9	9	2	20	16	23
Ран г 4	0	0	0	0	0	0	0	0
Ран г 5	0	0	0	0	0	0	0	0
Ран г 6	0	0	0	0	0	0	0	0
Ран г 7	0	0	0	0	0	0	0	0
Ран г 8	0	0	0	0	0	0	0	0

Таблица A.22. Моля, оценете степента на съгласие със следното твърдение (Въпрос 31)

	Напълно несъгласен/на	Несъгласен/на	Нито съгласен/на, нито несъгласен/на	Съгласен/на	Напълно съгласен/на
ССУ разполагат с необходимите умения и компетентности за разработване на компетентностните профили на учителите	12	28	13	10	28
ССУ разполагат с необходимите умения и компетентности за разработване на компетентностните профили на учителите	16	25	16	13	21

Таблица A.23. Колко дълго предвиждате да останете член на ССУ (Въпрос 33)

Ще завърша настоящия кръг дейности и след това ще прекратя участието си	Бих останал/а поне още една година	Бих останал/а поне до следващия цикъл на преразглеждане след 5 години	Бих останал/а повече от 5 години
26	8	36	21

Таблица A.24. Кой модел на ангажираност бихте предпочели за бъдещата работа на ССУ? (Въпрос 34)

Трудов договор	Доброволно участие	Външен договор	Не желая да продължа, независимо от вида договор
45	12	26	8

Таблица A.25. Какво Ви възпрепятства да приемете трудов договор, ако е налице такова нещо? (Въпрос 34а)

	Нямам право по закон да приема трудов договор (напр. поради други договорни отношения, друга работа)	Предпочитам да остана независим/а / да не бъде формално нает/а от публична институция	Предпочитам гъвкавост във времеви ангажимент	Предпочитам да не отговарям	Друго
Да	11	11	22	1	3
Не	27	27	16	37	0

Таблица А.26. Ако ССУ продължат да функционират само на почетен (безвъзмезден) принцип, бихте ли продължили да участвате? (Въпрос 35)

Не, ограничения във времето или финансите не ми позволяват да участвам в ССУ без възнаграждение	Да, бих продължил/а да участвам в ССУ и без възнаграждение	Не, не бих продължил/а да участвам в ССУ независимо от възнаграждението
39	42	10

Таблица А.27. Какво би Ви помогнало да продължите да допринасяте ефективно в ССУ в бъдеще? (Въпрос 36)

	Финансово възнаграждение	По-добри инструменти или системи за комуникация и сътрудничество	По-структурирани насоки и ясни очаквания	По-дълги срокове за подготовка или преразглеждане на материали	Повече данни или техническа подкрепа	По-добро признание (извън финансовото възнаграждение)	Друго
Да	35	21	30	42	14	12	5
Не	56	70	61	49	77	79	0

Приложение Б. Ключови показатели за мониторинг на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“

Настоящото приложение предоставя преглед на рамката за мониторинг на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение“. Представени са ключови показатели за изпълнение и показатели на ниво дейност, използвани за проследяване на продуктите, резултатите и качествените измерения на проекта. В таблицата показателите са категоризирани, както следва:

- *Показателите за продукт* отразяват непосредствените резултати, създадени чрез дейностите по проекта. Те измерват конкретни продукти или реализирани действия, като например актуализирани учебни планове, преработени стандарти или разработено цифрово съдържание.
- *Показателите за междинен резултат* измерват краткосрочните и средносрочните промени, настъпили вследствие на тези продукти. Те отразяват напредъка към постигане на планираните резултати на проекта, например увеличаване на повторното включване на ученици след отпадане, прилагане от страна на учителите на нови педагогически практики или засилване на партньорствата между училищата и работодателите.
- *Показателите за краен резултат* отразяват дългосрочните резултати, върху които проектът цели да въздейства. Те измерват устойчиви подобрения на равнище обучавани лица, училище, система или общество, като например по-високи постижения на учениците, подобрени равнища на завършване, повишена равнопоставеност в резултатите от обучението или по-добро съответствие на уменията с потребностите на пазара на труда.
- *Показателите за качество* оценяват дали създадените продукти отговарят на очакваните стандарти (вж. Таблица Б.2). Те се отнасят до адекватността, уместността и съответствието на резултатите, например съотношението между одобрени и неодобрени дигитални учебни материали.

