

ПАНОРАМА

ПАНОРАМА

# Индикатори за качество в ПОО

## За повишаване на сътрудничество в Европа



# Индикатори за качество в ПОО

## За повишаване на сътрудничество в Европа

Ервин Зейфрид

Серии Панорама на Европейския Център за Развитие на  
Професионалната Квалификация (Cedefop); 134

Люксембург: Офис за официални публикации на Европейските Общности, 2007

---

Голямо количество допълнителна информация за Европейския Съюз е налична в Интернет.  
За достъп ползвайте сървъра Еуропа (<http://europa.eu>).

Данни под формата на каталог може да намерите в края на тази публикация.

Люксембург: Офис за официални публикации на европейските общности, 2007

ISBN 978-92-896-0473-4

ISSN 1562-6180

© Европейски Център за Развитие на Професионалната Квалификация, 2007

Копирането и разпространението са легални, при условие, че източникът е признат и потвърден.

*Отпечатано в Белгия*

**Европейският Център за Развитие на Професионалната Квалификация** е референтният Център за професионално образование и квалификация на Европейския Съюз. Ние предоставяме информация и анализи относно системи, политики, изследвания и практики за професионално обучение и квалификация. Cedefop е създаден през 1975 с Регламент на Съвета (ЕЕС) 337/75.

Европа 123  
GR-57001 Солун

Пощенски адрес:  
П.к. 22427  
GR-55102 Солун

Тел. (30) 23 10 49 01 11  
Факс (30) 23 10 49 00 20  
E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
Homepage: [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)  
Interactive website: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

**Автор:**  
Ервин Зейфрид

**Редакция:**  
**ЕЦРПК**  
Тина Берцелету, Мениджър на проекта

Отговорници публикация:  
Авиана Булгарели, Директор  
Кристиан Летмайр, Помощник Директор



# Предговор

През последните две десетилетия сред повечето страни членки на ЕС все повече нараства разбирането относно значението на качеството на професионалното обучение и квалификация (ПОО). В много страни са разработени методи за осигуряване на качеството и управление на качеството, за да отговори на специфичните цели на национална политика. Очевидно е, че променящите се изисквания на обществото на познанията и цялостната тенденция за увеличаване на ефективността и ефикасността в системите за ПОО се явяват като основни движещи сили, стоящи в основата на тези развития. Неоспорим факт е, че чрез финансиране и разработване на програми като Леонардо да Винчи Европейската Комисия е допринесла за подобряването на качеството на образование и системите за ПОО посредством увеличаване на нивото на услуги, които те предлагат. В синхрон с това, предлагането на качествено ПОО е ключов фактор за постигане на икономическа конкурентноспособност, което представлява една от важните цели на Лисабонската Конференция и нейната декларация.

Бяха разработени много инструменти и индикатори за измерване на качеството на ПОО, които сега се използват в Европа. Те обаче се отнасят основно за нивото на ПОО в училищата или учрежденията, предлагащи квалификация и рядко са свързани с нивото на ПОО в институциите. Всъщност, разнообразните подходи към качеството, които се употребяват, се отнасят за определени аспекти или нива на ПОО, като рядко са адресирани към цялостната система на ПОО от национално до местно ниво или от министерско до производствено такова.

Беше необходимо да се обърне внимание на европейското ниво за цялостен подход към качеството, който се отнася за всички равнища на ПОО и допълва вече съществуващите. С други думи, трябваше да бъде определен оригинален подход за покриване на липсата на съгласувани национални системи за осигуряване на качеството, който да не повтаря или дублира съществуващите инструменти за качество, а да обърне внимание на нивото на системите за ПОО и да съдейства на европейска стратегия за подобряване на качеството в ПОО.

Това беше предизвикателството, на което Техническата работна група (ТРГ) за качество в ПОО трябваше да отговори по време на мандата си (през 2003 и 2004 година), във връзка с приоритетите на Решението на Съвета от 19 декември 2002 <sup>(1)</sup> и Декларацията от Копенхаген за „повишено ниво на сътрудничество в професионалното обучение и квалификация” <sup>(2)</sup>.

Беше взето решение, че европейската перспектива трябва да се базира на определението за общи цели, нарастнало сътрудничество, сравняването на методи и данни и на взаимно

---

<sup>(1)</sup> Виж: Решение на Съвета от 19 декември 2002 ... 2003

<sup>(2)</sup> Европейска комисия – DG EAC, 2004

познание между страните членки, за насърчаване на общото разбиране и доверие на европейско ниво.

Качеството допринася за увеличаване не само на ефективността и ефикасността, но също така и на отговорността за осигуряване на ПОО. За да бъде отговорно, то трябва да бъде измеримо, от което следва важността на индикаторите. Относно индикаторите, задачата на Техническата работна група беше „разработване на ограничен комплект от съгласувани индикатори за определяне на качеството на ПОО на системно ниво, на базата на добри практики”.

В следствие на това ТРГ започна с идентифициране на индикаторите за качество, използвани от страните членки и установи, че са прилагани само частично в различни държави. За да разшири съответното познание, ТРГ преразгледа използваните индикатори на европейско и международно равнище, за да разработи предложение за европейско сътрудничество за подобряване на качеството в ПОО на базата на тези индикатори.

Тази методология, която взе под внимание практическата ситуация в страните членки и ноу-хау на международно ниво, беше приложена чрез теоретичен метод. Тъй като при употребата на единични индикатори има рискове, провокиращи негативни странични ефекти, беше необходимо да се разработи концептуална работна рамка за система от индикатори, свързваща различни индикатори за качество един с друг. Последният аспект в работата на ТРГ се състоеше в превръщането на трите европейски политически приоритета (увеличаване на заетостта на работната сила, достъп до обучение с особено внимание към най-уязвимите групи и по-добро съответствие между търсенето и предлагането на квалификации) в конкретни и измерими цели.

Тази дейност беше поверена на Проф. Доктор Ервин Зейфрид от FHVR-FBAE Берлин (*Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege – Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation, Berlin* [Университет за обществена политика и право – Изследователски екип за професионално образование, работен пазар и оценяване, Берлин]). Анализът на политическите приоритети и прегледът на европейските и международни системи от индикатори в Глава 7 от това проучване бяха извършени от Доктор Лоренц Ласниг от IHS, Виена (*Institut für höhere Studien, Wien* [Институт за перспективни изследвания, Виена]).

Бихме искали да им благодарим за поетия ангажимент в настоящата дейност, която беше завършена при постоянно сътрудничество с ТРГ за качество в ПОО. Изказваме специални благодарности към членовете на ТРГ за съдействието и искрения им интерес към работата, наблюдавана от Европейската Комисия, Генерална Дирекция Образование и Култура (DG EAC), която също пое цялостната отговорност за прилагането на Декларацията от Копенхаген.



За информация на читателите, поради важноста на индикаторите за която и да е система за ПОО и поради големия интерес, показан от съответните инвеститори, Cedefop реши да публикува настоящото изследване на френски език и английски език.

Тина Берцелету  
Мениджър на проекта

## Увод

За постигане на целите на настоящата работа беше приет сложен методологичен подход, състоящ се от няколко елемента:

- за да бъдат максимално използвани вече съществуващи практики и да се следва подход отдолу-нагоре, всяка страна членка, участваща в ТРГ, беше помолена да предостави свои примери за използването на индикатори за подобряване на качеството;
- след това тези практики бяха преразгледани от общоевропейска гледна точка;
- впоследствие бяха анализирани данните и индикаторите за ПОО, редовно публикувани от Организацията за Икономическо Сътрудничество и Развитие (OECD), UNESCO, Статистическия Офис на Европейските Общности (Eurostat), Информационната Мрежа за Образование в Европа (Eurydice), Cedefop и други институции;
- на следващия етап, дейността по развитието на общи индикатори за качество в ПОО беше свързана с работата, извършена на европейско ниво за учене през целия живот (LLL) и в рамката на политиките за работна заетост (виж: Съвет на Европейския Съюз, 2001; Европейска Комисия, 2000; Европейска Комисия –Генерална Дирекция Образование и Култура, 2002b, 2006; Европейска Комисия –Генерална Дирекция Заетост, Социални Въпроси и Равни Възможности (DG EMPL), 2005).

Бяха събрани над 200 индикатора заедно с примерите на страните членки. Тези индикатори бяха преразгледани и анализирани относно приложимостта им в Европейския подход за подобряване на качеството в ПОО <sup>(3)</sup>. Където имаше възможност, индикаторите, описани в този доклад, бяха извлечени от тези източници на данни.

Паралелно с това беше разработена концептуална рамка за система от индикатори, която да предостави осигуряване на качеството в ПОО, свързвайки индикаторите един с друг. На базата на този емпиричен преглед на индикаторите и вземайки предвид теоретичната рамка, последната стъпка беше насочена към европейско сътрудничество. Това доведе до предложение за система от индикатори за политика за качеството в ПОО както на европейско равнище, така и на национални нива.

Както беше споменато в предговора, ТРГ беше включена във всички етапи на настоящата работа: набавяне на списък с индикатори и документи, свързани с тяхната употреба, дискутиране на резултатите чрез анализ и обобщаване на гледните точки и познанията за национални характеристики и политически приоритети. Това изигра

---

<sup>(3)</sup> Прегледът и преценката на съществуващи индикатори бяха проведени със съдействието на Кристоф Сликерс, FHVR-FBAE Берлин

решителна роля при определянето на съгласуваната система от индикатори за качество, както и най-подходящите индикатори за подпомагане на осведомеността и сътрудничеството на европейско ниво.

В качеството ми на експерт, отговорен за този проект, бих искал да изразя благодарност към всички за интензивното и плодотворно сътрудничество в продължение на тези две години.

Проф. Доктор Ервин Зейфрид  
FHVR-FBAE Берлин



# Съдържание

Предговор.....	1
Увод .....	4
Съдържание .....	7
Списък на таблиците и фигурите.....	9
Резюме.....	11
1. Въведение: полезността на индикаторите.....	16
2. Предварителни условия за индикатори за качество.....	17
2.1. Определяне на политическите цели за качество в ПОО.....	18
2.1.1. Определяне целите на образованието и обучението.....	19
2.1.2. Определяне на политическите цели за ПОО на европейско равнище...	20
2.2. Формулиране на резултатите от политиката.....	23
2.3. Индикатори и уловки при измерването.....	24
2.4. Събиране на информация.....	25
2.5. Прозрачност и разпространение на информация.....	25
3. Европейски политически приоритети за качество в ПОО.....	27
3.1. Три европейски политически цели за качество в ПОО.....	27
3.2. Приоритет I: осигуряване на заетост.....	29
3.3. Приоритет II: свързване на търсенето и предлагането на компетенции и квалификации на пазара на труда.....	31
3.4. Приоритет III: достъп, особено за уязвими групи.....	35
4. Съгласувана верига от индикатори за качество.....	38
4.1. От контекст до краен резултат.....	39
4.1.1. Индикатори за контекст.....	39
4.1.2. Входящи индикатори.....	39
4.1.3. Изходящи индикатори.....	40
4.1.4. Индикатори за крайни резултати .....	40
4.2. Четирите стъпки на цикъла за качество и Общата рамка за осигуряване на качеството (CQAF) .....	41
5. Предложения за ограничен комплект от съгласувани индикатори за качество.....	45
5.1. Употреба на индикатори в европейска перспектива .....	45
5.2. Описание на системата от индикатори, разработена от ТРГ.....	46
5.2.1. Индикатори за подпомагане на управлението на качеството .....	49
5.2.2. Индикатори, подпомагащи развитието на качеството спрямо европейските политически цели.....	51

5.2.3.	Допълнителни качествени индикатори (дескриптори).....	55
5.3.	Уязвими групи .....	56
5.4.	Работа с предложения комплект от индикатори в европейска перспектива....	57
6.	Индикатори в употреба: примери от практиката.....	59
6.1.	Белгия/Фландрия .....	59
6.2.	Дания.....	61
6.3.	Италия.....	62
6.4.	Франция.....	63
6.5.	Испания.....	64
6.6.	Англия .....	64
6.7.	Ирландия.....	65
6.8.	Нидерландия .....	66
6.9.	Финландия .....	67
7.	Международни и европейски системи от индикатори в ПОО в близки политически области .....	71
7.1.	Системи от индикатори в образованието, обучението и работната заетост .....	71
7.2.	Индикатори от европейски източници за процеса на ПОО.....	73
7.3.	Системи от индикатори за цикъла на ПОО.....	75
7.4.	Индикатори за съпоставяне на търсене и предлагане.....	77
8.	Заключения и предложения за практическата употреба на индикатори.....	80
8.1.	Изисквания и ограничения за употребата на индикатори.....	80
8.2.	Предложения за прилагане на индикатори.....	82
8.3.	Предмети на бъдеща дискусия.....	84
	Списък на съкращенията и акронимите.....	86
	Библиография.....	88
Анекс 1	Списък на политическите цели за начално и продължаващо ПОО.....	94
Анекс 2	Предложения за индикатори за всяка една от целите на трите политически приоритета.....	96

## Списък на таблиците и фигурите

### Таблицы

Таблица 1:	Предложение за конкретни бъдещи цели на системите за образование и обучение в Европейския Съюз.....	21
Таблица 2:	Категории от цели за европейските политически приоритети.....	37
Таблица 3:	Съгласуван комплект от индикатори за качество (избрани от ТРГ).....	48
Таблица 4:	Обобщение на идентифицираните индикатори в процеса на ПОО.....	74
Таблица 5:	Системи от индикатори в образованието, обучението и човешките ресурси, по категория.....	76

### Фигури

Фигура 1:	Обща рамка за оценяване на качеството (CQAF) в ПОО: основни елементи.....	42
Фигура 2:	CQAF и процесът за качество в ПОО.....	44
Фигура 3:	Финансиране на ПОО във Финландия .....	68
Фигура 4:	Цел на различните системи от индикатори.....	73
Фигура 5:	Брой индикатори в анализирани източници, по категория.....	75
Фигура 6:	Брой индикатори в образованието, обучението и развитието на човешките ресурси, по категория .....	77





## Резюме

През последните десетилетия в Европа нарастваше убедеността, че качеството в професионалното образование и обучение (ПОО) е важен, но също така и сложен политически въпрос с индикатори, които са ключови както относно ръководенето и подобряването на качеството, така и за доброто управление на системите и структурите за обучение.

Въведението на това проучване дава яснота относно ролята на индикаторите за качеството в ПОО: като цяло, индикаторът се определя като характеристика или атрибут, които могат да бъдат измерени, за да се оцени определено действие, което може да е свързано с измерването на поставена цел, мобилизиран ресурс, постигнат ефект, мащаб на качество или свързана с това променлива величина. По отношение на качеството в ПОО ролята на индикаторите е да опишат моментното състояние или отправната точка, от която започва едно действие, насочено към качеството, да определят (доколкото е възможно в по-висока степен) заложените цели за качество и да набавят постоянна информация за степента, до която тези цели са постигнати.

В оперативен план индикаторите осигуряват информация, която помага на съответните участници в ПОО да оценят степента, до която са постигнати техните предварително определени цели, да определят влияещите фактори и да вземат информирани решения. Освен дългосрочната им функция за подобряване на качеството в предлагането на ПОО, индикаторите често допринасят за общото разбиране на съответните критерии за качество. В европейското сътрудничество индикаторите могат да съдействат най-вече за общо споделяно разбиране на добри практики, като помагат за идентифицирането на силните и слабите страни на системите за качество в ПОО на европейско, национално, регионално и секторно ниво.

Тъй като индикаторът не е стойност сам по себе си, определянето и подбирането на индикатори предполага изясняване на целите за постигане по отношение на подобряване на качеството. Във връзка с това нашето изследване предприема анализ на най-важните политически цели за образователни и квалификационни системи в Европа и тяхното участие при поставяне на крайни цели. Отбелязахме, че са настъпили фундаментални промени. В миналото се наблягаше на измерването на политиките в ПОО, свързани с фактори на входа и процеса. В наши дни се обръща по-голямо внимание на изходните данни и резултати. В една икономика, базирана на знанията, най-важният аспект е употребата на способности и умения на работния пазар. Връзката между системите за ПОО, системите за работна заетост и икономиката сега е на преден план.

На този фон настоящото проучване цели да разработи подходящи индикатори за измерване на качеството в ПОО във връзка със следната политика на приоритети, заложена от страните членки, Европейската Комисия и социалните партньори:

- по-добра заетост на работната сила;

- по-добро съответствие между търсенето и предлагането на обучение;
- подобрен достъп до професионално обучение на пазара на труда, особено за уязвими групи от хора.

Тъй като тези приоритети са комплексни понятия, които не могат да бъдат измерени директно, те трябва да се разбият на по-конкретни измерими цели, които могат да бъдат свързани с индикатори като следваща стъпка. По този начин за всеки един от трите политически приоритета има няколко категории и цели, които са разработени като измерими критерии за качество и така се развива последователна верига от индикатори за качество.

Индикаторите трябва да бъдат свързани не само с определени цели, но също така и един с друг, защото информацията, доставена от индикатори, свързани по между си по този начин, е по-полезна от информацията, предоставена от разделени или индивидуални индикатори. За да се опише по-разбираемо динамиката на качеството на една система за ПОО, е необходима последователна верига от индикатори, отразяващи целите, контекста, въвеждането, процеса и крайните резултати и постижения от едно действие. В допълнение, по отношение на качеството, употребата на индикатори трябва да е част от цикъл за качество, включващ следните основни стъпки: планиране, наблюдение, оценяване и променяне според направените изводи, като по този начин се получава подобрене в качеството. На европейско ниво този цикъл за качество е отразен в Общата рамка за осигуряване на качеството (CQAF), която се взема под внимание в това изследване.

На базата на някои принципни съображения относно употребата на индикаторите като инструментална част от европейската стратегия за качество в ПОО, изследването предлага последователен комплект от индикатори за качество за използване на европейско равнище. Два подхода бяха ръководни при избирането на предложените индикатори. Първият от тях се отнасяше за приложението на системи за управление на качеството както от доставчици на ПОО, така и от системи за ПОО. Вторият подход беше да се осъществи връзка между по-доброто качество на предлагане на ПОО и по-широко мащабните цели на системите за ПОО, приети в Европа.

Някои избрани индикатори са базирани на съществуващи данни на европейско ниво (например проучване на работната сила, провеждано регулярно от Статистическия Офис на Европейските Общности - Eurostat) и по този начин вече са в употреба в повечето страни членки. Други се използват в проучвания на Организацията за Икономическо Сътрудничество и Развитие (OECD). Някои други индикатори са били използвани само в пилотни програми или са все още в процес на предложение за прилагане.

Трябва да се отбележи, че предложеният комплект от индикатори съдържа два общи, водещи индикатора за подпомагане на осигуряването на качество като цяло (индикатори 1 и 2). Другите индикатори (от 3 до 8) отразяват и поддържат постижението на трите политически приоритета на системите за ПОО (по-добра работна заетост, съответствие

и достъп). Определено внимание се обръща на индикатори, насочени към измерването на изходни данни и резултати от дейности относно ПОО.

1. Дял на предлагащите ПОО, които прилагат ефективни вътрешни системи за осигуряване на качеството;
2. Инвестиране в учители и обучители в областта на ПОО;
3. Нива на участие в обучителни програми (според пол и уязвими групи);
4. Дял на успешно завършване/нива на отпадане;
5. Дял на придобиване на квалификация;
6. Нива на назначение: ангажираност на обучените една година след завършване на квалификация;
7. Ползване на придобитите умения на работното място;
8. Индикатори за контекста (нива на безработица, преобладаване на уязвими групи).

Тъй като са свързани с ясно определени цели, всички индикатори са на базата на количествени данни и следователно могат да подпомагат постиженията на тези цели на практика. Трябва също да подчертаем, че всички индикатори, отнасящи се за нивото на индивидите, дават информация и по пол и уязвими групи.

Настоящото състояние на практическото приложение на индикатори е описано в някои национални примери, като показва, че има само няколко държави, където вече се употребява съгласуван комплект от индикатори, за да се подобри качеството на системите за ПОО. На равнище система това е главно случаят във Финландия, в по-малка степен в Дания, Нидерландия и фламандската общност в Белгия. При тази ситуация първата стъпка за използването на индикатори на европейско ниво трябва да цели придобиването на повече информация за националните методи, за осигуряване на качество в ПОО. Въпреки че предложеният комплект от индикатори принципно позволява измерване и база за сравнение, тези индикатори в момента не могат да бъдат използвани като еталони за сравнение. Наличността на данни варира прекалено много в различните страни-членки и в настоящия момент има доста оскъдна информация за количество и сравнение.

Все пак ако данните, отнасящи се до предложените индикатори, се събират редовно, степента на практическо приложение на методите за управление на качеството в страните-членки може да бъде определена. Ако тези данни се обединят на европейско ниво, това би могло да отрази напредъка, постигнат през годините, за достигане на основната обща цел – европейското образование и системите за квалификация да бъдат световна референция за качество до 2010 година.

В допълнение, изследването предоставя анализ на международните и европейските системи от индикатори, за да се провери тяхната степен на полезност за постигане на качество в ПОО. Тези системи са анализирани според различните си функции в

развитието на човешките ресурси, влиянието на тези функции върху развитието на системите за ПОО, европейските политически приоритети и тяхната връзка с четирите стъпки към цикъла за качество, споменат по-горе. Анализът показва, че са приети разнообразни подходи за работа с индикаторите и е наблегнато по различен начин на важността от фактори на входа и в процеса, вместо на изходящи фактори и резултати, или на качествени инструменти за сметка на количествени такива.

Последната част на изследването съдържа коментари върху допълнителните изисквания и ограничения при използване на индикаторите според методите и начините им на прилагане. Нашите препоръки са главно за процеса на събиране на данни, как да се докаже сигурността и валидността на събраните данни и как да се оценят усилията за събирането им по отношение на постигнатите ефекти, след като някои индикатор е бил приложен в употреба. Тъй като по-голяма част от информацията за индикаторите на системно ниво в ПОО ще бъде събирана от организации в ПОО преди да бъде обобщена на системно ниво, е нужно да има точна дефиниция и определение за оперативната ефективност на използваните индикатори, както и стандартизация на методите за събиране на данни.

В заключение, този доклад показва, че индикаторите са изключително полезни инструменти за документиране, проверка и подкрепа на (общо договорени) цели за качество в ПОО. Надяваме се, че информацията, изложена по този начин, ще помогне на съответните участници в ПОО да оценят степента, до която техните цели за качество са постигнати, да споделят постигнатите резултати с други такива институции, да разговарят помежду си за възможни последствия и да предприемат нужните действия за по-нататъшното развитие на качеството в предлагането на ПОО.



# 1. Въведение: полезността на индикаторите

В последните години се наблюдава нарастващо разбиране относно значението на индикаторите за подобряване на системите за ПОО. Постигнат е консенсус, че индикаторите за наблюдение и/или измерване на качеството са ключови инструменти за управление и подобряване на качеството в образованието и професионалното обучение и са необходими за доброто управление на квалификационните системи и структури. Тъй като не всички страни членки имат един и същ опит в използването на индикатори в ПОО, е постигнато общо съгласие, че индикаторите са необходима част от всеки механизъм (включително самооценяването), разработен да осигури постоянен напредък в подобряване на качеството.

Общо казано, всеки индикатор е характеристика или атрибут, който може да бъде измерен, за да се оцени определено действие. То може да е свързано с измерване на резултата от предварително поставена цел, мобилизиран ресурс, постигнат ефект, мярка за качество или варираща стойност на контекст. Ролята на индикаторите е да:

- опишат моментното състояние или основата, от която започваме нашите усилия за увеличаване на качеството в ПОО;
- квантифицират (доколкото е възможно) целите за качество, които са били поставени;
- предоставят непрекъсната информация за степента, до която са постигнати тези цели;
- предложат идея за факторите, които биха могли да допринесат за постигането на определени резултати.

Друг оперативен елемент е това, че индикаторите трябва да бъдат източник на информация, която да е в помощ на участниците в ПОО, като не само оценяват степента, до която предварително заложените цели са постигнати, а и като подпомагат обсъждането и споделянето на резултатите и ефектите, дискутирането на влияещите фактори и вземането на съответните решения. Въпреки, че при дългосрочна употреба индикаторите доставят валидна информация и начини за измерване, на практика те могат да създадат представа и в най-непосредственото измерение на качеството. Чрез тази дейност, тоест чрез тяхната функция за отразяване, те подпомагат всеобщото разбиране на съответните актуални критерии за качество, като по този начин дават възможност за постоянно проучване.

Този аспект е особено съществен за европейското сътрудничество, при което индикаторите са от централно значение за обогатяването на широко използвани инструменти, като например обмяната на добри практики и усвояването на процеси за определяне на еталони. През март 2002 Европейският Съвет в Барселона потвърди отново важността на развиването на по-тясно сътрудничество в ПОО между страните-членки и разработването на по-систематична стратегия за обмяна на добри практики. Употребата на индикатори ще помогне за взаимно и споделено разбиране на добри

практики. Тази употреба може да помогне за структуриране на обмяната на опит, а също така за идентифициране на силните и слабите страни на системите за качество в ПОК на европейско, национално, регионално и секторно ниво.

