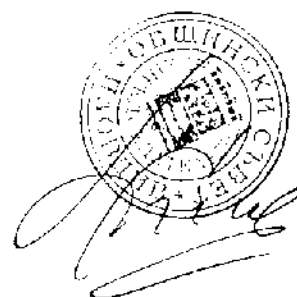


# ПРИЛОЖЕНИЕ

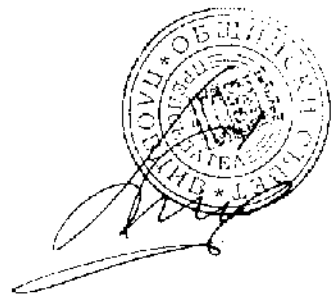
№ 1





**Община Пловдив**

**СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО  
В ОБЩИНА ПЛОВДИВ  
2017 – 2022 ГОДИНА**

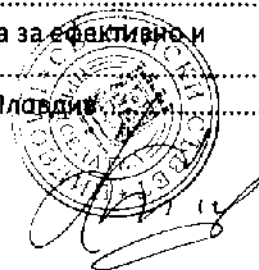


## Съдържание

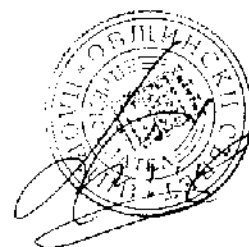
1. ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЩИНА ПЛОВДИВ: КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ, РЕЗУЛТАТИ И ТЕНДЕНЦИИ 2010 – 2016 ГОДИНА .....	8
1.1. Икономиката на община Пловдив, ключови социално-икономически тенденции: 2010 – 2016 година.....	9
1.2. Ключови демографски тенденции в община Пловдив: 2010 – 2016 година.....	13
1.3. Ключови образователни тенденции в община Пловдив: 2010 – 2016 година.....	18
1.3.1. Предучилищно образование.....	19
1.3.2. Училищно образование .....	28
1.3.3. Професионално образование.....	43
1.3.4. Висше образование .....	46
2. Силни и слаби страни, възможности и опасности пред развитието на образованието в община Пловдив: от 2017 към 2022 година .....	52
Силни страни.....	52
Слаби страни .....	52
Възможности.....	53
Опасности .....	54
3. Визия за развитието на образованието в община Пловдив до 2022 година .....	56
3.1. Целите пред образованието в община Пловдив към 2022 г. и отвъд.....	56
3.2. Водещи принципи на Стратегията за развитие на образованието в Пловдив .....	56
3.3. Уменията за успех в XXI век .....	57
4. ОБРАЗОВАТЕЛНИ ПРИОРИТЕТИ НА ОБЩИНА ПЛОВДИВ ЗА ПЕРИОДА 2017 – 2022 ГОДИНА. ПЪТНА КАРТА ЗА ИМПЛЕМЕНТИРАНЕ И ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЩИНА ПЛОВДИВ (2017 – 2022 ГОДИНА).....	60
4.1. ПРИОРИТЕТ 1: КАЧЕСТВЕНО ОБРАЗОВАНИЕ И ПОДКРЕПА НА ДЕЦАТА, УЧЕНИЦИТЕ И СТУДЕНТИТЕ В ПЛОВДИВ.....	61
Дефиниция на приоритетната област за въздействие .....	61
Марка 1.1.: Развиване на умения за успех в XXI век у децата, учениците и студентите в община Пловдив .....	61
Марка 1.2.: Пилотно прилагане на разработената от Министерството на образованието и науката система за оценка на добавената стойност на училищата в община Пловдив .....	69



Мярка 1.3: Създаване на условия за активен обмен на идеи и добри практики между педагогически специалисти в община Пловдив .....	71
Мярка 1.4: Ежегоден международен форум „ Образование за успех в XXI век“ .....	74
Мярка 1.5: Програма за подкрепа на талантиливи ученици, студенти и докторанти в община Пловдив .....	76
<b>4.2. ПРИОРИТЕТ 2: ПОДДЪРЖАНЕ И РАЗВИВАНЕ НА МАТЕРИАЛНАТА БАЗА В УЧИЛИЩАТА И ДЕТСКИТЕ ГРАДИНИ В ПЛОВДИВ .....</b>	<b>78</b>
Дефиниция на приоритетната област за въздействие .....	78
Мярка 2.1.: Развиване на материалната база на образователните институции.....	78
Мярка 2.2.: Планирано преминаване към обучение в училищата в една смяна .....	80
Мярка 2.3.: Създаване на условия за целодневни подготвителни групи в училищата .....	82
Мярка 2.4.: Подобряване на материалната база за спортни дейности в училищата и разработване на програма за съфинансиране подобряването на материалната база .....	83
Мярка 2.5.: Разширяване на програма „Проектиране и изграждане на нови детски площадки и/или ремонти и сертифициране на съществуващи детски площадки в общинските детски градини“ .....	85
Мярка 2.6.: Създаване на модерна, сигурна и гъвкава информационно-технологична среда в училищата в община Пловдив в подкрепа на образователния процес и програма „Дигитализация на учебния процес и Е-училище“ .....	86
<b>4.3. ПРИОРИТЕТ 3: ПОДКРЕПА ЗА ИЗГРАЖДАНЕТО НА КЛЮЧОВИ ПЕДАГОГИЧЕСКИ КАДРИ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ</b>	<b>88</b>
Дефиниция на приоритетната област на въздействие.....	88
Мярка 3.1.: Въвеждане на инструмент за получаване на обратна връзка с цел въвеждане на родители, ученици и учители в съвместния образователния процес.....	88
Мярка 3.2.: Повишаване на качеството и ефективността на подкрепата, която учителите-наставници предоставят на обучаващите се педагогически специалисти по време на практиката им.....	90
Мярка 3.3.: Награда „Учители за пример“, отличаваща успешни педагози .....	92
Мярка 3.4: Създаване на ефективен процес, чрез който практики от индустрията преподават като лектори в професионалните паралелки.....	94
<b>4.4. ПРИОРИТЕТ 4: КАРИЕРНА ОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ НА УЧЕНИЦИТЕ И СТУДЕНТИТЕ В ПЛОВДИВ.....</b>	<b>96</b>
Дефиниция на приоритетната област за въздействие .....	96
Мярка 4.1.: Активна информационна кампания за ранна кариерна ориентация на родители и ученици съвместно с представените в Пловдив индустрии.....	97
Мярка 4.2.: Създаване на програма за ранно запознаване на учениците с типовете професии, необходимите умения и естеството на работа чрез посещения в компании на територията на община Пловдив и близките икономически зони.....	99
Мярка 4.3.: Менторска програма за ученици с представители от различни сектори.....	101
Мярка 4.4.: Насърчаване чрез съфинансиране на програми, създаващи колаборации с конкретни сектори от приоритетно значение за развитието на община Пловдив .....	103
<b>4.5. ПРИОРИТЕТ 5: КООРДИНАЦИЯ И ЕФЕКТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ РАЗЛИЧНИТЕ ИНСТИТУЦИИ И ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ В СИСТЕМАТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ПЛОВДИВ.....</b>	<b>107</b>
Дефиниция на приоритетната област за въздействие .....	107
Мярка 5.1.: Създаване на „Образованието в Пловдив в числа“ – система за ефективно и прозрачно управление.....	107
Мярка 5.2.: Преминаване на професионалните гимназии към община Пловдив.....	108

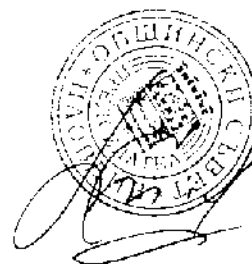


Мярка 5.3.: Програма за подкрепа на обществените съвети към училищата и детските градини в община Пловдив.....	109
Мярка 5.4.: Създаване на координационен съвет за съвместно сътрудничество между община Пловдив, РУО-Пловдив и други ключови партньори в сферата на образованието, културата, науката и спорта .....	111
<b>5. ПРИЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>113</b>
5.1. РЕФЕРЕНТНИ ДОКУМЕНТИ.....	113
5.2. СЪСТАВ НА РАБОТНАТА ГРУПА ЗА КООРДИНИРАНЕ НА РАБОТАТА ПО РАЗРАБОТВАНЕ НА „СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЩИНА ПЛОВДИВ 2017 – 2022 Г.“.....	116
5.3. ДЪЛБОЧИННИ ИНТЕРВЮТА: ВЪПРОСИ И АДРЕСАТИ.....	119



## Използвани съкращения

ВУЗ	Висше учебно заведение
ДГ	Детски градини
ДЗИ	Държавен зрелостен изпит
ЗПУО	Закон за предучилищното и училищното образование
ИПИ	Институт за пазарна икономика
МОН	Министерство на образованието и науката
НВО	Национално външно оценяване
НСИ	Национален статистически институт
ОДК	Общински детски комплекс
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ПКС	Професионална квалификация
ПН	Професионално направление
РУО	Регионално управление на образованието
РСВУБ	Рейтингова система на висшите училища в България
ЦОПУО	Център за оценяване в предучилищното и училищното образование
ЦПЛР	Център за подкрепа на личностното развитие

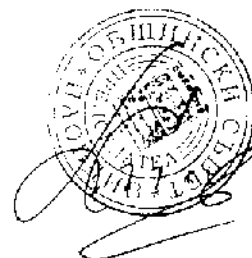


## Списък на графиките

Графика 1. Средни нетни заплати по сектори, Пловдив, 2015 г. ....	9
Графика 2. Структура на икономиката на град Пловдив, 2016 г. ....	10
Графика 3. Брой наети в производството в гр. Пловдив за 2013 г. ....	10
Графика 4. Брой безработни в град Пловдив към края на 2016 година.....	11
Графика 5. Очаквани работни позиции, община Пловдив .....	11
Графика 6. Процент бедност сред населението в област Пловдив, 2011 – 2015 г. ....	12
Графика 7. Реализация на младите хора на 15 – 24-годишна възраст, 2015 г. ....	13
Графика 8. Население на община Пловдив, 2011 – 2015 г.....	14
Графика 9. Механичен прираст на населението на община Пловдив, 2011 – 2015 г.....	14
Графика 10. Прогноза за населението на област Пловдив .....	15
Графика 11. Структура на населението според трудоспособната възраст в община Пловдив, 2011 – 2015 г.....	16
Графика 12. Възрастова структура на населението на община Пловдив, 2015 г. ....	16
Графика 13. Население в отделните райони на община Пловдив 2014 – 2017 г.....	17
Графика 14. Самоопределяне на жителите на община Пловдив по етнически признак, 2011 г. ....	17
Графика 15. Население в община Пловдив с майчин език, различен от български, хил. жители.....	18
Графика 16. Капацитет и записани деца в общинските детски градини в Пловдив, 2011 – 2016 г. ....	20
Графика 17. Брой места в детските градини на 100 деца в община Пловдив, 2011 – 2016 г. ....	21
Графика 18. Брой деца, които са записани в подготвителна група в държавните и общинските училища в община Пловдив, 2013 – 2016 г. ....	22
Графика 19. Педагогически и непедagogически персонал, назначен на щат в общинските детски градини в Пловдив, 2011 – 2016 г. ....	24
Графика 20. Възрастова структура на педагогически специалисти в детските градини в община Пловдив, 2011 – 2016 г. ....	24
Графика 21. Брой паралелки в общообразователните, професионалните и профилираните училища и гимназии в община Пловдив – общински, държавни и частни, 2011 – 2016 г. ....	29
Графика 22. Брой ученици в отделните етапи на образование, обучаващи се в общински училища, 2011 – 2015 г. ....	29
Графика 23. Съотношение брой паралелки/ученици към брой класни стаи в общинските училища в Пловдив, 2015 г. ....	30
Графика 24. Брой отпаднали ученици от системата на средно образование (I – XII клас), 2013 – 2016 г. ....	31
Графика 25. Брой педагогически и непедagogически специалисти в общинските училища в град Пловдив, 2011 – 2016 г. ....	32
Графика 26. Възрастова структура на педагогическите специалисти в училищата в община Пловдив, 2011 – 2016 г. ....	32



Графика 27. Образователни резултати, представени като процент спрямо максималния възможен бал на НВО – IV клас. Представяне на училищата в класацията за община Пловдив, 2011 – 2016 г. ...	36
Графика 28. Образователни резултати, представени като процент спрямо максималния възможен бал на НВО – VII клас. Представяне на училищата в класацията за община Пловдив, 2011 – 2016 г. ...	37
Графика 29. Образователни резултати на учениците ДЗИ – XII клас. Представяне на училищата в класацията за община Пловдив, 2011 – 2016 г. ....	38
Графика 30. Брой обучаващи се ученици за придобиване на професионално образование в община Пловдив, 2011 – 2016 г. ....	44
Графика 31. Брой преподаватели в професионалните училища в община Пловдив, 2011 – 2016 г. ...	45
Графика 32. Среден успех от диплома за средно образование сред записалите професионално направление „Педагогика“ в съответните университети, 2016 г. ....	46
Графика 33. Специалности с най-висок процент студенти, завършили средното си образование в област Пловдив. ....	47
Графика 34. Специалности с най-висок процент студенти, завършили средното си образование в област Пловдив. ....	48
Графика 35. Брой завършили професионални бакалаври, бакалаври и магистри, 2011 – 2015 г. ....	48
Графика 36. Сключени трудови договори в област Пловдив до 5 г. след завършване на съответната специалност във ВУЗ в гр. Пловдив, 2016 г. ....	49
Графика 37. Професионална реализация на завършилите специалности в професионално направление „Педагогика“ в ПУ „Паисий Хилендарски“ ....	50
Графика 38. Брой завършили бакалавърска степен в области на обучение „Технически науки и технически професии“ и „Информационно-комуникационни технологии“, 2016 г. ....	50



## Увод

Основната цел на настоящата Стратегия за развитие на образованието в община Пловдив за периода 2017 – 2022 година е да изгради съвременна визия за развитието на образованието в една от най-динамично развиващите се общини в България.

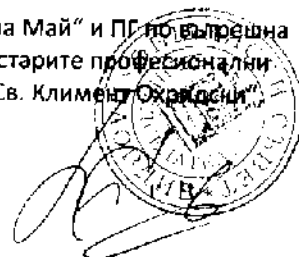
Стратегията съдържа конкретни цели, области за въздействие, приоритетни дейности и измерими индикатори за успех, които съответстват на нуждите и възможностите на местните власти, население и бизнес.

Днес Пловдив е един от водещите образователни центрове в България – със своите 9 университета, 77 училища и 59 детски градини, в които системно се прилагат национални и общински иновативни програми и проекти, насочени към осигуряване на качествено образование. В града продължават да се развиват няколко от най-старите училища в България, някои от които са основани преди повече от 180г.<sup>1</sup> Община Пловдив е и една от малкото общини, изключвайки Столична община, с положителен, включително механичен, демографски прираст.

Образователните традиции в град Пловдив са добра основа, която може успешно да бъде надградена в няколко посоки – равен достъп до качествено образование, обхват в образованието на децата, учениците и младите хора, реализация на населението – равен достъп до качествено образование, обхват в образованието на децата, учениците и младите хора, реализация на населението – с цел подобряване на конкретните образователни резултати и цялостно увеличаване на подготовката и качеството на човешкия капитал в град Пловдив. За да бъдат постигнати тези цели, са необходими усилията не само на община Пловдив, но и на пловдивската общественост, частния и неправителствения сектор.

Просперитетът на Пловдив както в настоящето, така и в миналото, е тясно свързан с образованието. В този контекст, настоящата Стратегия за развитието на образованието в община Пловдив (2017 – 2022 г.) е създадена да подкрепи по-нататъшния успех на Пловдив и неговите жители. Стратегията надгражда съществуващите национални стратегически документи в сферата на образованието и ги облича в конкретика – както по отношение на идентифициране на специфични образователни приоритети и мерки за община Пловдив, така и по отношение на определяне на финансови ресурси за постигането им и механизми за наблюдение на напредъка по реализирането на идентифицираните цели.

<sup>1</sup>Примери в това отношение са: Национална търговска гимназия, ПГ по облекло „Ана Май“ и ПГ по вътрешна архитектура и дървообработване „Хр. Ботев“ – Източник: „Столетниците – или най-старите професионални училища в България – минало, настояще и бъдеще“, Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2016

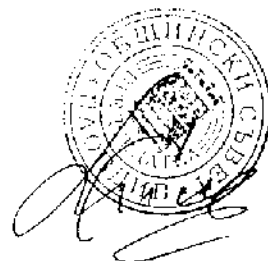


## 1. ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЩИНА ПЛОВДИВ: КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ, РЕЗУЛТАТИ И ТЕНДЕНЦИИ 2010 – 2016 ГОДИНА

Първата глава на Стратегията за развитие на образованието в община Пловдив (2017 – 2022г.) представя ключовите образователни, демографски и социално-икономически тенденции и фактори от периода 2011 – 2016 г., въз основа на които са идентифицирани стратегическите предизвикателства и възможности пред общината в сферата на образованието (представени в Глава 2), визията за образование в община Пловдив към 2022 г. в контекста на дългосрочните планове за развитието му (Глава 3), стратегическите приоритети, мерки и индикатори за развитие на образованието (Глава 4) и пътната карта за реализирането им (Глава 5). Анализите в настоящата глава стъпват върху задълбочено проучване на статистически данни дълбочинни интервюта, проведени във формат „фокус-група“ или индивидуално, с ключовите заинтересовани страни. Съответните анализи и заключения към тях се основават на комплексни данни, като не са допускани заключения, базирани само на един източник на информация.

В текущата глава се разглеждат в дълбочина както състоянието на образователната система на община Пловдив, така и предпоставките и нуждите за развитието ѝ. За целта в секции 1.1 и 1.2 са анализирани ключови икономически и демографски тенденции. Анализът показва, че текущото икономическо развитие в района е благоприятно, като местната икономика осигурява работни позиции в множество направления, изискващи различни професионални умения. Благоприятната икономическа среда спомага и за положителния механичен прираст, който компенсира негативните демографски тенденции и за момента осигурява стабилен брой на местното население. Повишаването на квалификацията и съответно производителността на работната сила в Пловдив е основен фактор за задържане на висок темп на икономически растеж в региона. Ниските нива на безработица в града показват, че инвестицията в повишаване на производителността на работната сила, която е налична в града и в региона, е необходима мярка за задържане на добрите икономически показатели. Повишаването на уменията и квалификацията на жителите в община Пловдив, а оттам – и на производителността на техния труд, е пряко свързано с качеството на местната образователна система.

В секция 1.3 се разглежда детайлно системата на местно образование във всички нива – от предучилищно до висше образование. Пловдив разполага с широк спектър от възможности за квалификация в различните нива на образование. В допълнение към средните училища множество профилирани и професионални гимназии подготвят специализирани кадри, които могат да продължат своята квалификация в един от деветте университета в града. Образователните резултати в училищен етап са над средните за страната, като обаче се забелязва голяма разлика между най-добре и най-лошо представящите се училища. Материалната база в този етап на образование предоставя възможност за оптимизация, което може да позволи преминаването на една учебна смяна, както изисква Законът за предучилищно и училищно образование. Въпреки множеството възможности за специалности, предлагани в професионалните гимназии и търсени от работодателите, се наблюдава липса на кандидати за тях. Това е един от факторите, който показва нуждата от по-добро и по-ранно кариерно ориентиране.



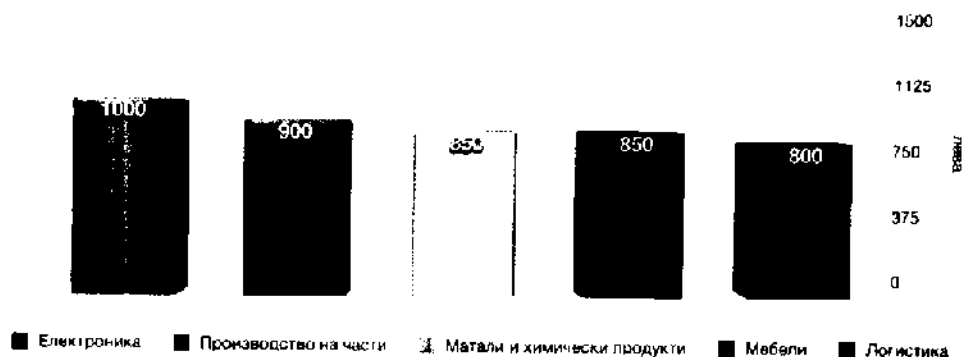
### 1.1. ИКОНОМИКАТА НА ОБЩИНА ПЛОВДИВ, КЛЮЧОВИ СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ТЕНДЕНЦИИ: 2010 – 2016 ГОДИНА

Пловдив е вторият по големина град в България и основен икономически център на Южен централен район. Устойчивото икономическо развитие на област Пловдив през последните години надминава средното за страната, като по данни на НСИ произведената продукция се е увеличила с 53% за периода 2011– 2015 година. Това развитие, заедно с увеличените чужди инвестиции и производствени бази, има съществен принос за ниските нива на безработица, както и задава тенденции за търсенето на специализирани професионалисти в разнообразни области. За да бъде оптимално приложима и практична, Стратегията за развитие на образованието анализира както текущото икономическо състояние на района, така и перспективите за развитие в следващите години.

Повишаването на икономическата активност води и до увеличаване на brutния паричен доход на лице от населението. За периода 2011 – 2015 година в област Пловдив този доход се е увеличил с 18 %.

Заплащането в град Пловдив варира значително в зависимост от сектора на работа. На графика 1 са изобразени данни за заплащането в различни сектори по данни на Industry Watch за 2015 година. Средните заплати в тези сектори са значително по-високи от началната заплата на един учител (приблизително 480 лв. след данъци за 2015 г.) и с около 25% по-високи от средната заплата на педагозите. Това показва, че ако водещ фактор за избиране на професия при младите специалисти е заплащането, то педагогическите направления няма да са приоритетни.

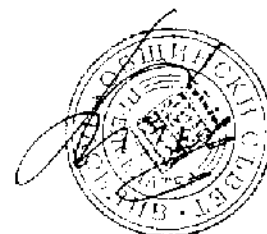
Графика 1. Средни нетни заплати по сектори, Пловдив, 2015 г.



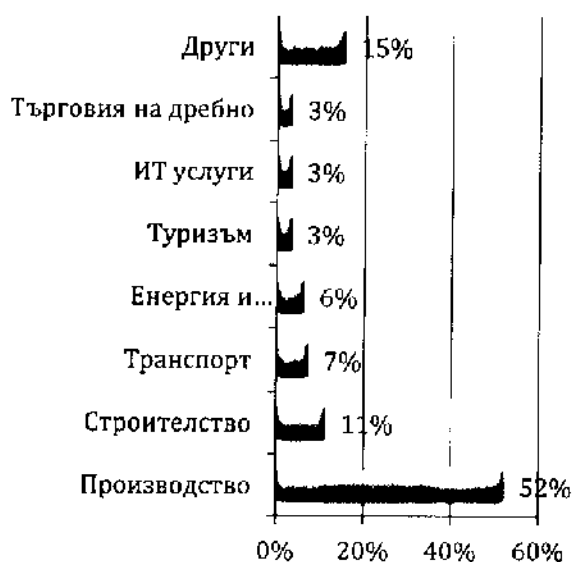
Източник: Индъстри Уоч, 2015 г.

За 2015 година икономиката на град Пловдив произвежда общ продукт на стойност от €6 милиарда<sup>2</sup>. Производството има 52% дял в създаването на всички услуги и блага, като останалите 48% се разпределят между сектори като строителство, транспорт и логистика, ИТ и други.

<sup>2</sup>IndustryWatch, InvestmentDestinationPlovdiv, 2016



Графика 2. Структура на икономиката на град Пловдив, 2016 г.

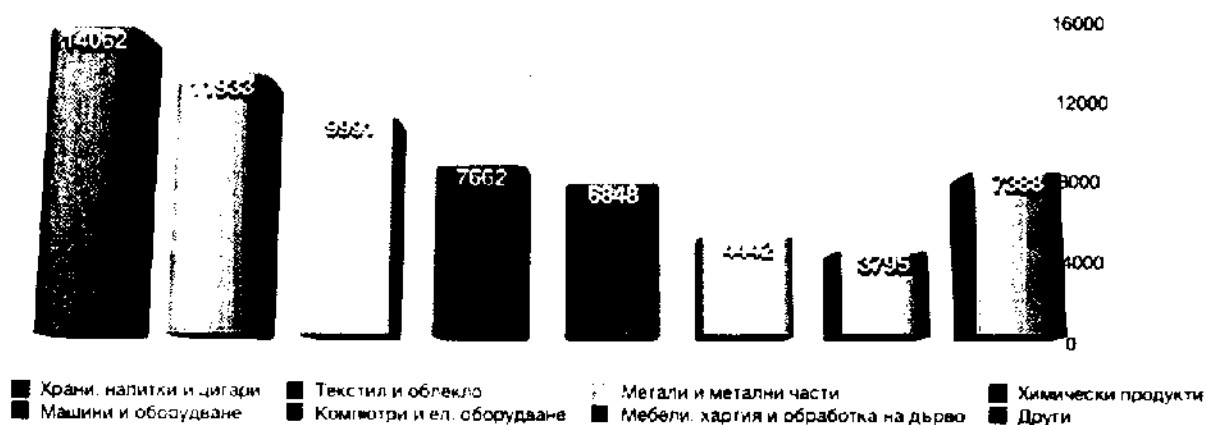


Източник: Индъстри Уоч, 2016

2.

Наличието на голям брой индустрии изисква подготвени кадри в различни области и с различни умения и компетентности. Само производственият сектор включва многобройни направления, чиито изисквания за кадри се различават значително едно спрямо друго. По данни на НСИ за 2013 г. общо около 66 000 души са наети в производството, като броят наети в основните направления е изобразен на графика 3.

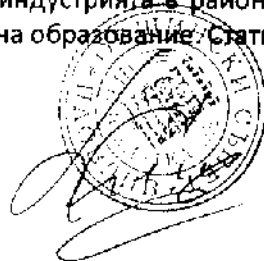
Графика 3. Брой наети в производството в гр. Пловдив за 2013 г.



Източник: НСИ, 2014 г.

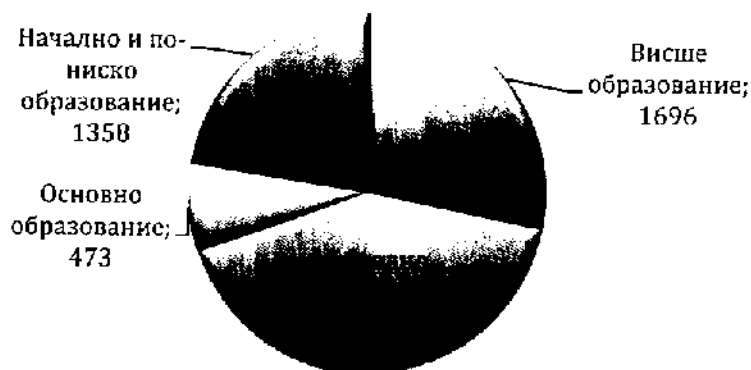
Този широк спектър от възможности за професионална реализация спомага и за ниската безработица в града, осигурявайки повече избор на кадрите.

От данните за образователна квалификация на безработните към края на 2016 година може да се отбележи, че доброто икономическо развитие, както и профилът на индустрията в района, дават добри възможности за работна позиция на кадрите с по-висока степен на образование. Статистиката



показва, че от регистрираните в бюрата по труда само около една трета са завършили висше образование.

Графика 4. Брой безработни в град Пловдив към края на 2016 година



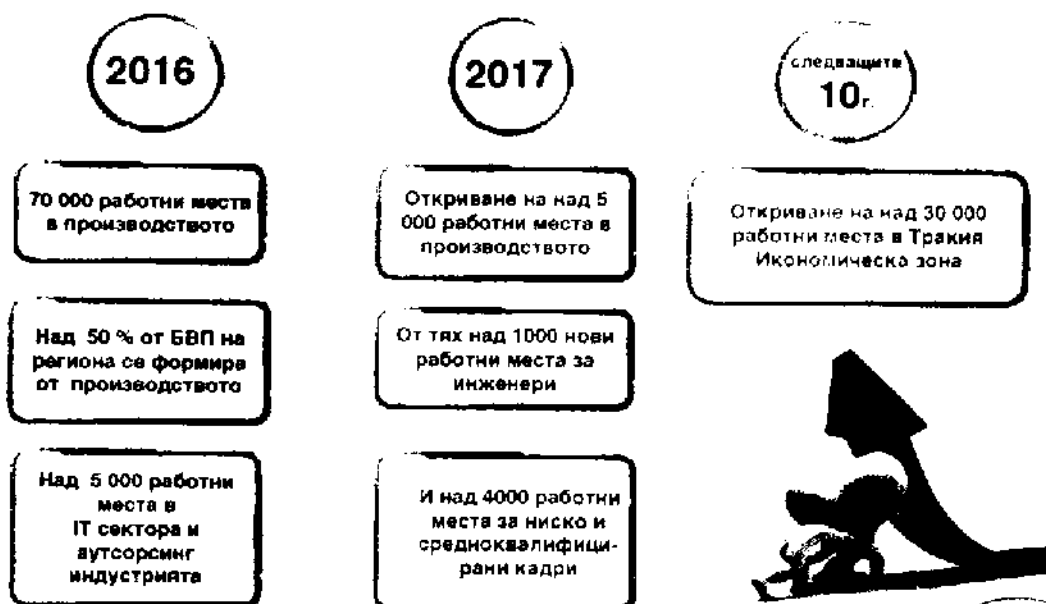
Източник: Агенция по заетостта, Бюро по труда Пловдив,

2016 г.

Данните, представени от Агенцията по заетостта, сочат, че при обща безработица в града от 3.6% 40% от безработните са без допълнителна квалификация, макар и някои да имат завършено средно образование. Тази статистика показва необходимостта от целенасочени мерки за намаляване отпадането от училище, както и за нуждата от допълнителни квалификационни курсове. Тези курсове могат да бъдат насочени към специфичната професионална подготовка, като според доклад<sup>3</sup> на Института за пазарна икономика това би дало по-добри възможности за професионална реализация.

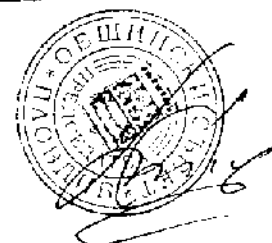
В допълнение към работните позиции, които изискват професионална квалификация, икономиката на град Пловдив очаква нови позиции както за ниско- и средноквалифицирани кадри, така и за висококвалифицирани специалисти<sup>3</sup>.

Графика 5. Очаквани работни позиции, община Пловдив



Източник: Индъстри Уоч, 2016 г.