Таблица Б.1. Ключови показатели за изпълнение за Модернизиране на ПОО

Показател	Цел 2024		Цел 2027		Тип
	Регион в преход	По-слабо развити региони	Регион в преход	По-слабо развити региони	
Участници с основно образование или по-ниско (ISCED 0-2)	1 242	7 035	6 480	36 717	Продукт
Актуализирани професии и специалности от Списъка на професиите за ПОО и държавните образователни стандарти (най-малко 10 професионални направления)	Качествена цел: ≥10 професионални направления				Продукт
Участници с основно образование или по-ниско (ISCED 0-2)	1 242	7 035	6 480	36 717	Продукт
Участници с основно образование или по-ниско (ISCED 0-2)	1 242	7 035	6 480	36 717	Продукт
Участници с основно образование или по-ниско (ISCED 0-2)	1 242	7 035	6 480	36 717	Продукт
Ученици в риск от отпадане, включени в допълнително обучение/гъвкави пътеки	/	/	/	7 243	Междинен резултат

Ученици, завършили допълнителни дейности и ученически практики в реална работна среда	/	/	/	35 954	Междинен резултат
Участници от малцинства (вкл. маргинализирани групи)	111	632	582	3 297	Продукт
Учители/преподаватели по професионална подготовка, преминали обучение по операцията	88	500	441	2 501	Продукт
Училища, обучаващи по модернизиран учебен планове 2 години след въвеждането им	/	/	/	300	Краен резултат
Ученици/обучаеми, започнали да търсят работа (по време на операцията или до 6 месеца след нея)	/	/	3 564	20 194	Краен резултат
Участници, включени в образование или обучение при напускане на операцията	/	/	1 082	6 134	Краен резултат
Участници, придобили квалификация при напускане на операцията	/	/	441	2 501	Краен резултат
Обучени педагогически специалисти, прилагащи съвременни цифрови технологии 1 година след придобиване на квалификация	/	/	441	2 501	Междинен резултат
Участници, заети при напускане на операцията (вкл. самоосигуряващи се лица)	/	/	2 592	14 687	Краен резултат

Източник: Собствени изчисления на авторите въз основа на Изпълнителна агенция "Програма за образование" (ИАПО, 2022), Условия за кандидатстване по процедура за директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG05SFPR001-3.001 „Модернизирание на ПОО“, https://www.eufunds.bg/sites/default/files/uploads/opseig/docs/2022-12/01_Guidelines-Modernization%20of%20VET-19122022.pdf (посетено на 17 декември 2025).

Таблица Б.2. Показатели, събирани чрез въпросника за мониторинг за оценка на напредъка по Модернизирание на ПОО

Дейности по Модернизирание на ПОО	Категория	Описание на показателя	Тип
Дейност 1	Списък на професиите за ПОО	Брой професии, предложени от Секторните съвети за умения на Министерството на образованието и науката за премахване от държавните образователни стандарти за ПОО	Продукт
		Брой специалности, предложени от Секторните съвети за умения на Министерството на образованието и науката за премахване от държавните образователни стандарти за ПОО	Продукт
		Брой професии, одобрени от Министерството на образованието и науката за премахване от държавните образователни стандарти за ПОО	Продукт
		Брой специалности, одобрени от Министерството на образованието и науката за премахване от държавните образователни стандарти за ПОО	Продукт
		Брой професии, предложени от Секторните съвети за умения за актуализиране	Продукт
		Брой специалности, предложени от Секторните съвети за умения за актуализиране	Продукт
	Одобрения за актуализиране на професии/специалности	Брой професии, одобрени от Министерството на образованието и науката за актуализиране	Продукт
		Брой специалности, одобрени от Министерството на образованието и науката за актуализиране	Продукт
	Учебни планове и държавни образователни стандарти	Брой актуализирани държавни образователни стандарти, предложени от Секторните съвети за умения	Продукт
		Брой актуализирани държавни образователни стандарти, одобрени от Министерството на образованието и науката	Продукт
		Брой актуализирани учебни планове и програми, предложени от Секторните съвети за умения	Продукт