За подпомагане на сътрудничеството относно качеството в ПОО на европейско ниво би било полезно наличието на някои специфични критерии и индикатори за сравняване на различните постижения за качество между страните членки. Също така това би спомогнало за отразяване на степента, нивото и дори 'качеството' на сътрудничество в ПОО на европейско ниво. Поради това този доклад ще предложи някои индикатори за качество относно политическото равнище на една европейска стратегия за качество в ПОО.

## **2. Предварителни условия за индикатори за качество**

Индикаторът, сам по себе си, не е стойност. Определянето и селекцията на индикатори предполага изясняване на целите, които трябва да се постигнат за подобряване на качеството, тоест подборът на индикатори не е техническа задача. Основно трябва да се наблегне на целите за качество в ПОО.

В политическия модел, очертаващ се в цяла Европа, ролите и отношенията между участниците се променят. Първо, предлагащите ПОК се отделят от държавата с нарастващи темпове и предлагат услугите си все по-автономно. Второ, обхватът от участници, включени в политиките на действие и вземащи дейно участие, нараства. В допълнение, основните политически структури стават по-разнообразни между държавите и в самите държави. В следствие на това, координацията на разнообразните функции, сътрудничеството между участниците и потоците от точна информация стават все по-важни за ефективното предлагане на политика на действие.

Следните четири роли на държавата се нуждаят от специално внимание:

- поставяне и формулиране на цели и крайни резултати при демократичен процес на партньорство между съответните основни участници;
- приложение на целите и крайните резултати, превръщането им в мерки за постижения и очаквани резултати, които могат да бъдат измерени с индикатори;
- наблюдение и оценка на постиженията и резултатите в светлината на предишните цели и крайни резултати;
- обратна информация за процеса на приложение за организиране на промяна и подтикване към подобрене.

В държавите-членки на Европейския Съюз се появява и укрепва допълнителна роля, породена от отворената координация в системите за образование и обучение в продължението на Лисабонския процес.

За да има положителен ефект от тази роля, целите и крайните резултати, както и очакваните резултати и мерки за постижения, които са заложи предварително за изпълнение, трябва да бъдат формулирани в параметри, които позволяват наблюдение и оценка, т.е. трябва да бъдат достатъчно конкретни. Само тогава има смисъл да се обмисля формулиране на индикатори. С определянето на индикаторите трябва да се постигне някакъв вид измерване, т.е. в същото време трябва да се създадат достатъчно инструменти и системи за наблюдение, които да определят начините за събиране на данни. Тези данни трябва да се оценят, а резултатите да се разгледат, съпоставяйки ги със заложените цели и направените заключения. За да се достигне до последната стъпка за получаване на обратна информация и процедурни промени на практика, първо трябва да бъдат организирани определени механизми, поддържащи потока информация сред основните участници и широката общественост. Второ, трябва да се помисли за начините за по-нататъшно подобрене и практическа промяна, например чрез организиране на процеси за оценка на постиженията или чрез предлагане на допълнителни стимули.

Всяка от тези функции трябва да се обмисли внимателно, за да се позволи подходящо предлагане на политики на действие. Дори и най-добрата система за наблюдение е безполезна, ако събраните данни не се използват въобще. Даже най-добрите индикатори не биха помогнали, ако не се приложат ефективно на практика, ако няма навременен достъп до данни и/или достъп на нужното ниво на съвкупност (продукция), или ако тези данни не са предадени навреме. Най-доброто формулиране на цели и резултати е безполезна, ако не бъде превърнато в мерки за оценяване на приложението на тези цели и резултати. Формулирането на индикатори е невъзможно, ако целите и/или мерките за представяне не са формулирани напълно точно.

Следващата глава се отнася за някои ключови проблемни положения за всяка една от четирите функции, които положения трябва да бъдат решени по някакъв начин, за да се приложи очертаната политически модел. Взети са под внимание доклади и практики както на международно, така и на европейско ниво.

## **2.1. Определяне на политическите цели за качество в ПОО**

В тази глава първо анализираме някои общи тенденции в променящите се опити за определяне на цели за системите на образование и квалификация. След това обръщаме внимание на съответните цели, наскоро определени на европейско равнище.



### **2.1.1. Определяне целите на образованието и обучението**

Формулирането на цели и крайни резултати отличава нормативните системи от индикатори от аналитичните или комуникативните такива. По-горе пояснихме, че формулирането на индикатори за качество предполага цели и крайни резултати като препоръчителни отправни точки за оценяване.

Формулирането на цели и крайни резултати в политиката за образование и обучение претърпя промяна в основната си тенденция към обособяване през последните няколко десетилетия. Преди няколко десетилетия се наблягаше основно на материалното измерение (брой учители, брой образователни институции, и др.) и обикновения процес или измерването на изходните данни (размер на паралелките, достижимост, запазване на броя учащи). С бързото развитие на икономиката в образованието, изразено в повишаване на отчетността и планиране на работна сила през 60-те години на 20 век, увеличаването на вложените финанси стана важна цел.

В ранните 70 години на миналия век теорията за човешкия капитал допринесе сравняването на входни и изходни данни като мерки за ефикасност да стане най-важното. Резултатите на макро ниво обаче не дадоха съществена информация какво да се прави на микро ниво и търсенето на „функционалност на производството” се оказа по-сложно от очакваното в началото (Ханушек, 1997). В резултат на това изходните икономически мерки за съдействие на икономическия растеж, увеличаване на производителността на работниците или степента на възвръщаемост, бяха определени като прекалено абстрактни, за да могат да повлияят на комплексния процес на образование и обучение.

След това вниманието се насочи към анализиране на процеса и качествените изводи и резултати бяха силно подкрепени от ефективното раздвижване на училищата през 80-те и ранните 90 години на 20 век (Пападопулос, 1994; Хадад и др., 1990) като най-важната стъпка беше насочена към способностите, изисквани от процесите на образование и обучение като главна изходна мярка, която трябва да се разглежда като основна величина за целите и крайните резултати.

Нарастващата значимост на обема на способностите и уменията беше подкрепена изцяло от икономически аргументи. В една икономика, базирана на знанието, не е абстрактно значението на човешкия капитал, а използването на способностите и уменията на пазара на работна сила. По тази причина, съвсем наскоро на преден план излязоха обемът на резултатите и взаимовръзката между системите в ПОО, осигуряването на работа и икономиката.

Като цяло, има наличие на процес на разгръщане и диференциране на обхвата на формулиране на цели и крайни резултати в политиките на образование и обучение. Мерките бяха разширени от входящи параметри към измерване на процеса и резултатите. Колкото по-конкретно е формулирането на целите и крайните резултати,

толкова по-широк обхват е необходим и по-голям брой категории, които могат да бъдат използвани за измерване напредъка. Един специфичен проблем на политиката за образование и обучение се поражда от комплексния характер на процеса на предлагане на услуги: няма ясен и еднозначен метод за постигане на определени основни цели. Освен това, влиянието на контекста може да е силно и е трудно да се оцени с точност. В заключение, може да възникне диспут в дадена система относно нейните действителни постижения, на базата на различни аспекти на измерването (някои изходни мерки, като например тази, че ситуацията на пазара на работна сила за млади хора може да е добра, докато нивото на способностите, придобити чрез обучение, може да е по-неподходящо или по-неизгодно).

### **2.1.2. Определяне на политическите цели за ПОО на европейско равнище**

Има различни начини да се достигне до общи определения за цели в професионалните и образователните системи на европейско ниво.

Един сериозен опит за формулиране на по-конкретни цели и крайни резултати беше направен в процесите на отворена координация на европейско равнище с инициатива за разработване на комплект от 'конкретни бъдещи цели на образователните системи' <sup>(4)</sup>.

---

<sup>(4)</sup> Други скорошни примери за формулиране на цели и крайни резултати на транснационално ниво са резултатите от 'Европейски Съюз – група на високо равнище за умения и мобилност' и планът за действие на Комисията, базиран на тези резултати, както и препоръките на UNESCO от 1999 относно техническото и професионално образование (втори международен конгрес, 1999).

- Планът за действие на ЕС относно уменията и мобилността формулира комплект от цели за подобряване (а) на професионалната мобилност и развитието на уменията, (b) географската мобилност и (c) информацията и прозрачността за възможностите за работа. Системи за наблюдение и следване на приложението на тези цели бяха препоръчани чрез годишно упражняване на оценяване на резултатите и производителността (Европейска Комисия – DG EAC, 2002a). Формулираните цели бяха превърнати в индикатори, на базата на налични данни за сравнение.

- Конгресът на UNESCO формулира широкомащабен план за стратегически цели в техническото и професионалното образование, за да се справи с новите световни предизвикателства за (a) подобряване на системите, (b) обновяване на процеса, (c) универсален достъп и (d) доставка на услуги. Разработените стратегически задачи, обаче, не бяха превърнати в по-конкретни цели или действия.

Таблица 1: Предложение за конкретни бъдещи цели на системите за образование и обучение в Европейския съюз

<b>Стратегическа цел 1</b>	<b>Подобряване на качеството и ефективността на системите за образование и обучение в ЕС</b>
Цел 1.1	Подобряване на образованието и обучението на учители и обучители
Цел 1.2	Развиване на умения за обществото на познанията
Цел 1.3	Осигуряване на достъп до ИКТ* за всички
Цел 1.4	Увеличаване броя на специалистите, ангажирани с научни и технически изследвания
Цел 1.5	Постигане на възможно най-добро използване на ресурси
<b>Стратегическа цел 2</b>	<b>Улесняване на достъпа за всички до системи за образование и обучение</b>
Цел 2.1	Открита среда за получаване на знания
Цел 2.2	Постигане на по-привлекателно обучение
Цел 2.3	Подпомагане на активните граждани, равните възможности и социалната сплотеност
<b>Стратегическа цел 3</b>	<b>Отваряне на системите за обучение и квалификация за по-широка част от света</b>
Цел 3.1	Подсилване на връзките между работна среда, изследвания и общество
Цел 3.2	Развиване дух на предприемачество
Цел 3.3	Подобряване на чуждоезиковото обучение
Цел 3.4	Подобряване на мобилността
Цел 3.5	Засилване на европейското сътрудничество

\* ИКТ – Информационни и комуникационни технологии

Източник: Съвет на ЕС, 2001, събрано от автора.

Формулирането на целите не се отнася специфично до системите за ПОО, а концепцията за качество е формулирана някак по-тясно, отколкото в концепцията на този доклад. Стратегическата цел за „подобряване на качеството“ включва входящото измерване (Цели 1.1, 1.3, частично 1.4, частично 1.5), до някаква степен аспектите на процеса (Цел 1.5) и изходящите резултати (Цел 1.2). Измерването на изходящите резултати едва се покрива от тези цели. Измерването на подобрения достъп не е включено в концепцията за качество, но е стратегическа цел само по себе си, а измерването на съответствието за предлагане и изискване е покрито изцяло (Цел 3.1).

Друга европейска инициатива, която включва нормативни цели и крайни резултати за политиките на развитие на образованието, обучението и човешките ресурси, е политиката на европейските структурни фондове, по-конкретно Европейския Социален Фонд (ESF), който е основният финансов инструмент за развитието на човешките ресурси на ниво ЕС. Регламент на ЕСФ<sup>(5)</sup> формулира пет обширни политически области и няколко приемливи дейности за развитие на човешките ресурси. Една от тези

<sup>(5)</sup> Виж: Регламент (ЕО) Номер 1784/1999

политически области се отнася за подкрепяне на възможностите за работна заетост, уменията и мобилността чрез учене през целия живот. Предоставен е широкомащабен комплект от повече или по-малко ясно обособени цели за подкрепа на цялостните политически задачи. Тези цели са предложени като вид общо меню, което трябва да бъде определено от държавите членки (или регионите на държавите членки) в планирането на програмни документи за посредничество, подкрепено от структурни фондове. Преценките и оценяването са предложени отделно за отделните страни, на базата на европейските насоки, които посочват най-обща структура и предложения за измерване и индикатори. Възможността за сравнение не е гарантирана.

Целите на образованието, обучението и човешки ресурси бяха значително засилени и постепенно допълнително развити в насоките на Стратегията за заетост <sup>(6)</sup>. Бяха одобрени индикатори за наблюдение на насоките за осигуряване на работна заетост. Някои цели бяха превърнати в специфични цели с времева рамка за изпълнение, а други бяха препоръчани за превръщането им в цели от страните членки ( Европейска Комисия – DG EMPL, 2005).

Планът за действие относно уменията и мобилността (Съвет на Европейския Съюз, 2001) подсили някои от целите, зададени от структурната политика и стратегията за заетост, като по този начин прави последващи определения и допълнения към целите, свързани с образованието, обучението и човешките ресурси. Определените цели имат различни същности. Някои от тези цели директно са поели задачи от други инициативи (например определяне на целите за прекратяване на ранното напускане на училищата). Други са формулирани в специфични действия (например определяне на индикатори за липса на умения, разработване на квалификации за ученето през целия живот, определяне на стандарти за ИКТ и умения за електронна администрация). Трети търсят по-сложни действия (например разработване на ‘модулна’ система за натрупване на квалификации, развиване на нова европейска система за класификация на професиите ). Други цели предлагат доста обширни стратегии (например да се въведат и утвърдят ефективни, конкурентни стратегии за развитие на компетенциите на работниците).

Комюникето на Европейската Комисия за учене през целия живот (Европейска Комисия – DG EAC) създаде градивни елементи и приоритети за разработване на съгласувана и детайлна европейска стратегия за учене през целия живот на базата на процеса на консултации относно меморандума за учене през целия живот. Предложенията на Комюникето осигуряват мост между ръководните насоки за учене през целия живот, Стратегията за заетост и развитието на конкретни цели за политиката на образование и обучение, като заедно с това принципно интегрират някои допълнителни инициативи. Целите са строго определени спрямо нивата на контекста (например предложения за метода за създаване на политика, като цели за „стремеж към отлично качество”, за осигуряване на изходни резултати с високо качество или няколко

---

<sup>(6)</sup> Виж: Решение на Съвета 2005/600/ЕС.

задачи за оценяване на получените знания), входящите данни (например някои цели относно ресурсите, инфраструктурата и участието) и процеса (например целите за подобряване на достъпа, или съчетаване на индивидуалното търсене с предлаганите възможности за обучение). Измерването на резултатите и изходящите данни е бегло заложено в предложенията.

В ръководните насоки на ESF и заетостта, качеството се споменава в доста ограничен смисъл - като специфичен аспект на системите за образование и обучение, относно предлагането и инфраструктурата, участието и развитието и резултатите от процесите на образование и обучение. Комюникето за учене през целия живот разшири и подсили концепцията за качество чрез включването, например, на културата на придобиване на знания, иновационната педагогика и стремежът към най-високо качество.

## **2.2. Формулиране на резултатите от политиката**

Формулирането на резултати е следващата функция в очертания политически модел. Формулирането на резултати представлява формулиране на очакванията, заложи от дадена политика (или намеса), които служат като референция при сравняване с наблюдаван опит. Резултатите от политиката или практиката трябва да бъдат разграничени от резултатите от процеса на обучение и квалификация. Въпреки че резултатите от процеса на образование и обучение се отнасят до изходящи параметри и крайни данни, резултати от политиката могат да съществуват при всеки етап от процеса (контекст, входящи данни, процес, изходящи данни, резултати и последици).

Основният въпрос е: въпросите ясно ли са формулирани, като действие, което трябва да се направи, или резултатите, които трябва да бъдат постигнати, са определени по цели и принципно измерим начин? Има някои важни особености при формулиране на резултати:

- резултатите от политики могат да бъдат формулирани основно на политическо ниво (входящи данни и процес) или на ниво какво трябва да бъде постигнато чрез предлагане (изходящи данни, резултати);
- важно е и нивото на съвкупност, при което се опитва постигане на резултати или различни цели, които лежат в основата на формулирането на резултати (отделни личности, клиенти или потребители, организации или институции, местни и регионални, системно равнище);
- формулирането на резултати трябва да включва: (а) оперативни дефиниции на това какво означават постиганите резултати; (б) фигуративно изразяване на времето за постигане на тези резултати; (в) отношението между политика на предлагане и продукти (например идеи за нужните ресурси за постигане на резултати).

Формулирането на резултати е от особена важност, тъй като важните цели са обикновено широкомащабни, сложни и трудни за разделяне на специфични целеви части.

Промяната на точното определение на резултати може да намали усилията за постигане на специфични цели. Разделянето на сложни цели (например работна заетост или социално включване) на значими специфични резултати е едно от главните предизвикателства.

### **2.3. Индикатори и уловки при измерването**

Измерването означава наблюдаване на опита, който трябва да бъде сравнен с очакванията, за да се оцени качеството. Точната формулировка на резултати не гарантира, че тези резултати могат и ще бъдат измерени правилно.

Новият модел на политика засяга някои дълбоки отклонения и полемики в образованието и квалификацията относно предположенията за „измеримост“ на постижения и резултати. Често се отчита наличието на пролука между качествено и количествено и е трудно да се разработят точни качествени измерители на най-съществените постижения на образователните системи или институции (виж международните проекти за постиженията: трето международно математическо и научно изследване (TIMSS); програма за международно оценяване на ученици (PISA); международно изследване на грамотността при възрастните (IALS) и др.). Много усилия и ресурси са нужни за по-нататъшно развитие. Съществува реална опасност от приемане на резултатите от измеримото, вместо да се продължи измерването на това, което трябва да бъде постигнато. На свой ред тези проблеми могат да увеличат недоверието в измерването.

Развитието на измерването нарастващо поема посока към големи международни проекти, което може да доведе до занижено внимание към най-съществените аспекти на политика и практика на национално и поднационално ниво (особено в по-малките страни).

По този начин измерването престава границите на техническите въпроси относно това как нещо може да бъде измерено точно според статистическите критерии за обективност, сигурност и валидност, към: (а) въпроса за нужните ресурси за измерване и (б) въпросите за комуникация и приемане между участниците.

Сравнимостта е с нарастваща важност, тъй като ПОО е ключов фактор за конкурентноспособността и икономическото благосъстояние. Измерването на международно ниво обаче може да затрудни местния, регионалния или националния контекст, което да повлияе на социалната сплотеност и развитие.

При наличието на тези критични елементи на измерване и сравняване на данни на съвкупно европейско ниво, следващият метод за определяне на всеобщо съгласувани индикатори за качество трябваше да се ограничи в рамките на известен брой индикатори, които не са толкова сложни, за да се постигне цялостното им разбиране и са относително лесни за практическо приложение, за да се избегне надвишаване на разходите за събиране на информация и обработка на данни.

## **2.4. Събиране на информация**

Новият политически модел отправя предизвикателство към основните източници за събиране на информация, тъй като националните статистически системи са се развивали в продължение на дълъг период от време съвместно с механизми за политически предложения. Събирана е много информация за входящи данни, а съвсем малко или никаква за процеси и резултати. Националните статистически системи са развили големи, комплексни и своеобразно собствени структури, които не могат да бъдат променени лесно. Освен това, промяната може да причини прекъсване в историята, тъй като дългосрочните поредици може да бъдат пропуснати и заменени с нови категории и т.н.

Европейските статистики частично направиха промяна към нови или различни източници в начина на измерване (например от административна статистика към проучвания) и включиха комплексни процеси на преговори. Развиването на нови процеси за произвеждане на информация често изисква време и се нуждае от допълнителни ресурси. Има някои изисквания за координация между различни международни дейности (например между проекта на OECD за индикатори и източниците на ЕС ), които трудно биха се осъществили на ниво страни-членки, при наличието на известно нежелание за развиване на международни дейности.

Времевата скала за произвеждането на информация е от решаващо значение за периодичността и наличността. Жизнено важни и тясно свързани с разпространението и употребата на информация са също така собствеността и потокът от информация между нивата на съвкупност (институции, местни и регионални, системно ниво). Описаните системи от индикатори имат различни времеви скали. Някои дават информация ежегодно. Няколко измервания обаче се отнасят за години, вместо за точно определената година, поради проблеми със събирането на данни. Други системи дават информация в по-продължителна времева скала (например три или пет години - PISA или проучването за продължаващото професионално обучение - CVTS) или просто неравномерно.

## **2.5. Прозрачност и разпространение на информация**

Тази функция се отнася за потенциалната и актуалната употреба на информация. Може да има различни системи и структури за разпространение на информация между различните участници и сред обществото. Въпросите са: кой има достъп, какво е нивото на достъп, на каква стойност и до какъв вид данни е? Данните за определените индикатори публично достояние ли са? Има ли необработени или обобщени данни на разположение?

Има предварителни условия за създаване на прозрачност в системите за ПОО. За подобряване на качеството трябва да има системи за разпространение на информация и определени механизми, които да подsigуряват, че разпространената информация може

да бъде използвана от различни участници в политическия процес. Колкото по-широко е разпространението, толкова по-добро ще бъде потенциалното използване на данни, а като обратен ефект може да се очаква по-добро качество на данните, понеже участниците имат възможност да проверяват информацията в замяна на опита си и доставят обратна информация в системите за събиране на данни.



### **3. Европейски политически приоритети за качество в ПОО**

В контекста на Лисабонската стратегия, Декларацията от Копенхаген <sup>(7)</sup> на Европейските министри за професионално образование и обучение и на формулираната от Европейската Комисия – освен другите цели - цел за подобряване осигуряването на качество чрез насърчаване на сътрудничество с особен акцент върху обмяната на модели и методи, както и общи критерии и принципи за качество в професионалното образование и обучение. На този фон това проучване имаше за цел разработването на индикатори за измерване на качеството на професионалната квалификация във връзка с политическите приоритети, поставени от страните членки, Европейската Комисия и социалните партньори:

- осигуряване на по-добра работна заетост на работната сила;
- по-добро съответствие между търсене и предлагане на обучение;
- подобрен достъп до професионална квалификация, особено за уязвимите групи на работния пазар.

Вземането на тези приоритети като отправна точка и определянето и подбирането на подходящи индикатори за качество в ПОО трябва да се ръководят чрез документиране, оценяване и поддържане на постиженията на тези цели.

Досега качеството се свързваше главно с това как организациите за образование и обучение предлагат услугите си, основно чрез резултатите от преподавателската и обучителната им дейност. По този начин, качеството беше достигано главно от гледна точка на процесите в организациите за ПОО (Уест, 1999). Това проучване прие по-широка концепция за качество с предизвикателството за разработване на индикатори за качество на нивото на системите, като така включи и надскочи нивото на инситуциите за ПОО и доставчиците на квалификация.

#### **3.1. Три европейски политически цели за качество в ПОО**

В тази глава целите са да се определят и подберат индикатори за оценяване на качеството в професионалното образование и обучение (ПОО). Трите приоритетни области за политика и практика в ПОО (предлагане на работна заетост; съответствие между търсенето и предлагането на компетенции и квалификации; осигуряване на достъп до ПОО с цел социално включване), се вземат като основни общи цели, които трябва да се постигнат чрез политика и практика в ПОО. Първата стъпка е да се детайлизират общите

---

<sup>(7)</sup> Европейска Комисия – DG EAC, 2004

приоритети в система от по-конкретни цели, които биха могли да послужат като основа за формулиране на очакванията и оценяване на опита.

Трите приоритета са сложни концепции, които нямат ясно и целенасочено определение или значение. Следователно, определянето на цели може да бъде направено по различни начини. Вследствие на тази комплексност, системите от цели могат да бъдат формулирани за всеки един от политическите приоритети. Консенсусът относно значението на обобщените приоритети може да бъде развиван последователно по време на съвместното процедиране на политика и практика. Свързването на индикаторите с комплекта цели поставя началото на условно взаимоотношение и дава възможност за подбор на определени цели. В същото време, различните определения за цели и индикатори могат да влязат в конфликт и да провокират сравнение и дебати относно изясняването на плюсовете и минусите на определени дефиниции сред включените участници.

Целите могат да бъдат поставени за трите широки политически приоритета (осигуряване на работна заетост, съответствие, достъп), като ги свържат с измерими индикатори. Източникът за подбор на индикатори трябва да бъде основни комплекти от индикатори, които вече са в употреба.

Общоприето е концепцията за качество да бъде преобладаващо свързана с това как организациите за образование и обучение предлагат услугите си, главно чрез резултатите от техните образователни и обучителни дейности. По този начин равнището на търсеното качество е основно в процесите на организациите за обучение и обучение. Разширяването на тази концепция до системно ниво има смисъл, ако достигнем до заключение, че трите политически приоритета – осигуряване на работна заетост, съответствие и достъп, не могат да бъдат постигнати от организациите самостоятелно, а трябва да се включат по-широкомащабни действия и структури на системно ниво. Можем да определим две измерения, в които е възможно измерване на качеството: а) как системите предлагат услугите си за подобряване на качеството относно трите приоритета; б) как политиката спомага за подобряване на качеството. Тези измерения са ясно свързани помежду си, но имат определени общи критерии за избор и прилагане на индикатори. Основният общ критерий е, че изборът на индикатори за политика включва по-тесни нормативни (стратегически избори) и динамични (времевата скала за предлагане) предположения относно кои цели трябва да бъдат постигнати. Друг общ критерий е, че отговорността за постигане на целите може да бъде разпределена поточно на части за всеки действащ участник.

Основна отправна точка е това, че всеки един от трите политически приоритета (осигуряване на работна заетост, съответствие, достъп) сам по себе си е сложна и неизяснена област за практика и политика. Следователно, има много възможни начини за превръщане на широкомащабните приоритети в по-конкретни цели. Опитът да се направи това е ръководен от амбициозните цели, поставени в различни европейски документи, за определяне на комплект от цели за всеки един приоритет, което може да е

“идеално” подходящо за постигането им на базата на това какво знаем за съответните области. Този комплект от цели може да бъде превърнат в индикатори за измерването им и да се свърже със системите от индикатори, които са достъпни “отгоре надолу” на международно и европейско ниво, както и “отдолу нагоре” в страните членки.