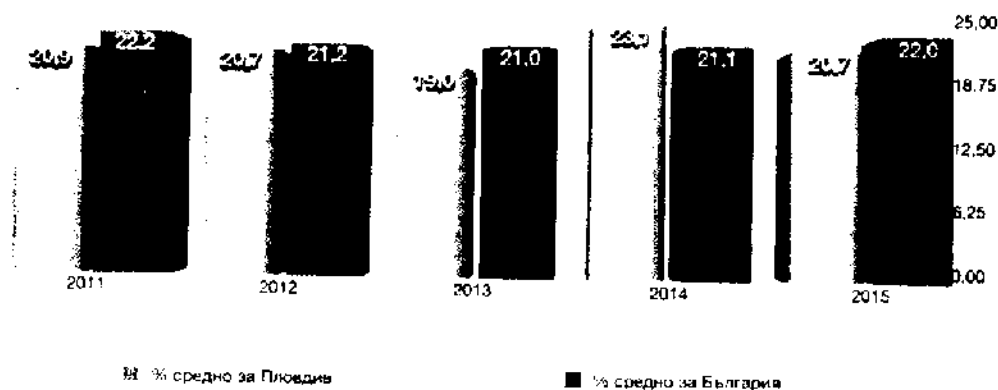
<sup>3</sup> Институт за пазарна икономика, *Професионално образование и заетост*, 2015 година.



Този икономически растеж и очакваните нужди от квалифицирана работна ръка изискват целенасочена работа за развитие на образователния сектор в града. За да бъдат постигнати устойчиви резултати в тази област, текущата Стратегия за развитие на образованието интегрира в себе си всички етапи в системата – от предучилищно до висше образование. Допълнително Стратегията цели да обхване всички социални и етнически групи, включително тези, които са част от социалноуязвимите общности. По този начин може да се осигури устойчиво развитие, което адекватно да посрещне нуждите на развиващата се икономика на града.

По данни НСИ от 2015 година (за референтна 2014 г.) от общото население за областта 20.9 % живее в бедност, което е съизмеримо със средната стойност за страната. На графика 6 е представен процентът на населението в бедност като дял от общото население през последните 5 години. Макар и с икономически подем и инвестиции в района през този период, общият процент на население в бедност не намалява във времето. За да се открие причината за тази статистика, е необходимо да се анализира детайлно профильт на този дял от населението.

Графика 6. Процент бедност сред населението в област Пловдив, 2011 – 2015 г.

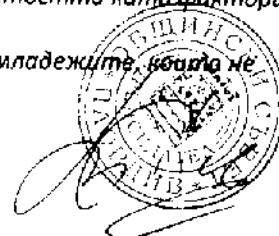


Източник: НСИ, 2011 – 2015 г.

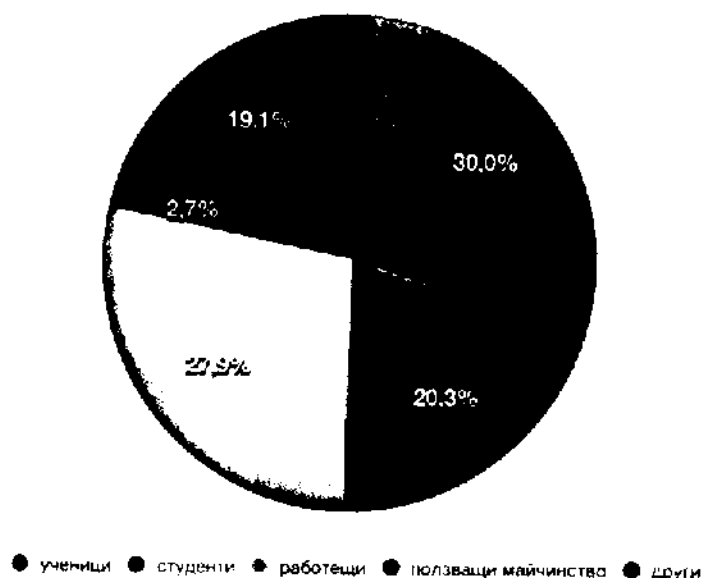
Според данни на НСИ и анализ на ИПИ<sup>4</sup> основните групи, попадащи под линията на бедността или застрашени от такава, са безработните и икономически неактивни хора. Тези уязвими групи са предимно съставени от население в работоспособна възраст, което е с основно образование и без допълнителна квалификация. Друга уязвима група са младежите, които не учат, не работят и не се обучават за придобиване на допълнителна професионална квалификация. По данни на УНИЦЕФ<sup>5</sup> за България това са около 20% от хората на възраст между 15 и 24 години, както се вижда от графика 7. Именно тези младежи са част от основната група, която може да получи по-добри шансове за реализация на пазара на труда при допълнително квалифициране и курсове.

<sup>4</sup> Институт за пазарна икономика, *Бедността в България. Образованието и заетостта като фактори за доходите и неравенството*, 2016 година.

<sup>5</sup> УНИЦЕФ, *Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETS)*, 2015 година.



Графика 7. Реализация на младите хора на 15 – 24-годишна възраст, 2015 г.



Източник: УНИЦЕФ, 2015 г.

По актуализирани данни за 2015 година от доклад на „Еурофонд“<sup>6</sup> средният процент млади хора, които не учат, не работят и не се обучават за придобиване на допълнителна професионална квалификация за Европейския съюз, е 15.4%. Както в ЕС, така и в България, основният процент от младежите, които не учат, не работят и не се обучават, са с основно или по-ниско образование, което ги поставя в рисковата категория за бъдеща бедност. Данните още веднъж показват необходимостта от специален фокус върху уязвимите групи чрез приобщаващо образование и намаляване дела на отпаднали ученици.

## 1.2. Ключови демографски тенденции в община Пловдив: 2010 – 2016 година

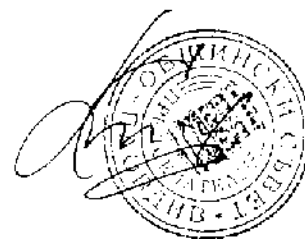
По данни на Националния статистически институт (НСИ) през 2015 г. населението на община Пловдив възлиза на 341 625 души, като нетната вариация през периода 2010 – 2015 г. е в рамките на 5986 жители<sup>7</sup>.

От 2011 година жителите на община Пловдив се увеличават постепенно. Това увеличение на населението в общината се дължи основно на механичен прираст, който през 2015 година е прибавил 412 човека с настоящ адрес в община Пловдив<sup>8</sup>. За последните 5 години (от 2011 година насам) броят на заселилите се в общината надвишава броя на изселилите се, като по този начин

<sup>6</sup>Mascherini, Massimiliano Salvatore, Lidia Meierkord, Anja Jungblut, Jean-Marie. NEETs—Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Rep. no. Ef1254. 2012.

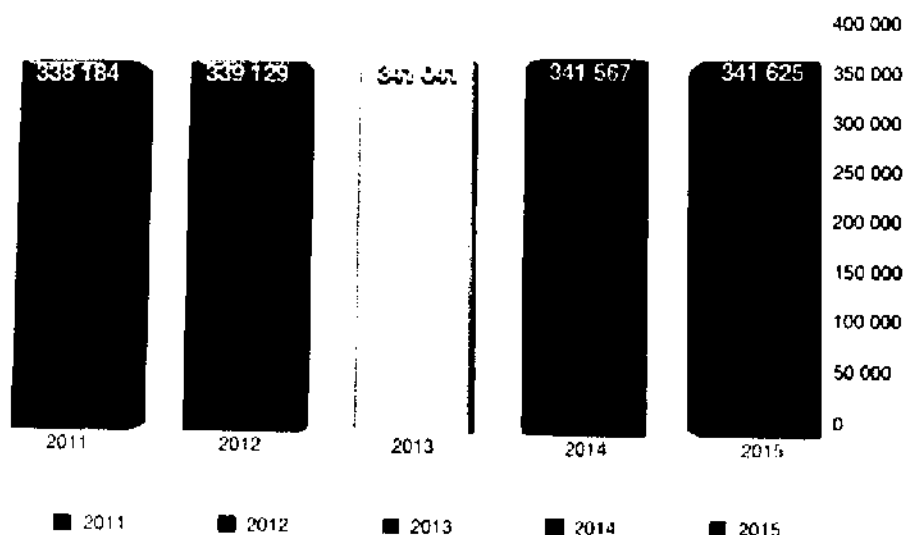
<sup>7</sup>Данни на Националния статистически институт, публикувани в ежегодните сборници „Население и демографски процеси“ за 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 година. Данните могат да бъдат намерени на сайта на НСИ: [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)

<sup>8</sup> По данни на НСИ към 2016 година.



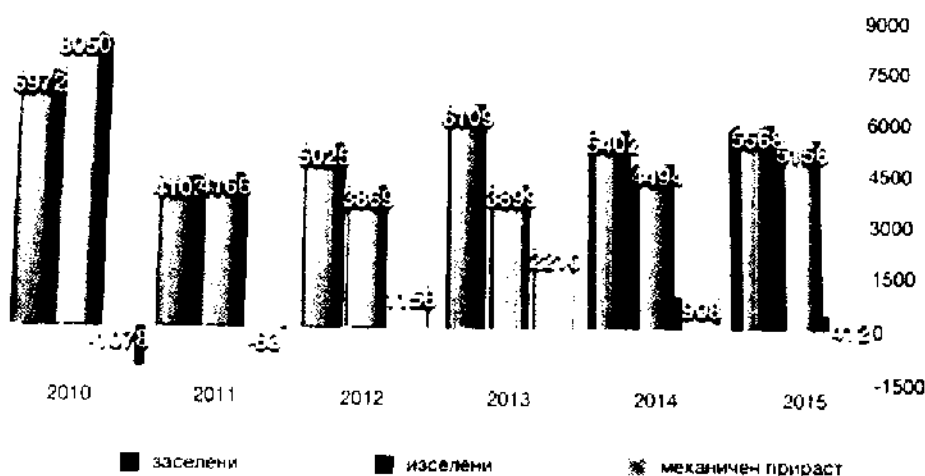
донякъде компенсира отрицателния естествен прираст на населението, характерен за всички райони и области на страната.

Графика 8. Население на община Пловдив, 2011 – 2015 г.



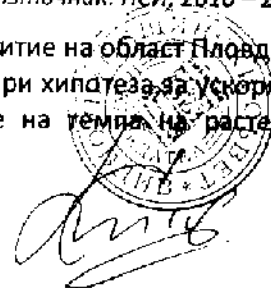
Източник: НСИ, 2011 – 2015 г.

Графика 9. Механичен прираст на населението на община Пловдив, 2011 – 2015 г.



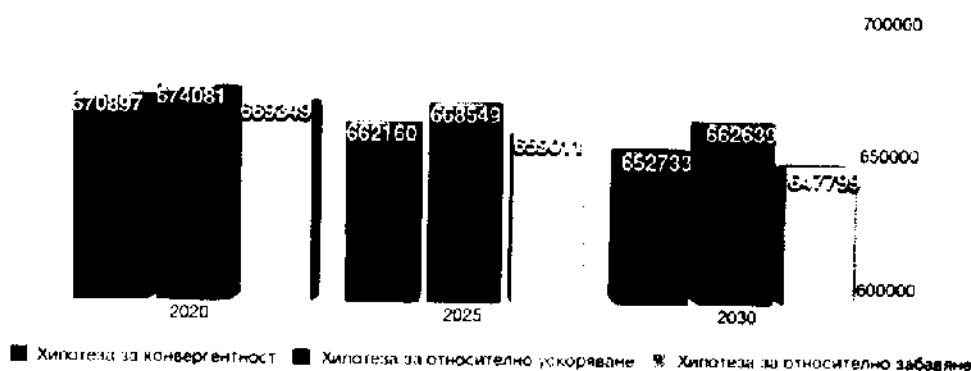
Източник: НСИ, 2010 – 2015 г.

Според модели на НСИ има три основни сценария за демографското развитие на област Пловдив до 2030 година: 1) при хипотеза за запазване на настоящите тенденции; 2) при хипотеза за ускоряване на темпа на растеж на населението; 3) при хипотеза за намаляване на темпа на растеж на



населението. Тези модели са представени на графика 10. При всяка хипотеза е видно, че не се очакват значителни демографски промени, което означава, че за да се поддържа растежът на местната икономика, ще е необходимо да се увеличи производителността на наетите специалисти. Това може да бъде постигнато предимно чрез повишена квалификация на работниците и инвестиции в автоматизация, които, от своя страна, също изискват вискоквалифициран персонал за поддръжка.

Графика 10. Прогноза за населението на област Пловдив



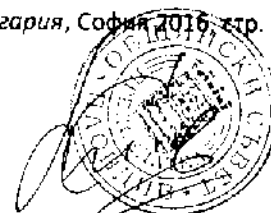
Източник: НСИ, прогнози, 2017 г.

По данни на националната статистика<sup>9</sup> град Пловдив е център на район, в който влизат още общините: Родопи, Марица, Куклен, Перушица, Стамболийски, Садово, Калояново, Кричим, Съединение и Асеновград. Ареалът с център град Пловдив се отличава с териториална концентрация на различни по дейност производства, инфраструктура и с по-висока плътност на населението. Този ареал оказва положително въздействие на околните територии, конкретно върху техните местни икономики.

Равнището на раждаемостта в ареала средно за трите години, за които се публикува изданието на НСИ (2010 – 2012), е 1.02%, което е над средното за страната. Тоталният коефициент на плодovitост е 1.47 деца. В ареала средногодишно се заселват близо 8 хил. души и почти толкова се изселват извън неговите граници. Интензивността на двата срещуположни миграционни потока е приблизително равна – 1.44% за заселванията и 1.47% за изселванията спрямо средногодишното население на ареала. Показателите за естественото движение на населението в центъра на ареала са по-добри от тези за периферията. В града коефициентът на раждаемост е по-висок – 1.1%, но тоталният коефициент на плодovitост е по-нисък – 1.44 деца.

Демографското развитие на общините от ареала е свързано с развитието на град Пловдив, включително и поради факта, че в Пловдив има редица профилирани и специализирани учебни заведения в средното образование и 9 университета, които предлагат разнообразие от бакалавърски и магистърски специалности. Тези образователни институции привличат ученици от други населени места. Община Пловдив не води статистика на учениците и студентите, които пътуват всеки ден, за да посещават учебни заведения на територията на общината. Такава статистика не се събира и от Министерството на образованието и науката.

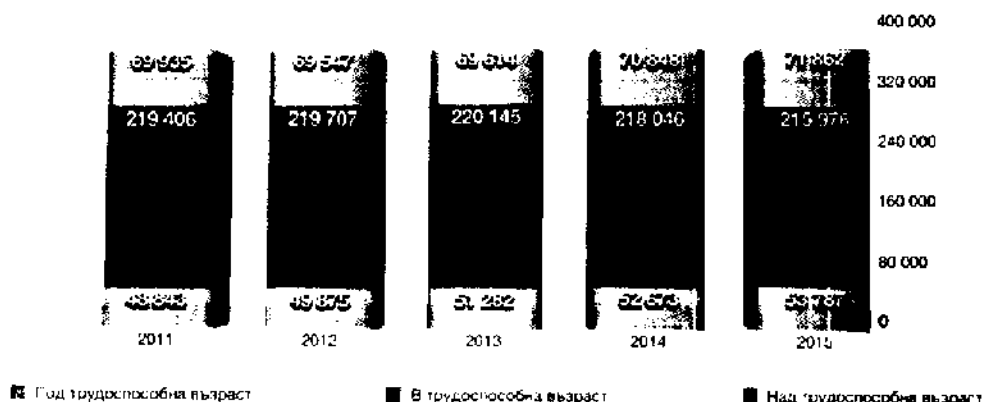
<sup>9</sup>НСИ, *Градове и техните функционални урбанизирани ареали в Република България*, София 2016, стр. 75 и сл.



Населението на община Пловдив може да бъде разделено по възраст в три основни категории, изобразени на графика 11:

- 1) под трудоспособна възраст – мъже и жени от 0- до 16-годишна възраст;
- 2) в трудоспособна възраст – мъже и жени от 16-годишна възраст до достигане на възраст за пенсиониране;
- 3) над трудоспособна възраст – население мъже и жени над възраст за пенсиониране.

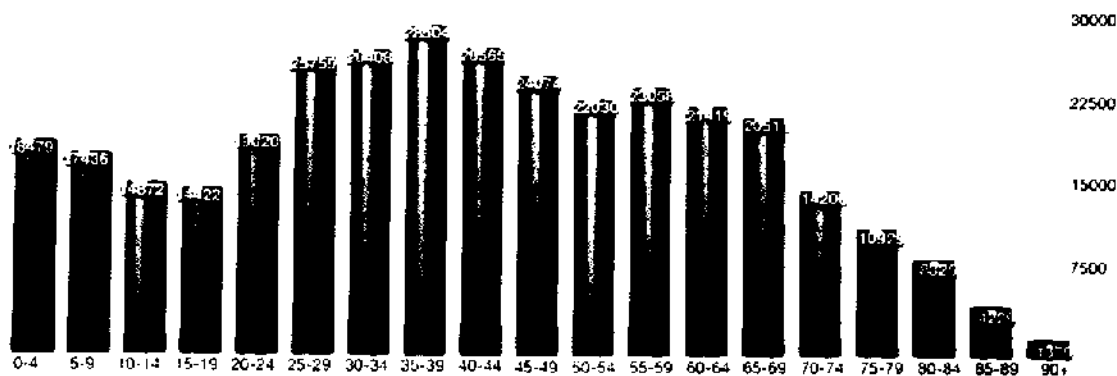
Графика 11. Структура на населението според трудоспособната възраст в община Пловдив, 2011 – 2015 г.



Източник: НСИ, 2015 г.

По-детайлна разбивка на статистическите данни през последните шест години позволява да се направят конкретни предположения за приблизителния брой деца и ученици, които следва да бъдат обхванати от системата на задължителното предучилищно образование и задължителното училищно образование до 16-годишна възраст. Наблюдава се тенденция към увеличаване на децата във възрастовата група 0 – 9 години, която следва да бъде взета предвид при планирането на местата в детските градини и училищата в следващите 5 до 10 години. Кохортата до 30 г. включително, е индикатор за жителите на Пловдив, които придобиват висше образование или придобиват степен на професионална квалификация след завършване на висше образование.

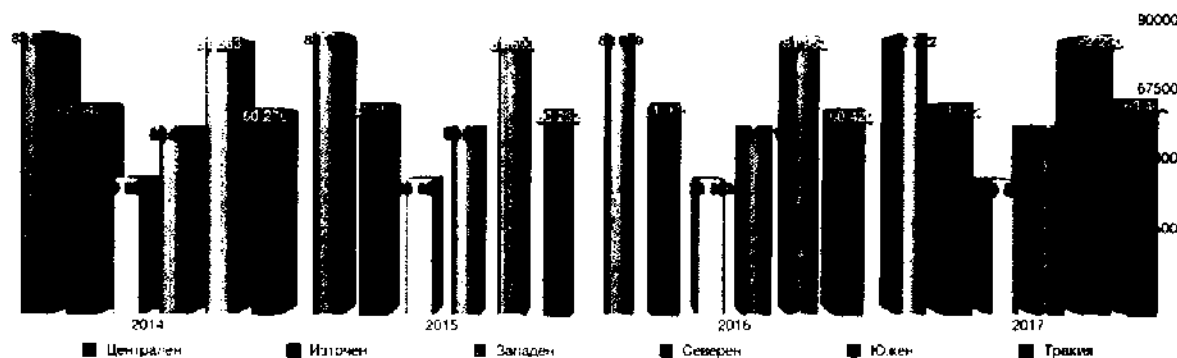
Графика 12. Възрастова структура на населението на община Пловдив, 2015 г.



Източник: МОН, 2015 г.

Разпределението на населението в община Пловдив по райони не търпи сериозни промени през последните 3 години. Повечето райони запазват приблизително същия брой жители. Населението в район „Тракия“ бележи най-голям ръст, като броят хора, регистрирани в този район, е нараснал с 3112 човека за последните 3 години.

Графика 13. Население в отделните райони на община Пловдив 2014 – 2017 г.



Източник: Община Пловдив, 2014 – 2017 г.

Последното официално преброяване на населението от НСИ през 2011 г. показва, че малко над 91 % от населението на град Пловдив е дало отговор на въпроса за етническата принадлежност. От тях 89 % се самоопределят като българи, 5 % се определят като турци, 3 % – като роми, под 1 % от отговорилите на този въпрос в анкетната карта не посочат етническа група, към която се самоопределят.

Графика 14. Самоопределяне на жителите на община Пловдив по етнически признак, 2011 г.



Източник: НСИ, Преброяване на населението 2011 г.

Забелязва се, че големите етнически групи в града са сегрегирани в отделни райони. В интегрирания план за градско възстановяване и развитие на град Пловдив е представено и обособяването на населението териториално в етнически групи (ромска, арменска, еврейска



махала). Разпределението на населението по етнически обособени квартали в Пловдив по последно налични данни е следното<sup>10</sup>:

Таблица 1. Население на етнически обособените квартали в гр. Пловдив, 2011 г.

НАИМЕНОВАНИЕ НА ЕОК	Площ, ка	Обитатели, бр.	
		2002 г.	2011 г.
1. Кв. "Столипиново"	54,00	35000	45000
2. „Хаджи Хасан“ махала	9,0	4000	5000 – 6000
3. „Шекер“ махала	10,0	6000	7000 – 8000
4. „Арман“ махала	5,0	3000	3000 – 4000
Общо	78,0	48000	60000 – 65000

Забележка: Паради голямата динамика на заеманата територия и на брой население – цифрите са „от – до“. Всички данни са предоставени от експертите на „Еврофорум Европа“.

Източник: „Интегриран план за градско развитие на град Пловдив“, 2013 г.

По данни на НСИ от националното преброяване на населението през 2011 година се вижда, че почти 10% от населението на община Пловдив се самоопределят с майчин език, различен от български. Конкретните данни са изобразени на графика 15. Подобни детайлни данни отсъхват за 10% от гражданите на Пловдив, или почти 32 000 души. Независимо от това, така обрисуваното културно многообразие на града е ценен фактор за бъдещото му развитие, който може да бъде използван за повишаване на неговата привлекателност, но изисква и специфичен подход за интеграция и ефективно съжителство, където образованието играе ключова роля.

Графика 15. Население в община Пловдив с майчин език, различен от български, хил. жители

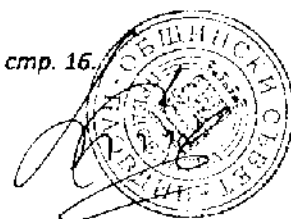


Източник: НСИ, 2011 г.

### 1.3. КЛЮЧОВИ ОБРАЗОВАТЕЛНИ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ: 2010 – 2016 ГОДИНА

Следващите страници представят структуриран анализ на тенденциите в предучилищното, училищното (в това число и професионалното) образование, както и висшето образование в община Пловдив, направен за целите на настоящата стратегия.

<sup>10</sup> „Интегриран план за градско възстановяване и развитие на град Пловдив“, 2013 г., стр. 16.



### 1.3.1. ПРЕДУЧИЛИЩНО ОБРАЗОВАНИЕ

#### 1.3.1.1. КАПАЦИТЕТ, ОБХВАТ И ДОСТЪП В ПРЕДУЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

Един от националните приоритети, заложи в Закона за предучилищно и училищно образование (ЗПУО), е обхващане на повече деца в системата на предучилищното образование, като основните отговорности и задължения за постигане на тези цели са делегирани на общината. Предучилищното образование е задължително от учебната година, която е с начало в годината на навършване на 5-годишна възраст на детето, като родителите избират вида на организацията на предучилищното образование. Този етап на образование е с особена важност и предпоставя съществена част от образователните резултати на децата. Изследване на Световната банка посочва, че „предучилищното образование помага за формиране на ключови компетенции и умения за по-нататъшното успешно развитие на децата“ – мотивация за учене и учене през целия живот, подпомага осигуряването на физическото, познавателното, езиковото, социалното, емоционалното и творческото развитие на децата<sup>11</sup>. Друго изследване, проведено от УНИЦЕФ, посочва, че „предучилищната подготовка е и средство за превенция на ранното напускане и отпадането от училище“<sup>12</sup>, като подпомага училищната готовност на децата, изравнява „нивото“ при постъпване в I клас и дава стабилна основа за по-нататъшното учене.

#### ➤ Брой и капацитет на детските градини в община Пловдив

По данни на община Пловдив общият брой детски градини на територията на града през 2016 година е 59, от които 54 са общински, 1 е държавна и 4 – частни<sup>13</sup>. В 47 от общинските детски градини се обучават деца на възраст от 3 до 7 години, а в 7 от тях има и яслени групи за деца от 10 месеца до 3-годишна възраст. От 2012 г. приемът в общинските детски градини става чрез използването на електронна централизирана система.

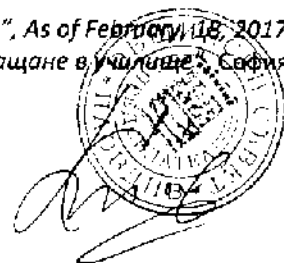
Данните на община Пловдив за общинските детски градини показват ясна тенденция за капацитета на общинските детски градини и броя записани деца в тях през годината. Наблюдава се лек спад в броя на записаните деца през 2016 г. спрямо предходни периоди, като намалението спрямо предходната 2015 г. е с 484 деца.

Според нормативните разпоредби максималният брой деца в една група е 22, като в детските градини, които прилагат системата на делегираните бюджети, броят на децата в група може да бъде определен и над норматива за максимален брой, но не повече от 10 %, т.е. до максимум 24 деца в група. По данни на община Пловдив средният брой деца в една група е 25.7 за всички деца и всички групи на територията на община Пловдив. Това означава запълване на капацитета на общинските детски градини и средно надвишаване на определения с нормативни текстове максимум, като в някои детски градини надвишаването е с над 20 %.

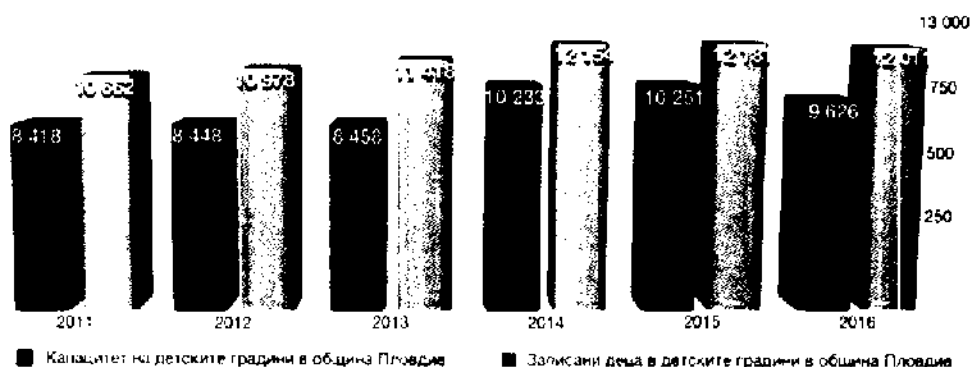
<sup>11</sup> S The World Bank, "Bulgaria: early childhood development. SABER Country report 2013", As of February 18, 2017.

<sup>12</sup> По данни от УНИЦЕФ „Изгубено бъдеще? Изследване на феномените на необхващане в училище“, София 2013, публикувано на сайта на организацията.

<sup>13</sup> По данни, подадени от отдел „Образование“ в община Пловдив.



**Графика 16.** Капацитет и записани деца в общинските детски градини в Пловдив, 2011 – 2016 г.



Източник: община Пловдив, 2011 – 2016 г.

Основните причини за това разминаване са няколко. От една страна, броят места в детските градини в община Пловдив е по-малко от общия брой деца.

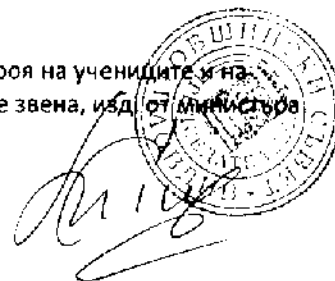
От друга страна, честото боледуване на децата води до отсъствия, особено през по-студените месеци на годината. В тези периоди посещаемостта на детските градини може да намалее. Според изискванията на Наредба № 7<sup>14</sup>, когато броят на децата в отделни групи се намали под определената минимална средна месечна посещаемост в продължение на 2 и повече месеца, групите се разформировават и се сливат с останалите. Това може да доведе до закриване на групи поради непосещение на деца и за да се избегне, се записват повече деца в една група.

Големината на групите, с които работят педагогическите специалисти в предучилищното образование, може да се отрази върху качеството на работа и възможността да се работи индивидуално с всяко едно дете. Специфичните образователни нужди, които имат децата, повдигат въпроси, свързани с възможността педагогическите специалисти да изпълняват ефективно задълженията си за индивидуална работа и подкрепа в условия на по-пълни групи и работа в някои от групите с по 29 – 30 деца. От тази гледна точка, една от посоките за развитие на образователната система е именно постигане на баланс в броя деца в група, като цяло, но и в конкретни детски градини с цел постигане на ключовите компетенции за успешно започване на I клас.

**Необходима е работа по проект с цел допълнителни часове с деца за усвояване на български език, когато той не е майчин. Резултатите са добри, когато се работи в малки групи, за да може учителите да работят индивидуално с децата. Основната цел е овладяване на български език.**

Информация от разговор с фокус-група от директори на детски градини в гр. Пловдив, проведен на 27. 01. 2017 г.

<sup>14</sup>Наредба № 7 от 29. 12. 2000 г. за определяне броя на паралелките и групите и броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена, изд. от министъра на образованието и науката, публ. в ДВ, бр. 4 от 12. 01. 2001 г.

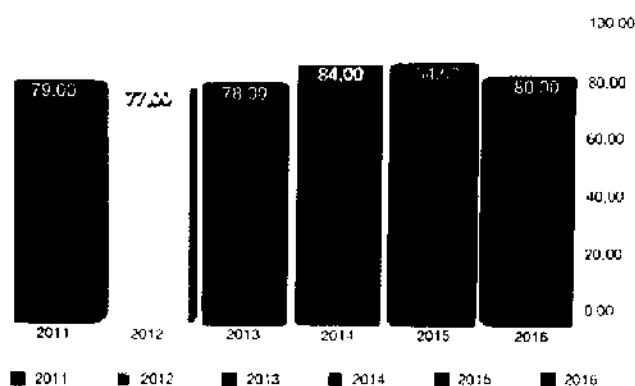


➤ Обхват и достъп на децата до предучилищно образование в община Пловдив

Общият брой деца, посещаващи детски градини, запазва стабилни нива през последните 3 години, варира около 11 000 за общинските детски градини. В същото време извън обхвата на детските градини остават деца, които се записват директно в подготвителна група към училищата. Причините за това са разнообразни и включват както обективни (като налични в конкретната детска градина места в предпочитания от семейството формат), така и субективни фактори. От субективните фактори един от водещите е родителският избор децата да се отглеждат у дома и да бъдат включени едва и единствено в задължителното предучилищно образование.

С цел преодоляване на обективните фактори община Пловдив се стреми да осигури достатъчно места в детските градини, за да даде възможност на всички родители, които желаят да се възползват от тази услуга, да запишат децата си. На графика 17 може да бъде проследено движението на броя места в детските градини за всеки 100 деца в общината през последните 6 години по данни на националната статистика.

Графика 17. Брой места в детските градини на 100 деца в община Пловдив, 2011 – 2016 г.