	Национални изпитни програми	Брой актуализирани учебни планове и програми, одобрени от Министерството на образованието и науката	Продукт
		Брой актуализирани национални изпитни програми, предложени от Секторните съвети за умения	Продукт
		Брой актуализирани национални изпитни програми, одобрени от Министерството на образованието и науката	Продукт
Дейност 1, 2	Прилагане на учебните планове	Брой паралелки по професионална подготовка, които се обучават по актуализирани учебни планове и програми в училището в рамките на проекта за учебната 2022/2023 година	Продукт/ Междинен резултат
Всички дейности	Реинтеграция/задържане на ученици	Брой ученици, върнали се в училище след предходно отпадане (VIII-XII клас) през съответната учебна година	Междинен резултат
		Брой ученици, останали записани в VIII-XII клас в съответното училище през учебната година	Междинен резултат
Дейност 4	Разработване на цифрово образователно съдържание	Брой разработени/адаптирани електронни уроци по общообразователни предмети	Продукт
		Брой разработени електронни учебници	Продукт
		Брой разработени електронни помагала по учебни предмети	Продукт
		Брой разработени образователни приложения и игри	Продукт
		Брой разработени тестове	Продукт
		Брой разработени други форми на цифрово образователно съдържание	Продукт
		Общ брой разработени форми на цифрово образователно съдържание	Продукт
		Брой неодобрени електронни уроци, електронни учебници, електронни помагала, приложения, игри, тестове и друго съдържание	Продукт
		Съотношение между одобрено и неодобрено съдържание по вид (електронни уроци, електронни учебници, електронни помагала, приложения/игри, тестове)	Показател за качество
Дейност 5	Партньорства между училища и работодатели	Създадени партньорства между училища и работодатели (бизнес, научен, публичен и неправителствен сектор) през годините на изпълнение	Продукт
		Ръст на партньорствата между училища и работодатели спрямо базовата 2021/2022 година	Междинен резултат
Дейност 8	Академични постижения на учениците	Среден успех от държавния зрелостен изпит по професионални предмети за 2021-2022 година (базова година) и за всяка година през периода на изпълнение на проекта	Междинен резултат

Забележка: Таблицата представя пълния списък с показатели, включени във въпросника за мониторинг. Дейности 1, 2, 5 и 8 са включени в обхвата на настоящата оценка. Дейност 4 не е включена в обхвата на оценката. За някои дейности не са определени показатели.

Източник: Собствени изчисления на авторите въз основа на Изпълнителна агенция „Програма за образование“ (2022), *Въпросник за наблюдение на изпълнението на проекта, 2022*, непубликуван.

Приложение В Списък на използваните проектни документи

Таблица В.1. Документи по проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение (ПОО)“, използвани в процеса на оценка

Оригинално заглавие на документа	Дата	Източник
Условия за кандидатстване по процедура за директно финансиране BG05SFPR001-3.001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“	2022	Изпълнителна агенция “Програма за образование”
Инструкции на Управляващия орган на Програма „Образование“ 2021-2027 г. за конкретния бенефициент Министерство на образованието и науката относно изискванията за формиране на екипи за организация и управление на проекти (приложение VII)	2022	Изпълнителна агенция “Програма за образование”
Методология и критерии за оценка на проектно предложение по процедурата за директно финансиране BG05SFPR001-3.001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“ (приложение X)	2022	Изпълнителна агенция “Програма за образование”
Общи условия за отпускане на финансова помощ по Програма „Образование“ 2021-2027 (приложение XIII)	2022	Изпълнителна агенция “Програма за образование”
Въпросник за мониторинг на изпълнението на проекта (приложение XIX)	2022	Изпълнителна агенция “Програма за образование”
Указания за изпълнение на дейностите по проекта BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“	2023	Министерство на образованието и науката
Насоки за секторните съвети по уменията за изготвяне на нов списък с професии за професионално образование и обучение	2024	Министерство на образованието и науката
Покана за участие в процедура за подбор на членове на секторните съвети по уменията	2024	Министерство на образованието и науката
Списък на кандидатите, избрани за участие в секторните съвети по уменията по проект BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“, финансиран по Програма „Образование“ 2021-2027	2024	Министерство на образованието и науката
Списък на членовете на секторните съвети по уменията, участващи на доброволен принцип в рамките на проект BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“, финансиран по Програма „Образование“ 2021-2027	2024	Министерство на образованието и науката
„Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за ПОО по чл. 6, ал. 1 от Закона за ПОО, критериите и сроковете за актуализирането му“	2024	Министерство на образованието и науката
Национална изпитна програма за провеждане на държавни изпити за придобиване на степени на професионална квалификация по професия (приложение)	2024	Министерство на образованието и науката
Методически указания за разработване на национални изпитни програми за провеждане на държавни изпити за придобиване на квалификация по професии	2025	Национална агенция за професионално образование и обучение
Държавен образователен стандарт за придобиване на квалификация по професията (приложение)	2024	Министерство на образованието и науката
Методически указания за разработване на Държавни образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии	2025	Национална агенция за професионално образование и обучение
Вътрешни правила за условията и реда за разработване и актуализиране на Държавни образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии	2025	Национална агенция за професионално образование и обучение
Методология за оценяване на експертните екипи по проект BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на ПОО“ (Приложение 13)	2025	Национална агенция за професионално образование и обучение