Като вземаме политическите приоритети за основа за определяне на цели и формулиране на индикатори, тези приоритети доказват, че са както условни, така и концептуално продуктивни. Обобщеното формулиране на широките цели за осигуряване на работна заетост, съответствие и достъп, което трябва да бъде постигнато чрез доброкачествени системи за ПОО и/или подкрепено от доброкачествени политики, се съгласува лесно в няколко документа в този основен метод. Въпросът, обаче, какво означава постигането на тези цели и как да измерим постигането им, изниква бързо и поражда обсъждане. Кои са подходящите рамкови условия за придобиване на нужните умения за конкурентноспособност при осигуряване на работна заетост? Как може да бъде подобрена адекватността на системите? Колко добра е една система като отговор на изискванията? Колко достъпна е една система? Колко ресурси трябва да бъдат отделени за включването на уязвими групи? Тези обикновени въпроси бързо водят до същността и основните резултати на измерването и индикаторите.

### **3.2. Приоритет I: осигуряване на заетост**

Концепцията за осигуряване на работна заетост доби популярност на политическата сцена през последното десетилетие. Важна стъпка беше употребата ѝ като основна концепция в Европейската стратегия за заетост на срещата на върха в Люксембург през 1997 <sup>(8)</sup>. Спешната необходимост от концепция и прилагането ѝ за политика и практика, бяха подробно анализирани от Гейзиър (1999). В същността ѝ е нейната динамична и интерактивна същност, която замени осигуряването на работна заетост с “...осигуряване на пригодност за заетост. Въпреки че не е лесно да се определи и не се дефинира често, осигуряването на пригодност за заетост в този контекст означава динамични и подобрени компетенции и пазарно-ориентирано поведение за всеки човек, който представлява единица работна сила. Наблягането на динамичните и интерактивни измерения сега е явно и определя основните атрибути на сегашната и действаща концепция за осигуряване на пригодност за заетост. Дори когато е приложено чрез конкретни политически интервенции на работния пазар, осигуряването на пригодност за заетост остава частично абстрактно. Способността да се намери работа и да се задържи работното място обаче, определено не е предлагане на работно място”.

Осигуряването на пригодност за заетост е относително нова и сложна концепция. Тъй като разработването на индикатори обикновено е процес, който отнема време, добре работещите системи от индикатори не измерват осигуряването на работна заетост.

---

<sup>(8)</sup> Виж: <http://www.eu-employment-observatory.net/en/ees/>.

Разработването на широко употребявани индикатори включва много процеси на заучаване, в това число определение, измерване и интерпретация. Една сложна концепция не може да бъде измерена директно и за да се определи в опитни, емпирични тенденции трябва да има пространство за свобода на действие. Концепцията, също така, няма единно определение. Това е вярно и поради факта, че съществува променливо мнение при определянето на отношението на образованието и квалификацията към осигуряването на пригодност за заетост. Пригодността за работа засяга индивидуалните личности техните отговорности за посрещане на изискванията за намиране на работно място. Тя също така засяга цялостната система от взаимоотношения на работното място, включително инициативни практики, които до някаква степен предоставят стимули и поставят очаквания. “Пригодността за заетост означава възможност за хората да си намерят работа: тя засяга не само адекватността на уменията им, но също така и стимулите и възможностите, предложени на индивидуалните личности в търсенето на подходяща работа’ (Тронти, 1997). Прочуването идентифицира три основни фактора, които влияят върху пригодността за заетост:

- стратегиите на участниците на работния пазар за търсене и набиране на работна сила;
- местоположението и дейностите на посредници, като обществени или частни агенции за осигуряване на работна заетост;
- основни изисквания и условия за производство (Гейзиър, 1999).

Една по-скорошна работна дефиниция на Тисо (2004) определи два компонента: готовност за мобилност и за развитие на професионалните умения.

Разминаването между една индивидуалистичната дефиниция за пригодност за работа, фокусирана върху инициативата на индивидуалните личности и една интерактивна концепция е основен въпрос в интерпретациите към настоящия момент. Интерактивната концепция допуска, че “пригодността за работа се отнася не просто до индивидуални личности, а до работната сила като цяло; ... подобряването на годността за работа не се отнася само до увеличаване на уменията и човешкия капитал, но също така и до преодоляването на значително количество пречки, които възпрепятстват хората при достъп до работа, установяване на стабилно работно място или увеличаване на доходите’ (Гейзиър, 1999).

Тъй като концепцията е силно контекстуална, ПОО не е единственият фактор, който допринася за пригодността за заетост. Следователно, цялостното измерване на пригодността за заетост не може директно да бъде приписано на качеството в ПОО. Определянето на цели може до някаква степен да реши този специфичен проблем, тъй като целите изразяват какво се очаква от ПОО за подобряване на пригодността за заетост.

Пригодността за заетост не може да се измерва директно. По тази причина трябва да се разработят индиректни мерки, в зависимост от аспектите на концепцията, за които се отнасят. Ръководните насоки за осигуряване на работа и индикаторите на стратегията на

заетост не се опитват да измерят пригодността за заетост. Вместо усилията на политиката за работния пазар за предотвратяване на дългосрочната безработица, се измерват нивото на входяща работна сила в дългосрочната безработица и активизиращото ниво. Тези мерки са определено неподходящи за измерване на качеството в ПОО. Основните мерки, приложени до сега, се отнасят за осигуряването на работа, безработицата и бездействието. Осигуряването на работа обаче, не измерва наистина пригодността за работа. Хората, които са назначени на работа, със сигурност са до някаква степен пригодни, но поради контекстуалния и интерактивен характер на концепцията, обратното не би трябвало да е вярно.

Интерактивната концепция за пригодността за заетост предполага промени не само от страна на индивидуалните личности, но също така и от страна на предприятията и другите участници, включени в осигуряването на работа, системата на работния пазар, както и по-обширната система на благополучието (Бланк и др., 2000). Индивидуалните личности се нуждаят от стимули и подкрепа, за да обезопасят и подобрят пригодността си за заетост. В това отношение продължаващото професионално образование и обучение е с основни ангажименти. Особено важни цели са представянето на компетентни стратегии за развитие на работниците и включването им във фирмената квалификация. Тези цели са силно застъпени в плана за действие относно уменията и мобилността (Европейска Комисия – DG EAC, 2002a) и в Комюникето за Европейско пространство за учене през целия живот (Европейска Комисия - DG EAC, 2001).

Главните измерения, които са изяснени концептуално като предлагане на пригодност за работа на индивидуално ниво, са уменията и отношението към работата. Те са парадоксално лошо измервани досега и въздействието им рядко е доказвано. Опитите да се измерят придобити умения предоставят маргинална информация за системите за ПОО. Оценяването PISA например, дава информация за младите хора, които се включват в ПОО.

Можем да определим комплект от цели за измерване на приноса на ПОО за подобряването на пригодността за заетост. Според това, пригодността за заетост включва четири основни категории от цели: умения и отношение към работата, завършване на квалификационни програми, промяна към и участие в осигуряването на работа (количествено), както и последици, свързани с качеството на осигуряване на работна заетост.

### **3.3. Приоритет II: свързване на търсенето и предлагането на компетенции и квалификации на пазара на труда**

През последните години системите за ПОО бяха подложени на натиск да открият съответствие между търсене и предлагане. Оценяването на качеството на резултатите от това съответствие обаче рядко е било изричен политически приоритет. Точно определеното измерване на качеството на съответствие е трудно. Насоките за

осигуряване на работна заетост представиха цел от политики за развиване на съответствията при намиране на работа и предпазване и борба срещу нарастващото стесняване и “запушване” на работните пазари. Основните дейности за постигането на тази цел обаче са системите на пазара на труда и осигуряването на работна заетост. Разработването на политики за предпазване от недостиг на умения и компетенции дават по-директно отражение върху системата за ПОО. Тази задача се подсилва от плана за действие относно уменията и мобилността, който предлага да се развият индикатори, измерващи дефицита на умения и способности, и в един от градивните блокове на Комюникето за Европейско пространство за учене през целия живот, където се развива разбиране за изискванията за учене от гледна точка на различните участници.

Анализът на връзката между предлагане и търсене относно човешките ресурси основно се отнася до състоянието и ефикасността на пазара на труда. Тъй като е една сложна система, има много различни методи за оценка на състоянието на пазара на труда, които варират от макроикономически концепции относно отношението между БВП или капацитета на растеж и работния пазар, до концепции на микро ниво за съответствие между търсещите работа и свободните работни места. ПОО е един от факторите, които влияят върху тази по-широка система. Ако състоянието на цялостната система не се знае, то със сигурност не е възможно да се определи влиянието на някой специфичен фактор. Това е основната трудност при оценяване на съвместимостта. Ключовият проблем, който се дискутира усилено, е анализът на търсенето: ако търсенето на работа и квалификации е взето като е дадено, тогава е сравнително лесно (най-малко в краткосрочен план) да се оцени представянето на работния пазар. Една от главните идеи, свързани с концепциите за иновация и икономика, базирана на познанията е, че изискването за способности би могло да се развие чрез сложни интерактивни взаимоотношения с разнообразни фактори, касаещи иновативно поведение.

Относно ПОО е ясно, че цялостното влияние върху състоянието на пазара на труда ще бъде (най-малкото потенциално) по-голямо чрез продължаващото професионално образование и обучение, отколкото чрез началното професионално образование и обучение, тъй като началното професионално образование и обучение осъществява ограничени нови потоци в цялостната картина на пазара на труда (една възрастова група на година). Продължаващото професионално образование и обучение потенциално (в зависимост от участието) има много по-широко влияние върху потоците и промените на пазара на труда. Сравнението засяга количествени отношения. В качествена перспектива отношенията са по-малко ясни. Началното професионално образование и обучение служи за подновяване на фонда от човешки ресурси постепенно и година след година. Ако се допусне определено несъответствие, то ще се превърне в реален проблем в средносрочен и дългосрочен период от време. Нарастващата динамика на променящото се търсене, комбинирана със застаряващото население, води до двоен натиск за подновяване на уменията и компетенциите.

Главна грижа при анализирането на цялостното състояние на работна заетост и пазара на труда е да се разделят структурните от цикличните и фрикционните компоненти.

Структурният компонент е резултат от институционална организация на системата за заетост и пазар на труда, включващ следните елементи (виж: Европейска Комисия – DG EMPL, 2002, стр. 50):

- създаването на системи за данъчни облекчения;
- несъответствия на уменията;
- географска и професионална мобилност на работния пазар;
- предотвратяване превръщането на безработицата в трайно установена чрез активна политика на работния пазар;
- степен на конкурентноспособност между производителите;
- дългосрочни нива на истински интерес.

Основните понятия при измерване на структурния компонент са NAIRU, като наличностна концепция на базата на макроикономическо иконометрично моделиране, и кривата на Бевъридж, като концепция за потока, която измерва съответствието между предлагане и търсене на пазара на труда чрез сравняване на времето отношение между безработица и свободни работни места. Вътрешна или външна промяна на кривата на Бевъридж показва подобрене или влошаване на цялостната ефикасност на съответствието на работния пазар. Тези изчисления на съвкупно ниво, които са достъпни за страните членки на ЕС в наскорошни изследвания <sup>(9)</sup> основно дават информация за контекста на ПОО. Принципно, количеството на несъответствията на способностите може да бъде изчислено чрез модели, базирани на тази концепция, или чрез използване на допълнителни мерки в по-широк диапазон и така ефикасността на съответствието може да бъде анализирана за определени подгрупи или сектори (Тронти, 1997, стр. 31-50). На европейско ниво варирането между безработицата на нива образователни постижения, сравнена с цялостната безработица, е използвано като индикатор за образователно несъответствие (ECB, 2002, стр. 16). Няколко измервания на несъответствието на способностите, базирано на сравняване на разпространението на образователни постижения измежду различни съвкупности (население, младежи и възрастни, работещо население, безработно и неактивно население и др.) и времевата промяна на несъответствието на способностите, се използват за измерването му (наблюдаваща група за ИТС умения, 2002). Структурата на образователните постижения на работещото население и нейната промяна отразяват изискванията за способности, като структурата на постижения на различните съвкупности от населението отразява предлагането. Степента на подобност между разпространението на предлагане, сравнено с изискванията, се използва като измерител за съответствие или несъответствие.

---

<sup>(9)</sup> Виж: Европейска комисия – DG EMPL, 2002, стр. 71-72; ECB, 2002, стр. 31-32. Изчисленията на кривата на Бевъридж принципно се базират на статистическите категории за предлагане и търсене на пазара на труда (данните относно търсенето са известни като проблематични), с възможни неуспехи в секторните, професионалните и образователните категории.

Пропуските в уменията, определени като “слаба наличност на потенциално способни работници в рамките на съществуващата работна сила” (пак там, стр. 39), се измерват подобно, на базата на категориите на нивата на образователните постижения. Европейската Обсерватория за заетостта отбелязва недостига на работна сила и наличието на пропуски в уменията ( Европейска Комисия – DG EMPL, 2001, стр.iii):

- недостиг на работа: “цялостен недостиг на работа на национално равнище в секторните и професионалните области”;
- недостиг на умения: “съществува когато работодателите не могат да назначат персонал с умения, каквито търсят на определено равнище на заплащане”.

Липсата на съгласувани определения и данни и различните методологии бяха споменати като основни проблеми за наблюдаването на пропуските в уменията. В заключението си Европейската Обсерватория за заетост установи, че “критичното положение с недостига на работна сила и пропуските в уменията е изключително сложен и многоаспектен феномен. Важността от обръщането на внимание на този феномен изпъква чрез доказателствата в страните членки, които показват, че недостигът на умения може да доведе до инфлация на работните заплати, трудности при поддържането на конкурентноспособност и дори появяване на “обезкуражен специалист по човешки ресурси”, което може да възпрепятства създаването на работа в краткосрочна и средносрочна перспектива. Това е феномен, който наскоро започна да добива популярност в академичното общество...”<sup>(10)</sup> (пак там, стр. vi). Обръща се внимание още на въпроса за предвиждане на бъдещ недостиг на способности, който е още по-проблематичен, имайки предвид ограничените възможности за обясняване на настоящото положение. “Важността от съставяне на план и предвиждане на нуждите от умения не оказва значимо влияние само върху избягването на недостига на способности с потенциално бъдещо влияние върху конкурентоспособността, но също така е от жизнено значение за предотвратяване на ниска възвращаемост на инвестициите и провал на очакванията” (пак там).

Оценяването на качеството на съответствията предполага ясно определяне на търсенето и неговото отношение към предлагането в сравними измерителни единици. В реалността това оценяване се извършва чрез повече или по-малко косвени процеси и рядко или само частично чрез косвени процедури. Различните измервания могат да се използват за оценяване на съответствията, като при повечето системи повече от едно от тези измервания ще бъде уместно и актуално: длъжности, професии или сектори, нива на образование и обучение, квалификации или способности. Главните измерения на практиката на съответствие са следните:

- Първото главно измерение на съответствията е създаването и разпространението на информация и знания в една система. Как се установяват несъответствията? (формално, неформално)? Каква времева перспектива и метод са включени

---

<sup>(10)</sup> За примери за академичните опити за оценяване на тези резултати, виж Манакорда и Петронголо, 1999; Никел и др., 2001; Луцифора и Ориго, 2002.



(краткосрочни, средносрочни, дългосрочни; противодействащи или насочени към действие)? Кои са основните измерения на несъответствията, които могат да подобрят съответствията? Как се обсъжда между участниците информацията за несъответствията?

- Второто измерение представлява действията или видовете дейности, предприети за да се реагира на забелязаните несъответствия. Кои стратегии са приети или се очаква да бъдат приети от системите за ПОО или от подсекторите за подобряване на съответствията (гъвкавост и разширяване, специфики и модернизиране)? Кои участници (индивидуални личности, предприятия, образователен сектор, политически и обществен сектор, изследователска дейност) имат косвени или явни отговорности в преобладаващите практики за съответствие? Каква информация трябва да бъде разпространявана между участниците и как?
- Третото измерение се отнася за взаимоотношенията между началното ПОО и продължаващото ПОО по отношение на съответствията. Основна разлика в тези сектори е, че началното ПОО е ориентирано към предлагането, докато продължаващото ПОО е насочено към търсенето. Начин за възприемане на това взаимоотношение на съответствията с възможност за влияние е да се възложат по-основни, по-дългосрочни и по-съзидателни задачи на началното ПОО, и по-динамични и по-специфични задачи за адаптиране на продължаващото ПОО. Вследствие на това съответствието в сектора на началното ПОО би било по-силно задвижено от очакването и предвиждането на по-дългосрочни тенденции, докато съответствието в сектора на продължаващото ПОО би било по-силно тласнато от краткосрочната динамика на предлагане и изисквания на работния пазар. Основна задача на политиките за подобряване на съответствието би била координирането на началното и продължаващото ПОО. Напоследък, в стратегията за учене през целия живот обаче тези сектори станаха по-неясни и размити. И от двата сектора се очаква нарастващо да отговарят на търсенето, както и да преосмислят дългосрочните тенденции и по-основните и специфични аспекти.

Ключов елемент в практиката на съответствието е използването на методи за очакване и предвиждане на бъдещо търсене на умения и компетенции, както и отношението на тези методи към развитието на профили на образование и обучение в системите на ПОО. Различни практики и развития са широко разпространени в ЕС.

### **3.4. Приоритет III: достъп, особено за уязвими групи**

Третият политически приоритет покрива два различни аспекта, които не са ясно определени в дефиницията: първият аспект е относно цялостния достъп до системите и институциите за ПОО, а вторият аспект се отнася за достъпа на уязвимите групи от населението. Предоставянето на достъп като политически приоритет по отношение на качеството е до известна степен потенциално конфликтно понятие, тъй като основното измерение, присъщо на образованието, е подборът. Поради това, достъпността трябва да

се разгледа до определена степен по отношение на подбора, на фона на различни стойностни качества и интереси. Образователните системи и политики предлагат достъп и подбор до определени степени. Резултатите от тези различни взаимоотношения не са напълно ясни. Често се допуска, че определена степен на подбор би подобрила качеството на резултатите. Това предположение се опровергава от емпиричните, опитни резултати на неотдавна проведеното проучване PISA.

Изглежда има прагматичен консенсус относно определени функционални предимства от взаимоотношението достъп-подбор:

- системите за ПОО трябва да подбират само според преобладаващите дефиниции за способност (които могат широко да варират);
- подборът на системите за ПОО не трябва да хаби енергия или ресурси (например прекалено висока повторяемост на образователните нива, отпадащи учаци, положения без изход или неработещи методи, непродуктивни процедури на изчакване);
- от системите за ПОО се очаква да подсигурят основна професионална квалификация за всички млади хора и да предоставят възможност за осъвременяване на остарелите морално квалификации на възрастните;
- за да се преборят със социалната изолация, системите за ПОО трябва да осигурят определено ниво на основни квалификации или поне базово ниво на способности за цялото население. Това означава да се избегне ранното напускане на училище, да се предостави втори шанс на ранно отпадналите от системата на обучение млади хора и да се предложат възможности за възрастните;
- на последно място – тъй като изискванията за квалификации и способности са общо изчислени да се повишават към развиване към икономика, базирана на познанията, и икономическите политически цели, разширяването на достъпа към по-високи квалификации най-общо се разглежда като цел на политиката за образование, обучение и квалификация.

На базата на тези обсъждания можем да определим комплект от цели за цялостното подобряване на достъпа, както и друг комплект от цели за подобряване на достъпа до възможности за обучение на уязвимите групи от населението. Този достъп може да е неуспешен при следните четири вида цели: основни умения за всички, разширяване на достъпа за всички, които могат да имат полза от това, ефективни възможности за уязвимите групи и пропускливост на системите. Целите, избрани за подобряване на качеството на достъп на основно ниво и по отношение на уязвимите групи, могат да бъдат в по-голяма степен дискуссионни, отколкото други политически приоритети. Относно достъпа за уязвими групи и за предотвратяване на социалната изолация, системите за ПОО трябва да осигурят поне пределно ниво на основни квалификации и базово ниво на способности за цялото население. Това означава най-малкото (i) предотвратяване на ранното напускане на училище; (ii) предоставяне на втори шанс за отпадналите от обучение млади хора и (iii) предлагане на подходящи възможности за

възрастни, включително придобиване на знания през целия живот, особено за хората, на възраст над 55 години.

Таблицата по-долу предлага обобщение на предложението за комплект от основни категории от цели, които са били подбрани, за да приложат трите основни политически приоритета на практика.

Таблица 2: Категории от цели за европейските политически приоритети

Основни категории от цели за постигане или подобряване / критерии за качество		
Пригодност за заетост	Съответствие	Достъп
<p>Постигнати компетенции и поведение (нива: основно, ИТС, социално, лично, техническо)</p> <p>Пътища за завършване на образование и обучение и придобиване на квалификации (предотвратяване на ранното отпадане от училище)</p> <p>Преход към заетост, участие в заетост (количествено измерване, продължителност)</p> <p>Качество на работната заетост (стабилност, доходи, желано работно време) и работна заетост в нови и процъфтяващи сектори</p>	<p>Информация (придобито и предадено знание за търсенето на обучение)</p> <p>Адекватност (прието и активизирано знание за търсенето на обучение)</p> <p>Адаптиране (създаване на предлагане на обучение, свързано с търсенето)</p> <p>Иновации (предлагане на обучение в съответствие с ново търсене)</p>	<p>Основни компетенции за всички (разпределение по групи)</p> <p>Разширяване на достъпа до пътеки за образование и обучение (за всички, които могат да имат полза)</p> <p>Ефективни възможности за уязвимите групи (целево предлагане, обем на дейностите, степени на приемливост, завършване и използване)</p> <p>Пропускливост на системите: акредитиране и сертифициране на придобитите умения и компетенции</p>

Източник: Съставено от Л. Ласниг, HIS

## **4. Съгласувана верига от индикатори за качество**

Индикаторите не могат да съществуват изолирани. Както споменахме по-горе, те преди всичко трябва да бъдат свързани с определени важни реални цели. Наричаме това външна последователност. Второ, те трябва да са свързани един с друг, което се нарича вътрешна последователност. В този смисъл трябва да има яснота, че сам по себе си индикаторът би бил безполезен. Индикаторите трябва да бъдат организирани в специфична система, за да се направи информацията, предоставена от отделните индикатори по-полезна. Ако индикаторите са част от вътрешно съгласуван теоретичен модел, те могат да доставят не само информация, но също така и обяснения. В много случаи картината, предоставена от един индикатор, може да бъде обяснена чрез свързването му с друг индикатор. За да се направят качествените динамики в една система за ПОО по-разбираеми, трябва да има последователна верига от индикатори, която отразява целите, процеса и резултата от едно действие. По този начин, информацията, доставена от отделни индикатори, може да бъде поставена и трансформирана в по-широк контекст, който ще съотнесим към предварително заложените политически цели. Такъв последователен комплект от индикатори е от съществено значение най-вече, когато имаме работа със сложни политически приоритети, като например подобряване на пригодността за заетост, съответствие на предлагането и търсенето и достъп до обучение.

Следвайки процеса на сътрудничество при осигуряване на качество, осъществяван на европейско равнище като резултат от процеса Копенхаген, беше приет и структуриран комплект от индикатори според контекста, входните и изходните данни и крайните резултати. В света на ПОО тези различни аспекти са свързани по между си, но за да се направят подобрения, трябва да се постигнат разграничения, да се анализират различните аспекти поотделно и да се търсят взаимоотношения между тях. Разграничаването според контекста, входните и изходните данни и крайните резултати има предимството да позволи на цялостния цикъл от дейности в ПОО да бъде обхванат. В допълнение към това разграничаването може да служи като рамка от препоръки за всички нива на ПОО, например системното ниво, както и това на предлагащите ПОО. Като цяло този модел предлага последователна система от индикатори, пригодена посредством концепцията, която в последните няколко години се превърна в европейски стандарт за оценка на въздействието на структурните фондове и особено на дейностите, свързани с професионалното обучение, финансирани съвместно чрез Европейския Социален Фонд (Европейска Комисия, 1999).

## **4.1. От контекст до крайни резултати**

### **4.1.1. Индикатори за контекст**

Общо казано, организациите за ПОО не могат изолирано да осигурят постигане на заложените крайни цели на политическите приоритети, защото са внедрени в системи и регулации. Политиката за ПОО също не може да бъде самостоятелно считана за отговорна при постигането им, понеже системата за ПОО е също така зависима от определени фактори, свързани с контекста. Икономическите и професионални структури, стимулите и ресурсите са важни предварителни условия за качеството в системите за ПОО, въпреки че тези фактори могат в малка степен да бъдат повлияни или от политиката за ПОО, или от институциите за ПОО.