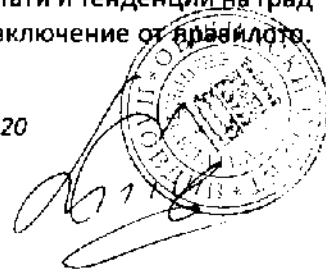
Източник: НСИ, 2011 – 2016

2.

Изследване на Световната банка посочва, че въпросът с осигуряване на повече места в детските градини намира все по-добри решения във времето на национално ниво. В периода 2007 – 2014 година средно за България дялът на деца на възраст 3 – 6 години, които посещават детска градина, нараства от 73% (през 2007) до 83.6% (през 2014).

За съжаление, независимо от тази положителна тенденция България продължава да изостава в дела на децата, включени в ранно детско образование и развитие, в сравнение с други европейски страни. Тази статистика заслужава особено приоритетно внимание, тъй като децата, които не са обхванати от предучилищното образование, са именно тези, които се нуждаят най-много от него, предимно деца от ромски произход<sup>15</sup>. Това твърдение се подкрепя и от данните, публикувани от фондация „Образование България 2030“, която посочва, че 58% от децата от ромски произход не са обхванати от системата за ранно детско образование. Данните на двете изследвания са събирани и са представителни за цяла България, но предвид общите образователни резултати и тенденции на град Пловдив може да се предположи, че детските градини в общината не са изключение от правилото.

<sup>15</sup>World Bank, "Bulgaria: earlychildhooddevelopment. SABER Countryreport 2013", сmp. 20



Статистическите данни посочват, че община Пловдив инвестира за по-широк достъп до предучилищно образование в детските градини със сходни на националните темпове.

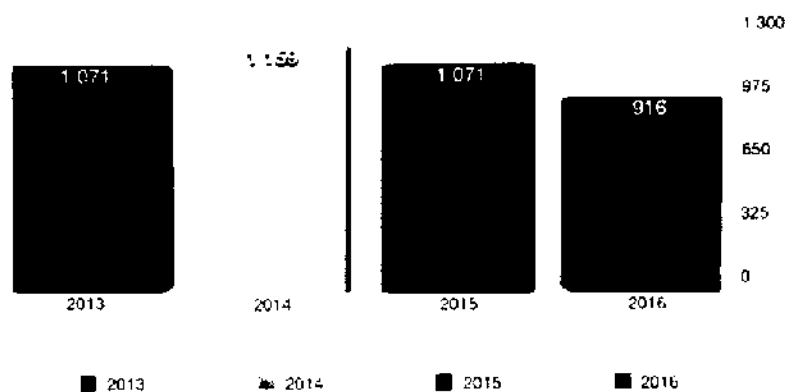
**Директорите на детски гради не се сблъскват с проблеми при записванията на децата поради липса на място. Такива проблеми могат да възникнат при две основни хипотези. Първата е, когато родителите искат да запишат своето дете в точно определена детска градина, в която местата се запълват бързо. Втората хипотеза засяга родители, които са слабо информирани за процедурата и сроковете за записване на деца и търсят съдействие от персонала в детските градини за записване на детето си, след като местата в детската градина са вече запълнени.**

**Информация от разговор с фокус-група с директори на детски градини в гр. Пловдив, проведен на 27. 01. 2017 г.**

Според нормативните изисквания, цитирани по-горе, предучилищното образование е задължително за децата през последните 2 години преди постъпването им в I клас. И може да бъде получено и в т.нар. „подготвителни групи“ в училищата.

През 2016 г. 18 училища в община Пловдив (общински и държавни) предоставят предучилищно образование на 916 деца. В графика 18 може да бъде наблюдавана тенденцията за намаляване на броя на записаните деца в подготвителни групи в държавните и общинските училища в община Пловдив след 2014 г. Това се дължи основно на два фактора. Първо, след своеобразния пик на раждаемостта през 2009 г. броят раждания в град Пловдив намалява. Второ, общината инвестира в разширяването на базата на детските градини и създава условия за откриване на нови детски градини или групи, което насочва родителите към записване на децата в детските градини, а не в подготвителните групи в училищата.

**Графика 18.** Брой деца, които са записани в подготвителна група в държавните и общинските училища в община Пловдив, 2013 – 2016 г.



*Източник: община Пловдив, 2013 – 2016 г.*

➤ **Платено предучилищно образование – общински такси**

Темата за достъп до образование включва и тази за заплащане на месечна такса, срещу която детето посещава детска градина. До 2012 година месечната такса за посещение на целодневна група в детската градина в община Пловдив е 35 лв. От 2012 година размерът на таксата за посещение на



полудневни и целодневни групи в детските градини е променен, като към 1 март 2017 г. таксата за посещение на целодневна група е 50 лв., което по данни на НСИ се равнява на приблизително 6 % от средната нетна заплата за град Пловдив в края на 2016 година. Таксата за посещение на полудневна група в детската градина при ползване на закуска и обяд е 18 лв., при ползване само на закуска – 15 лв., а без ползване на храна – 12 лв. Съответните такси са двукомпонентни и се състоят от постоянна и пропорционална част, като пропорционалната част се определя за всеки месец в зависимост от посещаемостта на детето.

Наредба за определянето и администрирането на местните такси и цени на услуги на територията на община Пловдив<sup>16</sup> определя и преференциални условия за освобождаване от такса (в двата компонента) или заплащане на по-нисък размер на таксата (в пропорционалния компонент) за определени групи деца. Освободени от заплащане на такса за посещение на детска градина са:

- деца, чиито родители са със загубена работоспособност над 70 %;
- деца, които са с хронични заболявания или физически и сензорни увреждания;
- трето и следващи деца на многодетни родители, отглеждани в едно семейство;
- деца, настанени в специализирани институции.

Намаление от 50 % на пропорционалната част от таксата могат да ползват деца на родители студенти, специализанти или докторанти, деца с един родител (самотна майка или самотен баща), деца, настанени в приемни семейства, и деца, ползващи услуга в звено „Майка и бебе“. Предвидени са намаления в пропорционалната част на таксите и за две деца от едно семейство, посещаващи детска градина.

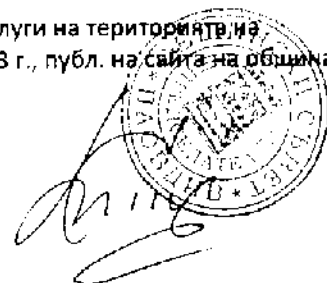
Така прилаганата общинска политика за събиране на такси в детските градини има подчертан социален характер и цели да позволи на максимално широк кръг деца да посещават детските градини. Остава въпросът доколко така определените такси биха могли да бъдат спирачка за родители, които живеят в крайна бедност (нямат доходи от трудова заетост), но не попадат в някоя от категориите лица, които се освобождават от такса. Намаленият размер на пропорционалната част от таксата, при условията на чл. 24 от Наредбата на Общинския съвет на Пловдив, е 35 лв. при посещение на детето през всички работни дни на съответния месец. Размерът на месечните помощи за отглеждане на дете до завършване на средно образование, известни като „детски надбавки“, по Закона за семейни помощи<sup>17</sup> за деца към 1.1.2017 г. е 37 лв. за 1 дете, 85 лв. за 2 деца, 130 лв. за 3 деца, 140 лв. за 4 деца и в допълнение от 20 лв. за всяко следващо дете. В тази връзка, следва да бъде проявено особено внимание с оглед на проявленията на феномените „бедност“ и „детска бедност“ в община Пловдив, за да се гарантира, че децата, произхождащи от уязвима среда, не са изключени от посещение на детски градини за социализиране и придобиване на необходимите умения.

### 1.3.1.2. ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ В ПРЕДУЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

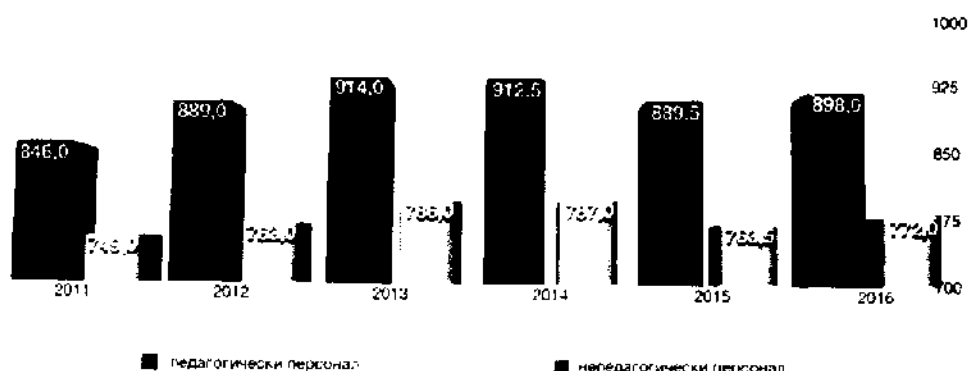
Щатният персонал в общинските детски градини в Пловдив наброява 1670 човека към 1 декември 2016 г. От тях 898 са педагогически специалисти, а 772 – непедагогически персонал. Наблюдава се устойчивост в броя на педагогическите специалисти, които работят с децата в детските градини. Това кореспондира със сравнително устойчивия брой деца, които посещават детските градини, разгледан по-горе в текста.

<sup>16</sup>Наредба за определянето и администрирането на местните такси и цени на услуги на територията на община Пловдив, приета с решение № 80, прието с Протокол № 6 от 04. 03. 2003 г., публ. на сайта на община Пловдив.

<sup>17</sup>Закон за семейните помощи за деца, обн. в ДВ, бр. 32 от 29. 03. 2002 г.

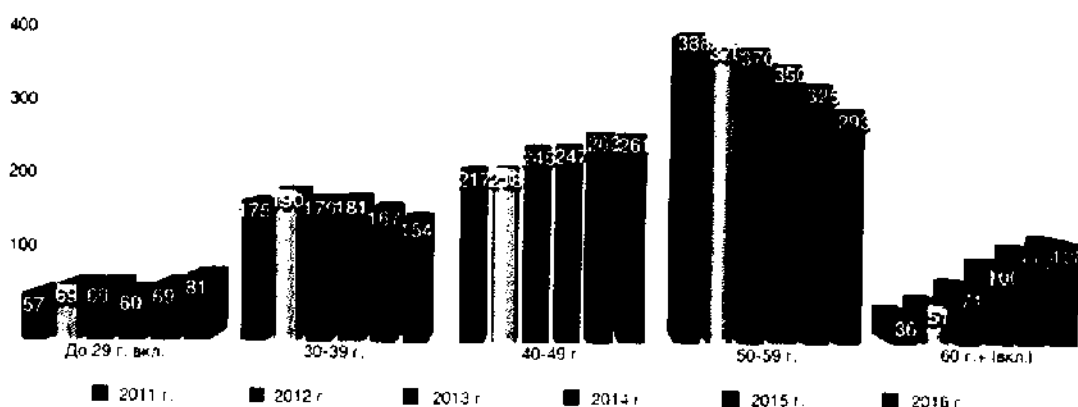


**Графика 19.** Педагогически и непедагогически персонал, назначен на щат в общинските детски градини в Пловдив, 2011 – 2016 г.



Източник: община Пловдив, 2011 – 2016г.

**Графика 20.** Възрастова структура на педагогически специалисти в детските градини в община Пловдив, 2011 – 2016 г.



Източник: МОН, 2011 – 2016г.

Профилът на педагогическите специалисти, които работят в детските градини в община Пловдив, показва увеличаване на средната възраст на педагогическите колективи. Прави впечатление постепенното леко намаляване на педагозите във възрастовата група от 50 – 59 г. и увеличаването на педагозите от последната възрастова група – 60+ години. Това се дължи на естествените процеси на остаряване на педагогическите специалисти и преминаването от едната възрастова категория в другата. В същото време, първите 2 групи – педагози до 29 г. включително и от 30 до 39 г., остават сравнително непроменена величина. Средната възраст на педагогическите специалисти в предучилищното образование в град Пловдив е около 47 години, като тенденцията е тя да се променя много плавно в посока нарастване на средната възраст през разглеждания период от 2011 до 2016 г. Данните за възрастта на педагогическите специалисти на национално ниво показват същите тенденции и в това отношение педагозите в община Пловдив не се различават от тези в страната.

По данни, получени от фокус-група на директори на 6 детски градини, става ясно, че броят на младите току-що завършващи предучилищна педагогика специалисти, които търсят работа в детските градини, е притеснително малък.

**Основен проблем при наемането на по-млади учители е изключително niskият брой на студенти, завършили начална и предучилищна педагогика, които планират да работят по специалността. По лични наблюдения на директори при група от 30 човека само двама започват работа в детска градина.=**

Информация от разговор с фокус-група от директори на детски градини в гр. Пловдив, проведен на 27. 01. 2017 г.

➤ **Предизвикателства пред педагогическите специалисти в предучилищното образование**

Текстът е преформулиран както следва: "Професията на педагогическите специалисти се определя като високоотговорна, ниско заплатена и не особено привлекателна – мнение, споделено от директорите на детски градини, участвали във фокус група на 27. 01. 2017 г. Няколко основни фактора обуславят предизвикателствата пред педагогическите специалисти, които работят в детските градини и влияят върху привлекателността на професията "детски учител":

1) Висока натовареност на педагогическите специалисти с административни задължения, които отнемат много физическо време.

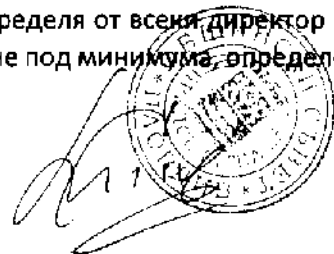
2) Nиското заплащане на учителския труд.

**Nиското ниво на заплащане се усеща по-съществено поради огромния обем работа, с който учителите са натоварени. В допълнение към основните си задължения учителят отделя време след работните часове да подготвя материали, пиеси и други инициативи за децата. Много от учителите също така участват в комисии, които заемат от тяхното време.**

Информация от разговор с фокус-група от директори на детски градини в гр. Пловдив, проведен на 27. 01. 2017 г.

Работата на учителите в детските градини включва и физическо обгрижване на малки деца, които все още работят за изграждане на лични хигиенни навици. Отговорността за безопасността и здравето на децата е изключително висока. Наред с това идва и работата на онези учители, които работят предимно с деца, чийто майчин език не е български и идват в детската градина, без да говорят езика. Това създава допълнителни трудности и бариери в комуникацията и прави работата на тези учители специфична. Очертава се нужда от допълнителна подкрепа за професионалното развитие и квалификация на педагозите в детските градини, която да осигури развитието на специфични умения.

Nиското заплащане на учителския труд спрямо други възможности, които има в град Пловдив за обща и неквалифицирана работа, е друг фактор, който директорите на детски градини отчитат. По време на разговорите бяха дадени няколко показателни примера за педагогически специалисти в предучилищното образование, предпочели работа в сектора на услугите като продавач-консултанти или сервитьори. Стартовата заплата за педагогически специалист се определя от всеки директор на база бюджета, с който разполага детската градина, като не може да падне под минимума, определен



с Наредба № 4<sup>18</sup> за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, определяща стартова заплата за младши учител в размер на 660 лв. бруто. На практика работната заплата за младшите педагози в детските градини често е около определения в нормативните актове минимум. Това не допринася за привличане на млади специалисти и е част от причините за увеличаване на средната възраст на специалистите в системата на предучилищното образование, посочена по-горе.

➤ **Професионална квалификация на детските учители**

Педагогическите екипи в системата на предучилищното образование имат нормативно установено изискване да повишават квалификацията си всяка година, като бюджетът, предвиден за това, е част от делегирания бюджет на детската градина. Директорите на детски градини, участващи във фокус-група на 27. 01. 2017 г., споменаха редица теми, по които са осигурили обучение за педагогическите специалисти. Общото мнение на директорите бе, че възможностите за професионална квалификация на педагозите, работещи в системата на предучилищното образование, са доста по-ограничени в сравнение с възможностите, които имат учителите в училище.

➤ **Квалификация по Монтесори педагогика, организирана от община Пловдив**

Община Пловдив реализира целенасочени инвестиции за повишаване квалификацията на педагогическия персонал в детските градини, като през 2016 година по проект на общината са обучени 25 педагози от 5 детски градини по Монтесори педагогика в специализиран курс – „Въведение в Монтесори педагогиката при групова работа в детската градина“.

Обучението е осъществено от Нов български университет по специално разработена за проекта учебна програма. Като партньори в реализирането на проекта са привлечени квалифицирани български специалисти, притежаващи международна диплома от Международната Монтесори асоциация AMI.

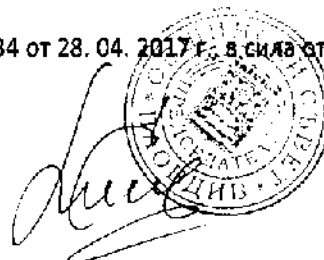
Програмата за въвеждане на Монтесори педагогика в 8 детски градини в община Пловдив е залегнала в общинската образователна програма 2017 – 2019, като са предвидени допълнителни квалификационни курсове за педагогически специалисти и непедagogически персонал. Програмата посочва цели и дейности за изпълнение на тези цели, но не предвижда индикатори, спрямо които да се отчита напредъкът по целите. Пример в тази посока са дейностите, предвидени за подкрепа и контрол на педагогическите специалисти, преминали обучение за Монтесори педагогика: осигуряване на супервизия на специалистите, прилагащи Монтесори педагогика; осигуряване на възможности за участия в подкрепящи обучения; обмяна на опит в България и чужбина.

1.3.1.3. **МАТЕРИАЛНА БАЗА В ПРЕДУЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ**

Община Пловдив инвестира целенасочено в подобряване на материалната база на детските градини. Сградният фонд на детските градини е създаван по различно време, повечето детски заведения са строени през 70-те и 80-те години на XX в., като по-голямата част от тях са претърпели цялостна реконструкция и саниране в периода 2014 – 2016 г. От общо 73 сгради, стопанисвани от общинските детски градини в Пловдив, към началото на 2017 г. оставащите несанираниса 23 сгради.

Към началото на 2017 г. 13 детски градини стопанисват по 2 сгради, а 2 детски градини разполагат с 3 общински сгради, в които се извършват занятия с деца. През 2016 г. община Пловдив изпълнява план

<sup>18</sup>Наредба № 4 от 20. 04. 2017 г. за нормиране и заплащане на труда, обн. ДВ бр. 34 от 28. 04. 2017 г., в сила от 01. 01. 2017 г.



за оптимизация на мрежата от детски градини и учебни заведения и преобразува 6 блокови детски градини чрез вливането им в детски градини с типова среда. По този начин се осигуряват по-добри условия за децата, които посещават тези детски градини.

В рамките на проект „Проектиране и изграждане на нови детски площадки и/или ремонт и сертифициране на съществуващи детски площадки“ община Пловдив е подпомогнала изграждането на 49 детски площадки, като в проекта са взели участие 31 детски градини през 2015 и 2016 година и са инвестирани общо 212 996 лв., от които 148 313 лв. от бюджета на община Пловдив. Проектът дава възможност на детските градини – общинска собственост, да кандидатстват за съфинансиране в размер на до 70 % от стойността на изграждането или ремонта на 1 детска площадка, но не повече от 4200 лв. за една детска площадка. Проектът е заложен и в Общинска образователна програма 2017 – 2019, като са предвидени средства в размер на 600 000 лв. за трите години.

При провеждане на разговор във фокус-група с директори на детски градини бе споделено, че състоянието на материалната база в детските градини е различно. Има напълно нови и модернизирани сгради, както и такива, на които не е правен основен ремонт от построяването им преди няколко десетилетия.

**Общо мнение сред допитаните директори на детски градини е, че има съществени различия в материалната база на отделните сгради. Необходим е по-систематичен подход при обновяването на материалната база, като се вземат предвид всички необходими фактори – сградна конструкция, саниране, вътрешни системи т.н.**

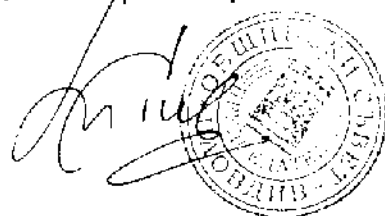
**Информация от разговор с фокус-група от директори на детски градини в гр. Пловдив, проведен на 27. 01. 2017 г.**

Задълбочен анализ на състоянието на материалната база и на възможностите за реализирана съвместни инвестиции и проекти ще улесни планирането на ремонтните дейности, чиято крайна цел е създаване на ефективни програми за развиване на ключовите компетенции, умения и знания сред децата в предучилищния образователен етап. Така сградите на детските градини с реална амортизация и нужда от подмяна на отделни елементи или цялостна реконструкция може да бъде приоритетизиран.

➤ Въвеждане на електронни системи и услуги в областта на образованието от община Пловдив

В стремежа си да улесни както гражданите на община Пловдив, така и административния персонал на детските и учебните заведения в града, общинската администрация последователно и поетапно въвежда редица електронни системи и услуги в областта на образованието. След въвеждане на електронно централизирано класиране за прием в детските заведения през 2012 година от настоящата 2017 година стартира и електронен прием на децата в първи клас. Тези системи, разработени на базата на съвременни електронни технологии, спестяват време на родителите и на административния персонал и осигуряват прозрачност и равнопоставеност при приема на децата и учениците. Позитивният отзвук сред гражданите за електронния прием в детските заведения потвърждава важността на този приоритет на общината и затова при първата възможност, дадена от нормативните разпоредби, се въвежда тази електронна услуга и за бъдещите първокласници.

От началото на 2017 година е внедрена нова електронна система в общинските детски градини, чрез която се отразяват присъствията и отсъствията на децата в групите, начисляват се автоматично дължимите такси за посещение на детско заведение и се проследяват редица натурални показатели, необходими за административните дейности. Чрез системата, освен оптимизиране на работата на



администрацията, има нововъведения и за родителите. Те получават по електронната поща писма с дължимите суми и сроковете за плащането им и информация за обявените карантини за инфекциозни заболявания в посещаваните от децата им групи. По-бързо се осъществява и плащането на място в детските градини.

Разширяването, надграждането и актуализирането на използваните електронни системи, както и разработването и внедряването на нови модули, остава един от основните приоритети в работата на общинската администрация.

#### 1.3.1.4. ОБРАЗОВАТЕЛНИ РЕЗУЛТАТИ НА ДЕЦАТА В ПРЕДУЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

Към май 2017г. в рамките на националната образователна система на Република България не съществува национална или общинска система, която независимо да проверява образователните резултати, които детските градини постигат със своите възпитаници. Това затруднява измерването на резултатите на отделните детски заведения, като създава предпоставки в училище да отиват деца, които не са подготвени и нямат необходимата училищна готовност, за да се справят с предизвикателствата в I клас.

Една от мерките, предвидени в Националната стратегия за насърчване и повишаване на грамотността (2014 – 2020 г.), е именно осигуряване на инструментариум за диагностика на училищната готовност. Необходимостта от изготвяне на оценката на готовността на детето за училище е предвидена и в Наредба № 5<sup>19</sup>, без да се отбелязват форматът на оценка или критериите, по които работят педагогическите специалисти при създаването ѝ. Община Пловдив може да подкрепи инициатива в тази посока, с което може да осигури и еднакъв индикатор за измерване на резултати от различни проекти, които финансира. При прилагане на единен инструмент за диагностика на училищната готовност в края на образователния етап на предучилищното образование може да бъдат проследени и реалните резултати от приложение на Монтесори педагогиката в детските градини.

#### 1.3.2. УЧИЛИЩНО ОБРАЗОВАНИЕ

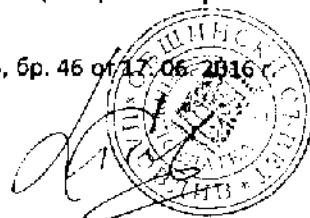
##### 1.3.2.1. БРОЙ, КАПАЦИТЕТ, ОБХВАТ И ДОСТЪП ДО УЧИЛИЩАТА В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

- Брой на учебните заведения в начален, прогимназиален и гимназиален етап на образование в община Пловдив

По данни на община Пловдив към началото на 2017 година в общината има 77 училища, от които 52 общински, 18 държавни и 7 частни. От тях 70 са неспециализирани училища (48 – начални, основни и средни; 8 – профилирани; 14 – професионални гимназии), 5 са специализираните училища (1 спортно училище, 3 училища по изкуствата и 1 духовно) и 2 специални (1 помощно и 1 средно училище за деца с увреден слух).

Броят паралелки, съответно ученици, които учат в тези училища, е динамичен през последните 5 години. Има училища, към които има голям наплив от ученици, и такива, които в отделните години не могат да сформират паралелка въпреки обявения прием. Според данни на НСИ броят паралелки в общообразователните училища остава сравнително стабилен от 2011 г. насам, като 75 % от учениците се обучават именно в общообразователни паралелки. Броят паралелки в специалните училища и професионалните училища за придобиване на I и II ПКС (общо 135 паралелки

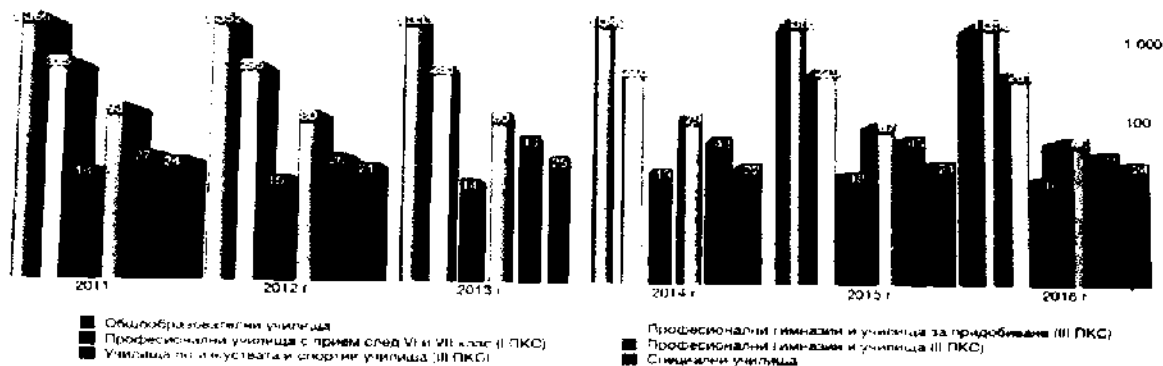
<sup>19</sup>Наредба № 5 от 03. 06. 2016 г. за предучилищното образование, обнародвана в ДВ, бр. 46 от 17. 06. 2016 г.



през 2011 г.) намалява до 86 паралелки през 2016 г., като отбелязва спад с близо 36 %.

Според данните на НСИ силен спад има и в броя паралелки, в които се обучават ученици за придобиване на III ПКС, като броят им намалява с 54 за периода от 2011 до 2016 г. Това е намаление на тези професионални паралелки с близо 17 %. Само паралелките в училищата по изкуствата показват покачване в периода 2013 – 2015 година, но през 2016 отново намаляват с близо 1/3.

**Графика 21.** Брой паралелки в общообразователните, професионалните и профилираните училища и гимназии в община Пловдив – общински, държавни и частни, 2011 – 2016 г.



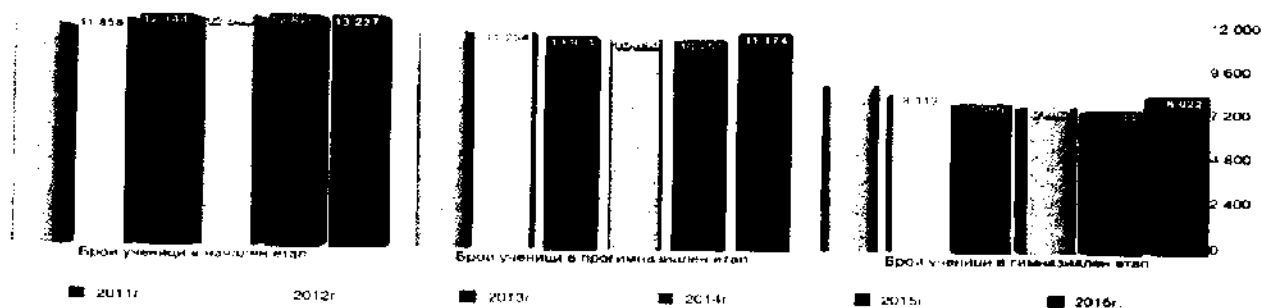
Източник: НСИ, 2011 – 2016 г.

- Брой на учениците в начален, прогимназиален и гимназиален етап на образование в община Пловдив

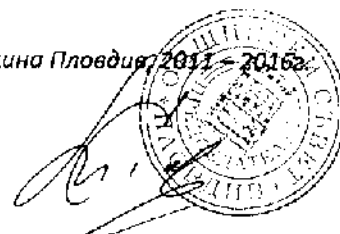
Според данни, предоставени от община Пловдив, общият брой ученици, обучаващи се от I до XII клас в общинските и държавните училища в община Пловдив, възлиза на над 42 140, от които близо 30 800 се обучават в дневна, задочна, комбинирана и индивидуална форма на обучение, а 550 – в самостоятелна форма на обучение. От общия брой ученици, обучавани в община Пловдив, близо 8750 се обучават в държавните училища.

Наблюдава се лек спад на броя на учениците, обучаващи се във всеки следващ етап на образование в общинските училища в Пловдив. Причините за това са комплексни, като включват вътрешна и външна миграция (изселване) на семействата на учениците, както и факта, че в гимназиален етап на образование на територията на град Пловдив съществуват 18 държавни училища, които всяка година обучават около 8000 ученици, част от които – в гимназиален етап на образование.

**Графина 22.** Брой ученици в отделните етапи на образование, обучаващи се в общински училища, 2011 – 2015 г.



Източник: община Пловдив, 2011 – 2016 г.



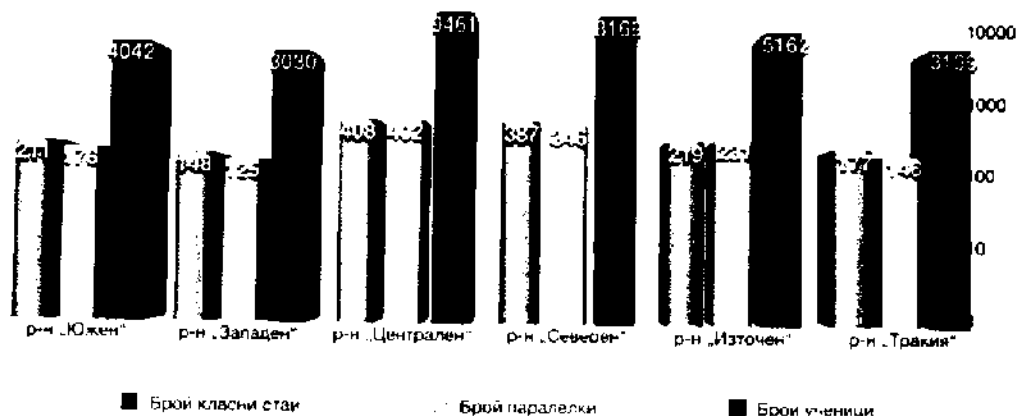
➤ Капацитет в системата на училищното образование в община Пловдив

Капацитетът в системата на училищното образование включва броя ученици, които могат да бъдат обучавани при осигуряване на оптимална учебна среда. Това включва организация на учебния процес за учениците в нормални условия, осигуряване на достатъчно пространство за кабинети по общообразователни и специални/професионални учебни предмети, като учебни зали, лаборатории, кабинети за индивидуална работа с ученици по изкуства и др. В § 4 на Преходните и заключителните разпоредби на Наредба № 10 за организация на дейностите в училищното образование<sup>20</sup> се задава изискването до началото на учебната 2020 – 2021 г. да се създадат необходимите условия за организация на учебния ден преди обяд в сътрудничество с общината. Това означава, че всички училища трябва да преминат на едносменен режим – преди обяд, като преходният период за това е 4 години.