Наредба № 15 от 22 юли 2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и педагогическите специалисти	2019	Министерство на образованието и науката
Насоки за разработване на компетентностни профили на учители/ преподаватели по професионална подготовка	2025	Министерство на образованието и науката
Компетентностен профил на учители/преподаватели по професионална подготовка - Професионално направление: Код 0722 „Производствени технологии: дърво, хартия, пластмаси и стъкло“	2025	Министерство на образованието и науката
Компетентностен профил на учители/преподаватели по професионална подготовка - Професионално направление: Код 0724 „Добив и преработка на полезни изкопаеми“	2025	Министерство на образованието и науката
Компетентностен профил на учители/преподаватели по професионална подготовка - Професионално направление: Код 0613 „Анализ и разработка на софтуер и софтуерни приложения“	2025	Министерство на образованието и науката
Наредба № 4 от 30.11.2025 г. За учебния план	2015	Министерство на образованието и науката
Насоки за организацията и координацията на разработването на стандартни учебни планове и учебни програми за професиите от програмата за професионално образование - 2024 по проект „Модернизиране на ПОО“	2025	Министерство на образованието и науката
Разработване на учебна документация (ТУП и УП) за обучение по професиите от Списъка на професиите за професионалното образование и обучение, утвърден със Заповед № РД 09-2230 от 09 август 2024 г. на министъра на образованието и науката (СППОО - 2024)	2025	Министерство на образованието и науката
Списък на координиращи училища за организация и разработване на типови учебни планове и учебни програми за обучение по професиите от новия Списък на професиите за професионално образование и обучение (Приложение към т.1)	2025	Министерство на образованието и науката
Типов учебен план (Приложение 1)	2025	Министерство на образованието и науката
Таблица за съответствието на учебните предмети от стандартния учебен план (ТУП) с учебните резултати (ЕРУ) от държавния образователен стандарт (ДОС) и с темите в учебната програма (НИП) (Приложение 2)	2025	Министерство на образованието и науката
Технически отчет: Договор № BG05SGPR001-3.001-0001-C02 , Технически отчет №6	2025	Министерство на образованието и науката
Финансов отчет: Договор № BG05SGPR001-3.001-0001-C02 , Финансов отчет №6	2025	Министерство на образованието и науката
Проект BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на ПОО“- напредък по проекта към 31.08.2025 (данни от Информационната система на проекта - с натрупване)	2025	Министерство на образованието и науката

Приложение Г. Илюстративни индикатори за мониторинг на резултатите

Настоящото приложение подпомага Препоръка 8, като предлага илюстративни индикатори, които надхвърлят проследяването на дейностите и обхващат както междинни резултати, така и по-дългосрочни ефекти, съответстващи на теорията на промяната на проекта „Модернизиране на професионалното образование и обучение (ПОО)“. Приложението включва две групи индикатори: Илюстративни индикатори за междинни резултати - качество на изпълнението и краткосрочни ефекти (напр. учене от учениците, практики на учителите, ангажираност на работодателите); Илюстративни индикатори за по-дългосрочни резултати - траектории на завършилите и привлекателност на програмите. Тези примери предоставят практическа основа за разширяване на въпросника за мониторинг, така че той да оценява не само дали дейностите се изпълняват, но и дали допринасят за подобряване на качеството на ПОО и неговата пригодност към пазара на труда.