Второто значение на контекста е свързано с историята и развитието. То се определя като актуална основа, върху която трябва да се гради по-нататъшно развитие (например ниво на квалификация на определена част от населението). Това второ значение на контекста е особено важно, ако фокусът е върху качеството на политиките. В тази връзка индикаторите за контекст могат да служат като основни препоръчителни и компетентни данни. В една времева рамка, те служат първо като основа за отправна точка и за реалистично определяне на политическите цели. На по-късен етап, с наличието на данни, предоставени от индикаторите на контекста, може да се докаже дали и до каква степен определени цели (за качество в ПОО) са били постигнати. Например пропорцията на уязвимите групи при определен вид население (в национален, регионален или местен аспект) е важна част от информацията за контекста, която служи като необходимата отправна точка за поставянето на реалистични цели, за достъпа до тях и участието им в ПОО. Като втора стъпка, тази базова информация за контекста ще позволи сравняване с постигнатите нива на актуален достъп и участие.

Когато говорим за основни насоки за измерване на подобрения, има различни нива от индикатори за контекст, които могат да бъдат взети предвид. Вземайки примера за уязвими групи, има конкретни индикатори, които биха могли да се измерят без много усилия. Колкото по-обща е формулировката на целите (например: повлияване на нивото на икономически растеж или намаляване на нивата на безработица чрез ПОО и т.н.), толкова по-голяма нужда има от преценка на факторите на контекста, които се отнасят за качеството в ПОО. Относно подбора на индикатори, отнасящи се за контекста, основният въпрос е за степента, до която измерението трябва да се покрие и как най-взискателните области – които досега са били недостатъчно покривани от индикатори, трябва да се обработват (например степента на несъответствие или подбора на системи).

### **4.1.2. Входящи индикатори**

За разлика от факторите, свързани с контекста, които само частично могат да се повлияят от системата за ПОО, входящите данни покриват онези фактори, които са извлечени от

политиката за ПОО и които могат да бъдат повлияни от участниците в тази област. Входящите фактори имат директно отношение върху начина, по който дейностите или процеса в ПОО се извършват. Понякога се прави допълнително разграничаване според входящи данни и процес, въпреки че индикаторите за процеса също се отнасят за начина, по който дейностите в ПОО се извършват.

Входящите или процесните индикатори доставят важна информация за мобилизираните ресурси за подобряване на качеството в ПОО. Не е възможно да се измерят входящите данни само количествено (финансови източници). Трябва да се направи разграничение според различните използвани ресурси и инструменти в процеса на производство в ПОО (индикатори за процеса). За качествени резултати е важно входящите/процесовите индикатори да доставят информация за различните видове мобилизирани ресурси. Тези ресурси може да се състоят от солидни инфраструктурни условия, но също така и от определени инструменти за подобряване на качеството, като например прилагането на система за управление на качеството или обучаване на предлагачите обучение.

Също така е важно да се осъзнае, че различните видове входящи ресурси ще имат вариращо влияние не само върху процеса, но и върху изходящите и крайните резултати от предлагането на ПОО. Поради това, например прилагането на методи за управление на качеството, които покриват целия качествен цикъл, може да се използва като основен индикатор за качество в ПОО, защото този индикатор включва входящи, изходящи и резултатни фактори.

#### **4.1.3. Изходящи индикатори**

През последните години взаимоотношението между системите за ПОО и пазара на труда добива все по-голямо значение, което се изразява чрез значението на пригодността за заетост и наличието на съответствие. В резултат на това, на изходящите и крайните резултати в ПОО започна да се обръща все по-голямо внимание.

Изходящите фактори са директен резултат от дейностите в ПОО. Те могат да бъдат повлияни директно от съвместното организиране на входящите данни и процесите в ПОО. По този начин, например, относно политическия приоритет за пригодност за работа, придобиването на официални квалификации или ИТС умения от участниците в ПОО, може да бъде разгледано като директни изходящи данни от дейности в ПОО, като индикаторите за изходящите данни измерват директните резултати от процесите в ПОО.

#### **4.1.4. Индикатори за крайни резултати**

Понеже изходящите данни са директен резултат от процесите в ПОО, изходящите фактори съдържат резултати, които само частично и индиректно могат да бъдат свързани със системата на ПОО. Крайните резултати на системата на ПОО покриват всички индиректни и дългосрочни ефекти от дейности в ПОО, които са повлияни и от много

други фактори. Успешното преминаване към заетост след завършване на ПОО зависи не само от придобитите квалификации, но и от други фактори, например общата икономическа ситуация. Подобно на това, ползването на новопридобити способности на работното място ще зависи не само от самите умения, но и от условията за работа на самото място.

Въпреки че тези фактори влияят върху крайните резултати от дейности в ПОО, има причинно взаимодействие между качеството в ПОО и такива крайни резултати. Това взаимодействие е важно при оценяването на резултатите от ПОО, използвайки подходящите индикатори.

## **4.2. Четирите стъпки на цикъла за качество и Общата рамка за оценяване на качество (CQAF)**

Определянето на цели и използването на съгласуван комплект от свързани индикатори са само отделни стъпки към подобряване на качеството в системата за ПОО. Главната особеност е, че използването на индикатори трябва да е част от цикъл за качество, който включва като допълнителни стъпки дейности на планиране, наблюдение и преценка, като накрая дава обратна информация за наученото в различни части от системата за ПОО, като по този начин води до практически заключения относно подобряването на качеството.

Според цикъл за качество, на европейско ниво беше разработена Обща рамка за оценяване на качеството (CQAF) от техническа група, която беше официално одобрена като допълнителен инструмент в процеса в Копенхаген. CQAF се състои от четири стъпки:

- цел и план,
- прилагане,
- преценяване и оценяване,
- обратна информация и процедури за промяна (виж Фигура 1) <sup>(11)</sup>.

---

<sup>(11)</sup> За допълнителна информация виж: Оливейра Рейс, 2004.

Фигура 1: Обща рамка за оценяване на качеството (CQAF) в ПОО: основни елементи



Източник: Оливейра Рейс, 2004

При този модел методологичните аспекти се разглеждат като допълнителна пряка стъпка, която трябва да бъде избрана и включена във всяка една от различните стъпки и в процеса като цяло. Методологичните следствия са особено важни за приложените индикатори, както и за присъщите процедури за събиране на данни.

Комплектът индикатори, представен в следващата глава, не може да бъде свързан директно с различните стъпки от рамковата програма, тъй като трябва да се отнася към всяка стъпка от различни гледни точки.

Очевидно индикаторите трябва да са част от фазата на планиране и решенията трябва да се вземат във фазата на планиране на методологията, за да се събере нужната информация, която да послужи на различните индикатори. Известна част от информацията ще бъде достъпна от процеса на прилагане (например данни за контекста), друга част от информацията ще бъде придобита в паралел с процеса на приложение (входящи нива, респективно нива на участие и отпадане). За други индикатори (завършване, насочване на обучаваните) събирането на данни може да бъде организирано само след квалификационните курсове.

Оценяването означава, че информацията за различните индикатори е на разположение навреме, и че всички данни са взаимно обвързани, за да се добие цялостна представа за качеството на дейностите в ПОО. Постиженията например, трябва да се сравняват с данните за контекста, актуалните данни трябва да се сравняват с данните от предишни оценявания и т.н.



Във фазата на обратната информация всички индикатори трябва да се разгледат отново, понеже биха могли да се извлекат практически заключения от всеки един индикатор. След това, в методологично изражение и следвайки модела CQAF, трябва да се оцени качеството на информацията, на която са базирани препоръките и решенията за промяна. Комплектът индикатори, който е бил използван, трябва да се преразгледа и подобри. По подобен начин приложените процедури за събиране на данни трябва да бъдат оценени и адаптирани където е необходимо.

По-детайлно описание на политическия цикъл, който разделя процеса в ПОО на няколко аналитични стъпки, е дадено във Фигура 2. Системите за ПОО винаги са локализиран или са част от определен контекст. Можем първо да разграничим основния контекст, който се състои от обществени рамкови условия, които влияят на системите за ПОО, но в контраст с това, сами по себе си са повлияни в нищожна степен от тези системи за ПОО, например актуалното ниво на икономически растеж в дадено общество. Второ, можем да разграничим контекст, който е специфичен по отношение на ПОО, като например законовите условия. Този специфичен за ПОО контекст влияе основно на цялостните политически цели на системите за ПОО, мобилизираните (обществени) ресурси и на последно място на определянето на отделни организационни ангажменти за институциите в ПОО или за предлагащите ПОО.

Самият процес на ПОО се състои от определени входящи данни, които са силно повлияни от специфичния за ПОО контекст (цели, ресурси, организационни ангажменти). Процесът описва как тези входящи данни се трансформират в определени изходящи данни и резултати. В перспектива за подобряване на качеството, всички тези стъпки трябва да включват сигурно измерване на входящите данни, процеса, изходящите данни и резултатите от дейностите в ПОО. Това може да бъде постигнато чрез наблюдение и оценяване, като се използват различни техники. Употребата на индикатори, обаче, е общият елемент на всички тези усилия.

Фигура 2: CQAF и процесът за качество в ПОО



Източник: Подбрано от автора

В нашия европейски подход най-важната функция на индикаторите е да проверят пригодността на политиките и действията чрез сравняване на постигнатите цели с предишните отправни точки на контекста и предварително заложените (политически) цели. Използвайки информацията, предоставена от комплект индикатори, могат да се приложат нужните промени за постигане на подобрение и да се даде нова дефиниция на целите и методите за постигането на тези промени. Колкото по-значителна е употребата на индикатори, толкова по-добре придобитата информация ще даде обратна връзка в системите за ПОО.

На последно място, за подобряване на качеството в ПОО, е важно заключенията да се извличат от резултатите от наблюденията и оценяването, както и това, че тези заключения дават обратна информация за процеса в ПОО. Разбираемо е, че тази обратна информация основно трябва да се отнася за слабите места в процеса, но принципно трябва да спомага за подобряването на цялостната система, например чрез даване на нови дефиниции на целите, преразпределяне на ресурсите, промяна на институционалните ангажименти, преосмисляне и преразпределяне на входящите фактори, както и разглеждане на практическите методи за подобряване на изходящите данни и резултати на системата.

## **5. Предложения за ограничен комплект от съгласувани индикатори за качество**

Тази глава се състои от две части. Първата част съдържа някои основни съображения относно употребата на индикатори като инструментална част от европейската стратегия за качество в ПОО. Втората част представя предложения за последователен комплект от индикатори, разработен от техническата работна група за качество в ПОО.

### **5.1. Употреба на индикатори в европейска перспектива**

През март 2000 Европейският Съвет в Лисабон прие нов метод за отворена координация на европейските политики за разпространение на добрите практики и постигане на по-висока степен на съсредоточаване относно основните европейски цели. Това управление чрез целеви методи представлява най-успешната процедурна иновация за европейска политика.

Процесът не се занимава с постановяване на правила и регулации, а със съгласуване на специфични цели на политическо ниво. Където е възможно, тези цели са представени количествено, което позволява измерване на напредъка и сравнения. Този метод оставя страните членки изцяло отговорни за политиките си, но спомага за съгласуването чрез общи задължения към приети цели и чрез “мек” натиск на механизма за вътрешен преглед. По този начин методът установява баланс между европейското ниво, което координира определяне на общи политически цели и сравняване на резултатите, и отговорностите на страните-членки при предприемане на конкретни действия за постигане на заложените цели.

Този подход се състои от три важни аспекта, всеки от които оказва влияние върху останалите:

- съгласуване на цели, които са реално проверими по отношение на степента им на постигане. За постигане на качество в ПОО това беше приложено на практика, заедно с определянето на политически приоритети и тяхното превръщане в измерими цели;
- измерване на степента на постигане на целите и сравняване на съгласуваните целеви стойности с актуалните постижения;
- ясни, предварително определени индикатори, които предоставят база за изследване на степента, до която поставените цели са били действително постигнати. За постигане на качество в ПОО, в следващата глава са представени конкретни предложения за такива индикатори.

Управлението чрез цели, което за пръв път беше успешно приложено в ‘Люксембургския процес’ за изпълнение на Европейската стратегия за заетост, междуременно беше

разгърнато в по-широк обхват от други европейски политически области, например европейските инициативи за социална интеграция и учене през целия живот.

Когато управлението чрез поставени цели се прилага за подобряване на качеството в ПОО, трябва да се обмислят индикаторите за измерване на напредъка на ниво страни членки и на базата на това - на европейско равнище.

Някои индикатори, предложени в този доклад, се базират на данни, които вече съществуват на европейско ниво (Eurostat, проучване на работната сила (LFS), и др.), някои от тях се използват в няколко страни членки, други в проучвания на ОИСР, а за трети не е ясно дали съществуват достоверни данни на нивото на системите за ПОО. В допълнение към изложеното, някои индикатори са били използвани само в пилотни програми или са все още предложения за приложение на по-късен етап. Някои индикатори, които в момента се употребяват само на ниво страни членки и все още не са използвани на европейско ниво, ще имат нужда от известно адаптиране, за да посрещнат изискванията на европейската стратегия за качество в ПОО. Във връзка с европейските политически цели, тази адаптация на индикатори трябва да се отнася до пол, тоест индикаторите трябва да доставят информация според разпределението по полове.

Първият критерий за индикаторите, предложени в този доклад, е тяхната ясна връзка с осигуряването на качество и с политическите приоритети. Друг критерий за подбор е степента им на и разбираемостта на информацията, която доставят. За предпочитане са индикаторите, които предоставят по-ценна информация. В това отношение, беше обмислено и нивото на стойностни ползи – индикаторите трябва не само да доставят полезна информация, а да правят това на разумна цена.

Следващите предложения могат да се определят като ключови индикатори за подпомагане на европейските политически приоритети за качество в ПОО. Те са извлечени от по-обширни списъци с индикатори, които се съдържат в анексите. Анекс 2 съдържа списък с индикатори, извлечени от информацията, предоставена от представителите на страните членки в техническата работна група за качество в ПОО, както и от социални партньори.

Всички данни, отнасящи се за индивидуални личности, трябва да бъдат разграничени според пол, възраст и, където е възможно, според определени социални групи (етнически малцинства, емигранти, инвалиди, дългосрочно безработни, хора на възраст над 55 години), отразяващи други политически цели на ЕС, главно за постигане на социално включване.

## **5.2. Описание на системата от индикатори, разработена от ТРГ**

Част от задачата на Техническата работна група (ТРГ) относно качеството беше “да разработи ограничен комплект от съгласувани индикатори за качество на системно ниво

в ПОО на базата на добри практики”. Намерението на ТРГ относно предложените индикатори не е преди всичко измерване и сравнение на европейско ниво. Въпреки че принципно повечето от предложените индикатори позволяват измерване, тяхната главна задача е, като първа стъпка, да получат повече информация за националните методи за осигуряване на качество в ПОО, да обменят опит относно тези национални методи и да създадат цялостно доверие на европейско ниво. В последствие се предвижда индикаторите да бъдат използвани както на ниво системи за ПОО, така и на ниво доставчици на ПОО. Поради това главната функция на предложения списък от индикатори е да служат като препоръки за доставчиците на ПОО, както и за тези, които са отговорни на системно ниво да направят съответните индикатори годни за употреба.

За да приложат задачата си на практика, членовете на ТРГ първо преразгледаха комплекта от индикатори, разработен от предишния европейски форум. Две обосновки бяха ръководните принципи за подбиране на адекватни индикатори. Първата от тях беше да се подкрепи индиректно приложението на качествени управленчески системи на нива доставчици на ПОО и системи за ПОО. Втората обосновка беше да се свържат дейностите за по-добро качество с целите на системите за ПОО, одобрени в цяла Европа. Този процес на подбор доведе до предложение за няколко плътни и сбити индикатора, образуващи ограничен комплект от съгласувани индикатори за качество (виж Таблица 3, където са представени предложените индикатори).

Предложеният комплект се състои от осем индикатора, които могат да се базират на количествени данни, което означава, че могат да бъдат свързани с ясно определени цели и могат да подпомогнат постигането на тези цели. Тези осем индикатора са в комплект с два дескриптора (меки индикатори), които могат да се използват за събиране на допълнителна качествена информация за постигането на определени политически цели, свързани с развитието на ПОО.

Всички индикатори могат да се приложат както на ниво системи за ПОО, така и на ниво доставчици на ПОО.

Заедно, предложените индикатори покриват различните стъпки или цялостния цикъл на процеса в ПОО. Тоест, те не остават в изолация, а са свързани един с друг. Тези индикатори включват информация за контекста, както и информация за входящите данни, процеса, изходящите данни и крайните резултати. Отделно внимание беше обърнато на индикаторите, които са насочени към измерване на изходящите данни и резултатите от дейностите в ПОО.

Трябва също да отбележим, че всички индикатори, отнасящи се за индивидуални личности, трябва да обработят и доставят информация според пола.

Предложеният комплект от индикатори се състои от два водещи индикатора, които спомагат за осигуряване на качество като цяло (индикатори 1 и 2). Другите индикатори (от 3 до 8) отразяват и подпомагат постигането на трите политически приоритета на системите за ПОО (по-добра пригодност за работа, съответствие и достъп), заложи от страните членки, Европейската Комисия и социалните партньори. Всички индикатори служат на повече от една политическа цел.

Таблица 3: Съгласуван комплект от индикатори за качество (избрани от ТРГ)

Ниво	Номер	Водещи индикатори за осигуряване на качество			Източник
Контекст/ входящи данни	1	Дял на предлагащите ПОО, които прилагат системи за управление на качеството относно препоръчителния европейски модел, според вида използвани методи (например: ISO*, EFQM**)			Нов
Входящи данни/ процес	2	Инвестиране в обучаването на преподаватели			Нов
		<b>Индикатори според целите за качество</b>			
		Годност за работа	Достъп	Съответствие	
Контекст	3	Безработица според групите	Безработица според групите	–	Eurostat
Контекст	4	–	Преобладаване на уязвими групи	–	Eurostat
Входящи данни/процес Изходящи данни	5	Нива на участие в начално ПО и УЦЖ	Нива на участие в начално ПО и УЦЖ (сравнени с преобладаването на уязвими групи)	Нива на участие в начално ПО и УЦЖ	Eurostat LFS/CVTS (Изследване на работната сила/Изследване на продължаващото професионално обучение)
Изходящи данни/резултати	6	Успешно завършване на обучение	Успешно завършване на обучение (сравнено с преобладаването на уязвими групи)	–	LFS
Резултати	7	Местоположение на обучените кадри шест месеца след обучението: допълнително обучение, назначени на работа (работно място, свързано с квалификацията), безработни и т.н.	–	Местоположение на обучените кадри шест месеца след обучението: допълнително обучение, назначени на работа (работно място, свързано с обучението), безработни и т.н.	Нов
Резултати	8	Употреба на придобити умения на работното място	–	Употреба на придобити умения на работното място	Нов
		<b>Информация за качество</b>			
Контекст/ входящи данни	9	–	–	Механизми за свързване на развитието на работния пазар със системите за ПОО	Ще бъде включен в основните критерии
Процес	10	–	Схеми за предлагане на подобрен достъп (ориентация, ръководене, подпомагане)	–	Ще бъде включен в основните критерии

\* Организация за Международни Стандарти

\*\* Европейска Фондация за управление на качеството

Бележка: Всички данни, отнасящи се за индивидуални личности трябва да се разделят според пол.

Източник: Подбрано от автора.

Повечето индикатори са свързани помежду си, тоест, допълнителна информация може да се получи чрез свързване и сравняване на резултатите за определени индикатори един с друг. Например, чрез сравняване на степените на завършване (индикатор 6) с размера на броя на участниците (индикатор 5) ще бъде възможно да се определят нивата на отпадналите. Чрез сравняване на броя участници с данните за преобладаване на определени групи (индикатор 4), ще бъде възможно да се прецени степента на достъпност.

За три от избраните индикатори могат да се използват съществуващите източници на данни на европейско ниво, а за два индикатора съществуващите изследвания може да има нужда от разширяване. Допълнително събиране на данни ще бъде нужно за три индикатора (дял на доставчиците на ПОО, които използват системи за управление на качество; инвестиране в обучаването на преподаващите; употреба на придобитите умения на работното място).

### **5.2.1. Индикатори за подпомагане на управлението на качеството**

**Индикатор 1: Дял на предлагащите ПОО, които прилагат системи за управление на качество, свързани с препоръчителния европейски модел за качество в ПОО, според вида използвани методи**

Основната причина да се включи този индикатор е да се подпомогне прилагането на системи за управление на качество във всички държави и сред всички предлагащи ПОО. Индикаторът ще бъде изключително полезен, когато се свърже с други индикатори, отразяващи европейските политически цели. В допълнение, ще бъде от изключително значение дали приложените системи за управление на качество включват основните критерии на общата работна рамка за оценяване на качеството, разработена от ТРГ. Когато прилагаме този индикатор, може да възникне въпрос не само за системата за управление на качество като такава, а за системи за управление на качество, които са съгласувани с тази рамкова програма. В допълнение към написаното, този индикатор не трябва да се занимава само с въпроса дали е акредитиран или не, тъй като акредитацията понякога изглежда чисто формална процедура. Основният въпрос за този индикатор е дали приложените системи за управление на качеството зачитат четирите стъпки и други критерии на общата работна рамка за оценяване на качеството. Трябва също да бъдат включени училищата за ПОО и доставчиците на ПОО, които прилагат самооценяване.

В някои европейски държави доставчиците на ПОО трябва по закон да прилагат методи за управление на качеството. Има обаче големи различия относно какво точно представлява една адекватна система за управление на качество. Като цяло, изглежда че има липса на последователни национални системи за осигуряване на качество. За повечето национални системи обаче, прилагането на този индикатор би могло да изиграе катализираща роля в прилагането на системи за управление на качество по по-структуриран начин.

Поради централното си значение за осигуряване на качество, този индикатор трябва да се предложи на Eurostat за включване в неговите редовни изследвания.

## **Индикатор 2: инвестиране в обучение на обучители**

Декларацията от Копенхаген <sup>(12)</sup> постановява, че обръщането на внимание на нуждите от обучаване на учители и обучители в системата на ПОО е един от най-важните фактори за подобряване на качеството в ПОО. Следователно, този индикатор е съществен, обаче изглежда трудно да се определи информацията на базата на количествени данни. Имаше предложения да се набави информация както за съществуващите квалификации, така и за постоянното квалифициране. Трябва да се има предвид, че обучителите и учителите няма да получат нови знания само чрез формално обучение. Включването на всички тези аспекти обаче би направило невъзможна употребата на този индикатор на практика, тъй като той вече е достатъчно сложен.

### **Пример за добра практика**

Във финландските системи за ПОО са приложени два индикатора, които отразяват дейностите, насочени към инвестиране в обучаването на учители и преподаватели.

- **Квалификации на учителите**

Официалната квалификация на назначения персонал представлява индикатор, който влияе върху качеството и представянето на ПОО и по този начин върху способностите на работниците – тоест, обръща се внимание на учителите. Целта е да се получи възможно най-високата пропорция от официално компетентни учители. Уменията на учителския персонал се оценяват на базата на събрания материал от статистическата администрация във Финландия.

- **Развитие на персонала**

Индикаторът за развитие на персонала открива финансовите входящи данни на предлагащия ПОО в подобряване на професионалните умения на обучаващия персонал, особено чрез наличието на повишено количество от знания за работата и поддържане на работния капацитет. Индикаторът за развитие на персонала се изчислява като пропорция от стойностите на развитието на персонала като част от общите стойности на всички служители.

Би било по-лесно да се придържаме към качествената информация, тоест, да приемем “инвестициите” в обучаването на преподаватели буквално. Това решение би могло да обобщи в тази глава разнообразните методи за подобряване на уменията на преподавателите. Ще бъде трудно обаче, да добием ясна картина и да направим сравнение ако имаме налична само качествената информация.

Количествения метод би приел “инвестициите” като заместител за важността, отдавана на обучаването на обучители. Този метод беше избран от Европейската Комисия в комуникацията ѝ относно бъдещето на европейската стратегия за заетост <sup>(13)</sup>, където подобен индикатор показва степента на инвестиране на предприятията в непрекъснато

---

<sup>(12)</sup> Европейска Комисия – DG EAC, 2004.

<sup>(13)</sup> Европейска комисия – DG EMPL, 2003.



обучаване на тяхната работна сила. Паралелно с това, за страните членки инвестирането на глава от населението, представляващо човешки ресурси, се използва като структурен индикатор. По този начин количественото разбиране на “инвестиране в обучаване на обучители” ще бъде подобно на сходни индикатори, приложени в политически области близки до ПОО в настоящия момент.

Биха могли да се разгледат три възможности за квантифициране (на системни нива и на нива доставчици на ПОО). Първата е годишните разходи за обучаване на обучители. Втората е броят на преподавателите, участващи в обучението, като част от всички действащи преподаватели в ПОО, с възможност за бъдещо разграничаване според броя часове, прекарани в обучение. Третата възможност, считана за най-подходящата, е броят на дните обучение (на преподаватели в дадена институция за ПОО) сравнен с броя на обучаващите се (които се обучават в съответната институция за ПОО).

### **5.2.2. Индикатори, подпомагащи развитието на качеството спрямо европейските политически цели**

#### **Индикатор 3: безработица по групи**

Този индикатор доставя информация за контекста, важна и за двете цели – по-добра пригодност за заетост и подобряване на достъпа. За страните членки, чрез Eurostat, анализът на данните за нивото на безработицата се извършва непрекъснато според пол, възрастова група, придобита най-висока степен на образователна квалификация и дългосрочна/краткосрочна безработица. За някои държави данните позволяват обобщаване или разделяне според други детайлни вариращи групови стойности (например етнически малцинства).