Към началото на 2017 г. в град Пловдив функционират 19 училища – общински и държавни, които работят на двусменен режим. Това се налага поради ограниченото пространство на сградите, които тези училища стопанисват, и големия брой ученици, които се обучават в тези училища. Три двойки училища в община Пловдив споделят 1 сграда, което също налага обучение в 2 смени за учениците.

Неравномерното разпределяне на учениците в отделните учебни заведения може да бъде проследено на графика 23.

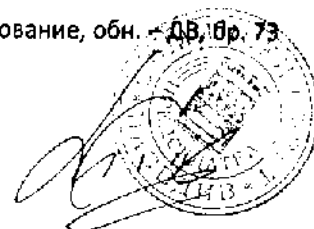
Графика 23. Съотношение брой паралелки/ученици към брой класни стаи в общинските училища в Пловдив, 2015 г.



Източник: община Пловдив, 2015 г.

Данните, предоставени от общината, показват несъразмерно разпределение на материалната база между отделните училища. В Пловдив има училища, които са надхвърлили капацитета си и използват всяко налично помещение, за да организират образователния процес в две смени. В същото време в града има училища, които се помещават в сгради с до 70 % незапълнен капацитет. Поддържането на тези сгради е предизвикателство, защото немалка част от помещенията се

<sup>20</sup>Наредба № 10 от 01. 09. 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование, обн. – ДВ, бр. 73 от 16.09. 2016 г.



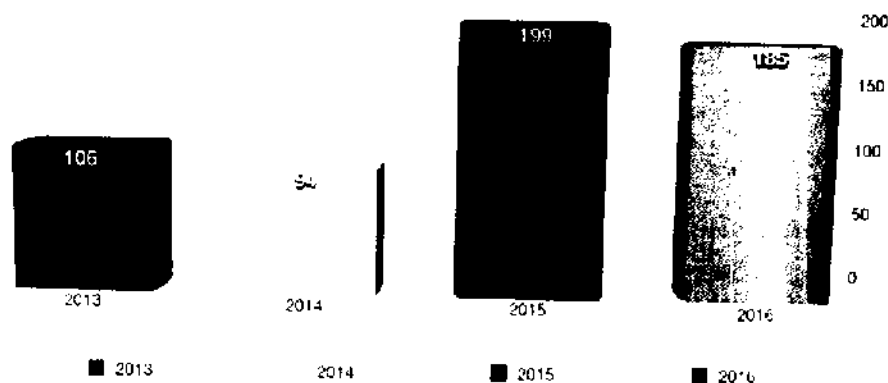
използват, а за да се избегне амортизация, е необходимо да се вложи ресурс, от който към момента не се възползват ученици.

➤ Обхват на училищата в основен и среден етап на образование в община Пловдив

Община Пловдив събира данни за отпадналите от системата на образованието. Основните причини за отпадане са:

- ✓ отсъствия;
- ✓ по болест;
- ✓ социални и семейни причини (в т. ч. „незаконно съжителство“);
- ✓ непродължили обучението си след завършена степен на основно образование;
- ✓ напуснали училище с удостоверение за преместване, но незаписани в друго училище (непотвърдени).

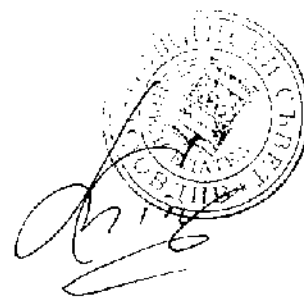
Графика 24. Брой отпаднали ученици от системата на средно образование (I – XII клас), 2013 – 2016 г.



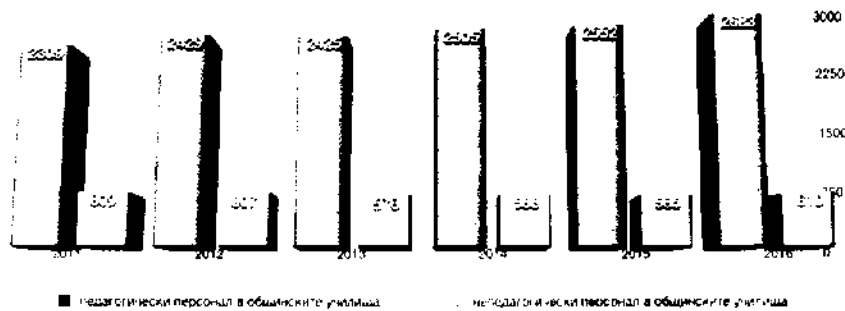
Източник: община Пловдив, 2013 – 2016 г.

1.3.2.2. ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ В ОБЩООБРАЗОВАТЕЛНИТЕ УЧИЛИЩА В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

Броят на педагогическите специалисти, работещи в общинските училища в град Пловдив през 2016 г., е 2683 преподаватели. През годините педагозите, наети в общинските училища, увеличават своя брой, като за периода 2011 – 2016 г. са се увеличили с 374 човека, или с близо 16 %. Това увеличение се дължи на въвеждане на целодневна организация на учебния ден и по-дългия престой на учениците в училище, което налага наемането на повече педагогически специалисти, които работят с учениците.



Графика 25. Брой педагогически и непедагогически специалисти в общинските училища в град Пловдив, 2011 – 2016 г.



Източник: община Пловдив, 2011 – 2016 г.

➤ Възрастов профил на преподавателите в училищата на територията на община Пловдив

Възrastовата структура на педагогическите специалисти в системата на училищното образование показва, че средната възраст на учителите е 47 години, като 43 % от всички учителите в системата са на възраст над 50 години. Забелязва се тенденция на покачване на броя учители във възрастната група от 60 години нагоре, както и леко покачване на броя учители във възрастната група до 29 години. При запазване на тези тенденции се очертава пенсиониране на над 40 % от практикуващите учители през следващите 15 години. Това налага вземането на мерки за привличане на повече млади специалисти, които да влязат в системата, за да я обезпечат като кадри.

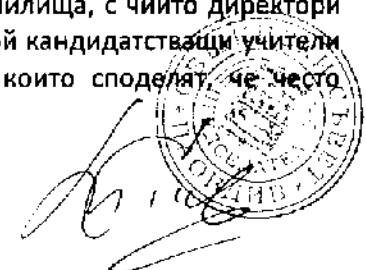
Графика 26. Възрастова структура на педагогическите специалисти в училищата в община Пловдив, 2011 – 2016 г.



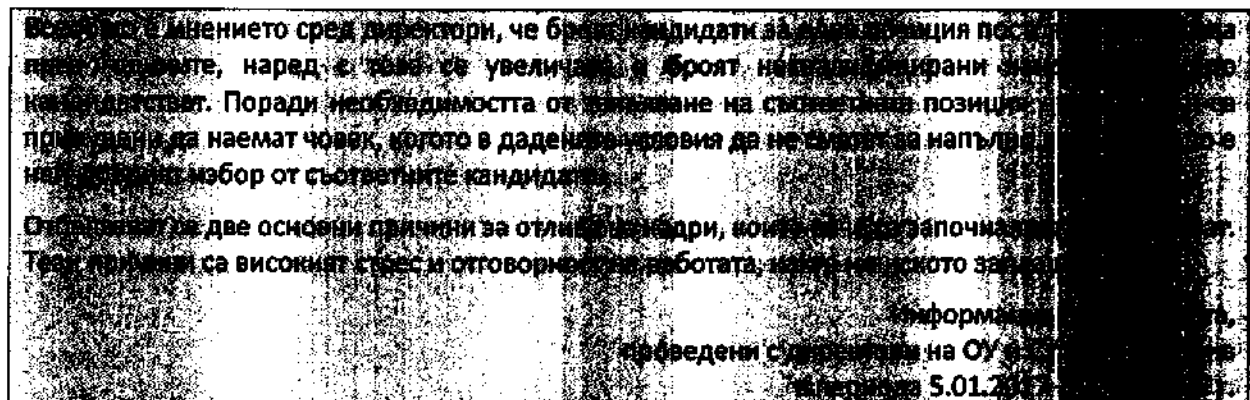
Източник: НСИ, 2011 – 2016 г.

➤ Намиране на подходящи учители при напускане или пенсиониране на кадри

Въпросът за намирането на педагогически кадри се усеща във всички училища, с чиито директори бяха проведени интервюта. Има тенденция за намаляване на общия брой кандидатстващи учители за една отворена позиция в училище. Не бяха малко директорите, които споделят, че често



явяващите се кандидати имат все по-незадоволителен профил и че за обявените учителски места често кандидатстват хора, които нямат нужната квалификация.



➤ Квалификация на педагогическите специалисти в училище

Нормативната уредба определя ясно критериите, на които трябва да отговарят лицата, които заемат педагогически длъжности в училище. Задължително условие за започване на работа като учител в училище е притежаването на професионална квалификация, която има педагогически профил. Изключения се допускат само ако назначеното лице без педагогическа квалификация получи такава в рамките на 2 години от началото на работата си в училище.

Наредба № 12<sup>21</sup> очертава ясно и необходимостта от допълнителна квалификация на педагогическите специалисти. Педагогическите специалисти са задължени да се обучават във висши учебни заведения или акредитирани организации за придобиване на допълнителна квалификация, която продължава най-малко 48 учебни часа в рамките на 1 атестационен период.

В рамките на тези курсове се представят разнообразни възможности за квалификация, като училищата се възползват от тях според нуждите, които са идентифицирали. До момента на влизане на Закона за преудчищното и училищното образование в сила нямаше механизъм, който да регулира качеството на така провежданите обучения. Заложените в ЗПУО изисквания предполагат подобряване на това положение, но ефектът от това може да бъде наблюдаван едва след реалното приложение на новите изисквания.

По време на интервютата стана ясно, че измерването на ефективността на обученията, които посещават учителите, не е фокус на училищата, които боравят по-скоро с количествени, отколкото с качествени критерии. На въпросите, свързани с квалификационните курсове на педагозите, директорите даваха повече данни и статистика колко хора са били обучени, като повечето от тях споделиха, че реално не проследяват ефекта от тези курсове върху работата на учителите. За съжаление, новият закон в системата на образованието не въвежда механизъм за отчитане на реалната ефективност на квалификационните курсове, които педагогическите специалисти посещават, и отражението на тези курсове върху работата с учениците и техните резултати. Подобен механизъм би бил от изключителна полза – подход, използван в няколко от най-успешните образователни системи в глобален мащаб.

<sup>21</sup>Наредба № 12 от 01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, обн. – ДВ, бр. 75 от 27.09.2016 г., в сила от 27.09.2016 г.



➤ Проект „Иновативни училища“ на община Пловдив

Община Пловдив инвестира целенасочено в квалификация на педагогическите специалисти по проект „Иновативни училища“, стартирал през 2015 г. В проекта към момента са включени 11 училища, като основните дейности са свързани с:

- ✓ обмяна на добри практики и опит и обучение на педагогическите специалисти за организиране на учебния процес по нов и иновативен начин;
- ✓ ежедневно въвеждане на иновативни моменти в обучението;
- ✓ мониторинг и наставничество на учителите;
- ✓ получаване на обратна връзка за постигнатите резултати.

Проектът се реализира в партньорство с фондация „Световен образователен форум България“. Тази квалификация се предоставя в допълнение към текущите квалификационни планове на съответните училища и обучения, организирани от РУО – Пловдив. Целите на проекта са изрично посочени в програмата на общината, както и индикатори за измерване на тези цели. За реалното проследяване на резултатите от проекта е необходимо да се дадат ясни и конкретни дефиниции на понятия като „иновативен метод“, „иновативна практика“ и „удовлетвореност“, както и да бъдат отчетени настоящите нива на всеки от ползваните критерии.

➤ Обмяна на добри практики между педагогическите специалисти на общинско ниво

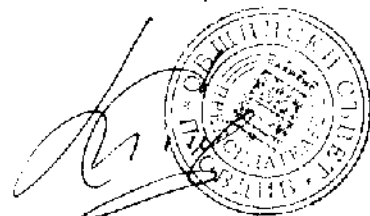
При разговори с директори на училища в община Пловдив стана ясно, че съществуващите структури за обмяна на добри практики при управление на училища и при провеждане на образователния процес са ограничени. За споделяне на добри педагогически практики между учители от различни училища се грижат експертите от Регионалното управление на образованието, които организират открити уроци и представления. За споделяне на добри педагогически практики допринасят съвместните семинари, организирани от РУО – Пловдив, в сътрудничество с изявени преподаватели в различни училища.

На интернет страницата на РУО – Пловдив, може да се видят откритите практики и обучения, които местната структура на МОН подкрепя и/или реализира, като те са с по-скоро ограничен достъп поради спецификата на провеждането им – на място в училище, където може да дойдат ограничен брой педагози, които да участват в предлаганата форма за обмяна на добри практики и опит.

Фокус на РУО – Пловдив, са по-скоро педагогическите практики и споделянето на опит между учители, отколкото споделяне на управленски и организационен опит от директорите на образователните институции.

### 1.3.2.3. МАТЕРИАЛНА И ТЕХНИЧЕСКА БАЗА НА ОБЩООБРАЗОВАТЕЛНИТЕ УЧИЛИЩА В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

Общо 9 училища на територията на община Пловдив разполагат с 2 сгради, 8 от тях са общински и 1 – държавно. Една от професионалните гимназии – държавна собственост, стопанисва 3 сгради. Сградният фонд на училищата в община Пловдив е разнообразен от гледна точка на поддръжка и ремонти. По-голяма част от сградите са строени преди повече от 30 години. Цялостно санирани са 12 сгради на училища с направена топлоизолация на външни стени, подменена дограма, хидро- и топлоизолация на покрива. Прави впечатление, че част от списъка на изцяло санираните общински училища са именно онези, чиито ученици показват най-слаби резултати при НВО и ДЗИ. Наред с това в списъка присъстват и училища, които традиционно показват силни резултати на външните оценявания. Това показва стремеж на община Пловдив да подпомага развиването на материалната среда във всички общински училища.



Седемдесет и седемте училища на територията на община Пловдив разполагат с 80 физкултурни салона, които са разпределени непропорционално. В някои от училищата функционират 2 физкултурни салона, а в 7 от училищата липсват подобни съоръжения, като тези училища са принудени да използват пригодени за целта класни стаи или спортните площадки, с които разполагат, когато времето позволява използването им. Общият брой спортни площадки в училищата в община Пловдив надхвърля 180. Три от училищата не разполагат със спортна площадка, като според изброените списъци, предоставени от общината, тези училища разполагат с физкултурен салон.

➤ Проект „Дигитализация на учебния процес“

В общинската образователна програма 2017 – 2019 община Пловдив предвижда въвеждането на облачни платформи G-Suite (Google приложения в образованието) и Office 365 в училищата чрез проекта „Дигитализация на учебния процес“ в съответствие с националните споразумения, разработени от МОН за дигитализация на учебния процес. Целта на програмата е „Въвеждане на информационни и комуникационни технологии в системата на училищното образование и целенасоченото им ефективно използване от учителите и учениците с оглед повишаване на мотивацията за учене и за активно участие на учениците в образователния процес, респективно повишаване на качеството на образованието“. За тригодишния период на действие на програмата са предвидени 90 000 лв. В програмата са заложили следните цели: въвеждане на информационни и комуникационни технологии в системата на училищното образование; целенасочено и ефективно използване на ИКТ от учителите и учениците.

През 2016 година общината подкрепя няколко училища, които пилотно внедряват приложенията на съвременните облачни технологии – G-suite (Google Apps) – приложения на Google за образованието и Microsoft Office 365. За това Общината получа награда от Фондация за реформа в местното самоуправление в тематична област „Нови технологии и решения в управлението“ по Програмата за добри практики в местното самоуправление в България 2016/2017, която се реализира с подкрепата на Съвета на Европа.

1.3.2.4. ОБРАЗОВАТЕЛНИ РЕЗУЛТАТИ НА УЧЕНИЦИТЕ В ОБЩООБРАЗОВАТЕЛНИТЕ УЧИЛИЩА В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

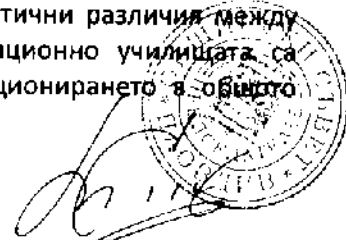
➤ Образователни резултати на учениците в основен етап на училищно образование

Образователните резултати в края на основното образование могат да бъдат проследени според успеха на учениците, отбелязан от преподаващите им учители в дневника и другата училищна документация. На национално ниво образователните резултати се мерят с Национално външно оценяване (НВО) след VII клас, което е задължително за всички ученици. От 2017 година НВО след VII клас ще проверява образователните резултати при придобиване на основно образование.

В Пловдив, както и в цялата страна, не се използва единен инструмент за измерване на степен на усвояване на умения и компетентности, нито творчески изяви на учениците в основен етап на образование. Ето какво показва статистиката за степента на усвояване на учебния материал по български и математика.

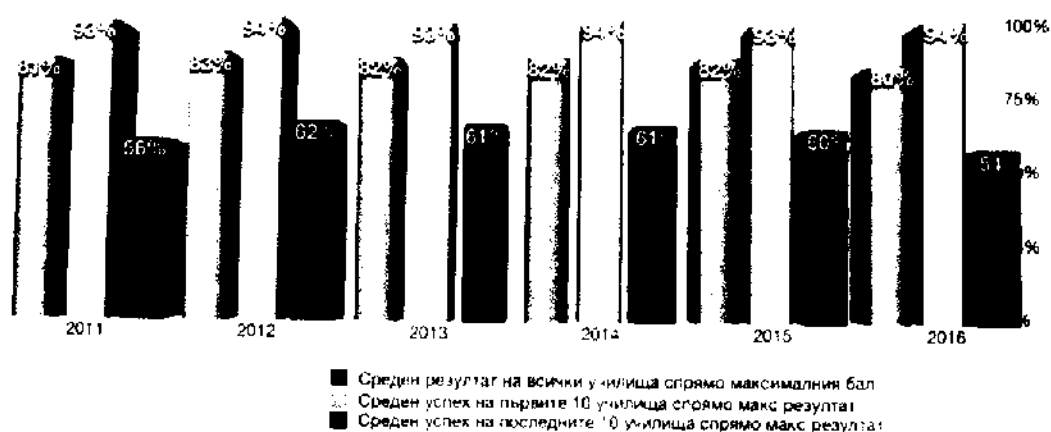
➤ Образователни резултати на учениците от I до IV клас

Образователните резултати на учениците в края на начален етап от основното образование, измерени с Националното външно оценяване след IV клас, показват драстични различия между подготовката на учениците според училището, което посещават. Традиционно училищата са позиционирани в една и съща част на класирането. Промяната в позиционирането в общото



класиране с резултати от НВО – IV клас, в различните години за повечето училища на територията на община Пловдив е незначителна. Това показва силната зависимост между образователната среда, която предоставя училището, и учебните постижения на учениците, измерени с единен инструмент. Разликата между постиженията на учениците, които се представят най-добре на външни оценявания, и учениците, които постигат най-ниски резултати, е показателна за различната среда, в която учат тези ученици. Измерена в проценти, разликата между постиженията на учениците от училищата в началото и в края на класацията е сериозна – в рамките на 35 – 40%. Това различие в постиженията показва доколко образователната система предоставя качествено образование за учениците от всички училища на територията на община Пловдив.

**Графика 27.** Образователни резултати, представени като процент спрямо максималния възможен бал на НВО – IV клас. Представяне на училищата в класацията за община Пловдив, 2011 – 2016 г.



Източник: МОН, 2011 – 2016 г.

➤ Образователни резултати на учениците спрямо НВО – VII клас

Образователните резултати на учениците на Национално външно оценяване – VII клас, показват същите основни тенденции, както и резултатите на учениците след IV клас. В рамките на периода от 2011 до 2016 г. е видно, че едни и същи училища заемат съответно близки места в класиранията на училищата спрямо резултатите от НВО за VII клас. Различията в постиженията на учениците от традиционно най-добре представящите се училища и учениците от училищата, които традиционно постигат най-ниски резултати на външни оценявания, е в размер на средно около 40 %. В този смисъл, разликата в постиженията на учениците от различните групи училища не намалява в рамките на прогимназиалното им обучение.

Прави впечатление фактът, че средните резултати на изпитите от НВО след VII клас са с близо 25 % по-ниски спрямо резултатите на най-добре представящите се училища в община Пловдив: сигнал за устойчива и значителна нежелана разлика между образователните постижения. Забелязва се тенденция на намаляване на резултатите, като процент от максималния постижим бал спрямо НВО след IV клас. Това общо намаляване на резултатите на учениците на НВО – IV клас, спрямо НВО – VII клас, може да се дължи на редица фактори, често действащи комплексно. Част от тези фактори са: изследване знанията по нови предмети, увеличаване на обема на учебния материал, който НВО покрива; задаване на повече задачи, които предполагат мислене от по-висок порядък, както и различната възраст на учениците – към момента на провеждане на НВО след VII клас.



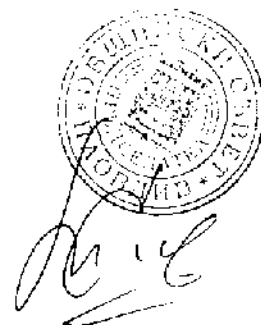
**Графика 28.** Образователни резултати, представени като процент спрямо максималния възможен бал на HBO – VII клас. Представяне на училищата в класацията за община Пловдив, 2011 – 2016 г.



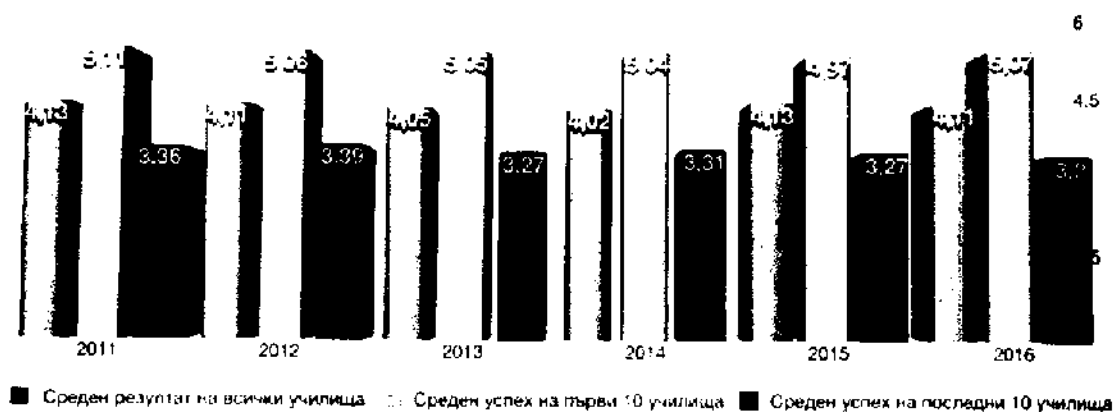
Източник: МОН, 2011 – 2016 г.

➤ Образователни резултати на учениците от IX до XII клас

Резултатите от държавните зрелостни изпити от 2011 до 2016 година са представени на графика 28. По данни на МОН резултатите обхващат 100% от зрелостниците, които са се явили на двете матури за съответната година – задължителната матура по български език и литература и втората матура, която покрива предмет по избор на зрелостника. С изключение на незначителен спад на средните резултати през 2013 – 2014 година се вижда, че постиженията запазват почти идентични стойности, вариращи около „Добър“ 4.09. Основен извод, представен от резултатите, е задълбочаващата се разлика между най-добре представящите се училища и тези с най-ниски резултати. Тази тенденция за увеличаваща се разлика в постиженията, видима от предните две национални оценявания, се запазва въпреки съществена промяна в изледваните училища. Това показва, че образователните институции в гимназиален етап не могат да наваксат пропуските и съответно да сблизят резултатите на най-добре и най-лошо представящите се ученици. Допълнително, ако тези тенденции за образователни резултати се запазят и във висшите училища, това би ограничило кръга на възможни специалности за следване на съответните ученици. От профила на икономиката в община Пловдив се вижда, че в следващите години ще се търсят специалисти, които допринасят за по-добра производителност, съответно, ще се търсят специалисти от съответните специалности във ВУЗ, които обикновено изискват по-висок входен бал.



Графика 29. Образователни резултати на учениците ДЗИ – XII клас. Представяне на училищата в класацията за община Пловдив, 2011 – 2016 г.



Източник: МОН, 2011 – 2016

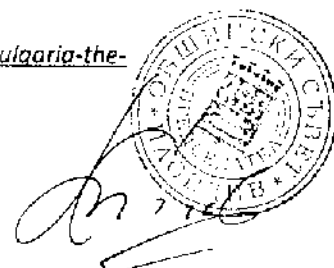
➤ Измерване на умения на учениците в община Пловдив

Образователната система има за задача да подготви учениците за справяне с житейските трудности и намиране на подходящо място на пазара на труда. За постигане на тези цели съвременните образователни програми все по-често засягат не само необходимото ниво на знания, които учениците следва да усвоят по време на своето обучение, но и уменията и нагласите, които са им необходими в житейски и професионален план.

Изследване на Световната банка<sup>22</sup>, проведено през 2015 година за България, разкрива връзката между когнитивните и социално-емоционалните умения на индивидите и резултатите, които тези индивиди постигат, работейки на пазара на труда. Изследването поставя под въпрос зависимостта между степента на образование и степента на овладяване на ключови умения, които са необходими за успешно представяне на пазара на труда. Често в училище и в университета не се работи целенасочено за изграждане на умения, което прави невъзможна корелацията между дипломата, придобита за усвояване на знания, и степента на овладяване на конкретни умения.

Международното изследване PISA, провеждано от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, оценява функционалната грамотност на учениците в 72 страни по света, сред които е и България. Изследването е представително за България, но не и за отделните региони. Въпреки това е възможно да се направи допускането, че резултатите от PISA могат да бъдат приложени със сравнително голяма точност за Пловдив и региона. Една от причините за това допускане е, че пловдивските ученици показват средни за големите градове в страната резултати на националните външни оценявания и матури. Другите фактори, като брой училища, достъп до образователни институции и образователна инфраструктура, в Пловдив са съизмерими с другите големи градове в България.

<sup>22</sup>The World Bank, "Skills for work in Bulgaria : the relationship between cognitive and socioemotional skills and labor market outcomes", As of December, 13, 2016. <http://documents.worldbank.org/curated/en/508441467991943114/Skills-for-work-in-Bulgaria-the-relationship-between-cognitive-and-socioemotional-skills-and-labor-market-outcomes>



Ключов елемент в PISA е разбирането, че компетентностите, които младите хора формират в училището, се отразяват върху способността им да продължат обучението си и да се интегрират успешно в обществото. Една от важните специфики на програмата е, че оценяваните знания и умения имат междупредметен характер. Целта на PISA е да определи доколко учениците могат да използват знанията и уменията си в реални ситуации, свързани с техния живот.

Резултатите от PISA 2015 показват, че близо 40 % от българските ученици са функционално неграмотни, т.е. не могат да осмислят информацията и да решават практически проблеми. Делът на българските ученици с най-високи постижения остава пренебрежимо малък в сравнение с дела на учениците в държавите от ОИСР. В същото време, процентът на българските ученици под критичния праг на постижения е тревожно голям и е почти два пъти по-висок от съответния дял на учениците от държавите в ОИСР.

- Профил на училищата според позицията им в таблицата от Национално външно оценяване след IV и VII клас и ДЗИ след XII клас в община Пловдив

Наблюдава се устойчива тенденция учениците от едни и същи училища да показват сходни резултати на външното оценяване през различните години. Това помага да се направи „профил“ на всяко училище, като условно можем да разделим училищата на 3 групи.

- 1) Група на училищата, чиито ученици се представят добре на външни оценявания и традиционно са в горната част на таблицата с резултатите от НВО за град Пловдив.
- 2) Група на училищата, които традиционно са позиционирани в средата на таблицата с резултати от НВО за града.
- 3) Група на училищата, чиито ученици традиционно постигат ниски резултати на Национално външно оценяване и са позиционирани в дъното на таблицата по този показател.

Контекстът, в който действа всяко училище, е различен и до голяма степен предопределя силните, слабите страни, възможностите и заплахите пред конкретното училище. За целта на настоящия анализ използваме условното разделяне на училищата на гореспоменатите 3 групи, за да изследваме в детайли контекста и предизвикателствата, с които се сблъскват педагозите в тези училища, за осигуряване на достъп до качествено образование на децата, с които работят.

А. Училища с традиционно високи резултати на учениците на Национално външно оценяване след IV и VII клас: Обобщен профил

Сравнително големите училища нямат затруднения със запълването на паралелки, имат прием, който е оптимален за използването на материалната база, която стопанисват. Това са именно училищата, които са най-малко засегнати от демографските тенденции в град Пловдив. Те са предпочитани от ученици и родители и като общо правило са спечелили доверието на родителите.

Основен въпрос при тези училища често е намирането на допълнително пространство, в което да осъществяват учебни и извънкласни занятия. Поради високия интерес към училищата и пълните паралелки те преизпълняват капацитета на материалната база, която ползват, и осъществяват учебния процес на две смени.

За някои от училищата в тази група общината предоставя допълнителни сгради на училища наблизо след закриване или сливане с училищата, които са стопанисвали тези сгради до момента. Преобразуването на учебни заведения по този начин води до предоставяне на допълнителни сгради за ползване от ръководствата на училищата, в които класните стаи отдавна са малко поради голям прием и очевидно доверие от страна на родителите. От другата страна, учениците, които посещават



училища с незапълнен капацитет, получават възможност да учат в среда, управлявана от училищни екипи, доказали своята ефективност.

Този конкретен пример демонстрира една от положителните инициативи на общината за оптимизация на сградния фонд и материалната обезпеченост на училищата. Това позволява сградите на училища да се стопанисват от училищни екипи, които вече са доказали, че могат да печелят доверието на ученици и родители и постигат добри образователни резултати, измерени чрез НВО и ДЗИ. Ще бъдат необходими още действия, за да може да се реши проблемът с организация на учебния процес в една смяна – изискване, което се предвижда да влезе в сила през учебната 2020 – 2021 година.

#### Б. Училища с резултати на учениците традиционно в средата на таблицата от НВО след IV и VII клас

Това са училища, които са разнородни в своите характеристики – разположени са в различни райони на община Пловдив, сред тях има училища с повече или по-малко ученици, предлагат образование в различни профили, вкл. някои от тях предлагат и професионална квалификация за придобиване на I, II, III ПКС. Разноликият облик, който имат тези училища, прави много трудни обобщенията за предизвикателствата, пред които се изправят.