Таблица Г.1. Илюстративни индикатори за междинни и по-дългосрочни резултати

	Сфера на резултата	Индикатор
Междинни резултати	Учене и образователен напредък на учениците	- Средни резултати от държавните изпити по професионална подготовка и ключови общообразователни предмети, по програми. - Дял на учениците, положили успешно държавните изпити по професионална подготовка от първи опит. - Процент на преминаване от клас в клас / процент на завършване в програмите по ПОО. - Годишен процент на отпадане в горен гимназиален етап на ПОО, по клас и програма..
	Опит и ангажираност на учениците	- Дял на учениците в последните класове на ПОО, които съобщават, че: (i) преподаването е „предимно“ или „в голяма степен“ практически и свързано с реални работни места; и (ii) се чувстват мотивирани да завършат програмата си. - Дял на учениците, които съобщават, че през последните 12 месеца са обсъждали своите кариерни планове с учител или консултант..
	Практики на учителите и професионално развитие	- Среден брой часове продължаващо професионално развитие (ППР), завършени от учителите по ПОО в училището през последните 12 месеца, по основни направления (умения, специфични за сектора, дигитални умения, зелени умения, педагогика, оценяване). - Дял на учителите по ПОО, които съобщават, че редовно използват: (i) практически задачи или проектно-базирано обучение; (ii) дигитални ресурси или симулационни инструменти; (iii) примери или материали, предоставени от работодатели. - Дял на учителите, участвали в обучение в реална работна среда (Дейност 5.3) през последните 12 месеца.
	Участие на работодатели в разработването и прилагането на програми	- Дял на курсовете по ПОО, за които работодатели са били консултирани при адаптиране на училищните учебни програми (през последните 2 години). - Брой формални споразумения за сътрудничество (напр. меморандуми за разбирателство) с работодатели, НПО или публични органи, по сектор. - Съотношение между учители-практици (Дейност 5.1), ангажирани през годината, и общия брой учители по ПОО в училището.
	Ученически практики (Дейност 8)	- Дял на учениците в 11. клас, завършили 240-часова практика. - Среден общ брой часове практика (вкл. производствени практики) на ученик, по клас. - Дял на практиките, при които: (i) е определен конкретен наставник на работното място; (ii) училището е провело поне едно структурирано проследяване (посещение,

		телефонен разговор или онлайн среща); (iii) учениците оценяват практиката като „полезна“ или „много полезна“ за професионалните им умения (проучване сред учениците).
По-дългосрочни резултати	Реализация на завършилите	- Дял на завършилите, които са заети, продължават образование или обучение 6 месеца след завършване (на база проучвания за проследяване на завършилите). - Сред заетите завършили - дял на работещите по професия, свързана с изучаваната специалност. - Средно време между завършване и първа платена работа.
	Обратна връзка от работодатели	- За работодатели, предоставящи места за практика: оценка на (i) степента на подготвеност на учениците за работа (по скала тип Likert), (ii) вероятността да приемат отново ученици на практика, (iii) вероятността да наемат възпитаници на училището. - От проучвания сред работодатели: (i) дял на работодателите, които считат, че квалификациите по ПОО са подходящи за начални позиции; (ii) дял на работодателите, удовлетворени от уменията на наетите наскоро завършили ПОО.
	Привлекателност на пътеките в ПОО	- Процентна промяна в записванията в ПОО във времето, спрямо процентната промяна в общия брой ученици в горен гимназиален етап, по РУО или регион. - Дял на постъпващите ученици в 8. клас, които посочват професионална пътека като първи избор, по РУО или регион. - Профил на приема на нови ученици в ПОО: (i) среден резултат от Националното външно оценяване след 7. клас на новоприетите ученици в ПОО, спрямо националното разпределение; (ii) дял на новоприетите ученици в ПОО с резултат над националните средни стойности.

Източник: Собствени разработки на авторите.

Източници

ЕАРЕ. (2022). *Въпросник за наблюдение на изпълнението на проекта*. unpublished.

ИАПО. (2022). Conditions for Application under a direct grant procedure BG05SFPR001-3.001 "Modernisation of VET". Изтеглено на 17 12 2025 г. от https://www.eufunds.bg/sites/default/files/uploads/opseig/docs/2022-12/01_Guidelines-Modernization%20of%20VET-19122022.pdf