#### **Индикатор 4: преобладаване на уязвими групи**

Този индикатор също доставя информация за контекста, особено относно политическите цели, отнасящи се за подобряване на достъпа на уязвими групи до ПОО. Разбира се, уязвимите групи варират широко според национални, регионални и дори местни условия, но има някои уязвими групи, при които има достъп до ясни дефиниции на европейско ниво (виж Глава 3.4.). данните за тези групи могат да се набавят чрез Eurostat. За нивото на доставчици на ПОО е важно съответните данни да са достъпни на регионални и местни нива.

#### **Индикатор 5: нива на участие в начално ПО и Учене през целия живот (УЦЖ) (според вида курс за ПОО)**

Като цяло този индикатор е доста полезен, особено за продължаващото ПО и началното ПО. За момента се предлага да се придържаме към данните, доставени чрез изследвания на Eurostat върху продължаващото ПО, където участието на ниво предприятия и делът на участие в курсове за ПОО чрез икономически дейности и др., се измерва на базата на

броя постъпили. Индикаторът УЦЖс2<sup>(14)</sup> предоставя съответните данни според възрастова група, работно положение и постигнато ниво на обучение, като всички тези данни могат да се използват ограничено. Индикаторите УЦЖс5 и УЦЖс6 дават информация за дяла на работещите, участващи в обучението.

Данните за начално ПО на национални или системни нива не трябва да се вземат самостоятелно, а трябва да са свързани с дела на участие във висшето образование и постъпването в колеж. Фокусът трябва да е насочен към възрастови граници от 15 до 18 или от 15 до 19 години, в зависимост от страната членка. Необходимо е също да се определи населението, което служи като основа за измерване на дяла на участие. Известен проблем може да представлява това, че в момента няма налична международна сравнителна класификация на програмите за ПОО, но хармонизирането на данните изглежда възможно.

Индикаторът основно служи като входящ фактор за двете цели – пригодност за работа и съответствие. Ако обаче има политическа цел за подобряване на степента на участие в УЦЖ, съответните данни могат да бъдат и на ниво процес или изходящи данни.

### **Степени на участие на уязвими групи според преобладаване**

Погледнато на фона на политическите цели за подобряване на достъпа до ПОО, степените на участие на уязвимите групи представляват важен индикатор за изходящи данни и информацията е валидна ако може да се сравни с контекстните данни за преобладаване на уязвими групи в даден контекст. Наличието на разнообразни налични данни на национално ниво предполага да се обърнем към съответните данни, предоставени от проучванията на Eurostat.

Може да възникне въпрос дали данните за безработица или данните за преобладаване на уязвими групи имат някакво отношение към предлагащите ПОО или дали тези данни са важни само на политическо ниво, тоест на нивото на системата за ПОО. Същият въпрос може да възникне относно данните за участниците. От друга страна, трябва да сте наясно, че всеки предлагащ ПОО е активен в определена сборна област, което определя съответния контекст. Винаги ще има определени (уязвими) групи с нищожни възможности за осигуряване на работа и с ограничени шансове за достъп до ПОО. Поради това доставчиците на ПОО, които трябва да работят в съгласие с европейските приоритети за качество в ПОО, ще бъдат помолени да преосмислят целите за по-добра пригодност за заетост и по-добро съответствие на търсенето и предлагането. Първата стъпка е наличието на данни за преобладаване на уязвими групи в специфичната сборна област. Втората стъпка за прилагане на тези политически цели е да се разработят съответстващите стратегии за търсене в съответната сборна област. За да се провери ефективността на тези обективни политики, трябва да се сравнят данните за

---

<sup>(14)</sup> Индикаторите за УЦЖ се използват за наблюдение на процеса на учене през целия живот в Европа. Виж: Европейска Комисия – DC EAC, 2002b.

преобладаване със съответния брой постъпили за обучение и степените на участие.

### **Пример от практиката**

Финландската система включва само един индикатор за контекст – безработица сред младите, който се използва като пълномощно за всички регионални различия (например: брой на ранно напускащите училище, дял на емигрантите и етническите малцинства, дял на дългосрочно безработните, възрастни хора). Използването на заместващ показател е прагматично решение, което трябва да се обмисли за европейския комплект от индикатори. В този комплект обаче, индикаторите 3 и 4 служат като показатели за ефективност за политическата цел за осигуряване на подобрен достъп до ПОО за различни уязвими групи. Във финландската система нивото на безработица сред младите се използва само за регресивно сверяване на индекса за цялостно представяне. Обобщено казано, чрез индикаторите 3 и 4 настоящият европейски комплект от индикатори може да служи на повече политически цели, въпреки че финландската система е по-малко комплексна.

### **Индикатор 6: процент на участниците, които са започнали и завършили успешно ПОО (според вида курс за ПОО)**

Този индикатор е от централно значение, тъй като доставя основните изходящи данни за постигане на целта за годност за работа. Това е особено вярно, когато данните за степента на завършилите могат да се сравнят съответно с данните за включилите се и участващите в ПОО (индикатор 5). Възможно е също да се получат данни за степента на отпадналите – друг ценен индикатор за качество. Данните могат да се получат чрез проучването на работната сила, извършено от Eurostat.

Отново стана ясно, че степените на участие са от централно значение на ниво предлагащи ПОО. Степените на участие не само отразяват нивото на изпълнение на обективните цели, но и служат като основа за откриване на изходящите резултати, например нивото на отпаднали от обучение.

### **Нива на завършване на обучение за уязвимите групи по отношение на степените на преобладаване и участие**

За целта за постигане на подобрен достъп данните за нивата на успешно завършилите обучение от уязвимите групи могат да бъдат класифицирани като индикатор за крайни резултати, който ще бъде подсилен когато се сравни със степените на цялостно участие на тези групи.

### **Индикатор 7: местоположение на обучените една година след квалификацията**

Местоположението на обучените е важен индикатор за крайни резултати относно целите за постигане на годност за работа и съответствие. В дългосрочна перспектива използването на този индикатор би имало смисъл за добиване на допълнителна информация за подобрен достъп.

Индикаторът е особено подходящ за дейности в ПОО за безработните хора, макар че е от по-малко значение за постоянната квалификация на работещите.

Индикаторът за местоположение трябва да набави информация за работното състояние на обучените една година след края на квалификацията, понеже този период е станал международен стандарт. Основните категории за състояние трябва да са както следва: заетост с допълнителни квалификационни дейности, работна заетост, липса на работния пазар (например поради заболяване). Данните трябва да се добиват чрез допълнителни изследвания за напусналите.

Чудесно би било наличието на допълнителна информация за работещите, ако местоработата им е в същата област, в която е била и квалификацията (назначени на работа, свързана с обучението). Има обаче някои съмнения относно достоверността на тази информация. Необходимо е по-задълбочено преглеждане на практическите опити в онези страни, в които има налични данни по този въпрос (например Белгия). Трябва също така да бъде обмислено осъществяването на (допълнителни) дългосрочни изследвания за по-продължителен период от време.

Където е възможно, индикаторът трябва да бъде използван в комбинация с предварително очертани цели за нивата на постижения. Това вече се направи в някои държави (Германия, Финландия). На системно ниво, в политиката за пазара на труда, оценяването на индикатора за местоположение се е превърнало в международен стандарт (например оценяването на програмата за нови сделки във Великобритания). В други страни (например Финландия) постигането на определени нива на местоположение след обучение е част от фондова политика, базирана на представянето.

### **Пример за добра практика**

Във Финландската система се обръща най-голямо внимание на ефективността от измерването на ПОО и нивата на местоположение, които показват местоработата на завършилите обучение, като това се счита за най-важния индикатор от този вид. В края на статистическата година, за всеки предлагащ ПОО се изчислява съотношението на бивши ученици, които сега са работещи, спрямо броя на учениците, които са завършили курсовете. Индикаторът за местоположение не описва съдържанието на местоположението – тоест, няма налична информация до каква степен местоположението се е превърнало в професия, отговаряща на вида завършено обучение. За всеки предлагащ ПОО стойността на местоположението се изчислява според регионалното ниво на безработица сред младите в съответната сборна област и делът на ученици със специални нужди.

Може да се оспори, че местоположението на обучените е от минимална важност на ниво предлагащи ПОО, тъй като шансът да се намери работа след обучение не зависи само от качеството на курсовете, но също така и от други фактори, например общата икономическа ситуация. Разбира се, че общата икономическа ситуация трябва да се има

предвид когато се анализират и сравняват данни за местоположението на обучените. Очевидно е обаче, че има силни причинни връзки между съдържанието и качеството на обучение и възможностите за осигуряване на работно място след това. Изключването на индикатора за местоположение би означавало незачитане на тези връзки, които са от нарастващо значение за европейската икономика. Развиването на обществено инвестиране в човешки ресурси, базирано на познания, представлява най-значимия фактор за растеж. Поради тази причина индикаторът за местоположение е от стратегическа важност за подсилване на връзките между системите за ПОО и осигуряване на работна заетост.

Тъй като този индикатор все още не е включен в изследването на работната сила, трябва да се отправи предложение към Eurostat за включването му.

#### **Индикатор 8: употреба на придобитите умения на работното място, от гледна точка на работодателя и работник**

Въпреки че е трудно измерим, използваният индикатор беше определен като много важен в ролята на индикатор за крайните резултати относно пригодността за заетост и подобреното съответствие. Също така, за предприятията този индикатор е от централно значение. Беше изказано мнение, че измерването не трябва да се ограничи до изследвания на задоволеността на потребителите или да разчита на самооценяване. Беше определено като важно да се разработят методи и техники за измерване на ефекта от обучението, тоест, че придобитите умения и познания се използват в действителност. Трябва да се направят практически опити с този индикатор чрез организиране на произволни примерни проучвания в някои страни членки, които се интересуват от тези данни. Подобни изследвания могат да се организират от доставчиците на ПОО. Трябва също да се обмисли и евентуално свързване на събирането на данни за този индикатор с процедурите за събиране на данни на индикатора за местоположение (7). Друга възможност е да се разшири редовният панел на Европейската Общност относно домакинствата (ЕСНР) с изследвания за удовлетворението от работата (JSAT).

- Този индикатор трябва да бъде предложен на Eurostat за изследователско пилотно проучване и след придобиването на опит, за включване в редовни проучвания.

#### **5.2.3. Допълнителни качествени индикатори (дескриптори)**

#### **Индикатор (дескриптор) 9: (качество на) съществуващи механизми за адаптиране на професионалното образование и обучение към променящите се изисквания на пазара на труда**

В много страни членки има механизми за адаптиране на професионалното образование и обучение към променящите се изисквания на пазара на труда. Механизмите в употреба обаче са обширни. Те включват предвиждане на развитието на уменията, както и на процедурите за осъвременяване на професионалните профили.

Цялостното впечатление е, че този индикатор е несигурен и труден за приложение на практика. Нямаме друг избор, освен да се придържаме към качествената информация и да научим повече за различните използвани механизми.

**Индикатор (дескриптор) 10: (качество на) съществуващи схеми за предлагане на подобрен достъп, включително схеми за ориентиране, насочване и подкрепа**

Според опита на страните членки, изглежда че има прекалено много схеми за предлагане на подобрен достъп, които работят на национални, регионални и местни нива, което от своя страна затруднява получаването на сигурни и сравними данни. От друга страна, очевидно е, че такива схеми могат да спомогнат много на качеството. Поради това, информацията за схемите за предлагане на подобрен достъп (включително схеми за ориентиране, насочване и подкрепа) се предлага като мек индикатор.

### **5.3. Уязвими групи**

Идентификацията на уязвимите групи трябва да бъде включена в системата от индикатори, понеже европейските политически цели за подобрен достъп до ПОО и по-добра годност за работа, се отнасят за специалните нужди на тези групи. Някои уязвими групи на работния пазар са ясно определени на европейско ниво и за тези групи няма проблеми с данните за контекста на европейско ниво. Тези групи са:

- рано напускащи училище (отпаднали от обучение);
- млади безработни хора (на по-малко от 25 години);
- дългосрочно безработни хора (в продължение на повече от една година);
- възрастни хора (на повече от 55 години);
- хора в затруднено положение (според националните определения).

Съществуващите източници на данни вероятно също биха могли да доставят информация за тези групови категории за индикатори 5 (участие) и 6 (завършено обучение).

Има и други уязвими групи във всички страни, например емигранти от страни, които не са членки на ЕС. За тези групи обаче, националните определения и/или методите на регистрация варират в голяма степен. Поради тази причина, не е реалистично да се използват данни за сравнение за тези групи на европейско ниво.

Някои групи, например етническите малцинства, имат различно присъствие в страните членки, а други групи, например ромите, преобладават като присъствие само в няколко държави.

Освен петте изброени групи по-горе, за които има налични данни за сравняване на европейско ниво, трябва да бъдат идентифицирани допълнителни уязвими групи на национални нива и да бъдат включени в национални методи за качество, според специфичните социални условия в тези държави.

#### **5.4. Работа с предложения комплект индикатори в европейска перспектива**

Основната функция на предложения комплект индикатори трябва да служи като препоръка за предлагащите ПОО и разработващите политика на системно ниво за прилагане на тези индикатори и употребата им в европейска перспектива.

Освен събирането на статистическа информация и включването на предложения комплект от индикатори в методите за управление на качеството, изглежда нужно да се събере повече информация относно това как различните системи за качество функционират в Европа. Това трябва да включва дали и как основните данни, определени за комплекта индикатори, се събират в съответните системи и как получената информация се използва в процедури за промяна. Бъдещата работа с предложения комплект от индикатори ще даде статистическо доказателство за актуалното състояние на качеството в системите за ПОО в Европа и страните членки. След като се подготвят съответните данни за предложените индикатори, ще съществува базисна основа за подобрения според европейските политически цели, ще може да се измери прогреса и ще бъде възможно сравняване на предлагащите ПОО и системите.

На този етап информацията за индикаторите вероятно не може да се използва за сравнителен модел за оценка. Наличието на данни в страните членки варира прекалено много. В момента има доста малко количествена и сравнителна информация. Дори там, където количествените данни за повечето предложени индикатори са налични, тези данни може би няма да бъдат сравними поради различията в процедурите за събирането им. В следствие на това, се набляга на развитието на общи процеси на обучение относно това как да се прилагат и как да се работи с предложения комплект от индикатори за подобряване на качеството в ПОО.

Ако предложеният комплект от индикатори бъде включен в редовни европейски изследвания, могат да се появят възможности за някои по-нататъшни приложения. Резултатите от подобна дейност биха предоставили полезна информация за бъдещо подпомагане в обмяната на практики и опит, модели и методи за качество в ПОО. Придобитата информация би довела до по-голяма яснота относно инициативите за подпомагане на качеството в ПОО в страните членки, както и на регионални и секторни нива и дори на ниво предприятия.

В същото време предложените индикатори безусловно биха подкрепили развиването на инициативи за тяхното приложение. В себе си те залагат определени цели и след идентифициране на базисната основа за всеки индикатор, последвана от първично

европейско проучване (например брой на предлагашите ПОО, които прилагат методи за управление на качеството), следващата стъпка може да постави по-детайлни и дори по-количествени цели на съответните участници (например повишаване на нивата на предлагашите ПОО, които прилагат методи за управление на качеството).

Ако се подберат правилно, предложените индикатори биха отразили степента на практическото приложение на методите за управление на качеството в страните членки, а ако се обобщят на европейско ниво, те биха показали напредъка, постигнат през годините, за да се достигне до общата цел, заложена от Съвета в Стокхолм през 2001 –европейската система за образование и обучение да се превърне в световна референция за качество до 2010 година. Принципно, предложените количествени индикатори трябва не само да позволят сравнение, но и да подпомогнат цялостното обобщаване на европейско ниво.



## **6. Индикатори в употреба: примери от практиката**

В тази глава са описани някои примери от национални практики. Тези описания са резултат от метод „отдолу-нагоре“ за анализиране на използваните индикатори за подпомагане на качеството в ПОО в различни страни членки на ЕС <sup>(15)</sup>. За да проучат наличните системи от индикатори, членовете на техническата работна група за качество в ПОО бяха помолени да доставят материал, който описва комплектите от индикатори в употреба в страните им. Наличната и обратната информация бяха предоставени от повечето страни членки и от други държави, които сътрудничат на ТРГ.

Част от съдействията съдържаха детайлни описания на комплектите от индикатори и системите за тяхното организационно приложение, както и дългосрочни резултати с практически опити в някои от случаите. Представители на други държави предоставиха разработени планове за употребата на индикатори за качество в близко бъдеще. Според предоставените материали обаче, има само няколко държави, в които последователния комплект от индикатори е вече в употреба за подобряване на качеството на системите за ПОО. На системно ниво това е Финландия, а в по-малка степен Дания, Нидерландия и фламандската общност в Белгия. В Италия комплект от индикатори за качество в ПОО е приложен към дейностите, подкрепяни финансово от Европейския социален фонд. В Испания беше разработен комплект от индикатори на централно ниво, за да бъде впоследствие приложен в сътрудничество с регионите. Най-разпространените механизми за подsigуряване на качество са инспекторати, които в по-малка или по-голяма степен са комбинирани със системи за самооценяване.

По-долу са представени резюмета на примери от практиката за изследване на употребата на индикатори в различни системи или сектори на политиката на образование и обучение. Тези примери трябва да създадат представа за настоящото състояние и разнообразните методи, предприети в определени страни членки. Примерите не са подробни, но се опитват да подчертаят различните методи, предприети за постигане на качество.

### **6.1. Белгия/Фландрия**

Образователните власти на фламандското общество в Белгия разработиха прецизен модел за предоставяне на основа за оценяване и планиране на образователната система на макро ниво. Тази инициатива беше силно повлияна от дейностите на ОИСР за развитие на индикатори за образование от началото на 90-те години на 20 век насам,

---

<sup>(15)</sup> Тази глава се базира в голяма степен на финалния доклад за индикаторите на Европейския Форум за качество в ПОО (Зейфрид и Ласниг, 2002).

макар че бяха разработени и няколко различни перспективи, особено силно наблягащи на процеса и удовлетворението на учениците и студентите и в по-малка степен фокусирани върху икономическо-техническите методи (Министерство на Фламандската Общност 2001, стр. 7).

Направено е разграничение между двете функции на индикаторите за изработване на политика. Едната функция е, че индикаторите се развиват на определена дистанция от политиката, за да предложат независима и самостоятелна основа за подобряване на системата (това се отнася за по-горе споменатата комуникативна цел на индикаторите). Другата функция се отнася за нормативната цел на индикаторите, където е направено по-директно включване в политическата програма. Фламандският метод е разработен повече за първата функция, отколкото за втората. „Политически меморандум“ на Фламандския министър на образованието и обучението предостави стратегическите и оперативните цели на фламандското правителство за образование и обучение за периода 2000-2004 година. Системата от индикатори беше съпоставена с тези цели чрез определяне на ясно изразените връзки на индикаторите с политическите цели на меморандума. Връзките бяха формулирани *ex post*. Стратегическите и оперативните цели на политическия меморандум биха могли да се покрият от индикаторите в различна степен и някои празноти на оперативните цели, които е трудно да се превърнат в индикатори, останаха (например „опростяване на законодателство“ или „оптимизиране на грижата за децата“).

Съдържанието на фламандската система от индикатори се отнася главно за политиката на макро ниво, към която връзката с политическите цели може да бъде направена постоянно. Възможно е да се провери до каква степен са постигнати политическите цели и могат да се наблюдават развитията.

От 1998 насам Дирекцията за образование използва така наречения СИРО-модел като работна рамка за индикатори. СИРО означава „контекст-входящи данни-процес-изходящи данни“ и се състои от 28 индикатора (4 индикатора за контекст, 14 индикатора за входящи данни, 4 индикатора за процес и 6 индикатора за изходящи данни). С тази структура фламандския модел до голяма степен си прилича с модела от индикатори, предложен в това изследване.

Относно употребата на индикаторите в различните нива на системите за образование и обучение, ясно се постановява, че „Дирекция Образование не желае да налага на училищата индикаторите за отчитане на образованието“ (Министерство на Фламандската Общност, 2001, стр. 7). Това означава, че в процедурите за развитие на качеството на ниво училища (училищни одити), индикаторите имат комуникативна цел като доставчици на информация, вместо формираща такава.

## 6.2. Дания

Развитието на механизми за осигуряване на качество е отдавнашен предмет на дейност в датската система за образование и обучение и тези механизми бяха допълнително разработени в наскорошните реформи (<sup>16</sup>).

В ПОО, професионалните колежи се задължават от закона да имат система за осигуряване на качество. Всяко училище трябва да има система за качество за настоящото развитие на качеството и оценяване на резултатите от курсовете, провеждани в училището. Системата за осигуряване на качество включва процедура, която позволява моментно самооценяване и развитие на качеството, която се ръководи от въпросите за стратегически подбрани области на образователни и квалификационни дейности. Всяко едно училище трябва да има процедура, която показва, че предложеното преподаване съвпада с целите, заложи в плановете за индивидуални курсове.

През последните четири години в Дания постепенно се увеличаваше броят на професионалните училища, които обединиха усилията си за подобряване на качеството на техните услуги и въвеждане на модели за оценка. До настоящия момент, тези обединени усилия се занимават с моделите на оценяване на базата на проучвания за удовлетвореност сред ученици и персонал. Финансовите директори на училищата в момента търсят възможности за развитие на сравнителните финансови индекси между самите училища. Тези механизми са фокусирани върху входящите данни, а по-наскорошни документи наблягат силно на бъдещото развитие на индикаторите за изходящи данни ( Правителство на Дания, 2002, стр. 80 ).

На централно ниво имаше опити за разработване на система от индикатори за доклад и оценка на постиженията на поставените цели и крайните резултати на политиката за образование и обучение (<sup>17</sup>). Бяха заложи седем основни цели и бяха определени пет рамкови условия за постигане на тези цели. Тези измервания бяха определени като индикатори и превърнати в резултати, получени от заложените критерии в индикаторите. Относно бъдещото развитие, беше обсъдено да се създадат оперативни връзки между системата за наблюдение и механизмите за осигуряване на качество и развитие на институционално ниво, тоест, да се подсилят нужните входящи данни за постигане на целите ( Правителството на Дания, 2002, стр. 19-20 ).

Системата от индикатори, употребени до тук, включва 43 от тях (заедно с няколко под-индикатора), които са разпределени в четири обширни категории: образователна система (включително основни характеристики на обезпечаване и финансиране), ресурси (16 индикатора), поток на учениците/студентите (15 индикатора) и резултати (10

---

(<sup>16</sup>) Виж материалите, предоставени на: <http://eng.uvm.dk/publications/engonline.html>. Следните документи дават яснота за основните развития: Правителството на Дания, 2002, Министерство на Образованието в Дания 1997, 2000, 2005.

(<sup>17</sup>) Виж: Министерство на Образованието в Дания, 2000; 2005.

индикатора). Важна характерна черта на датската система и политика е, че разграничението между начално образование и образование за възрастни/непрекъснато образование става нарастващо все по-неясно и тези сектори са последователно включени в цялостната система от индикатори. Особено в ПОО, има предложения и планове за по-силно координиране и интегриране на различните рамкови програми за обезпечаване.

### **6.3. Италия**

Отлично съставен метод за оценяване на качеството в ПОО беше разработен в Италия от националния ESF отдел за оценяване, чрез употребата на комплексен програмен подход за оценка (ISFOL, 2002) <sup>(18)</sup>. Най-общо, системата за ПОО се моделира според структурата на предлагане (обхващане на политическата система за програмиране и финансиране и предлагашите обучение) и системата за търсене (включване на участниците в обучението и целеви групи за участие или „потребители“ и икономическите участници в изискванията за квалификации). ПОО се определя като част от „активната политика за труд“, следователно резултатите на ниво система на работна заетост („ефектите“) са ключова област от оценяването. Изходящите данни и резултати и входящите данни са измеренията на „продуктовата фаза“, които трябва да бъдат оценени.

Системите и механизмите на политическо развитие осигуряване на ПОО от разнообразни участници са друга ключова област за оценяване. Във „фазата на процеса“ стратегическото програмиране, оперативното планиране и приложението са главните компоненти за оценяване.

Друг ключов компонент е установеният принцип за програмно оценяване, при който обикновеното сравняване на цели и резултати може да бъде заблуждаващо поради комплексните взаимоотношения между измеренията на процеса, изходящите данни и резултатите и тяхното взаимно влияние. Поради това контекстът се приема (по отношение на икономическото и демографско развитие и разпоредбите, определящи системата за ПОО) като трета базисна област на оценяването (освен продукта и процеса)<sup>(19)</sup>. За точното постигане на качество в ПОО, взаимоотношенията между политическия процес, процеса на предлагане, изходящите данни, крайните резултати и влиянието трябва да бъдат анализирани, като се вземе предвид контекстът. Тези области са разпределени на няколко конкретни елемента за качество, които ще са основните единици за оценяване, и трябва да бъдат трансформирани в съответните индикатори за анализа. Накрая индивидуалните резултати трябва да бъдат обобщени от подходящите коригиращи процедури, за да се получат по-подробни и детайлни измервания.

---

<sup>(18)</sup> Този модел беше създаден за Министерството на Социалните Грижи в Италия и регионалните власти в рамковата програма на Европейския Социален Фонд от националния ESF отдел за оценяване на ISFOL.