В тази група – средата на таблицата с резултати за община Пловдив от НВО и ДЗИ, се намират училища, които срещат стандартните за системата предизвикателства: често при тях стои въпросът за привличане на ученици, с които да бъдат запълнени обявените бройки в план-приема. Част от училищата в тази група усещат най-силно демографските тенденции и намаляването на броя ученици през годините.

В рамките на интервютата и фокус-групите, които бяха проведени с директори на училища, които се намират в средата на таблицата, излязоха няколко основни въпроса, които тези директори повдигат. Въпросът за регулиране на приема, т.е. намаляване на броя ученици, които се приемат в определени училища, което би насочило тези ученици към другите, т.е. към тези, които постигат резултати в средата на таблицата.

Директорите тези представителствани директори на училища относно „оптимизирането“ на училища в гимназиален етап: 1) регулиране на приема с цел броя ученици в системата и пропорционалност на пределянето на ученици според материалната база на училищата; 2) закриване на паралелки в средния етап на училищата, които трудно образуват паралелки в някои областни училища.

При това е предложен вариант част от училищата, които са с незапълнен капацитет напълно да се закриват, като по този начин ще се даде възможност училищата да бъдат основно за средните непостигнати училища в града. При това е предложен вариант за закриване на някои паралелки в гимназиален етап в някои квартали, които да насочат ученици към ключови училища във всички райони.

Следва интервюираните директори тази мярка биха дали по-голям и ясен отговор за средните училища.

Информацията е предоставена на ОУ в Пловдив на 5.01.2021 г.



Друг често засяган въпрос при разговорите с директори на училища в тази група е свързан с намиране на квалифицирани преподавателски кадри. Цитати в тази посока бяха дадени по-горе при разглеждане на въпроса за ресурсите в системата на училищното образование.

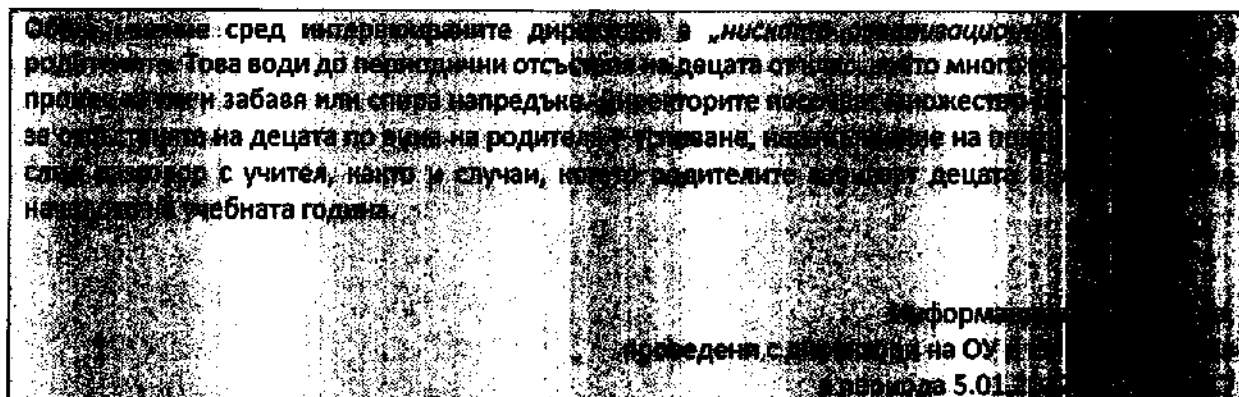
В. Училища с резултати на учениците традиционно в дъното на таблицата от Национално външно оценяване след IV и VII клас.

Групата от последните училища, които традиционно се намират в дъното на таблицата с резултати от НВО за град Пловдив, включва училища, където образование получават деца, за които българският език не е майчин език.

Контекстът, в който работят тези училища, е специфичен, защото се обуславя от особеностите на средата, в която функционират. Основните предизвикателства там са свързани с ангажираността на родителите и осигуряването на присъствие на децата в училище; владенето на български език от учениците на ниво, което позволява нормален учебен процес, и навременно усвояване на знанията, заложили в държавните образователни стандарти.

Ангажираността на родителите при ученици, чийто майчин език е различен от българския, се обуславя най-вече от социално-икономическите условия, в които живеят тези ученици. Според изследване на Световната банка „Децата от ромски произход се сблъскват не само с бариери, свързани с етническия им произход, като дискриминация, но и с предаването на ниските образователни резултати между поколенията. Родители с ниска степен на образование имат ниски доходи, което се отразява върху образованието на техните деца<sup>23</sup>“.

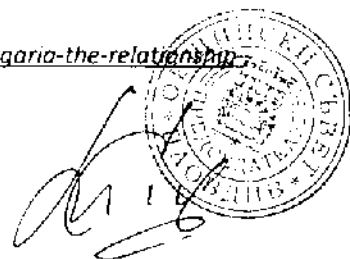
Ангажирането на тези родители към образованието на децата им е сложен процес, в който често са намесени педагогическите специалисти от училище, както и редица институции, включително социални служби, отдел „Закрила на детето“, местната комисия за борба срещу противообществените прояви на малолетните и непълнолетните и др.



Синхронът между отделните институции е от изключителна важност, за да бъдат обхванати голяма част от децата, чийто майчин език не е български и които са в риск от отпадане от образователната система или са уязвими. Всички директори на училища с преобладаващ брой ученици, които не говорят български език като майчин, споделиха, че един от основните проблеми за посещение на

<sup>23</sup>World Bank, "Skills for work in Bulgaria: the relationship between cognitive and socioemotional skills and labor market outcomes", as of December, 13, 2016, p:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/508441467991943114/Skills-for-work-in-Bulgaria-the-relationship-between-cognitive-and-socioemotional-skills-and-labor-market-outcomes>



училище от тези деца се явяват пътуванията на родителите в чужбина и отписването на учениците от училище, без да има възможност да бъде проследено образователното развитие на детето след това.

Това е един от проблемите, които са видни за всички директори, работещи в община Пловдив. Това е проблем, различен от българския. Всеобщо мнение на директорите е необходимо да се предприемат мерки, които да позволят на родителите да си уведомяват, а училищата да са наясно с местонахождението на децата в момента липсва. В някои училища около 17% от учениците са от чужбина. В някои училища е определен период на годината за пътуване в чужбина. В община Пловдив администрацията няма информация за принасянето на съответните данни за годината и времеви ресурс, за да могат да бъдат съответстват в случаите, когато родителите издирват роднини, за да могат да имат поне минимално контакт с детето. В община Пловдив при завръщане на детето образователният процес трябва да започне от началото.

Информацията е предоставена от директорите на училищата в периода 5.01.2017 г.

Овладеяването на българския език се оказва ключов проблем, който е виден както от статистическите данни, така и от разговорите с директори на училища, в които преобладаващият брой ученици говорят майчин език, различен от българския.

Общоприетото мнение, че речниковият запас по български език е недостатъчен, особено при децата, които не са български. Това е голям проблем, особено от гледна точка на родителите за ученици, за които се предвижда, че няма да могат да бъдат обучавани в българските училища. Придобиването на българския език води до физическо и психическо изтощение на децата.

Информацията е предоставена от директорите на училищата в периода 5.01.2017 г.

#### 1.3.2.5. ОБРАЗОВАТЕЛНИ ПОЛИТИКИ ЗА ПОДКРЕПА НА ТАЛАНТЛИВИ ДЕЦА В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

Община Пловдив подкрепя инициативи, свързани с развитие на творческите заложби на децата. През 2016 г. Общинският съвет в общината е приел Правилник за финансово подпомагане на деца с изявени дарби. Правилникът е ориентиран към изплащане на годишни еднократни стипендии за ученици с изявени дарби, които не могат да надвишават 500 лв. за календарна година, дадени еднократно на талантливи деца в областта на спорта, науката или изкуствата.

В същото време в системата на образованието се отчита нужда от допълнително подпомагане на деца и ученици, които се явяват на разнообразни конкурси, фестивали и форуми в областта на културата, изкуството, науката и спорта. Намирането на спонсори за подобни пътувания зад граница на даровити деца към момента е оставено в ръцете на инициативни училищни ръководства и отделни родители.

Според директор на училище с профил „Изкуства“ е необходимо да се разшири дейността на Центъра за подкрепа на личностното развитие – ОДК – Пловдив, който се занимава с подпомагане на деца, тъй като той не може да задоволи интересите на всички деца с изявени дарби. В допълнение към възможностите за допълнителна работа в различните насоки на подпомагане на децата с изявени дарби, където учениците да представят талантите си.

Информацията е предоставена от директорите на училищата в периода 5.01.2017 г.



- Възможности за ранно кариерно ориентиране на учениците и избор на подходящ профил – общообразователен, профилиран или професионален в гимназиален етап

Един от важните фактори за постигане на високи образователни резултати, които впоследствие се трансформират в работни умения, е ранното кариерно ориентиране. Към момента възможностите за кариерно ориентиране на учениците в основен етап на образование са сравнително ограничени както в национален мащаб, така и с образователните институции. От информация, получена от директори на средни училища, става ясно, че популяризирането на паралелки в различни професионални и профилирани гимназии е силно затруднено в средните училища. Средните училища и гимназиите се борят за привличане на учениците след завършено основно образование. Състезателният елемент за привличане на ученици между средните училищата и гимназиите след завършено основно образование ограничава достъпа до информация на учениците в първите образователни етапи. Това се случва, като се ограничава представянето на възможностите, които откриват профилираните и професионалните гимназии и средните училища пред кандидатстващите след VII и VIII клас ученици.

Конкретни мерки за популяризиране на училището са медийни кампании, реклами, инициативи на учениците. Директорите спонсорват и за лобиране сред учителите, които да „рекламират“ съответните паралелки и възможности за кандидатстване. Причината за този подход е конкуренцията за ученици сред средните училища и гимназиите на представители от едно средно училище в друго.

Информацията е получена от интервюта, проведени с директор на средно училище в периода 5.01.2017 г. до 12.01.2017 г.

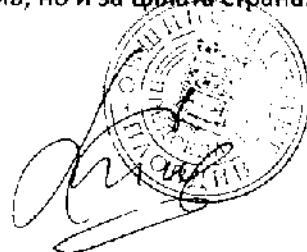
### 1.3.3. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ

#### 1.3.3.1. Брой, КАПАЦИТЕТ, ОБХВАТ И ДОСТЪП НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ГИМНАЗИИ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

- Брой лица, обучаващи се за придобиване на професионално образование в Пловдив

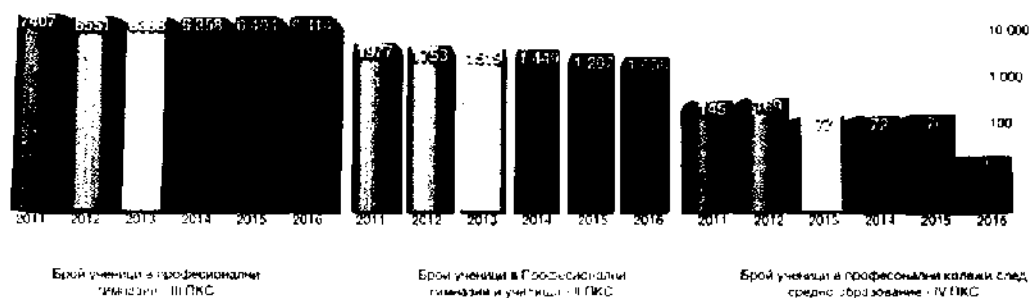
Професионалните гимназии в град Пловдив са 14 на брой. Две от тях са общински, 1 – частна, и 11 – държавни. Професионално образование може да бъде получено и в някои от профилираните училища в града, които имат паралелки за придобиване на I, II и III професионално-квалификационна степен.

Общият брой ученици, обучаващи се в професионални паралелки за получаване на III ПКС в професионалните гимназии, намалява с около 1000 ученици от 2011 до 2016 г. По-драстична е промяната в броя ученици, които придобиват професионално образование IV ПКС в професионални колежи след средно образование. Техният брой за 2011 г. по данни на НСИ е 12, което е намаляване със 133 човека за 5 години. Общият спад на обучаващите се за придобиване на професионална степен е близо 20 % спрямо 2011 г. Тенденцията за привличане на все по-малко ученици за обучение за придобиване на професионална квалификация е валидна не само за Пловдив, но и за цялата страна.



По данни, представени в горепосоченото изследване на Института за пазарна икономика<sup>24</sup>, за периода от 2000 до 2015 обучаващите се в професионални училища намаляват с над една четвърт (26%).

Графика 30. Брой обучаващи се ученици за придобиване на професионално образование в община Пловдив, 2011 – 2016 г.



Източник, НСИ 2011 – 2016 г.

➤ Капацитет на училищата, предлагащи професионално образование в Пловдив

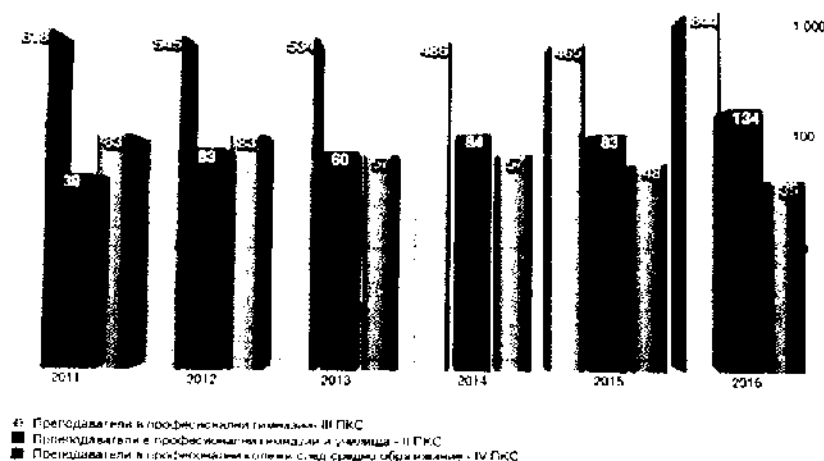
Профилът на професионалните училища в община Пловдив е разнолик – част от училищата, които дават професионална квалификация предимно в сферата на средния и висшия мениджмънт, имат добра репутация и запълват обявените места за прием. По-голямата част от професионалните гимназии изпитват сериозни затруднения с привличането на ученици. Те работят с малко на брой паралелки, като всяка година стои въпросът дали ще успеят да запълнят обявените за прием места. В тези случаи професионалните училища не използват целия капацитет на сградния фонд, с който разполагат. Пример в това отношение са: ПГ по машиностроене, ПГВАД „Христо Ботев“ и др.

В синхрон с намаляващия брой ученици в системата на професионалното образование броят на преподавателите също намалява през последните години. Изключение от тази тенденция се забелязва през 2016 г., когато броят на преподавателите в професионални гимназии, които обучават ученици и възрастни за придобиване на III ПКС, нараства почти двойно спрямо предходната година и от общо 405 през 2015 г. през 2016 година преподавателите са 844. Увеличение на броя преподаватели се наблюдава и при училищата по изкуства и спортното училище, където преподавателите от 209 през 2015 г. стават 281 през 2016 г., както и при училищата, които обучават ученици за придобиване на II ПКС – съответно от 83 на 134.

<sup>24</sup>Институт за пазарна икономика, „Професионално образование и заетост. Предимства, слабости, възможности и опасности“, септември 2015 г.



Графика 31. Брой преподаватели в професионалните училища в община Пловдив, 2011 – 2016 г.



Източник: НСИ 2011 – 2016 г.

Причини за намаляване на броя на лицата, обучаващи се за придобиване на професионалноквалификационна степен в община Пловдив

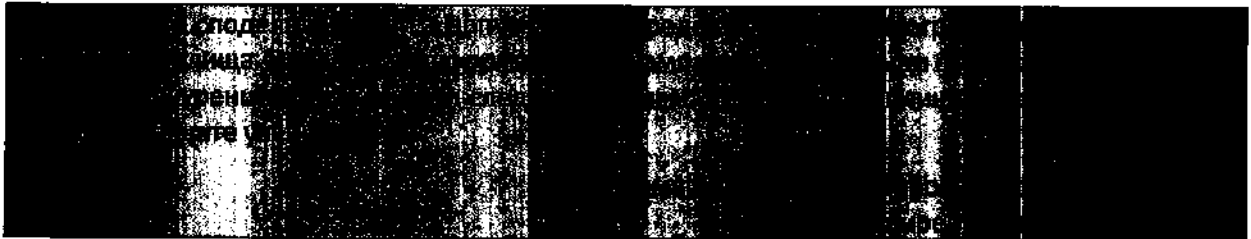
Причините, които анализаторите от Института за пазарна икономика посочват за намаляване на броя обучаващи се за придобиване на професионална квалификация, са комплексни. От една страна, намалението в броя на средните специалисти е продиктувано от влошената демографска ситуация. От друга страна, качеството на образованието в много професионални училища е на по-ниско ниво, отколкото в общообразователни и профилирани учебни заведения.

Друга ключова причина, която докладът на ИПИ посочва за намаляващия брой обучаващи се в професионални направления, е свързана с влошения престиж на професионалното образование. Неслучайно едно от ключовите предизвикателства пред професионалното образование и обучение, посочени в Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България през 2015 – 2020 година, е именно „Повишаване привлекателността на професионалното образование и обучение“. Оказва се, че често в съзнанието на родителите професионалното образование се свързва с непознаване на възможностите за професионална реализация, както и с непрестижен и нископлатен труд, влошени условия за работа и т.н.

Подобно мнение се споделя от редица директори на професионални гимназии, които са единодушни в усещането си за „западане на престижа“ на професионалното образование сред родителите и учениците.



Наред с тези тенденции се забелязва и споделеното от директори на професионални гимназии затруднение да представят актуалните възможности за професионална реализация пред по-малките ученици и родителите. Масовите рекламни кампании за привличане на ученици в професионалните гимназии изискват средства, които тези учебни заведения често не могат да си позволят. Оказва се, че възможностите за кампании „лице в лице“ с учениците по места, в училищата, в които учат прогимназиален етап на образование, често са ограничени.

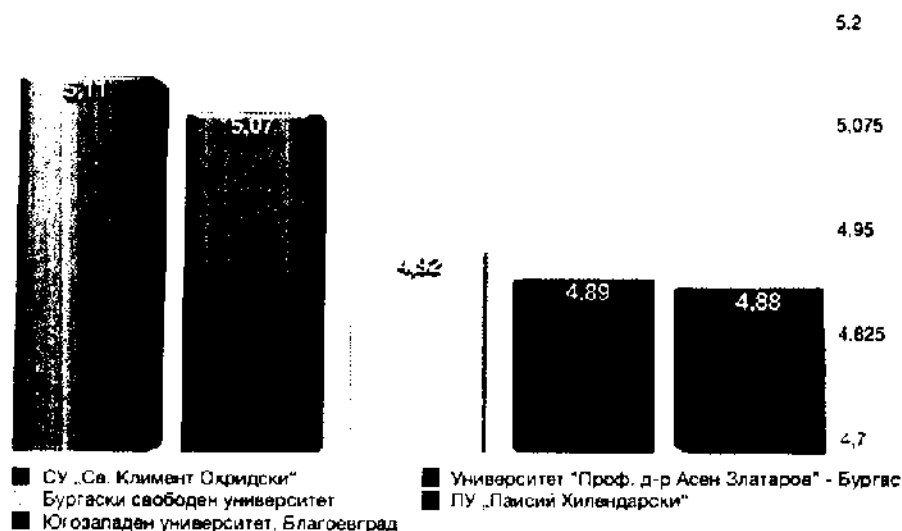


#### 1.3.4. ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ

На територията на град Пловдив са разположени 9 висши училища с различни профили, които предлагат широк спектър от специалности. Това е основна предпоставка за разнообразното развитие на различни индустриални направления в града и региона.

С цел устойчиво развитие на образователната система на местно ниво е важно броят на специалистите, изучаващи педагогически науки, да се увеличава, както и качеството на тяхната подготовка. Един от критериите за повишаване на това качество е привличане на най-добре представящите се студенти в съответните специалности. Индикатор за текущото ниво на кандидат-студентите в професионално направление (ПН) „Педагогика“ е техният среден успех от дипломата за средно образование. Сравнителен анализ за ПН „Педагогика“ е показан на графика 32.

Графика 32. Среден успех от диплома за средно образование сред записалите професионално направление „Педагогика“ в съответните университети, 2016 г.

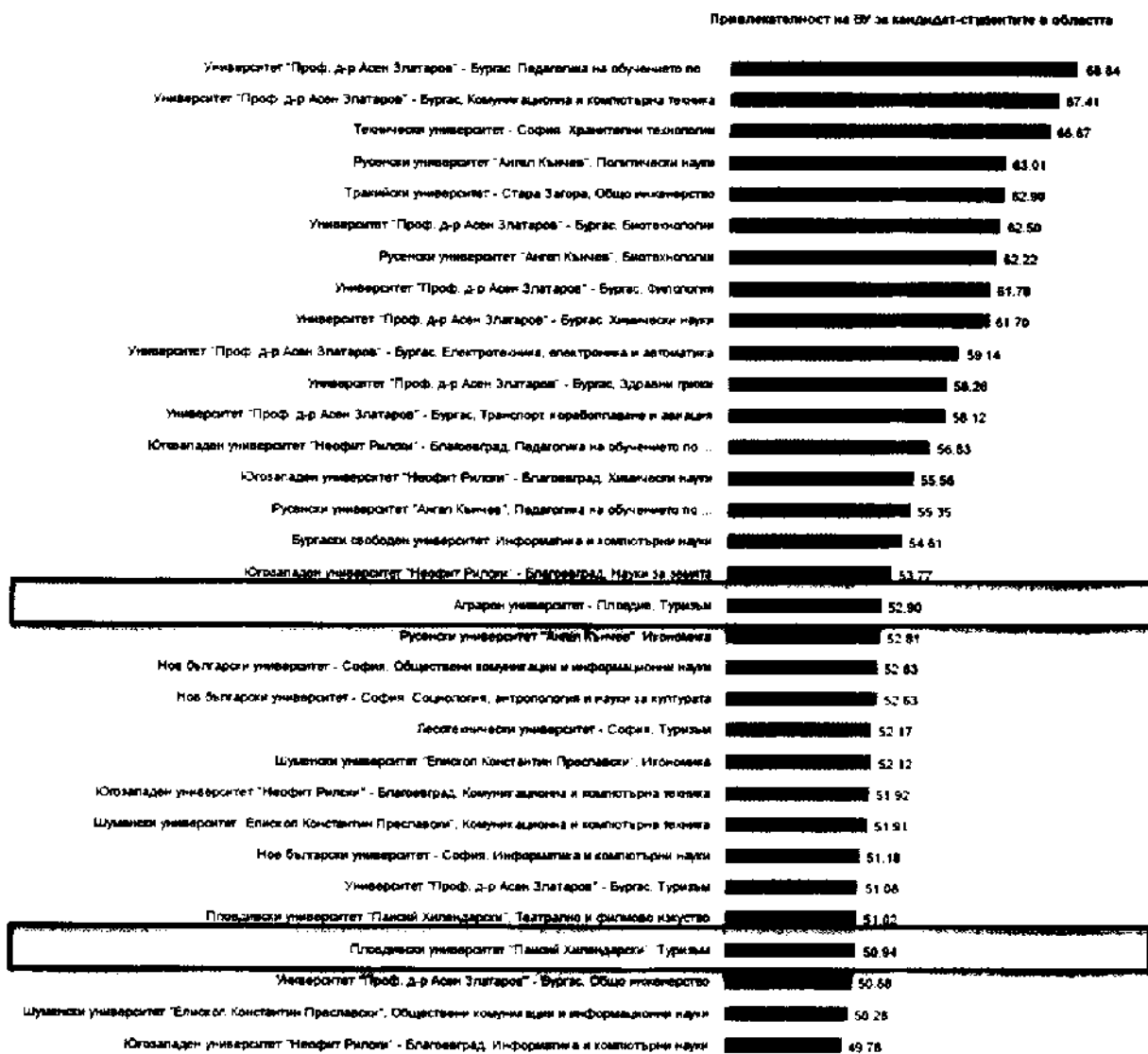


Източник: РСВУБ, 2016 г.



Данните показват, че в национален мащаб специалност „Педагогика“ се избира от кандидат-студенти със сходен успех от средно образование. За ПУ този успех е „Мн. добър“ 4.89, което поставя въпроса от нуждата за увеличаване престижа на тази специалност чрез привличане на кандидати с по-добър успех от средно образование, съответно и с по-голям избор от специалности, които те могат да следват.

Графика 33. Специалности с най-висок процент студенти, завършили средното си образование в област Пловдив

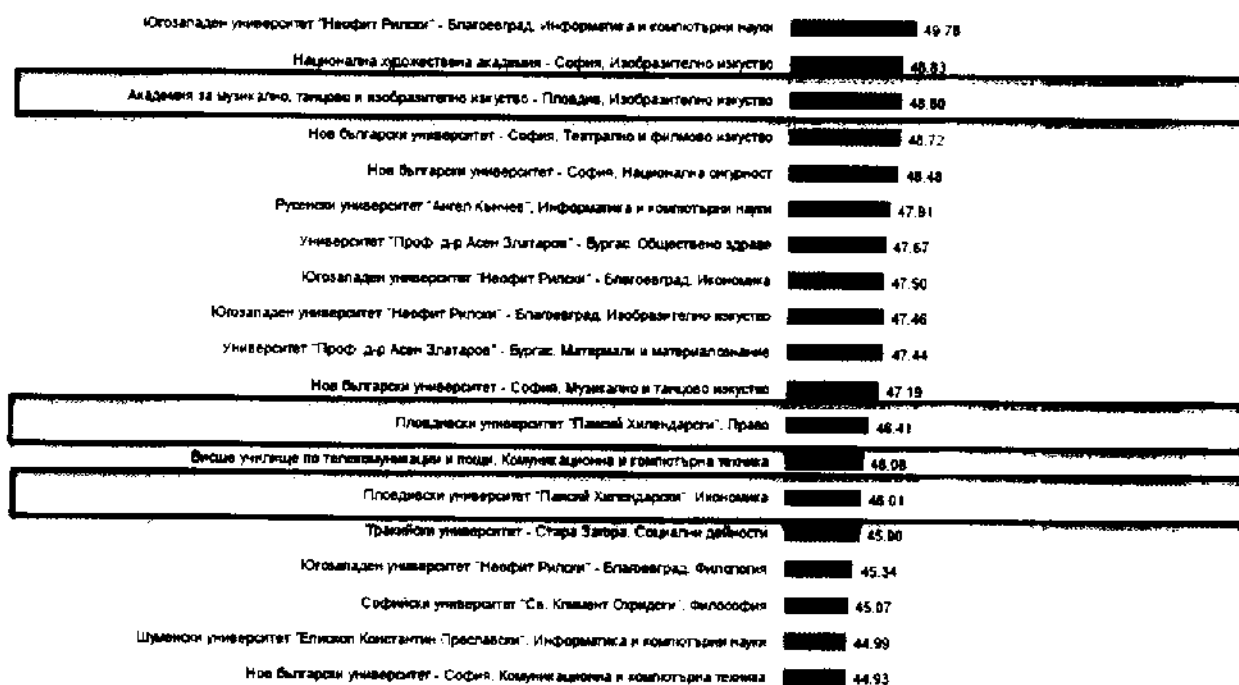


Висшите учебни заведения в Пловдив имат притегателна сила за млади хора от други региони, което е фактор за положителния механичен прираст на града. Според Рейтинговата система на висшите училища в България (РСВУБ) преобладаващата част от студентите, избиращи Пловдив за своето следване, са завършили средно образование извън областта. На графики 33 и 34 са представени специалностите, които имат най-висок процент студенти, завършили средно образование в област Пловдив. Данните показват, че първите две специалности, предлагани от висшите училища в град Пловдив, имат около 50% студенти, завършили средно образование в областта. Това означава, че основната част от студентите във всички висши учебни заведения



(и всички специалности) в Пловдив идват от други части на страната, което подчертава важността на висшето образование за привличане на млади хора.

**Графика 34. Специалности с най-висок процент студенти, завършили средното си образование в област Пловдив**

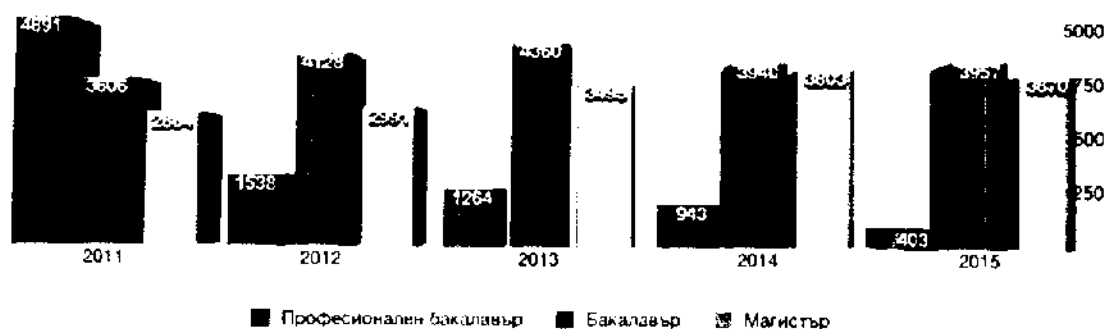


Източник: РСВУБ, 2016 г.

Важно е да се отбележи, че най-привлекателните специалности за местните студенти са в области, различни от индустриите, които имат най-висок растеж с областта. Допълнително, индустриите с най-висок растеж през последните години планират да наемат около 1000 човека на инженерни позиции само през 2017 година, както е показано на фигура 1 в част „Социално-икономически показатели“ на град Пловдив. Именно тези специалности следва да са най-търсени от местните кандидат-студенти, имайки предвид и по-доброто заплащане и перспективна реализация.

Броят на студентите за 2016 година е почти 40 000, като се наблюдава тенденция на устойчив брой на завършили бакалаври през последните години. На графика 35 са изобразени сравнителни данни на броя завършили различните образователни степени за периода 2011 – 2015 г.

**Графика 35. Брой завършили професионални бакалаври, бакалаври и магистри, 2011 – 2015 г.**



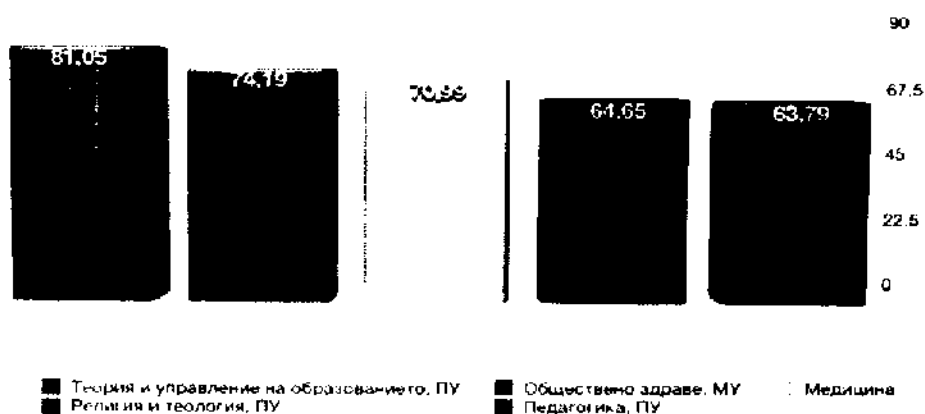
Източник: НСИ, 2011 – 2016 г.



Видима е тенденцията за съществен спад на завършилите професионален бакалавър – от 4891 през 2011 година до само 403 през 2015 година. Големият спад през 2012 година се дължи основно на завършили специалност „Икономика“ и специалност „Бизнес администрация“. През 2011 година завършилите съответните специалности са общо 4276, докато през 2012 година завършилите са 1109. Поради по-краткото обучение възможността за реализация с диплома за професионален бакалавър следва да даде директен достъп до специфични професии, които изискват специализирани и конкретни знания. Намаленият брой завършили тази образователна степен води до извода, че съответните обучаващи институции не създават специалности, търсени от пазара на труда.

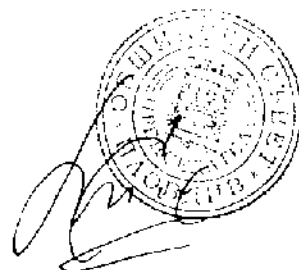
За да бъде отчетен пълният принос на университетите към местната икономика, е важно да се отбележи каква част от тях се реализират в областта след своето завършване. На графика 36 са изброени първите 6 специалности, подредени по брой възпитаници, които са сключили трудов договор в област Пловдив до 5 години след своето завършване.

Графика 36. Сключени трудови договори в област Пловдив до 5 г. след завършване на съответната специалност във ВУЗ в гр. Пловдив, 2016 г.

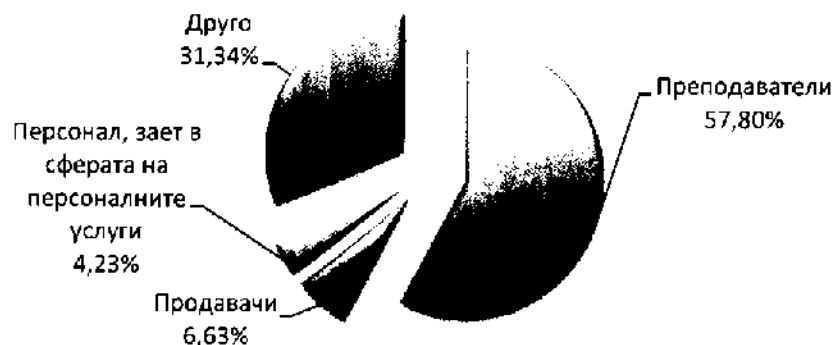


Източник: РСВУБ, 2016 г.

Впечатление правят първата и петата специалност, които дават положителни индикации за справяне с проблема със застаряващи педагогически кадри в района. В тази насока има поле за подобрене и неизползван „ресурс“ от преподаватели, що се отнася до реализацията на кадрите, завършили специалности от професионално направление „Педагогика“. На графика 37 е представена детайлна разбивка на посоките за реализация.



**Графика 37.** Професионална реализация на завършилите специалности в професионално направление „Педагогика“ в ПУ „Паисий Хилендарски“

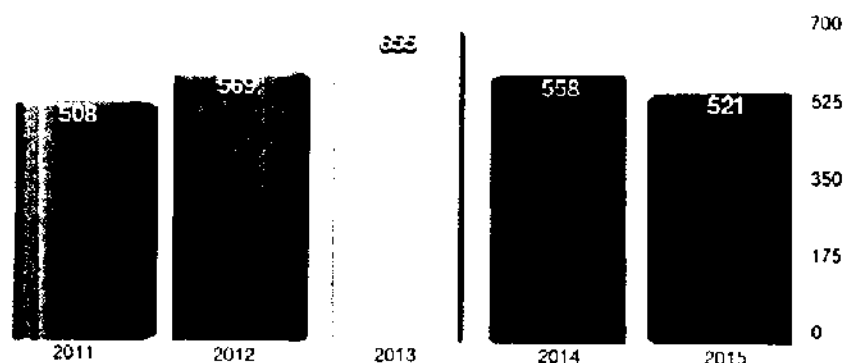


Източник: РСВУБ, 2016 г.

По данни на Рейтинговата система на висшите училища в България 57.8% от завършилите специалности от професионално направление „Педагогика“ в ПУ остават да работят в системата на образованието като преподаватели. Това съотношение съвпада почти изцяло с националното ниво, при което 58.03% от завършилите специалности от това професионално направление продължават реализацията си като преподаватели. Негативната статистика в случая показва, че значителна част от завършилите това направление избират съвсем друго поле на реализация.

Допълнително е важно да се отбележи, че голяма част от студентите, които се обучават в гр. Пловдив, идват от населени места извън област Пловдив, но по-голяма част от завършилите висше образование в тези учебни заведения остават да работят в региона. Тази тенденция се запазва през последните няколко години. Това е част от механичния прираст, представен в началото на главата, който допринася и за осигуряването на повече работна ръка за местната икономика. В последните години на икономически растеж в град Пловдив и региона се забелязва увеличаване на производствата, които изискват по-висока механизация, съответно и наемане на специалисти, завършили технически направления.

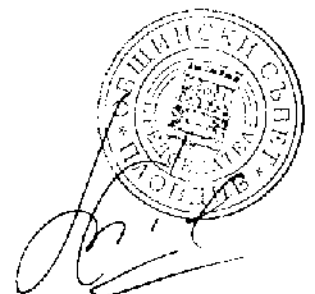
**Графика 38.** Брой завършили бакалавърска степен в области на обучение „Технически науки и технически професии“ и „Информационно-комуникационни технологии“, 2016 г.



Източник: НСИ, 2016 г.



От данните за последните години е видимо, че има увеличение на бакалаврите, които предпочитат области на образование „Технически науки и технически професии“ и „Информационно-комуникационни технологии“ от 2011 до 2013 година, след което се наблюдава спад. Все пак броят завършили тези направления остава стабилен за този 5-годишен период. Както вече бе посочено в началото на анализа, община Пловдив и регионът ще се нуждаят от повече кадри в тези направления, които имат по-голяма производителност на труда. Като част от посрещането на нуждите на бизнеса от тези специалности община Пловдив със сътрудничеството на ПУ инициира програма за подготовка на ИТ специалисти. В момента по програмата се обучават 50 студенти, 30 от които са от български общности в Украйна и Молдова. Тази пилотна програма демонстрира една от възможностите как общината може да влияе директно върху развитието на висшето образование в града, като същевременно има принос и за приобщаване на студенти от чужбина с български корени. Друго възможно поле за развитие е насърчаване създаването на специалности в степен професионален бакалавър, които са насочени именно към дискутираните области на образование. По данни на НСИ за периода 2011 – 2015 година няма нито един завършил професионален бакалавър в области „Технически науки и технически професии“ и „Информационно-комуникационни технологии“.



## 2. СИЛНИ И СЛАБИ СТРАНИ, ВЪЗМОЖНОСТИ И ОПАСНОСТИ ПРЕД РАЗВИТИЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЩИНА ПЛОВДИВ: ОТ 2017 КЪМ 2022 ГОДИНА

Глава втора представя синтезиран анализ на ключовите стратегически фактори към 2017-а година, информиращи предложената визия, приоритети и пътна карта за развитието на образованието в община Пловдив.

### Силни страни

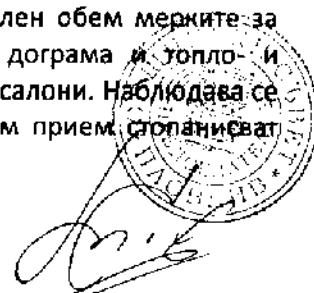
В анализа, представен в Глава 1 от настоящата Стратегия, се откроява устойчивото икономическо развитие на град Пловдив, което през последните 5 години надминава средното за страната за същия период. Това развитие, заедно с увеличените чужди инвестиции и производствени бази, има съществен принос към ниските нива на безработица, както и задава тенденции за търсенето на специалисти в разнообразни области. Този икономически подем се осъществява и поради профила на местната образователна система, която подготвя кадри в многообразни направления. В град Пловдив има и 14 професионални гимназии с широк спектър от профили, както и 9 висши учебни заведения, отново с широк спектър предлагани специалности. Местната власт влага целенасочени усилия в развитие на сектора на образованието. По отношение на материалната база на детски градини и училища през последните 5 години (2011 – 2016 г.) община Пловдив е инвестирала над 27 млн. лв. от местни приходи и други източници за текущи ремонти, основни ремонти на дълготрайни материални активи и придобиване на дълготрайни материални активи. Допълнително, общината инвестира целенасочено в проекти с директно влияние върху качеството на образование в детските градини и училищата. Основните проекти в тази насока са свързани с квалификацията на педагогическите специалисти.

- В предучилищното образование: проект „Монтесори педагогика“, по който са обучени 25 педагози и 5 експерти от отдел „Образование“ на общината. Предстои проектът да обхване повече детски градини в общината.
- В средното образование: проект „Иновативни училища“, по който са обучени над 100 педагози през 2015 и 2016 година.

Общината инициира и множество други проекти, като обновяване на материалната база (закупуване на нови информационни и комуникационни технологии в училищата), инвестиране в обучения на педагогическия персонал, присъждане на награда за най-добри постижения на учителите в общината и други. Тези проекти и инициативи поставят солидна основа за допълнително ускорено развитие на образователната система в града.

### Слаби страни

Образователната система на град Пловдив предвидимо функционира в условията на ограничени финансови ресурси, което се отразява върху възможностите за поддръжка на материалната база в предучилищното и училищното образование. Към момента в 31% от сградите на общински детски градини и в 61% от сградите на общински училища не са приложени в пълен обем мерките за енергийна ефективност – топлоизолация на външни стени, подмяна на дограма и топло- и хидроизолация на покрив. Освен това 7 училища не разполагат с физкултурни салони. Наблюдава се и неефективно разпределение на материалните ресурси – училища с голям прием, стопанисват



сгради, които не задоволяват нуждите им и учениците там учат на 2 смени. Това са общо 19 училища във всички райони на община Пловдив. В същото време има 13 училища, които стопанисват голяма материална база, от която неизползвана остава средно над 30 %.

Образователната система на град Пловдив функционира и в условията на ограничен човешки ресурс. Въпреки че почти 60 % от завършващите професионално направление „Педагогика“ започват работа по специалността, броят на младите педагози, които работят в системата на образованието в момента, е в размер под 10 % от общия брой педагогически специалисти. Наред с това данните от НВО и държавните зрелостни изпити показват драстични разлики в успеваемостта на учениците в града според училището, което посещават. Това означава нееднакво качество на образованието, което получават учениците, и различна степен на подготовка и знания.

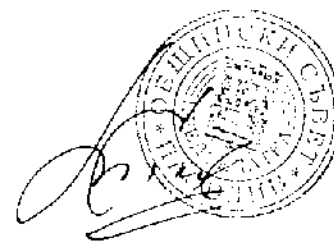
Кариерното ориентиране на учениците може да бъде подобро. Средните училища, не допускат гимназии да представят своите образователни профили, което ограничава кариерните възможности на учениците. Това се вижда и в данните от най-желаните специалности в пловдивските университети, които показват, че се избират направления, които не са насочени към най-добре платените и търсени професии в района. Една от основните дейности на Центъра за кариерно ориентиране е да запознава учениците и родителите с тези перспективни бъдещи възможности за реализация. В помощ на тази основна негова дейност е необходимо да се провеждат допълнителни инициативи, които да подкрепят и разширят обхвата и достъпа на учениците до разнообразни форми за запознаване с различни специалности и кариерна ориентация. Допълнително потвърждение за ниската кариерна информираност на родители и ученици дават и интервюираните директори на професионални гимназии, които са в директен контакт със съответните браншови организации в своите сфери на обучение.

Като слаба страна се откроява и липсата на ефективна координация между отделните институции, което води до необходимостта различни институции да събират справки за едни и същи данни от детските градини и училищата. Друг пример за необходимостта от засилена комуникация между институциите са допълнителните педагогически обучения, организирани от общината, тъй като за измерването на тяхната ефективност е необходимо да се оцени образователният процес в класната стая, което е едно от правомощията на РУО – Пловдив. Този пример показва как взаимодействието между институциите е необходима предпоставка за качествено и ефективно измерване на резултатите от направените интервенции и инвестиции от община Пловдив. Ефектът от заложените интервенции в различни проекти може да бъде измерен от различни институции в рамките на техните правомощия.

Необходимостта от засилване на сътрудничеството между институциите се допълва и от нуждата от създаване на механизъм за измерване на резултатите от направените интервенции и инвестиции, за да могат бъдещите такива да се базират на обективни данни и индикатори за успех.

## Възможности

Възможността, която ЗПУО дава за преобразуване на държавните професионални гимназии в общински, ще позволи на община Пловдив да създаде условия за оптимизиране на работата на тези учебни заведения, които са от директно значение за местната икономика. В тази насока общината може да бъде посредник за по-задълбочено сътрудничество между бизнеса и местното професионално образование – стъпка, чиито основи са положени със стартиралата през февруари 2016 година поредица от срещи, организирани от община Пловдив, чиято основна цел е да свърже в открит диалог бизнеса и ръководствата на професионалните гимназии. Допълнително, стопанисването на материалната база на тези гимназии би позволило по-широк кръг мерки за оптимизация на използването на училищната материална база в града.



Друга възможност, която ЗПУО дава на общините, касае пряката намеса при вземането на управленски решения чрез представителите на общината, които са членове на обществените съвети към детските градини и училищата. Наред с това атестациите на педагогическите специалисти и директори, които същият закон предвижда, дават възможност за изграждане на система за проследяване на професионалното развитие на учителите. Това ще помогне за по-добро определяне на конкретни области, в които педагогическите специалисти имат нужда от подобрене чрез участие в курсове за професионална квалификация. Тези курсове могат да включват и директно участие на различни бизнес институции и лидери, до които общината има директен достъп. Този подход ще осигури голяма степен на увереност, че педагогическите кадри ще са добре запознати с реалните изисквания за реализация на пазара на труда, а също така, че те самите разполагат с необходимите умения, които могат да предадат на своите ученици.

Наличието на училища с добри резултати и добра репутация дава възможност за организиране на канали за споделяне на добри практики и „ноу хау“. Общината чрез информацията, с която разполага, може да организира ефективна система за обмен между училищните ръководства и педагогическите специалисти. В града има достатъчно добри практики, които могат да бъдат споделени и разпространени в повече учебни заведения.

Изразената активна позиция на бизнеса в района дава допълнителни възможности за достъп на учениците до ролеви модели, кариерна ориентация, обучения. Директното участие на фирми от индустрията ще осигури практическа насоченост на обучението.

## Опасности

Сравнително динамичните промени в изискванията на местната икономика за кадри с определен профил очертава една от основните заплахи, а именно – способността на образователната система да се адаптира достатъчно гъвкаво, за да осигури тези кадри. Необходима е по-добра организация за предвиждане на нуждите на местната икономика и система как тази информация да бъде най-добре използвана от местните образователни институции.

Опасност за осигуряването на качествено образование за всички деца се оказват дискриминационните нагласи на някои от родителите в системата на предучилищното и училищното образование. Това спомага за наличието на сегрегирани детски градини и училища и е сериозна заплаха за културното многообразие и достъпа до равни възможности за децата от различен социално-икономически и етнически произход.

Очакваното пенсиониране на значителен процент от педагогическите кадри през следващите 5 години, може да се окаже заплаха за обезпечаването на системата с необходимия брой квалифицирани и мотивирани педагози. Броят завършващи педагогически специалности в университетите не е малък, но само 58 % от завършилите специалности в професионално направление „Педагогика“ започват работа по специалността, а само 27 % завършили педагогика на обучението по специфичен предмет започват да преподават. Допълнителна опасност е, че голяма част от започналите работа педагози се отказват от тази професия след първите 2 години на преподаване.



## Обобщен SWOT анализ

### Силни страни:

- ✓ Икономически подем в община Пловдив – ръст на икономиката.
- ✓ Общината влага целенасочени ресурси за развитие на сектора на образованието и внедряване на иновативни практики в него.
- ✓ Широк спектър от училища и ВУЗ, които предлагат възможности за обучение и квалификация.
- ✓ Отделни училища показват високи резултати и иновативни практики на национално ниво.

### Слаби страни:

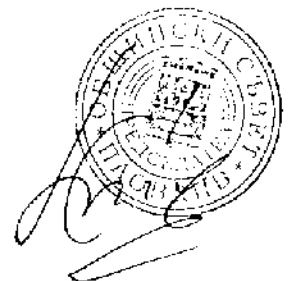
- ✓ Ограничени финансови ресурси.
- ✓ Ограничени човешки ресурси.
- ✓ Нееднакво качество на образованието, което получават учениците – има драстични разлики в успеваемостта на външни оценявания на отделните училища.
- ✓ Неефективно разпределение на материалните ресурси – училища с голям прием стопанисват сгради, които не задоволяват нуждите им (учат на 2 смени), и училища с по-малък прием стопанисват големи сгради.
- ✓ Липса на ефективна координация между отделните институции.
- ✓ Липса на достатъчно възможности за представяне на различни варианти за кариерно ориентиране на по-малките ученици.

### Възможности:

- ✓ ЗПУО дава възможност за преобразуване на професионалните гимназии от държавни в общински.
- ✓ Атестациите, предвидени в ЗПУО, дават възможност за изграждане на система за проследяване на професионалното развитие на учителите.
- ✓ Определени образователни институции се открояват като спечелили доверие на ученици и родители – възможности за споделяне на „добри практики“.
- ✓ Активно включване на местния бизнес.
- ✓ Целенасочени инвестиции от страна на общината в развитие на училищната мрежа“

### Заплахи:

- ✓ Очакван значителен недостиг на педагогически кадри.
- ✓ Изоставане с подготовката на кадри спрямо изискванията на местната икономика.



### 3. ВИЗИЯ ЗА РАЗВИТИЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЩИНА ПЛОВДИВ ДО 2022 ГОДИНА

Настоящата трета глава представя визията за развитието на образованието в община Пловдив: посоката и конкретните цели в средносрочен (до 2022 г.) и дългосрочен план (отвъд времеви хоризонт на настоящата стратегия), които служат за основа при идентифицирането и формулирането на приоритетните области на действие и прилежащите към тях мерки, представени в следващата, четвърта, глава на стратегията и в пътната карта за имплементирането ѝ, интегрална част от стратегията. В сърцевината си, тази визия интегрира желанието за насърчаване развитието на уменията за успех в XXI век в децата, учениците и студентите, живеещи и развиващи се в община Пловдив – един от водещите образователни центрове в България със своите 9 университета, 77 училища и 59 детски градини.

#### 3.1. Целите пред образованието в община Пловдив към 2022 г. и отвъд

С разработването и внедряването на мерките в настоящата стратегия в периода 2017 – 2022 г. целим да работим в посока на следната дългосрочна визия:

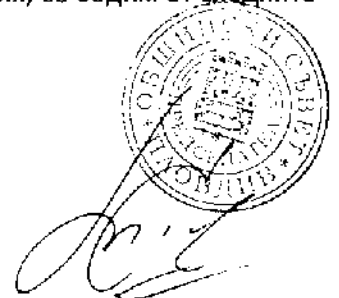
През 2022 г. образованието в Пловдив ще осигурява подкрепяща среда и възможности за развитие на потенциала на всяко едно дете и млад човек, така че градът да привлича, развива и задържа ефективни специалисти за индустрии и стопанства с висока добавена стойност и уникални таланти за богат и привлекателен културен и интелектуален живот.

Образователните институции подготвят специалисти за индустрия и селско стопанство с висока добавена стойност, разгръщат потенциала на младите хора на Пловдив и изграждат у тях ключовите умения за успех в XXI век: познавателни, технически, социални и креативни.

Заедно – община, бизнес, образователни институции, граждани и партньори – развиват достъпно и качествено образование за всяко дете и млад човек, така че да се създават, привличат и задържат висококвалифицирани специалисти за индустрии и стопанства с висока добавена стойност и уникални таланти за богат и привлекателен културен живот в Пловдив, една от водещите туристически дестинации в България.

#### 3.2. Водещи принципи на Стратегията за развитие на образованието в Пловдив

В работата ни по изготвяне и внедряване на Стратегията за развитие на образованието в град Пловдив за периода 2017 – 2022 г., подчинена на горната дългосрочна визия, се водим от следните основни принципи.

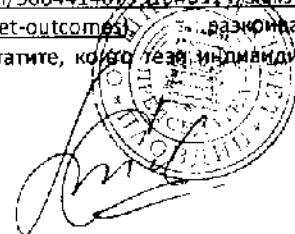


1. Крайната цел на образованието в града е да осигури условия за овладяването на ключовите компетенции за успех в XXI век на всеки млад човек.
2. Всички заинтересовани страни в процеса на образованието и с отношение към неговия краен резултат споделят отговорността за ефективното внедряване на планираните мерки и са приобщени към горната крайна цел и към следните общи принципи на взаимодействие.
3. Прозрачно и консистентно събиране, обработване и споделяне на данни, информация и опит по отношение развитието на образователните услуги и техните резултати.
4. Сътрудничество в търсенето на ефективни решения чрез интегриране на различни гледни точки и опит.
5. Регулярно отчитане на извършените дейности и постигнатите резултати от всички заинтересовани страни.
6. Равнопоставеност на различните групи.
7. Надграждане на вече реализираните постижения и развиване на работещите добри практики.
8. Предвид конкретния ограничен финансов, човешки и времеви ресурс, с който разполагат община Пловдив и ангажираните заинтересовани страни, приоритизиране на онези мерки, които биха дали най-добро съотношение между постигнатите цели и вложения ресурс.
9. Гъвкавост и адаптивност в процеса на реализация на Стратегията – при прилагане на тестови мерки и действащи такива, постоянно събиране на входящи и изходящи данни и анализирание на постигнатите резултати, за да се въведат адаптации с цел повишаване ефективността им занапред.

### 3.3. Уменията за успех в XXI век

Крайната цел на настоящата Стратегия е всеки млад човек в града да е усвоил на основно ниво ключовите компетенции за успех в XXI век. Дефинирани въз основа представените в глави 1 и 2 тенденции и утвърдените актуални международни компетентностни модели, адаптирани към България<sup>25</sup>, ключовите умения за успех в XXI век, около които е структурирана Стратегията за развитие на образованието в община Пловдив 2017 – 2022 година, са:

<sup>25</sup> Компетентностната рамка от умения стъпва върху базовата рамка за ключовите компетенции за успех в XXI век, разработена от ОИСП (<http://www.pisaday.org/global-competence/>), измеренията на ключовите умения на работната сила, идентифицирани в изследването на Световната банка (компонент „Развитие на пазара на труда“) SABER <http://saber.worldbank.org/index.cfm> и „Наръчник за развиване на умения на XXI век в клас“, използван от „Заедно в час“ в рамките на българската образователна система <http://21stcenturyskills.info/>. Един от националните приоритети, заложи в Закона за предучилищно и училищно образование (ЗПУО), е обхващане на повече деца в системата на предучилищното образование, като основните отговорности и задължения за постигане на тези цели са делегирани на общината. Предучилищното образование е с особена важност и предполага съществена част от образователните резултати на децата. Изследване на Световната банка (The World Bank, “Bulgaria: early childhood development. SABER Country report 2013”, As of February, 18, 2017) посочва, че предучилищното образование помага за формиране на ключови компетенции и умения за по-нататъшното успешно развитие на децата – мотивация за учене и учене през целия живот, подпомага осигуряването на физическото, познавателното, езиковото, социалното, емоционалното и творческото развитие на децата. Друго изследване, проведено от УНИЦЕФ („Изгубено бъдеще? Изследване на феномените на необхващане в училище“, София 2013, публикувано на сайта на организацията) посочва, че предучилищната подготовка е и средство за превенция на ранното напускане и отпадането от училище, като подпомага училищната готовност на децата, изравнява „нивото“ при постъпване в I клас и дава стабилна основа за по-нататъшното учене. Изследване на Световната банка, проведено през 2015 година за България (The World Bank, “Skills for work in Bulgaria: the relationship between cognitive and socioemotional skills and labor market outcomes”, As of December, 13, 2016. <http://documents.worldbank.org/curated/en/508441467991043314/Skills-for-work-in-Bulgaria-the-relationship-between-cognitive-and-socioemotional-skills-and-labor-market-outcomes>), описва важната връзката между когнитивните и социално-емоционалните умения на индивидите и резултатите, които тези индивиди



## 1. Познавателни умения:

1.1. *Умения за учене и нагласа за учене през целия живот:* уменията на учениците да разберат какво и как да учат; да преразгледат, да планират и да поемат отговорност за собственото си академично, професионално и лично развитие, така че да могат да продължават да учат и да придобиват нови умения и знания в зависимост от новите цели, които си поставят.

1.2. *Четивна грамотност:* разбиране, използване, осмисляне на писмени текстове за постигане на цели и удовлетворяване на потребности; за задълбочаване на познанията и развиване на интелектуалния потенциал на личността и за активно участие в обществото.

1.3. *Математическа грамотност:* съвкупността от знания, умения, отношение и склонност към това учениците да могат да използват математически подход и/или логика за разрешаването на разнообразни проблеми и ситуации.

1.4. *Научна грамотност:* интелектуално любопитство, базирано на изследователския подход в ученето, основан на принципите: да си задаваме въпроси и да сме любопитни към света, да подлагаме на съмнение неща, които на пръв поглед изглеждат очевидни, да имаме импулса да отговорим на неотговорени въпроси, да търсим възможни обяснения и да искаме да ги проверим, да имаме смелост да експериментираме, да пробваме различни подходи за изследване на света.

1.5. *Умения за учене в неформална среда:* Умение за усвояване на знания и умения в среда, различна от класната стая, и в ситуации на неформално общуване – например в рамките на учебни и професионални практики.

1.6. *Гражданска грамотност:* уменията да си информиран и активен гражданин, заинтересован от случващото се в своята общност, град и държава, със знание за институциите, техните функции, гражданските си права и задължения и легалните начини за участие в обществения, в това число политически, и в икономическия живот на обществото си.

1.7. *Глобална грамотност:* уменията да си информиран и активен гражданин на Европа и света, със знание за световните тенденции в сферите на технологиите, културата, икономиката, политиката, духовността и ключовите исторически събития.

## 2. Технически умения:

2.1. *Дигитална грамотност:* уменията да ползваш дигитални технологии, устройства и социални мрежи, за да намиращ, организиращ, обработваш, оценяваш и споделяш информация по подходящ начин; съпътстващата нужда да спазваш и прилагаш специфични правила за сигурност, както и норми, свързани с етичното и законно ползване на информацията.

2.2. *Финансова грамотност:* умение за взимане на информирани финансови решения с ясното съзнание за дългосрочните ефекти, които създаваме както за

---

постигат, работейки на пазара на труда. Изследването поставя под въпрос зависимостта между степента на образование и степента на овладяване на ключови умения, които са необходими за успешно представяне на пазара на труда. Изследването посочва, че често в училище и в университета не се работи целенасочено за изграждане на умения, които прави невъзможна корелацията между дипломата, придобита за усвояване на знания, и степента на овладяване на конкретни умения.



собственото си благосъстояние, така и за общото, общественото, със знание за основните видове финансови инструменти и принципи на личните финанси.

2.3. *Профилирани умения, придобити чрез професионално обучение или стажове в реално работна среда:* професионални умения, свързани с конкретна професионална сфера и степен на професионална квалификация, които се пренасят на работното място.

2.4. *Умение за управление на задачи, време и малки проекти:* умение за управление на личното време и задачи с цел постигане на собствените цели и/или реализиране на поставени такива с продължителност, варираща от ден до година.

### 3. Социални умения:

3.1. *Работа в екип:* умение за съвместна работа за постигане на обща цел, тясно свързано с уменията за емоционална интелигентност и имението за управление на задачи, време и проекти.

3.2. *Комуникационни умения:* умения да предаваш ясно и разбираемо идеи, мисли, чувства и информация както устно (лице в лице, телефон), така и писмено (писма, есета, съобщения в социални медии и т.н.), визуално (графики, снимки) и невербално (език на тялото, тон на гласа, жестове).

3.3. *Емоционална интелигентност и умения за деескалиране на конфликтни ситуации, включващи агресия:* уменията да разпознаваш и управляваш своите емоции, да разпознаваш емоциите на околните и да се приспособяваш към тях, включващи и уменията да управляваш емоциите – да обуздаваш и насочваш реакциите си, така че да ти помагат в мисленето и решаването на проблеми, а не да ти пречат; да регулираш своите собствени емоции; да си способен да разбереш друг човек.

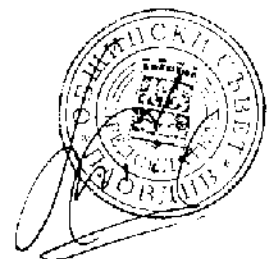
3.4. *Умения за презентирание и представяне на идеи и мнение:* умения за структуриране, подплатяване с аргументи и представяне – вербално и писмено – на позиция по конкретен въпрос или на синтезирана информация.

### 4. Креативни умения:

4.1. *Аналитично, интуитивно и критично мислене:* умение да анализираш, синтезираш, оценяваш и прилагаш информация, събрана при наблюдение, опит, размишление, с цел решаване на проблеми.

4.2. *Креативност:* уменията да се погледне на познатото по нов начин, да се използва известното, за да се създаде нещо ново, способността чрез творческо мислене и въображение да се намират решения.

4.3. *Умения за решаване на нови проблеми (за разлика от притежаването на знания за решаване на конкретен проблем):* умения за раздробяване, анализиране, систематично разглеждане и избор на ефективни потенциални решения, използвайки различни подходи и знания от различни сфери.



#### 4. ОБРАЗОВАТЕЛНИ ПРИОРИТЕТИ НА ОБЩИНА ПЛОВДИВ ЗА ПЕРИОДА 2017 – 2022 ГОДИНА. ПЪТНА КАРТА ЗА ИМПЛЕМЕНТИРАНЕ И ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЩИНА ПЛОВДИВ (2017 – 2022 ГОДИНА)

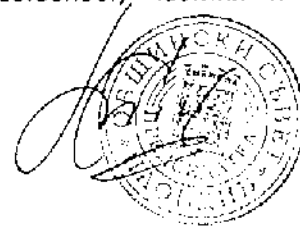
Глава четири представя конкретни области за въздействие, приоритетни дейности, мерки и измерими индикатори за успех, съставляващи в своята цялост „Стратегия за развитие на образованието в община Пловдив 2017 – 2022 година“. Дефинирани в съответствие на нуждите и възможностите на местните власти, население и бизнес, те адресират основната цел на настоящата Стратегия: да изгради съвременна визия за образование, базирано на умения за успех в XXI век, в една от най-динамично развиващите се общини в България.