<sup>(19)</sup> Областта на процеса в италианския модел е по-обширна от определението за процес, дадено по-горе в Глава 4 и включва елементи на контекста, входящите данни и процеса от дефиницията на това проучване.

Този подход се използва за оценяване на въздействия на Европейския социален фонд, осъществени на регионално равнище <sup>(20)</sup>. Силно се набляга на сравнение между региони и взаимоотношението между националното и европейското ниво и регионалното ниво. За програмиране и оценяване в ЕСФ, индикаторите в категориите на прилагане, резултати и влияние на национално и регионално ниво трябва да оценят широките политически цели по отношение на пригодността за заетост, равнопоставен достъп и способност за адаптиране/конкурентоспособност. За измерване на пригодността за заетост индикаторите за качество включват бруто и нето равнищата на местоположение на участниците в ПОО, сравнени с контролни групи и варирането според възраст, пол и продължителност на незаемостта с работа. За измерване на целта за достъп индикаторите търсят информация в степента на покритие на различните целеви групи и наличието на подпомагащи действия според вида на квалификационната дейност. Индикаторите бяха приети и сега са в процес на приложение от всички регионални власти. След приложението се предвижда организиране на процес за оценка на производителността между регионите.

Подходът, разработен за оценяване на формализиран процес на програмно планиране към ЕСФ, поставя високи изисквания за наличността на данни и високи очаквания за рационалността и изчерпателността на политическия процес <sup>(21)</sup>. Определянето на качеството в ПОО е елемент на „активна политика за труд“ и обръщането на внимание на индикаторите, свързани с работната заетост и важен принос на този метод за оценяване на качеството в ПОО. Други важни елементи са употребата на индикатори за удовлетвореност на потребителите и комбинацията от количествени и качествени индикатори.

## 6.4. Франция

Във Франция един метод, наречен продължително професионализиране, е в процес на приложение на доброволни начала за държавните институции за ПОО за обучение на възрастни (GRETA). Това развитие доведе до съвместното съществуване на четири различни класификации за качество и се задвижва от пилотна фаза, която изследва възможностите за обхванат отличителен знак, специално разработен за GRETA, наречена GretaPlus (Министерство на младежта, националното образование и изследванията, 2003). Този отличителен знак ще бъде даван на институциите за ПОО, които се занимават отблизо с нуждите на своите потребители – индивидуални и организации. Това е обосновано чрез политика за развитие на качеството, отнасяща се за различните критерии и индикатори за качество.

---

<sup>(20)</sup> Резултатите от предишния програмен период на ЕСФ са обобщени в ISFOL, 2001.

<sup>(21)</sup> Въздействията на ЕСФ изискват изграждане на доста всеобхватни данни от наблюдения, които обикновено не трябва да са налични за системите в ПОО. Политическия процес на ЕСФ се базира на формални процедури за развитие и планиране, заложили в определени цели, които подчертано се отклоняват в по-голяма или по-малка степен от структурите на цялостната политика на ПОО.

## 6.5. Испания

На централно ниво в Испания беше разработен комплект от индикатори, който в момента се настройва и донаглася, за да бъде приложен в сътрудничество с регионите. Този комплект индикатори трябва да покрие цялостния процес на ПОО и включва индикатори за контекст, входящи данни, процес, изходящи данни и крайни резултати.

## 6.6. Англия

В Англия измерването и контролирането на качеството бяха развити отделно за дейностите в училищата и дейностите в други организации. Индикаторите, разработени за училищата са количествени и качествени. Всяко училище, например, се задължава да публикува доклад за резултатите на учениците си във всички квалификации, проведени всяка година. Дирекция Образование и Умения също предлага „класификационни таблици”, които показват националните резултати на всяко училище. Тези таблици са предвидени да помогнат на родители и деца да „изберат” училища. Възможно е да се оцени цялостното представяне на училището спрямо броя ученици в него. Използва се индикатор за „точков резултат”, който да покаже постиженията в академичните предмети, като например „А” нивата в GCE (сертификат за средно образование – ниво напреднали). Индикаторите засягат възрастови групи, пол, етническа принадлежност и икономическо положение във всяко училище. Тази година в училищните резултати бяха публикувани за първи път измервания на „добавена стойност”.

За предлагащите ПОО след 16-годишна възраст, финансовите организации събират, анализират и докладват за постиженията и съхраняват данните за всеки предлагащ по същия начин, както за училищата. В момента точните определения на тези данни не са еднакви за училищата, коледжите и предлагащите квалификация, но целта е да се уеднаквят в близко бъдеще. Това ще позволи създаването на единен комплект от индикатори, базиран на същите източници на данни.

Както училищата, така и професионалното обучение, организирано от LSC ( Съвет за учене и умения) се инспектират от независими инспекторати. Ofsted (Офис за стандарти в образованието) инспектира училища и ръководи по-нататъшни образователни инспекции, като работи съвместно с Инспектората за обучение на възрастни (ALI). ALI също така инспектира обучението на работното място, предоставено от работодатели и доставчици на обучение.

Тези инспекторати действат на четири-годишен цикъл. Задачата им е да инспектират качеството на учебния опит (процес) и да оценят степента, която са постигнали обучаемите. Инспекторатите поставят оценка на решенията си (по петобална система) и публикуват доклади за всяка инспектирана организация. Това всъщност е индикатор за качество, който показва качеството както на входящите параметри, така и на изходящите.

Елементът, който липсва от всички тези индикатори (освен инспектирането), е някакъв индикатор за оценяване на качеството на процеса на обучение. Съществуващите индикатори позволяват наблюдаването и оценяването на входящите параметри, включително достъп, както и на изходящите параметри, включително запомненото и постигнатото от квалификацията. Как могат да бъдат създадени индикатори за процеса на обучение? Двата метода, използвани във Великобритания, са: изследвания на обучаващите се за установяване на тяхното мнение относно качеството на обучение, което са получили и наблюдение от независими инспектори, които оценяват цялостния процес на обучение – от насоките в началото до постиженията и прогресирането. Оценките на инспекторите се поставят на всеки предмет, който предлаганият ПОО преподава, и по този начин дават представа на национално ниво за качеството в ПОО.

## 6.7. Ирландия

Ирландия предоставя пример за всеобхватен политически план за развитие на обучението на възрастни, който беше заложен в обширен и подробен процес на политическо развитие (Дирекция Образование и Наука, 2000). Предложенията и програмите, включени в Бялата книга, са на базата на цялостен анализ на положението в ирландската система за образование и обучение, както и на подробен процес на консултации между различните участници. Приет е широкомащабен метод за обучение на възрастни, който допълва целите, отнасящи се за икономиката и работната заетост, с по-обширни лични, културни и социални цели за постигане. Картината за състоянието на обучението на възрастни се дава чрез използването на комплект от базисни индикатори за състоянието на образованието на възрастните в Ирландия и преглед на разнообразни настоящи политически инициативи относно получаването на знания през целия живот. Подпомагането на обучението на работното място е от огромно значение за непрекъснатото ПОО за подобряване на годността за работа. Предложени са няколко мерки, базирани на установяването на предвиждащи и предварителни механизми за нужните бъдещи умения, за подобряване на съответствието между изисквания и предлагане (Експертна група за бъдещи нужни умения, 2003) <sup>(22)</sup>.

За подобряване на базовите компетенции са очертани две главни програми – за даване на втори шанс за образование и за по-нататъшно развитие на квалификацията. Една от основните широки политически цели е подобряване на достъпа за групите в неравностойно положение. Политическият план предлага проект за постановяване на подробна институционална рамкова програма за прилагане на комплекта от политически цели, включително създаването на агенция (FETAC – Съвет за квалификации в продължаващото образование и обучение), чиято мисия е да осигури качествени квалификации за обучаващите се в съответствие с националните стандарти в националната рамка за ПОО (FETAC, 2003). За оценяване на качеството на

---

<sup>(22)</sup> За други дейности на Експертната група за бъдещи потребности от умения, виж: <http://www.skillsireland.ie/>.

образованието при възрастните са включени две нива в политическия план: система за самооценяване и допълнително оценяване с подкрепа и съвети от FETAC на институционално ниво, и система за оценяване на определени елементи от плана (например тези, подкрепени от европейските програми), включително крайно оценяване три години, след като предложените структури са въведени (Дирекция Образование и Наука, 2000, стр. 162-163, стр. 199-200 ).

Формулирането на целите се базира на стабилни анализи. То обаче е само до някаква степен превърнато в измерими резултати. Много цели са формулирани по доста открит начин, измеримите резултати са формулирани основно спрямо входящите данни (за главните дейности, планираните ресурси и планираният брой участници или места за обучение, са определени за няколко години) и процесите (например критериите за избираемост и целевите групи, или са определени мерките за достигане до целевите групи).

## 6.8. Нидерландия

На базата на Закона за начално и продължаващо ПОО, който влезе в сила в Нидерландия през 1996, беше разработен и обхванат подход за осигуряване на качество, употребата на цели и тяхното измерване. Могат да се изтъкнат следните характеристики <sup>(23)</sup>:

- ПОО в средното образование и образованието за възрастни бяха интегрирани в една обща рамка, целяща образуването на сравнително големи и цялостно завършени институции на регионално ниво, целящи събирането на всички видове обучение ‘под един покрив’;
- формулирането на конкретни цели, ръководещи практическото въвеждане в действие на развитието на качеството, беше оставено на институции, базирани на някои широки цялостни цели (които са много подобни на трите общи политически приоритета за пригодност, съответствие и достъп) и формулирането на национални стандарти;
- измерването на постигането на целите беше също оставено на институции, но поддържано и допълвано чрез оформен процес на докладване, на базата на комплект от основни технически насоки, съставени като законови изисквания;
- процесът на докладване чрез двугодишни доклади за осигуряване на качество, се наблюдава от инспекторат на две различни равнища – предоставените документи и непосредствени преглеждания в институциите за ПОО.

Този цялостен процес, който произведе опит чрез три цикъла на докладване и прегледи до сега, позволява развитие ‘отдолу-нагоре’ на конкретните цели, отнасящи се за практическото ниво, и тяхното превръщане в измерими резултати и свързани индикатори. Оформеният процес на наблюдение позволява развиването на обобщени мерки, базирани на анализа на докладването и непосредствените прегледи. Принципно,

---

<sup>(23)</sup> Това описание е силно базирано на съдействието на Веркроост и Юрна (2001) към европейския форум за качество в ПОО.



връзката между обобщените измервания на системно ниво и мерките на институционално ниво може да се развие стъпка по стъпка чрез процес на организационно и политическо обучение, който може да бъде въведен в тази система.

Чрез този процес се създават два вида индикатори: измерванията, които институциите използват за оценяване на реализацията на целите си, и измерванията, които инспекторатът произвежда в процеса на наблюдение. На това ниво са изготвени няколко качествени индикатора за степента, до която институциите изпълняват общите си цели и са развили политики за подобрене. До сега обаче, измерванията, използвани за оценяване на качеството на институционално ниво, са много разнообразни и не могат лесно да бъдат обобщени, а освен това имат недостатъци, понеже няколко цели не са формулирани по измерим начин. Важно предимство на системата на институционално ниво е, че институциите се задължават да се ангажират в диалог за качество с външните си дялови участници (членове на общността, регионални участници, работодатели и др.) относно целите и постигането им.

Докладваният опит от оценяване до сега предлага някои интересни прозрения в практиката в цялостния процес за осигуряване на качество. Малко значение се отдаде на измерването на изходящите данни в процеса за осигуряване на качество от страна на институциите. Управлението на образованието и управлението на финансите са разделени и системите за информация за управлението не са подходящо свързани с измерването и подобряването на качеството. Има трудности при свързването на диалога за качество със заинтересованите страни с вътрешния процес за развитие на качеството и информация за управлението.

## **6.9. Финландия**

Предшната система за финансиране на ПОО във Финландия беше на основата на единични стойности (средна стойност), протоколи (брой на учениците) и стойности на специфичните области (специални задачи). Тази система доказва ефективност, понеже осигурява възможности за обучение на цялата възрастова група, но не насърчаваше качествено развитие и нужните промени. Поради тази причина беше заложена цел, при която финансирането на професионални институции трябва да предлага повече стимули за развитие на качеството. В допълнение към финансирането на единични стойности беше развита парична система на базата на представянето, която оценява крайните резултати и награждава предлагашите обучение при устройване на учениците им с работна заетост и при допълнителни обучения. Друга цел беше да се разработи финансиращата система така, че да има силен направляващ ефект.

От 1 януари 2002 беше представена финансираща система на базата на представянето за начално ПОО в системата на средното образование. Системата е от две части: финанси на базата на крайните резултати и награда за качество. Финансите на базата на крайните резултати се получават въз основа на определени числови индикатори, като най-важният от тях е заетостта на учениците в работния процес и в допълнително обучение. Други индикатори са брой на завършилите, нива на отпаднали и принос на предлагания

обучение за развитието на персонала. Повечето данни се предлагат годишно от Отдела за статистика във Финландия, а някои от Националната Комисия за образование.

Финансирането на базата на постижения се получава без кандидатстване, но удостоверенията за качество се получават въз основа на писмени молби от страна на предлагащите обучение, допълнени от посещение на място, където е необходимо. Проектираните теми за качество включват подпомагане на развиването на бизнес и индустрия, развиването на обучението и преподаването, измерване на предотвратените изключения, обучение за специални нужди и интернационализация.

Системата за финансиране на базата на постижения е представена обширно на различни семинари за обучение. Двадесет предлагащи обучение и шест заинтересовани групи от различен тип дадоха мненията си. Тези организации и групи и техните мнения показват, че има широка съгласуваност за нуждата от въвеждане на финансиране на базата на постижения. То би окуражило доставчиците на обучение да развият обхвата на предлагане, ще изтъкне ролята на ПОО и ще спомогне за позитивна публичност, като така ще подобри имиджа си.

По време на периода на разработване (три години) отпуснатите средства за финансиране на базата на постижения постепенно ще се увеличат от 2 % на 4 % от цялостното финансиране на ПОО. По този начин финансирането на базата на постижения цели да спомогне за развитието на качеството и да не се превърне в основният източник на финанси. Няма предвидени намалявания или спирания на стимулите. Решенията за разпределяне на фондовете се вземат от Министерството на образованието. Финансирането на базата на постижения е винаги разпределено към предлагащия обучение като цялостна сума. За мотивиране на персонала за постигане на подобрение в представянето е важно тези, които постигат високи резултати, да получават допълнително финансиране.

Фигура 3: Финансиране на ПОО във Финландия



Източник: Подбрано от автора.

Финансирането на базата на постижения е събирателна концепция, състояща се от финанси въз основа на крайни резултати, получени според оперативните индикатори за представяне и удостоверения за качество, получени според успеха на по-големи тематични единици. Финансирането на базата на постижения използва седем индикатора, които се отнасят до (а) ефективността на ПОО, (б) процесите в курсовете за ПОО и (в) дейностите, насочени към способностите и личното развитие на служителите в предлагащата ПОО организация.

Въз основа на споменатите по-горе индикатори се изчислява индекс за крайно постижение. За да се достигне до този общ индекс, на различните индикатори се отдава различна важност. Както може да се види в таблицата по-долу, назначаването на обучените на работа след завършване на обучение има най-голяма тежест (40%).

### **Стойности за тежест за получаване на индекс за постижения (2003)**

Назначаване (заетост след завършване)	40 %
По-нататъшно обучение (след завършване)	15 %
Задържане (степен на отпаднали от обучение)	14 %
Ниво на завършилите (цялостно)	13 %
Степен на ползване (участие)	1 %
Формални квалификации на учителите	11 %
Развитие на персонала	6 %

Заедно, индикаторите за финансиране на базата на представяне целят да измерят резултатите от внимателното разглеждане на дейностите в ПОО колкото е възможно по-актуално, по-уместно, по-сигурно и по-опростено. Резултатите се изчисляват от статистически материал и се комбинират в индекс, представляващ цялостното представяне на предлагащия ПОО според важността на индивидуалните индикатори, които са приложени. По този начин доставчиците на ПОО могат лесно да бъдат сравнени чрез общия индекс за постижения. Това може да бъде приложено цялостно, тъй като структурата на общия индекс за постижения обхваща оперативното и регионално положение на доставчиците на ПОО чрез стандартизация на регионите и предпоставки за учениците. Резултатите се коригират чрез регресия, като се използва регионалното ниво на безработица сред младите като единичен индикатор за социална загуба в определена област, и по този начин индикаторът се превръща в заместител за различията в контекста.

С подхода за финансиране на базата на постижения финландската система за ПОО е убедително насочена към основните политически теми на Съвета в Копенхаген - главно да се сближат работещите и националните системи за образование и обучение. Във Финландия изглежда има ясно политическо ръководство и насоки за подобряване на качеството на системата за ПОО. Заложените цели са амбициозни, но въпреки това прости и ясни, но което е по-важното – те са споделени със съответните основни участници.

По този начин Финландия е приела система за качество, която покрива всички стъпки на цикъл за качество от европейския модел CQAF, и трябва да се отбележи, че целият цикъл е затворен, понеже се използват оценяването и преценката на резултатите чрез сравнения, еталони и награждаване на успешните доставчици на ПОО. Във финландската система има директна връзка между използването на индикатори и управлението на качеството.

Има ясна ориентация към насочване на предлагането на ПОО през крайни резултати и влияния, въпреки че това финансиране е само допълнително спрямо централното финансиране чрез входящи данни. Благодарение на тази балансирана система за финансиране, предлагащите ПОО могат да получат както финансова осигуреност за основните си нужди, така и мотивационно стимулиране за подобряване на постиженията им. Дори персоналът – учители и преподаватели, са наясно със системата за финансиране на базата на постижения и важността на индикаторите за качество, защото, също като доставчика, те могат да спечелят от резултатите, които постигат. Има висока степен на съгласуване между политическия метод на ниво системи в ПОО, ниво предлагащи и учители и обучители.

Резултатите на всеки доставчик на ПОО са прозрачни – налични са в Интернет, дискутират се и е лесно да се разберат, понеже се състоят от един единствен общ индекс. За разлика от много други държави, във Финландия изглежда не се боят да боравят с числа, да обработват съответните данни и да ги предоставят публично. Възможностите за използване на наличните статистически данни за описване на постиженията и развитието в ПОО са изключително добри.

Превръщането на постигнатите резултати в общ индекс за постижения на всеки предлагач ПОО спомага в голяма степен за разясняване на постигната работа, за обръщане на внимание на представянето и качеството и за поглед върху цялата система и цялостния цикъл за качество, вместо върху отделни аспекти.

## **7. Международни и европейски системи от индикатори в ПОО в близки политически области**

В тази глава се анализират международните и европейските системи от индикатори, за да се провери полезността им за качество в ПОО.

### **7.1. Системи от индикатори в образованието, обучението и работната заетост**

Тази глава се опитва да предложи наличните и най-общо използваните системи от индикатори в образованието, обучението и работната заетост и да констатира и обясни как информацията за качество в ПОО може да се извлече от тези информационни основи. Разгледани са следните системи от индикатори <sup>(24)</sup>:

- Индикатори на ОИСР за образование и човешки ресурси: индикаторите за образование (OECD, 2002;2003) включват 33 индикатора, заедно с някои подразделения, които покриват единствено системата за образование и обучение на системно ниво. Системата за ПОО е директно покрита само от един индикатор, който измерва стойността на горна степен на средно образование. Силно се набляга на позициите на съдържанието и постиженията ( IALS, TIMSS, PISA ). Тези индикатори са преди всичко аналитични, предоставящи важна цялостна информация за политическото развитие.
- Индикатори за заетост (ILO,2004) на Международната организация по труда (ILO): ключовите индикатори на организацията на пазара на труда (KILM) се измерват по целия свят и покриват основните измерения на работната заетост и пазара на труда. Два индикатора са свързани с образованието и обучението, безработицата според вида завършено образование и завършеното образование и неграмотността. Тези индикатори са аналитични и включват някои основни характерни особености на качеството на работната заетост (заплати, работа на половин работен ден, снижена заетост) и социалното сцепление (бедност и разпределение на доходите).
- Бази данни и доклади на ЕС, Мосу (2003), Eurostat – LFS (Европейска Комисия, 2003), Европейска Комисия и други (2002), CVTS – Изследване на продължаващото професионално обучение (Грюневалд и други, 2003) и т.н. Ключовите публикации на данни за ПОО, издадени съвместно от Европейската Комисия, Eurydice, Eurostat и

---

<sup>(24)</sup> Прегледаните системи не са изчерпателни (има налични допълнителни системи, например чрез Unesco или Световната Банка, които обаче са силно фокусирани върху развиващите се държави). Има налични и допълнителни системи от индикатори за специфични политически действия на европейско ниво, които не могат да бъдат покрити от този проект, например индикатори за социалното включване.

Cedefop, са най-разработеният източник за ПОО (Европейска Комисия и други, 2002). Специална база данни за ПОО беше разработена от Eurostat, които осигуриха важна добавена стойност.

- Други източници, особено LSF и данните от Unesco, OECD и Eurostat, бяха употребени цялостно и подробно. Ключовите данни на Eurodice покриват цялостните образователни системи и предоставят допълнителна информация към индикаторите на ОИСР, особено за регулацията, както и специфични характерни особености, например относно ИКТ. Тези индикатори са също предимно аналитични и до някаква степен комуникативни, като се опитват да накарат някои важни характерни особености да се покажат на преден план. LFS (Изследване на работната сила) е важен източник на данни относно резултати и участие. CVTS събра обширен диапазон от сравнителна информация за свързаните с предприятията CVET. Работата на Eurostat за измерване на обучението през целия живот (TFMLL) предложи преглед и оценка на съществуващи източници и индикатори.
- Политически индикатори на ЕС (структурни индикатори <sup>(25)</sup>, индикатори за националния план за действие и работната заетост (NAP) (Европейска Комисия – DG EMPL, 2005; иновационни индикатори <sup>(26)</sup> за Съвета на Европейския Съюз, 2004) <sup>(27)</sup>, индикатори за конкурентноспособност (Европейска Комисия – DG ENTR, 2005). Тези системи от индикатори бяха разработени в края на 90-те години на 20 век. Някои от тях са ясно нормативни като цел, опитвайки се да измерят приложението и резултатите от определени политически цели и задачи. Други са по-комуникативни, опитвайки да помагат на процеса за политическо формиране чрез доставяне на сравнителна информация. Тези системи от индикатори включиха също и някои основни индикатори за образование, обучение и човешки ресурси, които измерват приноса на човешките ресурси към по-широки икономически поставени цели.
- Предложения на ЕС за индикатори и еталони в политиките за образование и обучение (конкретни бъдещи цели);
  - Индикатори за качество на ЕС за начално професионално образование (Европейска Комисия, 2000) и за учене през целия живот (Европейска Комисия – DG EAC, 2002b);
  - Предложения от Европейската Обсерватория за заетостта.
- Инициативи в специфични подобласти на образованието, обучението и работната заетост, например задачата на групата за учене през целия живот, индикатори за употребата на ИКТ (Европейска Комисия и други, 2002), индикатори за преходния период от училище към работа или за развитието на човешките ресурси.

---

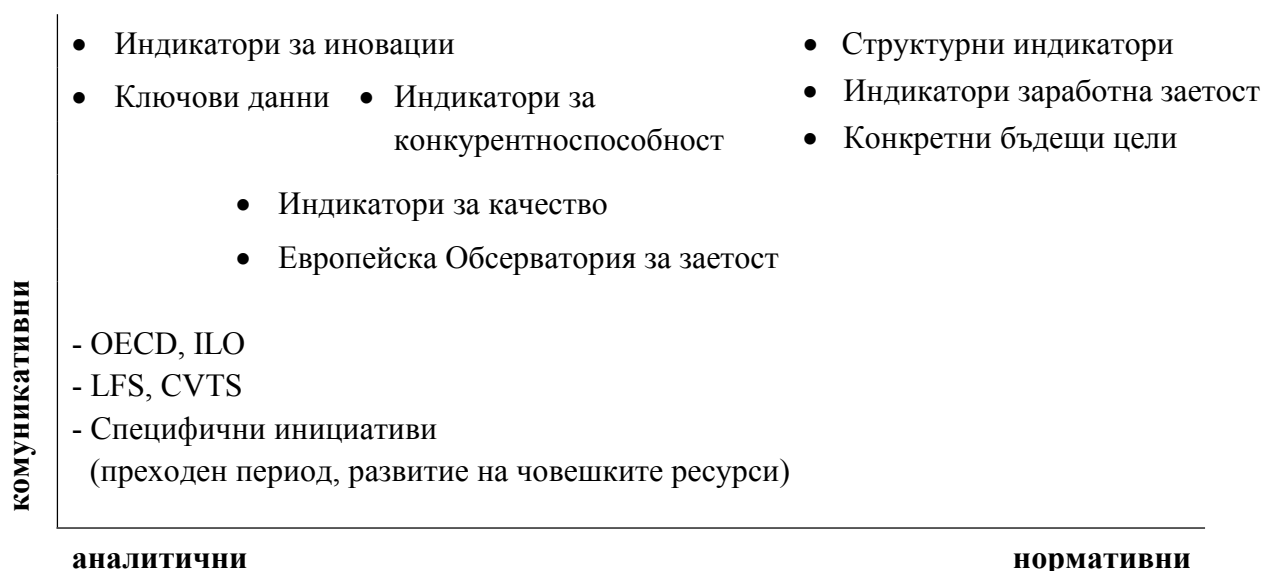
<sup>(25)</sup> Виж: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1133,47800773,1133\\_47803568&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1133,47800773,1133_47803568&_dad=portal&_schema=PORTAL).