Стъпвайки върху формулираната визия за дългосрочните цели за развитие на образованието в град Пловдив и анализа на основните тенденции и възможности и рискове, представени в предходните глави, петте приоритетни области за развитие на образованието, заложили в настоящата Стратегия, са:

<b>ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО в община Пловдив 2017 – 2022 година:</b>	
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1:</b>	<b>Осигуряване на условия за повишаване на качеството на образование и подкрепа на талантливите ученици и студентите в Пловдив</b>
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 2:</b>	<b>Поддържане и развиване на материалната и техническата база в училищата и детските градини в Пловдив</b>
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3:</b>	<b>Подкрепа за изграждането на качествени педагогически кадри в община Пловдив</b>
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 4:</b>	<b>Кариерна ориентация и подготовка за професионална реализация на учениците и студентите в Пловдив</b>
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 5:</b>	<b>Координация и ефективно сътрудничество между различните институции и заинтересовани страни за развитие на образованието в Пловдив</b>

Всяка от дефинираните пет области на стратегическо действие е разгърната в рамките на настоящата глава в система от дейности, съставени от конкретни мерки, цели, измерители за успех, етапи, отговорни структури и индикативен анализ на необходимите ресурси. Концентрирана версия на тази глава е представена в Пътната карта към Стратегията, предназначена да функционира като оперативен инструмент за изпълнение на Стратегията.

За да бъдат постигнати приоритетите и целите, заложили в Стратегията, ще бъдат необходими усилията не само на община Пловдив, но и на пловдивската общественост, частния и



неправителствения сектор, които участваха активно в разработването на този стратегически документ посредством Работната група за координиране работата по разработване на Стратегията<sup>26</sup>.

В контекста на настоящата стратегия „Мярка“ е съвкупност от специфични дейности, която адресира конкретен аспект на приоритетната област; „Цели“ са желани и очаквани резултати, а „Измерители за успех“ са конкретните индикатори, с които ще се измери дали тези желани резултати са постигнати. По отношение на Измерителите за успех, описани в Стратегията, са посочени типовете индикатори, които ще бъдат следени в хода на изпълнение на Стратегията, като към момента не са посочени конкретни целеви стойности на измерителите. Същите ще се дефинират при детайлното планиране на всяка мярка и дейност, така че да са адекватни на съществуващата реалност към момента и формата на имплементиране.

Като стратегически документ, създаден по инициатива на община Пловдив, Стратегията надгражда съществуващите национални стратегически документи в сферата на образованието и ги облича в конкретика – както по отношение на идентифициране на специфични образователни приоритети и мерки за община Пловдив, така и по отношение на определяне на финансови ресурси за постигането им и механизми за наблюдение на напредъка по реализирането на идентифицираните цели. Неизменна част от този процес са наблюдението, отчетането и оценката на изпълнението на целите, заложен в Стратегията, както и поэтапното добавяне на нови мерки в хода на изпълнение на Стратегията и анализът на настоящите.

#### 4.1. ПРИОРИТЕТ 1: КАЧЕСТВЕНО ОБРАЗОВАНИЕ И ПОДКРЕПА НА ДЕЦАТА, УЧЕНИЦИТЕ И СТУДЕНТИТЕ В ПЛОВДИВ

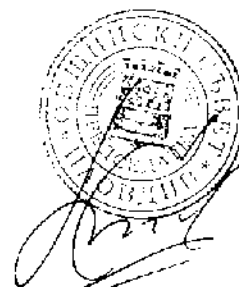
##### ДЕФИНИЦИЯ НА ПРИОРИТЕТНАТА ОБЛАСТ ЗА ВЪЗДЕЙСТВИЕ

Мерките в Приоритетна област 1 целят повишаване на средното ниво на постиженията на младите хора с особен фокус върху уменията им за успех в XXI век чрез подкрепа на пилотни програми, организирани с различни партньори в предучилищното, училищното и висшето образование, както и чрез инвестиция в талантливите деца, ученици и студенти. Мерките обхващат няколко аспекта на възприемането, развиването и приложението на „новите умения“ в образованието и обществото. От една страна, те целят подкрепа за все по-целенасоченото прилагане на нови подходи за обучение на умения за успех в XXI век от страна на образователните институции към младите хора – както чрез конкретни обучителни програми за педагогическите специалисти, така и чрез нови дигитални инструменти и платформи (физически и дигитални) за обмен на опит и добри практики. От друга страна, те предполагат постоянно проследяване на качеството на образованието на ниво учебно заведение и община. От трета страна, мерките ангажират широката общественост в процеса на възприемане и подкрепа за това младите хора да развиват уменията си за успех. И накрая, мерките включват и специфично внимание към талантите и върховете постижения в определени приоритетни за града сфери. В настоящия раздел всяка мярка към Приоритетна област 1 е представена в детайл с конкретните дейности за нейното изпълнение, очаквани резултати (цели), измерители за успех, нужни ресурси и времеви график за реализирането ѝ.

Мярка 1.1.: Развиване на умения за успех в XXI век у децата, учениците и студентите в община Пловдив

##### Ключови дейности по мярката

<sup>26</sup>Пълният състав на работната група е представен в Приложенията.



Дейностите по мярката предполагат изграждане на цялостен подход на община Пловдив за създаване на условия за развиване на умения за успех у децата, учениците и студентите в различните етапи на образователната система чрез стартиране на нови и надграждане на текущи програми и политики. Ключов елемент в тази посока е подготовката на педагозите да обучават младите хора на уменията за успех в XXI век.

Дейностите в Мярка 1 осигуряват подкрепа както на обучаващите се, така и на вече работещите в образователната система педагози, за надграждане на компетенции за работа с децата и учениците с фокус върху развиване на определени знания, умения и нагласи, необходими за независим живот и успешна кариера в XXI век. Неизменна част от тези умения са т.нар. „меки умения“, комуникативни умения, креативност, управление на конфликти, изграждане на доверие, както и основни когнитивни умения: аналитично мислене, функционална грамотност, дигитална грамотност. На преден план е поставено практическото развиване на тези умения у децата и учениците в община Пловдив в рамките на формалните образователни структури в предучилищното и училищното образование. За целта се предвижда разширяване на съществуващи програми, реализирани от община Пловдив, като програма „Монтесори педагогика в детските градини“, програма „Иновативни училища“ и програма „Дигитализация на учебния процес и Е-училище“. Тези програми следва да разширят обхвата си, да включат повече учебни заведения, които работят по тях, повече педагози, които преминават съответните обучения, и съответно – повече деца и ученици като крайни бенефициенти. Освен разширяването на съществуващите програми се залагат мерки за осигуряване на устойчивостта им чрез дефиниране на конкретни качествени измерители и осигуряване проследяването на тези индикатори с цел адаптиране на дейностите по мярката.

На следващо място, мярката взема предвид нуждата от подходящи обществени нагласи за възприемане на нови обучителни подходи и цялостна подкрепа за развитие на младите хора, така че да бъдат успешни в XXI век. Затова дейностите по мярката предполагат разгръщане на комуникационна кампания, насочена към широката общественост, която цели да запознае ученици, родители и общественици със съдържанието и целите на съвременното образование, да даде кратка и разбираема дефиниция на уменията, които са необходими за успешно справяне с предизвикателствата в живота през XXI век.

#### **Конкретно дейностите по Мярка 1 включват:**

**1.1.1.** Разширяване на обхвата на приложение на Монтесори педагогика в детските градини и училищата на община Пловдив с цел постигане на по-добри резултати в ранното развитие и началното образование на децата и учениците, както и осигуряване на устойчивостта на програмата.

**1.1.2.** Разширяване на обхвата на приложение и съдържанието на програма „Иновативни училища“ на община Пловдив чрез включване на повече училища и повече педагогически специалисти в обхвата на програмата и чрез обогатяване на съдържанието и инструментариума ѝ в посока „нови умения“ (умения за успех в XXI век), както и осигуряване на устойчивостта ѝ във времето чрез въвеждане на резултатно ориентиран подход при приложение на тези дейности.

Съществен елемент от развиване на програма „Иновативни училища“ е разработването на обучителните курсове (материали) за развиване на умения за успех на учениците, което се реализира от ключови партньори на община Пловдив – висши учебни заведения, бизнес, опитни обучителни организации и др., с капацитет да разработят конкретни обучителни курсове, които педагогическите специалисти могат да прилагат в ежедневната работа с децата и учениците. Предложението е разработените обучителни материали да бъдат предоставени за ползване като неизменна част от обучението на студентите по педагогически специалности в Пловдивския университет и на практикуващите педагози в рамките на обученията по програма „Иновативни училища“ на община Пловдив. Като част от дейностите по мярката се предвижда и развиване на умения у педагогическите специалисти за включване на различни културно-образователни институции в учебния процес чрез



организиране на съвместни дейности, използване на разнообразни произведения на изкуството и културата като част от образователните практики на учениците. Друга дейност по мярката предвижда повишаване на капацитета на педагогическите специалисти за приобщаване и на децата със специални образователни потребности, включително чрез по-широко внедряване на резултатите на проект mRIDGE, подпомагащ интегрирането на деца чрез дигитално подобро обучение.

**1.1.3. Разширяване на програма „Дигитализация на учебния процес и Е-училище“ на община Пловдив и осигуряване на устойчивостта ѝ чрез осигуряване на финансова подкрепа от община Пловдив към общинските училища за дигитализация на учебния процес и внедряване на облачни технологии Office 365 и Google suite и надграждане на проекти, подпомагащи интегрирането на деца чрез дигитално подобро обучение (mRIDGE и др.).** дигиталните ресурси в проекта "mRIDGE", са за създаване на специализирано учебно съдържание за специфичните нужди на конкретните ученици, дават не само свобода на учителя да допълва формално обусловения учебен процес, но и създава възможност за индивидуален подход към конкретния обучаем, включително за лица със специални образователни потребности, различни психо-моторни заболявания и др.

Мярката е тясно свързана с развиване на умения за дигитална грамотност у учениците (част от уменията за успех в XXI век), като наред с това предполага провеждане на обучения за използване на възможностите на различните софтуери от преподавателите (обученията по програма „Иновативни училища“). Дигитализирането на учебния процес ще улесни обмяната на добри педагогически практики и инструменти между преподавателите в общинските училища в община Пловдив – мярка 1.3. от настоящата Стратегия).

**1.1.4. Реализиране на информационна кампания за промяна на обществените нагласи относно съдържанието и целите на съвременното образование, включително необходимостта от целенасочено изграждане на умения за успешна професионална реализация в условията на XXI в., представена във Визията на настоящата Стратегия.**

### **Цели на мярката**

Мярката цели подпомагане на образователните структури в община Пловдив за развиване на умения за успех в XXI век у децата, учениците и студентите в гр. Пловдив. Това би подпомогнало бъдещото успешно реализиране на младите хора на пазара на труда и ефективната им социална интеграция. Не на последно място, развиването на „нови умения“ у младите хора ще гарантира високо качество на човешкия капитал в града – притегателна сила за нови инвестиции, иновативни обществени проекти и подобро качество на живот.

Конкретните цели, заложили за постигане в рамките на периода на действие на Стратегията – до 2022 година, включват:

По Дейност 1.1.1. Разширяване на обхвата на приложение на Монтесори педагогика в детските градини и училищата на община Пловдив:

- увеличен обхват на приложение на добри практики по метода Монтесори в 20% от общинските детски градини в гр. Пловдив, като някои от тях са детски градини с яслени групи;
- прилагане на метода Монтесори в поне 4 училища с начален етап на основно образование в община Пловдив, включително надграждане на компетенции за интегриране на деца със специални образователни потребности;
- повишена удовлетвореност на родителите от услугите в детските градини и училищата с начален етап на основно образование (измерена чрез анкети).

По Дейност 1.1.2. Разширяване на обхвата на приложение на програма „Иновативни училища“ на община Пловдив и осигуряване на устойчивостта ѝ до 2022 г.:

- увеличен обхват на приложение на програмата в поне 20 % от общинските училища;
- участие в обученията по програмата на поне 500 учители в различните модули на програмата;



- разработено ново съдържание за учебителни материали и сесии с фокус развиване на умения на XXI век за всички ученици;
- интегрирано ново съдържание в учебителните програми за педагози на ПУ и на тези, осигурени от общината, към действащи преподаватели;
- приложение на новопридобитите подходи за развиване на „нови умения“ сред учениците от педагозите, участвали в обучението като студенти или като част от програмата „Иновативни училища“;
- приложение на разнообразни форми на сътрудничество между учебителни организации и културни институции в града като музеи, театри, галерии и др. в процеса на обучение на учениците;
- проследяване напредъка на учениците в развитието на умения за успех в XXI век.

По Дейност 1.1.3. Разширяване на програмата „Дигитализация на учебния процес и Е-училище“ на община Пловдив и осигуряване на устойчивостта ѝ:

- осигурено съфинансиране към училищата от община Пловдив в размер на 90 000 лв. за осигуряването на достъп до съвременни облачни технологии за употреба от учители и ученици;
- модернизация на образователния процес и създаване на възможности за развиване на дигитална грамотност както у преподавателите, така и у учениците;
- повишена мотивация за учене на учениците чрез осъвременяване на начина, по който се организира образователният процес.

По Дейност 1.1.4. Реализиране на информационна кампания за промяна на обществените нагласи относно съдържанието и целите на съвременното образование:

- родители, бизнес, учители, ученици са информирани за актуалната дефиниция на качествено образование (придобиване на ключовия умения за успех в XXI век);
- осигурена е приемственост на новите учебителни подходи сред широката общественост, така че младите хора да са подкрепени в развиването на „нови умения“.

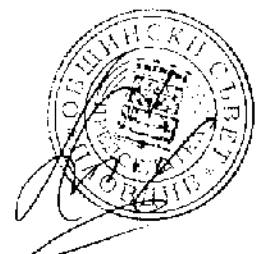
#### **Измерители за успех на мярната**

По Дейност 1.1.1. Разширяване на обхвата на приложение на Монтесори педагогика в детските градини и училищата на община Пловдив:

- ✓ брой обхванати детски градини;
- ✓ брой обхванати учители, сертифицирани по Монтесори педагогика;
- ✓ брой обхванати деца, на които се преподава по Монтесори педагогика в детската градина;
- ✓ брой обхванати деца, на които се преподава по Монтесори педагогика в начален етап на основно образование;
- ✓ брой родители, удовлетворени от учебителните програми в ДГ;
- ✓ процент на удовлетворените родители спрямо всички, които използват услугите на общински детски градини и училища.

По Дейност 1.1.2. Разширяване на обхвата на приложение на програмата „Иновативни училища“ на община Пловдив и осигуряване на устойчивостта ѝ:

- ✓ брой училища, включени в програмата;
- ✓ брой учители и директори на училища, преминали обучение по програмата;
- ✓ брой обучения, проведени по програмата;
- ✓ промяна в резултатите на учениците, измерени с НВО и ДЗИ, с които работят преподавателите, участвали в обучението по програмата;



- ✓ промяна в степента на владеене на конкретни умения на учениците, измерени със специален инструмент<sup>27</sup>;
- ✓ промяна в отношението и нагласите на учениците, проверени със специален инструмент<sup>28</sup>;
- ✓ разработен пакет от курсове (обучителни материали) за развиване на всяко едно от дефинираните умения, който е съобразен с възрастта на децата и учениците и е приложим за употреба в образователните институции в часовете по специални или общообразователни предмети;
- ✓ брой и обхват на заложили учебни програми (академични часове) от обучението на студентите по педагогически специалности, в които те имат възможност да се запознаят с разработените обучителни материали и получават подкрепа от преподавателите за интегриране на тези обучителни материали в преподавателската им практика;
- ✓ брой и обхват на реализирани професионални обучения на практикуващи педагогически специалисти, които целят запознаване на работещите в образователната система педагози с разработените курсове (материали) и осигуряване на подкрепа за приложение на тези програми в преподавателската им практика;
- ✓ брой и обхват на реализирани в преподавателската практика на педагозите (участвали в обученията като студенти или като част от програма „Иновативни училища“) курсове (обучителни материали) за развиване на умения за успех в XXI век при директната им работата с ученици<sup>29</sup>.
- ✓ брой на съвместно организирани образователни инициативи и проекти, включващи училища и културни институции в гр. Пловдив за осигуряване на по-разнообразно, нагледно и практическо приложимо образование на учениците.

По Дейност 1.1.3. Разширяване на програма „Дигитализация на учебния процес и Е-училище“ на община Пловдив и осигуряване на устойчивостта ѝ:

- ✓ брой училища, които използват съответната облачна технология, за която учителите са преминали обучение;
- ✓ брой учители, които регулярно използват съответната облачна технология, за която са преминали обучение;
- ✓ повишаване на образователните резултати на учениците в училищата, които ползват облачните технологии – измерване на резултатите чрез НВО и ДЗИ;
- ✓ промяна в отношението и нагласите на учениците, проверени със специален инструмент, приложен като Приложение № 1 в настоящата Стратегия.

По Дейност 1.1.4. Реализиране на информационна кампания за промяна на обществените нагласи относно съдържанието и целите на съвременното образование:

- ✓ брой медийни изяви / репортажи в разяснителната кампания;
- ✓ брой достигнати членове на обществеността чрез кампанията;
- ✓ брой маркетингови материали във връзка с кампанията, разпространени по различни канали;

диагностицирана промяна в обществените нагласи и разбиране за ползите от „новите умения“ в резултат на проучване сред населението на Пловдив в началото и в края на кампанията.

#### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

<sup>27</sup>Могат да бъдат използвани инструменти за измерване на степента на овладяване на конкретни умения, разработени от специалисти в съответствие с международната рамка на ОИСР.

<sup>28</sup>Инструментът 7Cs е широко използван от различни образователни организации от мрежата TeachforAll в целия свят, като е адаптиран за приложение в български условия от фондация „Заедно в час“.

<sup>29</sup>Могат да бъдат използвани инструменти за измерване на степента на овладяване на конкретни умения, разработени от специалисти в съответствие с международната рамка на ОИСР.



Стъпки за Дейност 1.1.1. Разширяване на обхвата на приложение на Монтесори педагогиката в детските градини и училищата на община Пловдив.

- 1) Подбор на педагогически специалисти от поне 20 % от общинските детски градини (8 броя) в гр. Пловдив, които да преминат специализирано обучение.
- 2) Провеждане на обучение в специализирани курсове „Въведение в Монтесори педагогиката при групова работа в детска градина“ с хорариум от 400 академични часа за половината от учителите в 8-те детски градини в гр. Пловдив.
- 3) Подбор на училища и учители, които да прилагат Монтесори педагогика в начален етап на образование.
- 4) Провеждане на обучение в специализирани курсове „Въведение в Монтесори педагогиката“ с хорариум от 400 академични часа на половината от учителите в начален етап от поне 4 училища в гр. Пловдив.
- 5) Провеждане на обучение – основен курс за въведение в принципите на Монтесори педагогиката от 40 академични часа за поне половината от членовете на непедагогическия персонал от 8-те детски градини, които прилагат Монтесори педагогика.
- 6) Подбор и провеждане на обучение – „Въведение в Монтесори педагогиката при групова работа в детска градина“ с хорариум от 400 академични часа за 20 педагогически специалисти извън тези, които преподават в детските градини и училищата, които са включени в програмата.

Стъпки за Дейност 1.1.2. Разширяване на обхвата на приложение на програма „Иновативни училища“ на община Пловдив и осигуряване на устойчивостта ѝ.

- 1) Избор на подизпълнител/и за разработване на обучителни курсове и материали за развиване на умения за успех в XXI век у децата и учениците.
- 2) Разработване на обучителни курсове и материали за развиване на умения за успех в XXI век у децата и учениците.
- 3) Изграждане на сътрудничество с всички заинтересовани страни за интегриране на разработените обучителни курсове и материали в обучителните програми на студентите по педагогически специалности в университетите в гр. Пловдив.
- 4) Интегриране на разработените обучителни курсове и материали в курсовете за допълнителна професионална квалификация, част от програма „Иновативни училища“.
- 5) Допълване на програмата „Иновативни училища“ с конкретни индикатори за успех на мерките, заложи в нея.
- 6) Организиране и администриране на проучвания, необходими за замерване на настоящото ниво на показателите към тези индикатори към момента.
- 7) Ежегодно създаване на списък от теми за обучения по програма „Иновативни училища“, като се вземат предвид:
  - създадените обучителни материали за развиване на умения за успех на децата и учениците в XXI век – интегриране на тези материали в преподавателската практика на учителите, обучавани по програма „Иновативни училища“;
  - провеждане на анкети с учителите и учениците за установяване на нужди от обучения за педагогическите специалисти в конкретни области;
  - анализ на попълнени компетентностни характеристики (атестационни карти), които идентифицират зони на подобрене на професионалните умения на педагогическите специалисти.
- 8) Предоставяне на обучителните материали на висшите учебни заведения, които обучават студенти в професионално направление „Педагогика“, в случай че съответните ВУЗ искат разработените материали да бъдат интегрирани в обучението на студентите по педагогически специалности чрез промяна/осъвременяване на учебните програми по тези специалности.



- 9) Провеждане на обученията на студентите и практикуващите педагози според зададения график и теми според нуждите, които са идентифицирани.
- 10) Събиране на данни и анализ на резултатите спрямо зададените индикатори.
- 11) Промяна в планираните обучения като теми и/или структура, ако се окаже необходимо спрямо резултатите от анализа.

Стъпки за Дейност 1.1.3. Разширяване на програма „Дигитализация на учебния процес и Е-училище“ на община Пловдив и осигуряване на устойчивостта ѝ.

- 1) Проучване и планиране за въвеждането на облачните технологии в училищата според нуждите и възможностите, с които разполагат.
- 2) Въвеждане на технологиите – осигуряване на достъп до платформите за всяко училище.
- 3) Обучение на педагогическите специалисти, администрацията и ръководството в училищата за работа с платформите. Възможност за интегриране на обученията към Дейност 1.1.2 – „Иновативни училища“ и синхронизиране на действията по изпълнение на дейностите.
- 4) Въвеждане на инструментите в административните и учебните структури на училищата.
- 5) Осигуряване на поддръжка и последващи обучения за персонала.
- 6) Анализ на резултатите според заложените индикатори.
- 7) Въвеждане на промени въз основа на направения анализ.

Стъпки за Дейност 1.1.4. Реализиране на информационна кампания за промяна на обществените нагласи относно съдържанието и целите на съвременното образование:

- 1) Дефиниране на ключови послания за комуникационната кампания.
- 2) Разработване на анкета за проучване на общественото мнение и нагласи по отношение на „новите умения“ и реализиране на първоначално замерване сред гражданите на гр. Пловдив.
- 2) Привличане на бизнес партньори, които имат интерес да инвестират в подобна кампания, за осигуряване на целенасоченото обучение на децата и учениците за придобиване на уменията за успех в XXI век.
- 3) Привличане на медийни партньори, които са склонни да участват в кампанията по две направления – платено и като част от социалната отговорност на медиите.
- 4) Създаване на маркетингови (рекламни) материали на различни носители – билбордове, брошури, карета в пресата, радио и ТВ реклама и др.
- 5) Разпространение на материалите по различни канали в партньорство с набелязаните медийни партньори и проследяване на резултатите от разпространението.
- 6) Второ замерване на общественото мнение с анкета с цел диагностика на промяната в нивото на разбиране на ползите от „новите умения“ и начините за тяхното развиване у младите хора.

#### Необходими ресурси

Човешки ресурс:

- ✓ експерти от община Пловдив, които организират и контролират дейностите по мярката;
- ✓ представители на висши учебни заведения, бизнес и обучителни организации, които участват в работната група за разработването на курсовете (материалите) за развиване на умения за успех у децата и учениците в XXI век;
- ✓ педагогически специалисти – обучаващи се за първоначално придобиване на професионална квалификация в областта на педагогиката и/или допълнителна професионална квалификация в тази област във висшите училища в община Пловдив; педагогическите специалисти – обучаващи се в рамките на програма „Иновативни училища“;
- ✓ преподаватели в детски градини и училища, които подпомагат администрирането на инструментите за измерване на резултатите от приложение на материалите за развиване на умения за успех в XXI век;



- ✓ експерт/и „Връзки с обществеността“ към община Пловдив относно реализирането на информационната кампания;
- ✓ медийни партньори.

**Финансов ресурс:**

- ✓ средства за заплащане на подизпълнителя за работата по разработване на обучителни курсове (материали) за развиване на умения за XXI век у учениците;
- ✓ средства за подкрепа на информационната кампания – разработване на материали, разпечатване и разпространение;
- ✓ средства за реализиране на програма „Монтесори педагогика в детските градини и училищата в община Пловдив“ – 818 000 лв. до 2019 г. (Средствата са предвидени в Общинска образователна програма 2017 – 2019 г., приета с решение № 22 на Общински съвет Пловдив, взето с Протокол № 2 от 26. 01. 2017 г.)
- ✓ средства за реализиране на програма „Иновативни училища“ – 81 000 лв. до 2019 г. (Средствата са предвидени в Общинска образователна програма 2017 – 2019 г., приета с решение № 22 на Общински съвет Пловдив, взето с Протокол № 2 от 26. 01. 2017 г.);
- ✓ средства за реализиране на програма „Дигитализация на учебния процес и Е-училище“ на община Пловдив – 90 000 лв. до 2019 г. (Средствата са предвидени в Общинска образователна програма 2017 – 2019 г., приета с решение № 22 на Общински съвет Пловдив, взето с Протокол № 2 от 26. 01. 2017 г.).

**Етапи за реализиране на дейностите по мярката**

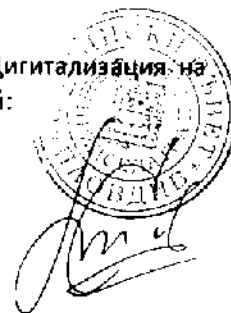
Времеви график за реализиране на Дейност 1.1.1. Разширяване на обхвата на приложение на Монтесори педагогиката в детските градини и училищата на община Пловдив:

- 2017 – 2022 учебна година – образователният метод „Монтесори“ е ефективно въведен в 20% от общинските детски градини в гр. Пловдив, някои от които с яслени групи. Обучени са минимум двама детски педагози от всяка обхваната детска градина;
- 2017 – 2022 учебна година – образователният метод „Монтесори“ е ефективно въведен в 4 училища с начален етап на образование. Обучени са минимум 3 учители от всяко обхванато училище.

Времеви график за реализиране на Дейност 1.1.2. Разширяване на обхвата на приложение на програма „Иновативни училища“ на община Пловдив и осигуряване на устойчивостта ѝ.

- До края на 2018 г. – разработени обучителни материали за развиване на умения за XXI век.
- До края на учебната 2018 – 2019 г. – интегрирани обучителни курсове (материали за развиване на умения за XXI век в обучителните програми на висшите учебни заведения, които подготвят кадри с педагогическа насоченост.
- До края на учебната 2018 – 2019 г. – проведени първите обучения за допълнителна квалификация с педагогически специалисти по програма „Иновативни училища“.
- От 2018 – 2019 учебна година до края на периода на действие на Стратегията – разширяване на обхвата на обучителните курсове за студенти и практикуващи педагози в програма „Иновативни училища“ чрез включване на повече хора в обученията на темата.
- От 2018 – 2019 учебна година до края на периода на действие на Стратегията – ежегодно измерване на индикаторите за успех на мярката – брой и обхват на проведени обученията за първоначална или допълнителна професионална квалификация на педагогически специалисти; степен на развити умения у учениците; степен на удовлетвореност на учениците и родителите от обучението по обучителните курсове и материали за развиване на умения за XXI век.

Времеви график за реализиране на Дейност 1.1.3. Разширяване на програма „Дигитализация на учебния процес и Е-училище“ на община Пловдив и осигуряване на устойчивостта ѝ:



- 2017 г. – подбор и осигуряване на съфинансиране към общински училища според зададените критерии и разходване на бюджет от 30 000 лв.;
- 2018 – подбор и осигуряване на съфинансиране към общински училища според зададените критерии и разходване на бюджет от 30 000 лв.;
- 2019 – подбор и осигуряване на съфинансиране към общински училища според зададените критерии и разходване на бюджет от 30 000 лв.

Етапи за реализиране на Дейност 1.1.4. Реализиране на информационна кампания за промяна на обществените нагласи относно съдържанието и целите на съвременното образование:

- До края на 2017 г. – разработена концепция за комуникационната кампания – послания, целева аудитория, анкета за замерване обществените нагласи и др.;
- До м. юни на 2018 г. – създадени маркетингови материали на различни носители; предварително замерване на общественото мнение;
- 2018 – 2019 г. – масирано провеждане на комуникационната кампания чрез разпространение на рекламните материали;
- В края на 2019 г. – финално измерване на резултатите от проведената кампания;
- 2019 – 2020 – провеждане на втора комуникационна кампания, при необходимост.

Мярка 1.2.: Пилотно прилагане на разработената от Министерството на образованието и науката система за оценка на добавената стойност<sup>30</sup> на училищата в община Пловдив

#### Ключови дейности по мярката

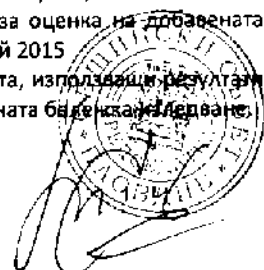
Дейностите по мярката предполагат пилотиране на националния проект на Министерството на образованието и науката за разработване на оценка на добавената стойност на отделните училища в Пловдив.

Подобен пилотен проект ще подпомогне община Пловдив за бъдещо провеждане на обективен таргетиран подход при осигуряване на ресурси, подкрепа и поощрения към различните училища в общината. Оценка на добавената стойност на училищата позволява да се изолира приносът на училището към академичното развитие на учениците от факторите, които са извън контрола на учителите и училищните директори. Показателите за добавената стойност на училищата са сред най-точните и справедливи измерители на способността на училищата да допринесат качествено за развитието на знанията, уменията и нагласите на учениците, т.е. да осигурят качествен образователен продукт.

Методите за оценка на добавената стойност<sup>31</sup> осигуряват възможност за ефективно и целево разпределяне на ресурси според постигането на реални резултати в отделните образователни институции, като отчитат семейни, социални и икономически фактори, които влияят върху образователните резултати на учениците. Община Пловдив ще използва национална методология за оценка на добавената стойност на училищата в България, разработена от Министерството на образованието и науката, и конкретно от Центъра за оценка на предучилищното и училищното образование (ЦОПУО).

30 При употребата на израза "добавена стойност" в Мярка 1.2. имаме предвид "мярка за влиянието на училището върху учениците, която се получава чрез статистически анализ на тестовите резултати на един и същ випуск ученици, получени чрез тестово оценяване в поне две различни времеви точки от тяхното обучение. Показателите за добавена стойност се стремят да изолират приноса на училището към академичното развитие на учениците от факторите, които са извън контрола на учителите и училищните директори." – из "Апробация на статистически модели за оценка на добавената стойност на училищата използвайки резултати от национални оценявания" на Световна банка, май 2015

31 Световната банка е апробирала редица модели за оценка на добавената стойност на училищата, използвайки резултати от национални оценявания в България, като резултатите са публикувани в цитираното в предходната глава изследване.