<sup>(26)</sup> Годишните доклади за работна заетост в Европа включват комплект от индикатори за пазара на труда. Виж: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/employ\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_en.htm).

<sup>(27)</sup> Виж резултатите от иновациите: <http://www.cordis.lu/innovation-smes/scoreboard/> и индикаторите: <http://trendchart.cordis.lu/>.

Можем да разпределим различните системи от индикатори към аналитично-нормативна скала, където нормативната цел включва до някаква степен аналитични цели (обратното не е нужно в случая). Комуникативната цел е също включена в развитието на всяка система от индикатори до някаква степен, но тя може да бъде по-малко или повече отчетена и насочена целево към по-широк или по-стеснен обхват от участници (изследователи, практикуващи, политици, клиенти и потребители, обществото като цяло).

Фигура 4: Цел на различните системи от индикатори



Източник: Подбрано от Л. Ласниг,

Можем да отнесем системите от индикатори към различните измерения и нива на ПОО. Повечето съществуващи системи, дори разнообразните индикатори за образование, го правят.

Взаимоотношението на индикаторите и нивата на приложение и представяне (контекст – входящи данни – процес – изходящи данни – резултати) не е ясно. Индикаторите на ОИСР са представени в променянето на групирането и класификацията в различни редакции (OECD, 2002;2003). Разнообразните системи от индикатори на ЕС не се отнасят принципно и логично към тази класификация.

## 7.2. Индикатори от европейски източници за процеса на ПОО

Основните анализирани източници предоставят общ брой от 123 индикатора, които са анализирани по отношение на комплекта индикатори за подпомагане на качеството в ПОО, разработен в този доклад.

Три четвърти от индикаторите се отнасят за измеренията на контекста, а една четвърт (31 индикатора) имат директна връзка с образованието, обучението и човешките ресурси. Повече от половината специфични индикатори за образованието се отнасят за измерението на входящите данни, а около една трета за изходящите. Изходящите данни са покрити само от два индикатора.

Таблица 4: Обобщение на идентифицираните индикатори в процеса на ПОО

	Структурни индикатори на ЕС	ILO-KILM*	Заетост в Европа	NAP** (JER)***	Таблица за иновационни тенденции	Конкурентно-способност (резултати от 2002)	Общо
Измерения на контекста	1	–	2	1	4	–	8
Системи за образование, обучение и РЧР****	4	1	–	7	14	5	31
Контекст	–	1	–	–	–	–	1
Входящи данни	2	–	–	6	8	1	17
Изходящи данни	2	–	–	1	5	3	11
Крайни резултати	–	–	–	–	1	1	2
Системи за заетост, пазар на труда	9	18	17	21	9	–	74
Социално сцепление, равенство на възможностите	5	2	–	3	–	–	10
Общо	19	21	19	32	27	5	123

\* Международна организация на труда: Ключови индикатори за работния пазар

\*\* Национален план за действие

\*\*\* Обединен доклад за работната заетост

\*\*\*\* Развитие на човешките ресурси

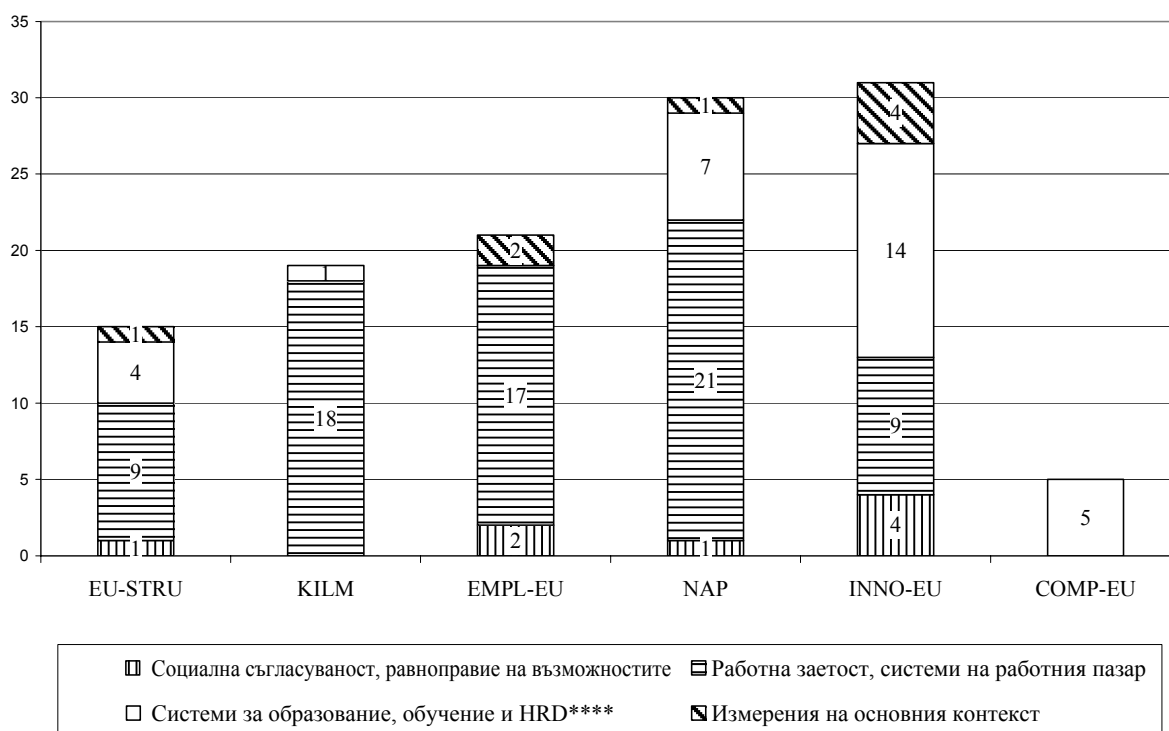
Източник: Подбрано от Л. Ласниг, HIS

Таблицата показва разпределението измежду различните категории, съответстващи на процеса в ПОО. Най-големият общ брой индикатори, отнасящи се за образование, обучение и човешки ресурси, са включени в обединения доклад за работна заетост (Съвет на Европейския Съюз, 2004) – документ, който е извлечен от националните планове за действие за прилагане на европейска стратегия за заетост (32), с ясен фокус върху системите за заетост и пазара на труда. Тази категория се отнася частично към контекста и частично към крайните резултати. Индикаторите за системата за образование и обучение са насочени към таблицата за иновационни тенденции (14) и около половината от специфичните индикатори за образование, обучение и човешки ресурси са от този източник <sup>(28)</sup>.

<sup>(28)</sup> Виж: <http://trendchart.cordis.lu/> and <http://www.cordis.lu/innovation-smes/scoreboard>.



Фигура 5: Брой индикатори в анализирани източници, по категория



Източник: Подбрано от Л. Ласниг, HIS

### 7.3. Системи от индикатори за цикъла на ПОО

Анализираните източници предоставят общ брой от 251 индикатора. Броят на индикаторите за входящи данни е най-голям (81 индикатора). Другите категории са в диапазон между 34 (изходящи данни) и 54 (контекст). По този начин, има наличие на изобилен източник на индикатори, който понесе някои процедури, за да направи тези индикатори сравними на международно и европейско ниво.

Таблица 5: Системи от индикатори в образованието, обучението и човешките ресурси, по категория

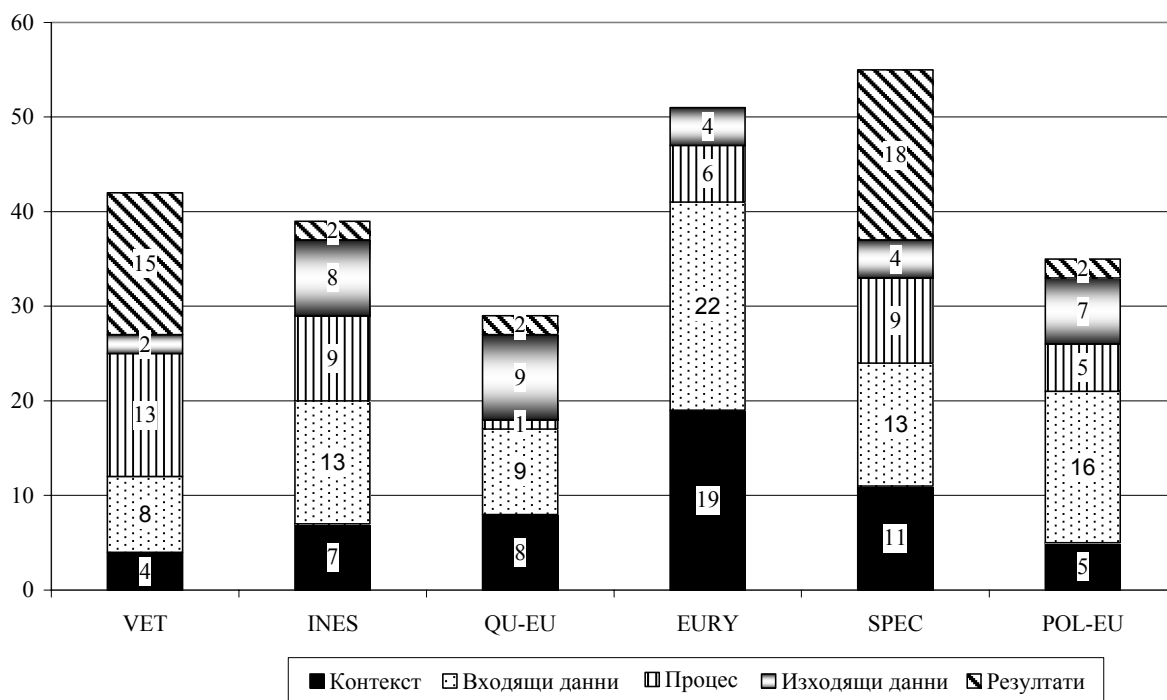
	Ключови данни за обучението, преходен период	OECD индикатори за образование 2002	Начално образование – индикатори за качество, – индикатори за качество в УЦЖ	Ключови данни, ИКТ-данни, Eurydice	Специфични източници	Еталони на конкретните цели в ЕС	Общо
Контекст	4	7	8	19	11	5	54
Входящи данни	8	13	9	22	13	16	81
Финансови	1	7	2	4	3	1	18
Предлагане	5	3	3	2	9	7	29
Персонал	–	2	2	7	–	7	18
Съдържание	2	1	2	9	1	1	16
Процес	13	9	1	6	9	5	43
Изходящи данни	2	8	9	4	4	7	34
Резултати	15	2	2	-	18	2	39
Общо	42	39	29	51	55	35	251

Източник: Подбрано от Л. Ласниг, HIS

Таблицата показва данните от различните източници и разпределението по категории на цикъла на политика в ПОО. Различна важност имат следните категории в различните източници:

- индикаторите от Eurydice (Европейска Комисия и други, 2002) са фокусирани върху контекста и входящите данни. Входящите данни също така са силно подчертани в индикаторите за политика на ЕС за конкретните цели (Съвет на Европейския Съюз, 2001). Индикаторите на ЕС за качество (Европейска Комисия – DG EAC, 2002b) подчертават контекста, входящите и изходящите данни;
- базата данни за ПОО фокусира в голяма степен върху индикаторите за крайни резултати и процес;
- Индикаторите на ОИСР (OECD, 2002; 2003) и специфичните източници са доста балансираны, наблюдаването на крайните резултати е слабо при индикаторите на ОИСР и силно при специфичните източници.

Фигура 6: Брой индикатори в образованието, обучението и развитието на човешките ресурси, по категория



Източник: Подбрано от Л. Ласниг, HIS

Само 12 от 187 индикатора са представени в три или повече източника. Тези ‘общии’ индикатори са разположени в само три от петте категории: контекст, изходящи данни (в това определение няма общи индикатори за процес или резултати).

Цялостното разпределение на индикаторите за образование, обучение и човешки ресурси според етапите на политическия цикъл показва подчертаване на индикаторите за входящи данни и контекст в специфичните източници на образование и обучение, както и силно подчертаване на индикаторите за входящи и изходящи данни в основните източници.

#### 7.4. Индикатори за съпоставяне на търсене и предлагане

Създаването на системи за оценка и предвиждане на взаимоотношенията между предлагането и търсенето в ПОО е важно за разработването и използването на индикатори, особено относно приоритета за съответствието. Прилагането на количествени методи за предвиждане и очакване ясно предполага подходящ комплект от индикатори за основните измерения в ПОО. Поради това разработването и прилагането на съвременен метод за количествено предвиждане остава в ‘символична’ взаимовръзка

за развитието на базите данни в ПОО и изходящите данни и крайните резултати. Добрата практика е невъзможна без добри данни.

Има силни аргументи, че една осъществима система за предвиждане трябва да бъде комбинация от количествени и качествени процедури (всяка от тях използвана без другата произвежда незодоволителни резултати). Едно проучване, направено преди няколко години (Фейен и Ройбсет, 1996), предостави преглед на приложените практики за предвиждане във всички страни членки от ЕС-15 в средата на 90-те години на 20 век (29). Проучването направи списък на приложените методи за количествено и качествено измерване на предвиждането и извърши наблюдения кои методи се използваха в страните членки по това време (30). Иконометричните методи всъщност бяха използвани във всички страни членки за целите на икономическата или индустриалната политика, но само в половината страни прилагането на тези методи беше достатъчно разделено според целите на развитието в ПОО. Някои взаимозаместващи се отношения между иконометричните модели и други по-качествени методи бяха наблюдавани между страните.

В качествено измерение бяха наблюдавани различни модели измежду страните членки: някои приложиха предимно формални методи, други основно неформални, а трети (малка група) употребиха комбинация от двата вида.

От шестте страни, които създадоха иконометрични механизми за количествено измерение в средата на 90-те години, бяха употребени следните модели за качествено измерение: в Германия, Нидерландия и Великобритания формалните методи бяха наблюдавани според качествено измерение; във Финландия и Швеция количествените методи бяха комбинирани главно с неформални механизми на качествено ниво; в Ирландия беше наблюдавано смесване на формални и неформални методи на качествено ниво. Доколкото практиката се е развила и променила през последното десетилетие, моделът показва до каква степен развитието са били базирани на установени практики.

- При оценяването на наскорошното развитие във Великобритания, Линдли (2002) посочва значителния напредък в методологията. Има обаче някои проблеми при употребата на резултати на институционно ниво.

---

(29) За предвиждането в страните членки на ОИСР, виж Нойгарт и Шойман, 2002. В тяхното проучване са анализирани методите, използвани в следните страни: Австрия, Канада, Франция, Ирландия, Япония, Нидерландия, Испания, Великобритания и САЩ.

(30) Количественото измерение се отнася за цялостното разпределение на предлагане и търсене за работа и умения: иконометрични модели, екстраполация на тенденциите, техники на изследване, качествени методи на предвиждане (експертни изследвания, Delphi, техника на сценария). Качественото измерение се отнася за развиването на способности чрез квалификация или професионални профили: формални методи на качествено измерение: функционални анализи, изследвания (на детайлно ниво на дейности или за стратегически аспекти), качествено изследване с първостепенна обща методология, изследване на надеждностите, конферентна методология (например техника на сценария). Неформални методи на качествено измерение: комбинация от методи (основно наблюдения и специфични качествени изследвания), специални изследвания за подбрани дейности, два вида работни групи от участници (само за вземане на решение); или за събиране на данни и вземане на решение (според Фейен и Ройбсет, 2001).

- В Германия беше създадена широка и подробна мрежа за изследвания, която да произвежда, събира и разпространява информация за тенденциите и бъдещите развития (<sup>31</sup>). Тази система е ориентирана към ‘ранна идентификация’ на нуждите от квалификация и разпространяването на резултатите от изследванията сред изследователската общност и сред практикуващите, като изглежда няма силни директни връзки с по-‘меки’ методи на оценяване (‘предвиждане’) или прилагане на резултатите.
- Във Финландия първият програмен период на европейския Социален фонд беше използван за създаване на обширна и подробна мрежа от проекти за подобряване на предвиждането и координацията в ПОО и работната заетост (Кекконен, 1998).

Както е изложено в едно проучване, обхващащо няколко страни членки на ОИСР, неформалните механизми за предвиждане изглежда са били подсилени чрез създаването на по-формални координиращи организации за секторите (Гюлкер и други, 2000).

Примерите показват разнообразните методи за използването на индикатори в системи или дейности за осигуряване на качество в политиките на образование и обучение. Различно ударение се поставя на измеренията на входящите данни и процеса спрямо изходящите данни и резултатите, или върху употребата на качествени или количествени инструменти и т.н. Главният нерешен проблем е как да се свържат употребата и развитието на индикаторите за системно ниво и политиката за механизмите за осигуряване на качество на ниво институции и доставчици на обучение. Някои страни се опитват да решат този проблем чрез подход отгоре-надолу, други отдолу-нагоре. Примерът в Нидерландия показва може би най-убедително, че решение може да бъде намерено чрез балансиран метод, който използва и двете посоки.

---

(<sup>31</sup>) Виж: <http://www.frequenz.net/>.

## **8. Заключение и предложения за практическата употреба на индикатори**

Тези последни размишления относно броя на наличните индикатори в различни европейски източници, трябва да доведат до заключението, че преди всичко е нужен внимателен подбор на индикатори, поради пропорциите стойност-печалба.

### **8.1. Изисквания и ограничения за употребата на индикатори**

Има някои допълнителни изисквания и ограничения при употребата на индикатори, които ще бъдат разгледани в тази глава. За да бъдат практически употребяеми самите индикатори, трябва да се направи списък с изисквания не само към самите тях, но и към методите и начините на прилагането им. В никакъв случай не трябва да се борави небрежно с индикаторите, а целенасочено и с определена методологична строгост. Най-общо, индикаторите трябва да отговарят на следните изисквания:

- централно значение – избраните индикатори трябва да имат централно значение за дейностите, които ще се оценяват;
- изчерпателност – избраните индикатори трябва да отразяват най-важните измерения на въпросните дейности;
- опростеност – трябва да се използват колкото е възможно по-малко индикатори, като те трябва да са ясни и лесни за разбиране;
- висока степен на валидност на данните – избраните индикатори трябва да отразяват причинните връзки вътрешно. Външно, тези индикатори трябва да бъдат общовалидни, което е от специално значение когато оценящите производителността процеси в различните практики трябва да бъдат приложени;
- точност – трябва да има налични сигурни критерии за използваните индикатори, така че различни участници да могат да използват индикаторите по един и същ начин. Това е единственият метод за постигане на сравняемост между дейности от един и същи вид;
- наличие – данните, служещи на избраните индикатори, трябва да са на разположение навреме - точно преди времето, заложено за оценяването, както и преди да се вземат каквито и да е решения относно графика;
- ефикасност – стойностите на съпоставяне и оценяване на нужните данни трябва да са в оправдано съотношение с потенциалните печалби на всички изводи, които могат да бъдат направени от тези данни.

Индикаторите, предложени в предишната глава, са или на базата на твърди количествени данни, които могат да се измерят и преброят статистически (например нивото на

отпаднали), или са адресирани към същите данни чрез предлагане на меки показания за съществуването на определени тенденции (например политика за предотвратяване на отпадането).

Вероятно няма да е възможно да се достигне до едно единствено заключение на европейско ниво за всички индикатори. Вместо това, за някои индикатори би било добре да се предложат на страните членки разнообразни методи за практическа употреба на индикатори за определени качествени цели, като например намаляване на нивото на отпадналите от обучение. Това би означавало, че вместо да прилагаме индикатори на практика, можем да предложим да се покрийт няколко измерения за качество (участие, отпадане, преходен период към работна заетост, качество на работната заетост). Това обаче, би означавало, че сравненията между различните системи за ПОО ще имат много ограничена стойност, и че приложението на процесите за оценяване на производителността и знанията ще бъде изключително трудно.

Решението кой вид индикатор да бъде използван ще зависи най-вече от процеса за събиране на данни. Тъй като до този момент съответните данни не се набавят чрез специални оценителски изследвания, решението ще зависи и от вида на управление на системата за ПОО. По-голяма част от информацията за индикатори на ниво системи за ПОО ще трябва да бъде събирана на ниво организации за ПОО, преди да може да се обедини на системно ниво. Обединяването обаче изисква валидни, сигурни и сравними данни. За твърдите индикатори това означава не само точно определение на използваните индикатори, но също така и стандартизация на методите за събиране на данни. За обществената част от системите за ПОО, където централното ниво може да потърси съответната информация от институциите за ПОО, за да я обедини на системно ниво, такива стандартизирани методи вероятно могат да се приложат по-лесно, отколкото в системите за ПОО, където отговорността за наблюдението на съответните данни пада главно върху организациите за ПОО. В такива случаи може би е разумно решение да се разчита основно на меки индикатори, които на системно ниво могат да се обединят по-лесно в твърда, стабилна информация.

Всяка употреба на индикатори е съпътствана от събиране на данни. Когато се взема решение за прилагането на определени индикатори, трябва да се обмисли следното:

- преглед на нужните процедури за събиране на данни, които вървят ръка за ръка с употребата на различни индикатори;
- доказателство за стабилност и валидност на данните, които трябва да се съберат;
- оценяване на събирането на данни по отношение на ефектите, постигнати след като съответния индикатор е бил поставен в действие.

По отношение на процедурите за събиране на данни винаги си заслужава да се обмисли доколко данни от съществуващи източници могат да се използват в помощ на индикаторите за качество. Трябва също така да се провери кои източници на данни могат да се използват по-пълноценно относно качеството и кои редовни изследвания могат да

се разширят, за да включат аспектите, свързани с качеството. За всеки новопредложен индикатор усилията за събирането на данни трябва да се преценят спрямо тълкувателната стойност на този индикатор.

Въпреки важността на употребата на индикатори, трябва винаги да помним, че дори онези индикатори, които отговарят на всички изисквания, заложиени в предходната глава, ще могат да се употребяват само с известни ограничения. По-долу сме изготвили списък на най-значителните ограничения, които влияят на индикаторите:

- измерването с индикатори може да набави полезна информация, но не всички обективности и дейности, които се отнасят до постигането на качество в ПОО, могат да бъдат определени като количество и измерени;
- измерването на представянето с индикатори е с нарастваща политическа важност, но информацията за индикаторите никога не може да замени дискусиите между съответните дялови участници и процесите на решения, които в крайна сметка трябва да доведат до практически заключения.

## **8.2. Предложения за прилагане на индикатори**

Опитът, документиран в този доклад показва, че индикаторите са изключително полезни инструменти, чрез които може да бъде документирано, проверено и подкрепено постигането на общосъгласувани цели за качество в ПОО. Индикаторите имат за цел да произвеждат информация, която помага на съответните участници в ПОО да оценят на степента, до която техните цели за качество са постигнати, да обсъдят резултатите по между си, да преговарят за възможните последствия и да одобрят нужните за предприемане решения и действия, в резултат на това.

- Поради това се препоръчва употребата на индикатори да е част от всякакви методи за подобряване на качеството (включително самооценяването), а самите индикатори трябва да се използват за подпомагане на качеството на всички нива от системите за ПОО.
- Индикаторите не съществуват самостоятелно, те подпомагат постигането на определени цели, тоест, те винаги трябва да бъдат свързани с ясно определени цели.
- За подпомагане на постигането на трите политически приоритета (по-добра пригодност за работа, съответствие на търсенето и предлагането и достъп), постановени от страните членки, Европейската Комисия и социалните партньори, се препоръчва индикаторите, употребявани за развитието на качеството в системите за ПОО да отразяват тези политически цели.
- Индикаторите не трябва да са изолирани. За да стане информацията, доставена от индивидуални индикатори, по-полезна, тези индикатори трябва да са свързани един с друг. Поради това се препоръчва да се приложи съгласуван комплект от индикатори на всяко едно ниво от системата за ПОО.



- Препоръчва се употребата на такъв съгласуван комплект от индикатори, които са разпределени според контекста, входящите данни, процеса, изходящите данни и резултатите от дейностите в ПОО, като този комплект позволява да се покрие цялостния цикъл от дейности в ПОО.
- Специално внимание трябва да се обърне на индикатори, ориентирани към измерване на изходящи данни и резултати от дейности в ПОО.
- Когато се взема решение относно система от индикатори, трябва тя да бъде адресирана до различните стартови позиции и целите за постигане в началното и продължаващото ПОО.
- Препоръчва се количествените индикатори да бъдат ползвани където е възможно. Ако няма такава възможност, трябва да се използват меки индикатори (дескриптори), които отразяват определени тенденции за постигане на предварително определените и поставени цели.
- Препоръчва се всички индикатори, отнасящи се до нивото на индивидуалните личности, да преценят половата перспектива и да набавят информация според съответния пол.
- Когато се вземат решения за прилагане на индикатори, трябва за всеки индикатор да има сигурност, че усилията, положени за събирането на съответните данни, са пропорционални на стойността на доставената информация.
- За да има сигурност, че индикаторите се използват сериозно, трябва да се направи необходимият подбор на партньори, тоест, съответните участници в ПОО трябва да бъдат включени в развитието както на последователна система от индикатори, така и на съответната стратегия за приложение.
- Употребата на индикатори не трябва да се ограничава до оценяването на предварително заложените цели за качество, а трябва още да покрива и да е важна част от по-широкомащабния процес за обучение в системата на ПОО.

В европейска перспектива главната функция на предложения комплект от индикатори ще бъде да служи като препоръка към предлагащите ПОО и да послужи като политика за разработващите на системно ниво да приложат тези индикатори и да имат полза от тях. На това ниво индикаторите вероятно не могат да се използват като сравнителна оценка на производителността. Поради тази причина се подчертава, че трябва да се разработят общи образователни процеси, относно това как да се приложи и как да се работи с предложения комплект от индикатори за подобряване на качеството в ПОО.

Най-съществените въпроси напред ще бъдат как се организира процесът на обучение и обмяната на опит, как е структурирана тази обмяна, как се 'ръководи' и до къде трябва да доведе.

### 8.3. Предмети на бъдещи дискусии

В заключение, бихме искали да поставим на някои въпроси, които са градивна част от резултатите досега. Тези въпроси основно се отнасят за същността на европейското равнище на действие, както и за обединяването на индикаторите и съществуващите системи за ПОО.

За по-нататъшно изясняване на концепцията за качество в ПОО и употребата на индикатори в цикъл на качество, предлагаме да се работи по-интензивно по следните теми:

- **включване на основните участници:** сравняване на различните модели за включване на участниците; определяне на критерии за качество за включваните участници, анализиране на съответствието между представителство на участник и ефективността на процеса;
- **стимулиране на ученето:** определяне на факторите, подпомагащи ученето, когато се използва цикъл на качество, възможни стъпки, водещи от единична затворена верига на обучаване към двойна такава;
- **употреба на индикатори:** практически инструменти за подпомагане на употребата на индикатори, по-прецизно приложение на индикатори, обединяване на целите на европейските политически приоритети в национални и регионални подходи за подобряване на качеството в системите за ПОО.

На последно място бихме казали, че ще са нужни по нататъшни дискусии и размишления относно това как да се подкрепи приложението на индикатори на практика. Трябва да е ясно, че няма начин да се приложи употребата на индикатори насилствено. Ако съответните участници в ПОО са принудени да употребяват индикатори, те ще концентрират усилията си върху произвеждането на очакваните данни и информация и ще пренебрегнат същността и качеството си на работа. Заслугите на индикаторите ще са ясни само ако ползващите ги имат доверие в тях.

Стимулите трябва да се използват само в първата фаза на приложение, понеже могат да помогнат само за преодоляване на начални проблеми относно нов и непознат инструмент. Стимулите не могат да съществуват самостоятелно и не трябва да се употребяват за дълъг период от време. В противен случай, те създават негативни ефекти. Използването на индикатори има определени стойности и поощрения. Важно е да се знае, че употребата на индикатори може да подпомогне общото обучение и да допринесе за всеобщо доверие.



## Списък на съкращенията и акронимите

CQAF	Обща рамка за оценяване на качеството
CVET	Продължаващо професионално образование и обучение
CVTS	Изследване на продължаващото професионалното обучение
DG-EAC	Генерална Дирекция Образование и Култура
DG-EMPL	Генерална Дирекция Заетост, Социални въпроси и Равни възможности
DG-ENTR	Генерална Дирекция Предприятия и Индустрия
EEO	Европейска Обсерватория за заетостта
ESF	Европейски Социален Фонд
Eurostat	Статистически офис на Европейските Общности
Eurydice	Информационна мрежа на образованието в Европа
EQFM	Европейска Фондация за Управление на Качеството
FETAC	Съвет за квалификации в продължаващото образование и обучение
FHVR-FBAE Берлин	<i>Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege – Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation, Berlin</i> (Университет за обществена политика и право – Изследователски екип за професионално образование, пазар на труда и оценяване, Берлин)
ICT	Информационни и комуникационни технологии
IHS	<i>Institut für höhere Studien, Wien</i> (Институт за перспективни изследвания, Виена)
ILO	Международна организация по труда
ISFOL	<i>Istituto per la Formazione dei Lavoratori</i> (Институт за обучение на работещи)
IVET	Начално професионално образование и обучение
HRD	Развитие на човешките ресурси
IALS	Международно изследване на грамотността при възрастните
KILM	Ключови индикатори за работния пазар
LFS	Изследване на работната сила
LLL	Учене през целия живот
NAP	Национален план за действие
OECD	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
PISA	Програма за международно оценяване на ученици
QA	Осигуряване на качество
QM	Управление на качеството
TWG	Техническа работна група за качество в ПОО в допълнение на процеса от Копенхаген
VET	Професионално образование и обучение



## Библиография

Blanke, S.; Roth, C.; Schmid, J. (2000). *Employability als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie*. Working paper, Stuttgart, Akademie für Technikfolgenabschätzung.

Council Decision 2005/600/EC of 12 July 2005 on Guidelines for the employment policies of the Member States. *Official Journal of the European Union L*, 205 of 26.8.2005, p. 21-27. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Available from Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:205:0021:01:EN:HTML> [cited 26.9.2005].

Council of the European Union (2001). *The concrete future objectives of education and training systems: report from the Education Council to the Council of the European Union*. Brussels: Council of the European Union. Available from Internet: <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/01/st05/05980en1.pdf> [cited 18.9.2006].

Council of the European Union (2004). *Joint Employment Report 2003/2004*. Brussels. Available from Internet: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/report\\_2003/jer20034\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/report_2003/jer20034_en.pdf) [cited 18.9.2006].

Council Resolution of 19 December 2002 on the promotion of enhanced European cooperation in vocational education and training. *Official Journal of the European Union C* 13 of 18.1.2003, p. 2-4. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities. Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/res/2003\\_0013\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/res/2003_0013_en.pdf) [cited: 28.9.2006].

The Danish Government (2002). *Better education: action plan*. Copenhagen: Undervisningsministeriet – UVM. Available from Internet: <http://pub.uvm.dk/2002/bedre1/> [cited 18.9.2006].

Danish Ministry of Education (1997). *Education in Denmark: principles and issues in education*. Copenhagen: UVM.

Danish Ministry of Education (2000). *Quality that can be seen: summary and initiatives*. Copenhagen: UVM.

Danish Ministry of Education (2005). *Facts and figures: education indicators Denmark 2005*. Copenhagen: UVM. Available from Internet: <http://pub.uvm.dk/2005/facts/> [cited 18.9.2006].

Department of Education and Science (2000). *Learning for life: white paper on adult education*. Dublin: Stationary Office.

ECB – European Central Bank (2002). *Labour market mismatches in Euro area countries*. Frankfurt: ECB.

European Commission (1999). *Evaluating socio-economic programmes: the MEANS collection*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2000). *European report on the quality of school education: sixteen quality indicators*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2000\\_0001\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2000_0001_en.pdf) [cited 18.9.2006].

European Commission (2003). *The European Union labour force survey: methods and definitions*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission. Directorate General for Education and Culture (2001). *Communication on making a European area of lifelong learning a reality*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union. (COM (2001) 678). Available from Internet: [http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf) [cited 18.9.2006].

European Commission. Directorate General for Education and Culture (2002a). *Commission's action plan for skills and mobility*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (COM (2002) 72 final). Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com\\_2002\\_0072\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/com/com_2002_0072_en.pdf) [cited 18.9.2006].

European Commission. Directorate General for Education and Culture (2002b). *European report on quality indicators for lifelong learning: fifteen quality indicators*. Brussels: European Commission. Available from Internet: [ftp://ftp.cordis.lu/pub/documents\\_r5/natdir0000002/s\\_1829005\\_20020708\\_085955\\_GS021652en.pdf](ftp://ftp.cordis.lu/pub/documents_r5/natdir0000002/s_1829005_20020708_085955_GS021652en.pdf) [cited 18.9.2006].

European Commission – Directorate General Education and Culture (2004). *Maastricht communiqué on the future priorities of enhanced European cooperation in vocational education and training (VET): Review of the Copenhagen declaration of 30 November 2002*. Brussels: European Commission. Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2004\\_0018\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2004_0018_en.pdf) [cited: 28.9.2006].

European Commission. Directorate General for Education and Culture (2006). *Progress towards the Lisbon objectives in education and training: report based on indicators and benchmarks. Commission staff working document*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (SEC (2006) 693). Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/ETVNL/sec\\_2006\\_0639\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/leg/ETVNL/sec_2006_0639_en.pdf) [cited 18.9.2006].

European Commission. Directorate General Employment and Social Affairs (2001). *European employment observatory review: spring 2001*. Birmingham: ECOTEC. Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgesa/2002\\_0006\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgesa/2002_0006_en.pdf) [cited 18.9.2006].

European Commission. Directorate General for Employment and Social Affairs (2002). *Employment in Europe 2002: recent trends and prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Available from Internet: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2002/keah02001\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/keah02001_en.pdf) [cited 18.9.2006].

European Commission. Directorate General for Employment and Social Affairs (2003). *The future of the European employment strategy (EES): 'A strategy for full employment and better*

- jobs for all*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (COM (2003), 6fin). Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgesa/2003\\_0001\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgesa/2003_0001_en.pdf) [cited 18.9.2006].
- European Commission. Directorate General for Employment and Social Affairs (2005). *Indicators to monitor the employment guidelines (2005-2008)*. Brussels: European Commission. Available from Internet: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/indicators\\_emco\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/indicators_emco_en.pdf) [cited 18.9.2006].
- European Commission. Directorate General for Enterprise (2005). *EU sectoral competitiveness indicators*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgent/2005\\_0002\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgent/2005_0002_en.pdf) [cited 18.9.2006].
- European Commission; Eurydice; Eurostat (2002). *Key data on education in the European Union – 2002*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Expert group on future skills needs (2003). *Responding to Ireland skills needs: the fourth report of the expert group on future skills needs*. Dublin: Forfas. Available from Internet: [http://www.skillsireland.ie/press/reports/pdf/egfsn0310\\_4th\\_skills\\_report.pdf](http://www.skillsireland.ie/press/reports/pdf/egfsn0310_4th_skills_report.pdf) [cited 18.9.2006].
- Feijen, T.; Reubsæet, T. (1996). *Instruments, tools and policies to anticipate the effects of industrial change on employment and vocational qualifications. Country report: the Netherlands*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen. ITS.
- Feijen, T.; Reubsæet, T. (2001). *Adaptation and anticipation to industrial change in higher vocational and professional education. A comparison of the United Kingdom, the Netherlands, Greece and Austria*. Nijmegen: REVICE.
- FETAC – Further Education and Training Awards Council (2003). *FETAC Strategic plan 2003-2006*. Dublin: FETAC. Available from Internet: [http://www.fetac.ie/PDF/Plan\\_090603.pdf](http://www.fetac.ie/PDF/Plan_090603.pdf) [cited 18.9.2006].
- Gazier, B. (ed.) (1999). *Employability, concepts and policies*. Berlin: European Employment Observatory.
- Gazier, B. (1997). The experience of the Bilans sociaux in French large firms: 1977-1997. In Tronti, L. (ed.) (1997). *Benchmarking employment performance and labour market policies*. Berlin: IAS, p. 209-227.
- Grünewald, U.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (2003). *Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Gülker, S.; Hilbert, C.; Schömann, K. (2000). *Lernen von den Nachbarn. Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Haddad, Wadi D. et al. (1990). *World conference on education for all: final report*. New York: Inter-Agency Commission.



- Hanushek, E.A. (1997). Assessing the effects of school resources on student performance. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 1997, Vol. 19, No 2, p. 141-164.
- ICT skills monitoring group (2002). *E-business and ICT skills in Europe. Benchmarking Member State policy initiatives*. Brussels: ICT skills monitoring group.
- ILO (2004). *Key indicators of the labour market: KILM*. 3rd ed. Geneva: ILO.
- ISFOL – National ESF Evaluation Unit (2001). *Training and employment: the European Social Fund impact on employability in Italy. Summary*. Rome: ISFOL.
- ISFOL – National ESF Evaluation Unit (2002). *Approach to the evaluation of the quality of Italian vocational training systems*. Paper presented to the European seminar on a European approach to quality in vocational education and training, 19-21 September 2002, Elsinore/Denmark. Rome: ISFOL.
- Kekkonen, K. (1998). *Instruments, tools and policies to anticipate the effects of industrial change on employment and vocational qualification*. Helsinki: Oy Edita Ab. (ESF Publication series, 20/98).
- Lindley, R.M. (2002). Projections and institutions: the state of play in Britain. In Neugart, M.; Schömann, K. (eds) (2002). *Forecasting labour markets in OECD countries. Measuring and tackling mismatches*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Lucifora, C.; Origo, F. (2002). *The economic cost of the skill gap in Europe*. Milan: Ms. Available from Internet: [http://www.dise.unisa.it/AIEL/lucifora\\_origo.pdf](http://www.dise.unisa.it/AIEL/lucifora_origo.pdf) [cited 18.9.2006].
- Manacorda, M.; Petrongolo, B. (1999). Skills mismatch and unemployment in OECD countries. *Economica*, Vol. 66, p. 181-207.
- Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche (2003). *Norme qualité éducation nationale en formation d'adultes pour la délivrance du label GretaPlus*. Paris: Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche.
- Ministry of the Flemish Community (2001). *Flemish educational indicators in an international perspective: 2000 edition*. Brussels: Ministry of the Flemish Community.
- Mossoux, A. F. (2003). *Key figures on vocational education and training*. Cedefop publication 4024. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Neugart, M.; Schömann, K. (eds) (2002). *Forecasting labour markets in OECD countries: measuring and tackling mismatches*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Nickell, S.; Reding, S.; Swaffield, J. (2001). *Educational attainment, labour market institutions and the structure of production*. London: Centre for Economic Policy Research. (CEPR Discussion paper No 3068).
- OECD (2002). *Education at a glance: OECD indicators*. Paris: OECD.
- OECD (2003). *Education at a Glance: OECD indicators*. Paris: OECD.

Oliveira Reis, F. (2004). *Fundamentals of a 'Common quality assurance framework' (CQAF) for VET in Europe*. Brussels: European Commission. Directorate General for Education and Culture. Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2004\\_0011\\_en.doc](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2004_0011_en.doc) [cited 18.9.2006].

Papadopoulos, G. (1994). *Education 1960-1990: the OECD perspective*. Paris: OECD.

Regulation (EC) No 1784/1999 of the European Parliament and the European Council of 12 July 1999 on the European Social Fund. *Official Journal of the European Communities L*, 213, p. 5-8. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Seyfried, E.; Lassnigg, L. (2002). *Indicators for a European strategy to support quality in VET: European forum on quality in VET*. Thessaloniki: Cedefop. Available from Internet: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/internal/2002\\_0009\\_en.doc](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/internal/2002_0009_en.doc) [cited 18.9.2006].

Tissot, P. (2004). *Terminology of vocational training policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe*. Cedefop publication 4030. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Tronti, L. (ed.) (1997). *Benchmarking employment performance and labour market policies*. Berlin: IAS. (Employment Observatory Research Network, final report).

Verkroost, J.; Jurna, S. (2001). *Self-regulation and quality assurance in Dutch secondary vocational education*. Contribution to the European Forum on Quality in VET. The Hague: Ms.

West, A. (1999). *Vocational education and training indicators project. EU priorities and objectives related to VET*. London: London School of Economics – Centre for Educational Research.



## Анекс 1 Списък на политическите цели за начално и продължаващо ПОО

Пригодност за заетост	Съответствие	Достъп
<b>Начално ПОО</b>	<b>Начално ПОО</b>	<b>Начално ПОО</b>
Завършване на курс от начално ПОО (признати квалификации, условия и структура на предложенията)	Оценка на несъответствията	<b>Всички</b>
Предпазване от отпадане	Производство на информация и знания	Осигуряване на достъп (като цяло, на определени нива)
Осигуряване на трудов опит	Разпространение на информация и знания	Открит достъп/селективен достъп
Придобиване на подходящи способности	Адаптиране на предлагането на ПОО към търсенето	Избягване на непродуктивно забавяне
ИКТ умения	Подпомагане на гъвкавостта, мобилността, преносимостта	Разширяване на възможностите за достъп
Преходен период (успех и условия)	Активност и иновации	Информация за предлагането и условия за достъп
Работна заетост (включително качество)		Стимули и подпомагане на достъпа
Нови длъжности/професии/занимания/сектори		Безпроблемни начини за преминаване към завършване/квалификации
		Гъвкавост, модуларизация, кредити, акредитиране, сертифициране
		<b>Уязвими групи</b>
		Разпространеност на уязвимите групи
		Създаване на специфично предлагане, целево насочено спрямо нуждите
		Специфична информация и консултиране относно предлагането и условията за достъп
		Специфични стимули и подпомагане на достъпа
		Възможности за повторно влизане
<b>Продължаващо ПОО</b>	<b>Продължаващо ПОО</b>	<b>Продължаващо ПОО</b>
Участие в дейности на продължаващото ПОО (призната квалификация)	Оценка на несъответствията	<b>Всички</b>
Завършване на курс от продължаващо ПОО (призната квалификация)	Производство на информация и знания	Осигуряване на достъп (като цяло, на определени нива)
Придобиване на подходящи специфични и широки компетенции	Разпространение на информация и знания	Развиване на балансирана система за предлагане, включваща самостоятелни, неформални и формални обучения
ИКТ умения	Адаптиране на предлагането на ПОО към търсенето	Информация за предлагането и условия за достъп
Преходен период	Подпомагане на гъвкавостта, мобилността, преносимостта	Осигуряване на стимули и подкрепа и премахване на пречките до достъпа

Работна заетост	Активност и иновации	Предоставяне на механизми за акредитация на предходното обучение
Участие от стари (отмиращи) длъжности/професии/занимания/сектори	Излизане от употреба и свръхнатрупаност	
Мобилност към нови (развиващи се) длъжности/професии /занимания/сектори	Обучение от работодателя и развитие на човешки ресурси	
		<b>Уязвими групи</b>
		Разпространеност на уязвимите групи
		Създаване на специфично предлагане, целево насочено спрямо нуждите
		Специфична информация и консултиране относно предлагането и условията за достъп
		Специфични стимули и подпомагане на достъпа
		Възможности за повторно влизане

## Анекс 2 Предложения за индикатори за всяка една от целите на трите политически приоритета

### Индикатори за контекст, приложими към всички политически приоритети

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Структурни индикатори (икономически растеж, работна заетост, безработица, разходи за ПОО на глава от населението)	предположение	x	
Свободни работни места в различни сектори/браншове	предположение	x	
Индикатори към националните планове за действие (ранно напускащи училище, работна заетост сред младите, безработица, пропорция на участието на възрастни в учене през целия живот)	ЕС	x	
Пропорции на уязвимите групи сред населението	предположение	x	
Процентен дял на институциите за ПОО, прилагащи подходи за пълен цикъл за управление на качеството	предположение	x	x

### Политически приоритет: заетост

**Цел:** компетенции (базови, ИКТ, социални, лични, технически)

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Разделение на участниците в ПОО според пол и програмна област	ЕС	x	
ИКТ умения			
Основни умения по математическа и езикова грамотност, покриващи изискванията на установеното търсене	предположение		x
Основни социални умения, покриващи изискванията на установеното търсене	предположение		x
Процентен дял на участниците в ПОО, прекарващи най-малко 25 % от обучението в работна среда	ЕС	x	
Процентен дял на работещите млади хора на възраст между 18 и 30 години, чието образование/обучение им е дало нужните умения за вида на настоящата им работа	Великобритания	x	

**Цел: завършване на ПОО/избягване на отпадане**

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Процентен дял на тези, които са започнали и завършили ПОО (според вида на ПОО)	ЕС	х	
Незавършили и отпаднали на всички нива в системата за ПОО (разделение според вида на курса)	предположение	х	
Наличие на активна политика за предотвратяване на отпадането	предположение		х

**Цел: преходен период към работна заетост**

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Процентен дял на млади хора ( 18-25 ), които са завършили по-висша степен на вторично професионално образование или обучение и в момента са (а) работещи, (б) безработни, (в) неактивни, (г) в процес на обучение, (д) в правителствена схема за обучение, свързана с осигуряване на работна заетост	ЕС	х	
Ефективност на преходния период между формалното и неформалното обучение и пазара на труда	предположение		х
Преходен период от образование към пазар на труда/работна заетост – безработица по степен на образование	предположение		х
Безработица и ограничения предпоставени от образованието и обучението	предположение		х
Гъвкавост: участници в ПОО, които желаят да се пренасочат след завършване на обучението	предположение	х	

**Цел: качество на заетостта (стабилност, доходи, желано работно време)/работна заетост в нови сектори**

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Процентен дял на тези, които след завършване на обучението си намират работа в сферата, в която са били обучавани, и се установяват на това работно място за определен период от време, тоест шест месеца	ЕС	х	
Процентен дял на тези, които са предприели непрекъснато ПОО и получават по-високо възнаграждение от преди	ЕС	х	
Активни политики за обучаване на безработни хора от стар сектор, с цел да влязат в нов сектор, например ИКТ	предположение		х

## Политически приоритет: съответствие

**Цел:** информация (придобито и предадено знание за търсенето)

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Съществуващи механизми за добиване на информация за настоящи и бъдещи изисквания на работния пазар, например прогнози за недостиг на умения: (а) национални, (б) регионални	предположение		x
Съществуващи механизми за пренасочване на информация към доставчици на ПОО, относно установено търсене на пазара на труда	предположение		x
Процентен дял на участниците в ПОО, които не са на работно място, за което са били обучавани, шест месеца след завършване на обучението им (разделен според вида на курса)	предположение	x	

**Цел:** адекватност (реакция относно информация за установено търсене)

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Ползване на придобити умения на работното място, от перспектива както на работодателя, така и на работника	предположение		
Създаване на годишни планове за действие на базата на данните за установено търсене	предположение		x
Годишен брой на новите предложения за обучение, според установеното търсене	предположение	x	
Разработване на нови курсове в отговор на потребностите на регионалния пазар на труда	предположение		x
Пропорция на продължаващото ПОО, организирано директно от предприятията	предположение		

**Цел:** адаптиране/иновация

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Процентен дял на изцяло попълнените места в курсовете по отношение на установеното търсене	предположение	x	
Съществуващи политики за кампании за представяне на нови предложения за обучение	предположение		x
Наличие на индивидуализирано обучение спрямо изискванията	предположение		x



## Политически приоритет: достъп

**Цел:** разширяване на достъпа (за всеки, който може да има полза)

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Възможност за достъп (разделение на участието по групи)	предположение	x	
Пропорция на уязвимите групи спрямо нивото на моментното участие	предположение	x	
Наличие на системи за ориентиране, достъпни за всички, включително уязвимите групи	предположение		x
Наличие на схема за финансово подпомагане на уязвими групи	предположение		x
Наличие на национални планове за действие за подобряване на достъпа за уязвимите групи	предположение		x

**Цел:** възможности за уязвимите групи

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Наличие на специални предложения (дейности в сферата, насоки, ориентиране, мотивация, курсове, квалификации, компетенции)	предположение		x
Брой на записаните в гореспоменатите специални предложения	предположение	x	
Нива на завършване на гореспоменатите предложения	предположение		x
Активни политики за увеличаване на участието на уязвими групи	предположение	x	

**Цел:** пропускливост

Индикатори	Съществуващ източник на данни в:	твърди данни	меки данни
Активни политики за намаляване на нивата на специфичната група отпадаци	предположение		x
Наличие на системи за наблюдение на нивата на специфичната група отпадаци	предположение		x
Наличие на механизми за валидиране на предишно учене	предположение		x

Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training)

**Индикатори за качество в ПОО. За повишаване на сътрудничество в Европа**

*Ервин Зейфрид*

Люксембург: Офис за официални публикации на Европейските Общности 2007 – VI,

100 стр. – 21 x 29.7 см

(Cedefop серия Панорама; 134 – ISSN 1562-6180)

ISBN 978-92-896-0473-4

Каталожен номер: TJ-77-07-178-EN-C

Безплатно издание – 5167 EN –

Превод от английски език: Любомир Николаев Николов

Редактор: Ирина Радевска

Вземайки предвид общосъгласуваните политически приоритети за по-добро осигуряване на работна заетост, подобро съответствие между предлагането и търсенето и достъп до професионално образование и обучение като отправна точка, нашето изследване предлага съгласуван комплект от осем индикатора, като инструментална част от общата европейска стратегия за качество в професионалното образование и обучение (ПОО). Практическата употреба на индикатори е показана чрез примери от страни, а някои международни и европейски системи от индикатори са анализирани, за да се провери полезността им относно постигането на качество. Докладът показва, че индикаторите са изключително полезни инструменти за документиране, проверка и подпомагане на постигането на всеобщо съгласувани цели за подобряване на качеството в ПОО. Употребата на индикатори ще помогне на съответните участници в ПОО за оценяване на степента, до която техните цели за качество са постигнати, за обмяна на крайните резултати и за предприемане на нужните действия за подобряване на предлаганото от тях качество.

## Индикатори за качество в ПОО

### За повишаване на сътрудничество в Европа

**ПАНОРАМА**



European Centre for the  
Development of Vocational Training

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pyleaf)  
Postal address: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki  
Tel. (30) 23 10 48 01 11, Fax (30) 23 10 48 00 20  
E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
Homepage: [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)  
Interactive website: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

Free of charge – On request from Cedefop

5187 EN



Publications Office  
[Publications.europa.eu](http://Publications.europa.eu)

ISBN 978-92-596-0473-4



9 789289 604734