На база резултатите от оценката на добавената стойност на образователните институции община Пловдив може да постави основите за предприемане на диференциран подход на финансиране и подкрепа към различните образователни институции с цел повишаване на качеството на образование в тях спрямо различните цели, които преследват, и различните нужди, които са идентифицирани. Например училища с ниска добавена стойност<sup>32</sup> ще получават допълнителна и фокусирана подкрепа в конкретни области с цел повишаване на индикаторите за качество на образованието в тях. Училища с висока добавена стойност ще бъдат поощрени да споделят добрите си практики с други училища и да развиват самостоятелно иновативни подходи за запазване високите нива на ефективност.

#### **Конкретно дейностите по Мярка 2 включват:**

**1.2.1.** Планиране на параметри за пилотно приложение на разработения от МОН модела за оценка на добавената стойност на училищата в България;

**1.2.2.** Въвеждане на модела за оценка на добавената стойност във всяко училище в община Пловдив с МОН и съответните училища.

#### **Цели на мярката**

Мярката цели въвеждане и апробиране на единна система от критерии, индикатори за отчитане на добавената стойност на училищата в общината, както и ежегодно измерване на конкретни индикатори във всяко едно училище в общината за създаване на база данни и ефективно планиране на подкрепящи мерки за увеличаване на добавената стойност на училищата в общината.

В резултат на изпълнение на дейностите по мярката се очаква постигането на следните резултати:

- пилотно въведена система за оценка на добавената стойност на училищата в община Пловдив;
- община Пловдив разполага с данни за добавената стойност на всяко едно училище;
- община Пловдив разполага с данни, на база на които да стимулира повишаването на добавената стойност на всяко едно училище;
- създадени условия за цялостно повишаване на добавената стойност на училищата в община Пловдив.

#### **Измерители за успех на мярката**

- ✓ Внедрен модел за оценка на добавената стойност, който ежегодно дава обратна връзка за всяко училище на база на резултати на външно оценяване и специфики на учениците в него.
- ✓ Проведено ежегодно замерване и анализ на показателите за добавена стойност на училищата.
- ✓ Създадена система за проследяване на данните и еволюцията им през годините, както и съпътстващите мерки и ресурси, предоставени от общината на всяко училище.
- ✓ Разработени модели за работа и подкрепа на училищата в общината според резултатите от оценката на добавената стойност.
- ✓ Брой мерки за подкрепа на училищата, съответстващи на приоритизацията спрямо диагностицираните нива на добавена стойност и разработения по-горе модел.
- ✓ Промяна (%) в добавената стойност на подкрепените по този начин училища.

#### **Конкретни стъпки за реализиране на мярката**



- 1) Осъществяване на партньорство с МОН за пилотно внедряване на модела в община Пловдив.
- 2) Възлагане на първоначалния анализ на добавената стойност на училищата на МОН – чрез ЦОПУО (Център за оценяване в предучилищното и училищното образование).
- 3) Създаване на вътрешна база данни на общината с резултатите от анализа. Възможност за интегриран подход и съвместно осъществяване на дейностите и по мярка „Създаване на система „Образованието в Пловдив в числа“ от приоритетна област 5 на настоящата Стратегия.
- 4) Създаване на специфични категории от мерки, ресурси и насрещни условия към училищата в зависимост от нивото на добавената стойност, което е замерено.
- 5) Проследяване на начина, по който училищата изпълняват условията, поставени от общината.
- 6) Премерване на добавената стойност след изтичане на определен период и оценка на напредъка, който са постигнали спрямо набелязаните цели и поставените условия.

#### Необходими ресурси за реализиране на мярката

##### Човешки ресурс:

- ✓ експерти от община Пловдив, които проследяват цялостната реализация на мярката във всичките ѝ етапи и стъпки;
- ✓ специалисти (от ЦОПУО) за провеждане на първоначално замерване на показатели за добавена стойност на училищата в община Пловдив и анализ на получените резултати;
- ✓ експерти в община Пловдив, които отговарят за създаването и поддържането на базата данни с показателите за добавената стойност на училищата;
- ✓ експерти в община Пловдив, които отговарят за стратегическото планиране и целеполагане за различните училища на база резултатите от оценката на добавената стойност и поставянето на конкретни цели, изисквания и условия за развитие на всяка една от образователните институции.

##### Финансов ресурс:

- ✓ финансов ресурс, необходим за изграждане и поддържане на базата данни, която съхранява показателите за оценка на добавената стойност.

#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- През 2017 – 2018 г. – партньорство с МОН за пилотно внедряване на модела в Пловдив и възлагане на анализа чрез МОН на ЦОПУО.
- През 2017 г. – 2018 – създаване на специфични категории от мерки, ресурси и насрещни условия към училищата в зависимост от нивото на добавена стойност.
- През 2018 г. – създаване на вътрешна база данни на общината с показателите за оценка на добавената стойност.
- От 2019 до края на периода на действие на Стратегията – ежегодно замерване на показателите за оценка на добавената стойност.

Мярка 1.3: Създаване на условия за активен обмен на идеи и добри практики между педагогически специалисти в община Пловдив

#### Ключовите дейности по мярката

Редица проучвания за удовлетвореността и ефективността на преподавателите показват, че ключова роля за тяхната мотивация и подкрепа играят така наречените „професионални учещи общности“ (professional learning communities). В сърцевината на тези общности стоят ефективни и регулярно



използвани практики за среща на педагогическите специалисти, споделяне на казуси от практиката, обмен на идеи и опит в посока намиране на ефективни решения и неформално учене с помощта на колегите и образователни експерти от други училища или свързани с образованието заинтересовани страни. Община Пловдив разполага с ценен човешки ресурс с дългогодишен опит и експертиза – в лицето на хилядите опитни учители и педагози в училищата и детските градини, както и на академичния състав, ангажиран в педагогическите специалности на Пловдивския университет. Тази общност от опитни специалисти може да умножи в пъти мотивацията и отдаването на подкрепа на отделните си членове при внедряване на добре познати механизми за способстване на взаимопомощ и обмен на идеи и практики. В допълнение, иновативните идеи се раждат и разпространяват най-ефективно през отделни хора, говорещи на езика на своите колеги, които взаимно се провокират да тестват нови похвати и да споделят резултатите. Чрез инвестиция в нови инструменти и формати за фасилитиране на конструктивната комуникация и обмен на опит между работещите в системата на образованието и ключови заинтересовани страни в нея община Пловдив може съществено да допринесе за мотивацията и качеството на педагогическите специалисти в града, а оттам и за качеството на образованието на младите хора в него.

Дейностите по мярката предполагат създаване на условия за споделяне на добри практики между педагогически специалисти, работещи в различни училища и детски градини в община Пловдив. Споделянето на добри практики се стимулира по два основни канала:

- ✓ онлайн, чрез създаване на общо онлайн пространство за улесняване на дистанционен обмен на информация и материали;
- ✓ на живо, чрез фасилитиране на неформални събирания на педагози от различни училища и детски градини (може по райони) на регулярна база за споделяне на добри практики и съвместно решаване на казуси.

**Конкретно дейностите по Мярка 3 включват:**

**1.3.1. Създаване и поддържане на онлайн платформа за обмен на добри практики;**

**1.3.2. Подпомагане за изграждане на система от неформални срещи на педагози и образователни експерти в общината.**

#### **Цели на мярката**

Мярката цели да подобри достъпа до добри педагогически модели, инструменти и практики на педагогическите специалисти, работещи в община Пловдив, като осигури възможност за споделяне на опит и съвместно решаване на възникнали педагогически проблеми и казуси, както и да повиши цялостната им мотивация и удовлетвореност от възможностите за професионално развитие и подкрепа в ежедневната им работа. В резултат на изпълнение на дейностите по мярката се очаква постигането на следните резултати.

Общо за двете дейности:

- ✓ създадена общодостъпна онлайн платформа за обмен на материали, информация и добри практики между педагогическите специалисти и други подкрепящи ги образователни експерти на територията на община Пловдив на ниво директори и на ниво учители;
- ✓ повишено взаимодействие и обмен на опит между педагозите и експертите в образованието в Пловдив чрез различни канали (онлайн, на живо);
- ✓ създаване на иновации за адресиране на конкретни предизвикателства пред осигуряването на качествено обучение за умения за успех в XXI век от членове на педагогическата общност на гр. Пловдив и заинтересованите към образованието страни;
- ✓ разширяване обхвата на приложение на конкретни педагогически иновации и добри практики в учебните заведения в града;



- ✓ повишена удовлетвореност на педагогическите специалисти в учебните заведения на територията на гр. Пловдив от възможностите за професионално развитие и обмен.

#### **Измерители за успех на мярката**

По дейност 1.3.1. Създаване и поддържане на онлайн платформа за обмен на добри практики:

- ✓ създадено онлайн пространство – платформа за споделяне на уроци, добри практики и педагогически методи и техники между преподавателите в предучилищното и училищното образование;
- ✓ брой учители, които използват платформата активно (поне веднъж седмично); брой споделени материали; брой дискусии в платформата; ниво на удовлетвореност от ползвателите на платформата (измерено с анкета);
- ✓ брой на удовлетвореност от ползвателите на платформата (измерено с анкета) и педагогически методи и техники.

По дейност 1.3.2. Способстване реализацията на неформални срещи на педагози и образователни експерти в общината:

- ✓ брой проведени съвместни неформални срещи между педагогически специалисти на регионален или друг принцип;
- ✓ брой педагогически специалисти от детски градини и училища, които участват в съвместните срещи и разговори;
- ✓ ниво на удовлетвореност от ползвателите на платформата (измерено с анкета);
- ✓ брой добри практики, намерили приложение в нов контекст след проведения обмен.

#### **Конкретни стъпки за реализиране на мярката:**

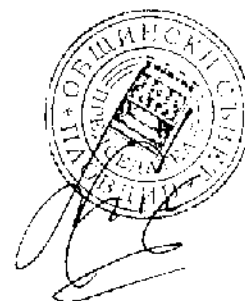
По дейност 1.3.1.:

- 1) Намиране на партньори за създаване на онлайн платформа за споделяне на добри педагогически практики между преподавателите в община Пловдив.
- 2) Определяне на функционалности и съдържание на платформата.
- 3) Създаване на платформата с финансиране, осигурено от община Пловдив и/или партньорски организации.
- 4) Месечна поддръжка, мониториране на активността и броя потребители, регулярно анкетиране на потребителите с цел подобряване на функционалността.
- 5) Постоянно промотиране на платформата с цел повишаване броя потребители и нивото на ангажираност към използването ѝ.

По дейност 1.3.2.:

- 1) Създаване на организация за провеждане на регулярни неформални срещи (на регионален принцип) за обмяна на идеи и добри практики между преподаватели от различни учебни заведения.
- 2) Разпространение на информация за неформалните срещи чрез провеждане на кампания сред учителите в община Пловдив.
- 3) Организиране и провеждане на неформалните срещи.
- 4) Мониториране на броя и вида на участниците, редовно анкетиране на участниците с цел проследяване на нивото на удовлетвореност и приложение на споделените практики след реализирания обмен.

#### **Необходими ресурси за реализиране на мярката**



#### Човешки ресурс:

- ✓ експерти от община Пловдив, които проследяват цялостната реализация на мярката във всичките ѝ етапи и стъпки;
- ✓ IT специалисти за създаване на платформата;
- ✓ педагогически специалисти за организиране на срещите и споделяне на материали в онлайн платформата.

#### Финансов ресурс:

- ✓ изисква финансов ресурс за осигуряване на онлайн пространство, което да отговаря на заложените цели.

#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

Етапите за реализиране на дейностите по мярката предполагат първоначална инвестиция на време и усилия за установяване на партньори и изграждане на платформата, след което има циклични дейности по поддържане на платформата и разширяване на нейните функционалности. Времевият график за реализиране на дейностите по мярката е както следва:

- до края на 2017 г:
  - установени партньори за изграждане на платформата;
- до м. юли 2018 г.:
- установена функционалност и съдържание на платформата;
- създаден модел за организиране на неформалните срещи;
- 2018 – 2022 г.:
- приложение на програмата и измерване на резултатите спрямо предложените индикатори.

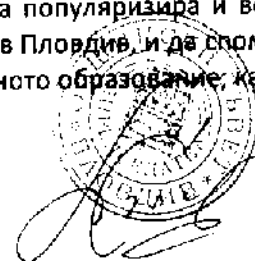
Мярка 1.4: Ежегоден международен форум „ ОБРАЗОВАНИЕ ЗА УСПЕХ В XXI ВЕК“

#### Ключови дейности по мярката

Съфинансиране от община Пловдив на международен образователен форум, който представя добри практики на местните менторски мрежи директори – учители, както и на утвърдени национални и международни партньори в сферата на образованието. Форумът е насочен едновременно към специализирана аудитория (педагози и посетители, занимаващи се с образование и педагогика), така и към широка аудитория от родители, бизнес и други заинтересовани лица. Форумът отразява ключови теми и идеи, свързани с образователния, културния, научния и спортния живот в община Пловдив. През 2019 г., например, Форумът е обвързан с теми, свързани с културата, като акцент може да бъде поставен за гости от България и чужбина, които споделят своя опит за изграждане на системи в образованието, които подпомагат интересно, задълбочено и практическо обучение в различни културни направления.

#### Цели на мярката

Мярката цели да подпомогне осигуряването на достъп до добри педагогически практики, доказали своята ефективност, даване на гласност на добрите резултати на училищата в Пловдив и поощряване на добрите практики и постиженията на учители. Форумът има за цел да популяризира и всички останали добри практики, които се случват в образователните институции в Пловдив, и да спомогне за сближаване на ключовите обществени партньори в сферата на качествено образование, както и



да подпомогне връзката между образователните институции и бъдещите работодатели на техните възпитаници.

#### Конкретните цели за мярката са:

- Популяризиране на добри образователни практики от детски градини и училища в община Пловдив и провеждане на работилници за разпространение на тези практики към по-широк кръг педагогически специалисти.
- Популяризиране на резултатите от приложение на програмите на община Пловдив в областта на образованието.
- Популяризиране на учителската професия и достиженията на педагогическите специалисти, работещи в община Пловдив, съизмерени с достиженията на ледагози от национално и световно ниво.
- Идентифициране и споделяне на добри модели и образователни практики, реализирани в световен мащаб, които са насочени към конкретни приоритетни теми, свързани с уменията за успех в XXI век, и са подходящи за приложение на местно ниво.
- Подобряване на връзката между ключовите обществени партньори, частния сектор, образователните институции, неправителствения сектор, организациите за кариерно ориентиране на ученици и др.

#### Индикатори за постигане на целите по мярката:

- ✓ брой местни и международни гости, посетители на форума;
- ✓ брой успешни педагогически методи/техники за работа, споделени от местни и международни гости в рамките на форума;
- ✓ създадени критерии за участие на учители от община Пловдив и международни гости, които споделят свои иновативни образователни практики;
- ✓ брой отличени учители, добри педагогически методи и практики по време на всяко едно от организираниите събития;
- ✓ брой учители, които са приложили видяното по време на форума в своята практика;
- ✓ ниво на удовлетвореност на участвалите във форума (измерено с анкета).

#### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

- 1) Създаване концепция за образователния форум – поставяне на конкретни цели за съответната година.
- 2) Създаване на критерии за отличаване на учители, които развиват умения за успех в XXI век.
- 3) Създаване на критерии за добри практики, които да бъдат представени на форума.
- 4) Разпространение на информацията за форума и критериите сред учителите в община Пловдив.
- 5) Подбор на добрите практики за развиване на умения за успех в XXI век, които да бъдат представени на форума; подбор на учителите, които да бъдат отличени по време на форума.
- 6) Провеждане на форума и събиране на информация относно индикаторите за успех.
- 7) Анализ на събраната информация и въвеждане на промени при организацията на следващия форум.

#### Необходими ресурси

##### Човешки ресурс:

- експерти от община Пловдив, които проследяват цялостната реализация на мярката във всичките ѝ етапи и стъпки;



- експерти от община Пловдив, които организират форума и отговарят за привличането на международните участници и гости на форума.

#### Финансов ресурс:

- средства, необходими за организиране на форума – наем на зала, кетъринг, покани и др.;
- средства, предвидени за покриване на част от разходите за пътуване и престой на международните участници и гости на форума. "Пловдив – Европейска столица на културата 2019"

#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- Форумът се провежда ежегодно, веднъж годишно, през месец юни.
- Първото издание на форума е през пролетта на 2018 г.
- Изданието на форума през 2019 г. е обърнато към темата за включване на културния живот на града в образованието на децата и учениците във връзка с домакинството на град Пловдив на

#### Мярка 1.5: ПРОГРАМА ЗА ПОДКРЕПА НА ТАЛАНТЛИВИ УЧЕНИЦИ, СТУДЕНТИ И ДОКТОРАНТИ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

##### Ключови дейности по мярката

Мярката предполага създаване на програма за подкрепа на ученици и студенти, живеещи или обучаващи се в образователни институции на територията на гр. Пловдив, които имат високи постижения в национални и международни форуми и състезания. Ролята на общината се състои в подкрепа за финансовото и ресурсно / логистично обезпечаване на представянето на местните таланти във форуми и изяви извън пределите на града и страната, както и на осигуряване на възможности за привличане на таланти към града.

##### Конкретно дейностите по Мярка 5 включват:

- 1.5.1. Създаване на фонд за финансиране на участия в национални и международни състезания за ученици и студенти с високи резултати в различни области на науката, изкуството и културата;
- 1.5.2. Подкрепа за домакинстване на форуми и състезания за талантливи млади хора в Пловдив;
- 1.5.3. Финансиране на докторанти и/или изследователи в рамките на Центъра по растителна системна биология и биотехнология (PlantaSYST) за участия в международни научни симпозиуми и форуми.

##### Цели на мярката

Мярката цели подпомагане на местни институции и структури, които организират разнообразни възможности за изява на ученици и студенти от община Пловдив в различни области на науката, изкуството, спорта, културата, чрез допълнително финансиране и подкрепа от община Пловдив. В тази връзка са очаквани следните резултати от прилагането на мярката.

- Осигурено ново финансиране от различни източници за подкрепа националните и международните изяви на пловдивските млади таланти.
- Повишена мотивация на младите хора и педагозите да се стремят към високи постижения в сферата на науката, изкуството и спорта.
- Повишен брой изяви и демонстрирани високи постижения в сферите на науката и талантите в града – признати на местно, национално и международно ниво.



- Повишена ангажираност и удовлетвореност на широката общественост в града по отношение на стимулиране на талантите в различни сфери и подкрепата за тяхната реализация.

#### Измерители за успех на мярката

- ✓ Брой ученици и студенти, подпомогнати при участие в регионални, национални или международни изяви в утвърдени национални и международни форуми и състезания в областта на науката, изкуството, спорта, културата.
- ✓ Брой местни състезания, конкурси, олимпиади и др. изяви, подпомогнати от общината чрез съфинансиране; предоставяне на терен; предоставяне на възможности за разпространение (реклама); предоставяне на награден фонд или по друг начин.
- ✓ Брой новосъздадени регионални, национални или международни конкурси, изложби, фестивали или др. в областта на науката, изкуството, спорта, културата, на които община Пловдив е домакин.
- ✓ Брой селектирани и финансирани докторантски и изследователски разработки в рамките на Центъра по растителна системна биология и биотехнология (PlantaSYST).
- ✓ Брой разработки, съфинансирани от община Пловдив, в рамките на Центъра по растителна системна биология и биотехнология (PlantaSYST), които са намерили практическо приложение в производството или по друг полезен за обществото начин.

#### Конкретни стъпки за реализиране на мярката (обхващат всички дейности)

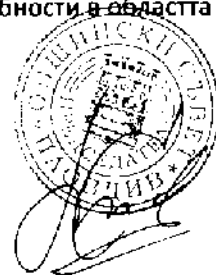
- 1) Изграждане на цялостна концепция за подкрепа на община Пловдив към местни събития, конкурси и фестивали в областта на науката, изкуството, спорта и културата, в които участват ученици, студенти и докторанти от страната и чужбина.
- 2) Изграждане на цялостна концепция за подбор на ученици и студенти с изявени способности в областта на науката, изкуството, спорта и културата в община Пловдив, както и на профила на докторанти и изследователи от Центъра по растителна системна биология и биотехнология (PlantaSYST), които могат да кандидатстват за разработване на изследвания и продукти към фонда, създаден и съфинансиран от община Пловдив и бизнес организации.
- 3) Определяне на ред за кандидатстване на организации, ученици, студенти и докторанти и/или изследователи в рамките на Центъра по растителна системна биология и биотехнология (PlantaSYST); за получаване на подкрепа и/или финансиране по горните две стъпки.
- 4) Привличане на партньори и съмишленици за финансиране на дейности по първите две стъпки.
- 5) Реализиране на дейности по подкрепа и съфинансиране на организации, ученици и студенти за изява в областта на науката, изкуството, спорта, културата, както и за докторантите и изследователите в рамките на създаващия се Център по растителна системна биология и биотехнология (PlantaSYST).
- 6) Събиране на данни за резултатите от дейностите, подпомогнати и/или съфинансирани от община Пловдив.
- 7) Анализ на данните и предприемане на мерки за въвеждане на промени, ако е необходимо.

#### Необходими ресурси

##### Човешки ресурс:

- експерти от община Пловдив, които координират цялостната политика по подкрепа на талантиливи деца и ученици;
- съмишленици и доброволци, които подпомагат реализирането на отделни инициативи във връзка с програмата за подкрепа на ученици и студенти с изявени способности в областта на науката, изкуството, спорта и културата в община Пловдив.

##### Финансов ресурс:



- структуриране на фонд за подкрепа на ученици и студенти с изяви способности в областта на науката, изкуството, спорта и културата в община Пловдив, който се финансира от общинския бюджет и дарители. Фондът покрива разходи по участия на ученици и студенти в национални и международни изяви;
- структуриране на фонд за подкрепа на млади докторанти и изследователи в рамките на създаващия се Център по растителна системна биология и биотехнология (PlantaSYST) с цел финансиране на разработвания и изследвания на продукти.

#### **Етапи за реализиране на дейностите по мярката**

- Програмата за подкрепа на таланти деца функционира през целия период на действие на Стратегията, като за всяка година се планират правила за избор на стипендианти и индикативен календар на участията на таланти деца и ученици, които община Пловдив подкрепя.”
- Началото на изпълнение на програмата е учебната 2017 – 2018 година.

#### **4.2. ПРИОРИТЕТ 2: ПОДДЪРЖАНЕ И РАЗВИВАНЕ НА МАТЕРИАЛНАТА БАЗА В УЧИЛИЩАТА И ДЕТСКИТЕ ГРАДИНИ В ПЛОВДИВ**

##### **ДЕФИНИЦИЯ НА ПРИОРИТЕТНАТА ОБЛАСТ ЗА ВЪЗДЕЙСТВИЕ**

Материалната база на учебните заведения в град Пловдив е основна предпоставка за обхващането на всички деца и ученици в града в образованието, както и за мотивирането на обществеността да се възползва от образователните услуги. Контекстът на град Пловдив изисква няколко интервенции, които да гарантират устойчивото ефективно използване и развиване на материалната база на образователните институции. На първо място е нужно оптимизиране на сградния фонд с оглед посрещане на нормативните изисквания за преминаване в режим на обучение в една смяна и облекчаване на дневния режим на учениците. В допълнение, приоритетните дейности по мярката включват надграждане на вече започналите и даващи добър резултат програми за проектиране и изграждане на нови площадки и/или ремонт на спортните площадки в детските градини и училищата. Тази инвестиция е част от стъпките за намаляване на риска от агресия и изграждане на умения за работа в екип. Като част от материалната база, макар и с голямо значение в други приоритетни области, за целите на тази стратегия тук се разглеждат и електронните системи, които могат да бъдат внедрени с цел модернизиране на всички аспекти в учебния процес, в рамките на този приоритет попада създаването на сигурна, модерна и отворена за развитие информационна архитектура.

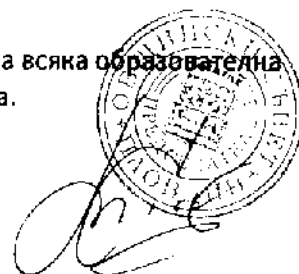
**Мярка 2.1.: РАЗВИВАНЕ НА МАТЕРИАЛНАТА БАЗА НА ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ ИНСТИТУЦИИ**

##### **Ключови дейности по мярката**

Както вече бе посочено в анализа, макар и да има училища и детски градини в отлично материално състояние и предлагащи отлични условия, все още има образователни институции, в които са необходими подобрения. Поради ограничения бюджет за тези дейности е необходимо да се разработи система за планиране и приоритизиране на тези дейности. Акцентът на настоящата мярка е изграждане на система за средносрочно и краткосрочно планиране на разширенията и подобренията в материалната база въз основа на анализ на нужди и приоритизиране по важност и спешност на ремонтни дейности.

##### **Конкретно дейностите по Мярка 1 включват:**

**2.1.1. Анализ на наличната информация за материалната и техническата база на всяка образователна институция и отразяване на направените промени спрямо предходната година.**



**2.1.2.** Приоритизиране на нуждите за подобрене/ремонт на всяка образователна институция спрямо наличната информация.

### Цели на мярката

Всяка от основните дейности има по две основни цели, а именно:

По дейност 2.1.1.

- Определяне на областите, касаещи материалната и техническата база, които имат позитивен ефект върху обучителния процес, както и отбелязване на областите, чието подобрене ще доведе до повишаване качеството на обучителния процес;
- Създаване на база данни и нагледно отразяване на направените инвестиции през годината (информация като част от Мярка 5.1).

По дейност 2.1.2.

- Ефективно разпределение на наличните ресурси (финансови и материални). Повисокоприоритетните подобрения или ремонти следва да повишат качеството на обучителния процес повече, отколкото по-ниско приоритетните подобрения, определени в дейност 2.1.2.
- Обединение на няколко съществуващи програми (обновяване на ИКТ, спортни площадки, сграден фонд). Чрез окрупняване и при възможност свързване на съществуващите програми отделените средства ще имат по-голямо благоприятно въздействие върху обучителния процес.

### Измерители за успех на мярката

- ✓ Създаден списък с приоритизирани нужди за всяко училище, който се обновява ежегодно.
- ✓ Създаден списък с приоритизирани нужди за всяка детска градина, който се обновява ежегодно.
- ✓ Създадена система за обективно и аргументирано разпределение на наличния финансов ресурс спрямо най-големите нужди в системата за съответната година. Към системата се прилагат обективни и универсални оценъчни критерии.
- ✓ % обхванати в детските градини деца от всички деца на възраст, подходяща за посещение на детска градина.
- ✓ % обхванати в предучилищна група деца от всички в съответната възрастова група.
- ✓ Брой спортни площадки на 100 деца/ученици по райони в града.

### Конкретни стъпки за реализиране на мярката.

Поради наличието на части от необходимата информация и вече създадена процедура за пренос на данните е необходимо известно модифициране на текущите подходи. Създаване на систематизирана база данни с конкретните нужди, отнасящи се до материалната база на всички ДГ и училища. Базата данни ще има два основни показателя – степен на необходимост/важност, както и степен на приоритетност. Тези показатели ще позволят да се определят степените на важност на всяка заявка за ремонт или подобрене.

### Необходими ресурси

Човешки ресурс:

- персонал от всяка образователна институция трябва да събере и изпрати необходимата информация в общината;



- експертен състав от община Пловдив разработва единни изисквания за вида на подаваната информация от всяка образователна институция;
- експертен състав от община Пловдив разработва единни обективни критерии, които позволяват да се приоритизират нуждите на съответните образователни институции.

#### Финансов ресурс:

- Необходими са значителни финансови инвестиции, за да бъде изравнено нивото на материална база сред всички училища и детски градини в общината. Изработването на критерии за важност на бъдещите инвестиции ще позволи съответните вложени средства да имат най-голям ефект.

#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

Дейностите по мярката са обвързани с бюджета на община Пловдив, който се приема на годишна база. Това налага въвеждане на цикличност на дейностите, както следва.

За дейност 2.1.1. Анализ на наличната информация за материалната и техническата база на всяка образователна институция и отразяване на направените промени спрямо предходната година се извършва до началото на м. септември, ежегодно.

За дейност 2.1.2. Приоритизиране на нуждите за подобрене/ремонт на всяка образователна институция спрямо наличната информация – до края на съответната календарна година при планиране на бюджета за следващата.

Мярка 2.2.: Планирано преминаване към обучение в училищата в една смяна

#### Ключови дейности по мярката

Като част от изискванията на новия Закон за училищно и предучилищно образование, е необходимо всички училища да преминат в едносменен режим. Някои от училищата в град Пловдив и в момента спазват това изискване, но има и такива, които използват двусменен режим поради по-големия брой ученици, които учат в тях, спрямо капацитета на материалната база за осъществяване на учебен процес в една смяна. В град Пловдив има и училища, които ползват само определен процент от капацитета на материалната база, която стопанисват. Това дава възможности за оптимизация на училищната мрежа в града, като основните дейности за това са описани в настоящата мярка.

#### Конкретно дейностите по Мярка 2 включват:

2.2.1. Систематизиране и актуализиране на информацията от всяко училище за текущия капацитет и използване на сградната база;

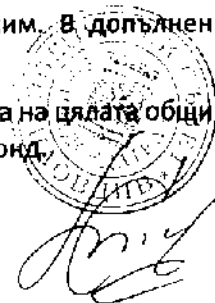
2.2.2. Събиране на информация за пътуването на ученици до училище в различните райони на общината (учениците от съответното училище живеят в тези и тези райони на община Пловдив или на съседните общини);

2.2.3. Обработка на данните с цел отбелязване на незапълнени образователни институции по райони и съвместно търсене на устойчиви решения за преминаване на всички училища към едносменен режим на обучение.

#### Цели на мярката

Основната цел на тази мярка е всички ученици да учат в едносменен режим. В допълнение, изпълнението на дейностите ще позволи също така:

- по-ефективно използване на материалната училищна база на територията на цялата община;
- да бъдат оптимизирани някои от разходите за поддръжка на сградния фонд.



### Измерители за успех на мярката

Основният и краен индикатор за успех ще бъде фактът, че всички училища преподават в едносменен режим до 2022 година. За да се случи това, е необходимо да се проследяват няколко допълнителни компонента, а именно:

- ✓ Общината разполага с лесно достъпна актуална база данни с капацитет на запълненост на всяко училище.
- ✓ Идентифицирани са училищата, които могат да преминат на една смяна чрез оптимизиране на сградния фонд.
- ✓ Съвместно с всички заинтересовани страни е изготвен списък с дейности, които ще улеснят училищата без текуща възможност да преминат в една смяна, да спазят Закона.

### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

За постигане целите на мярката се предприемат следните конкретни стъпки:

- 1) Събиране на информация относно брой ученици, реално използван капацитет на сградния фонд на общинските училища; потенциален капацитет на сградния фонд на общинските училища, който може да бъде развит; пътуващи ученици от различни райони на град Пловдив или съседни общини за посещаване на конкретно училище и др.
- 2) Анализ и оценка на информацията.
- 3) Тясно сътрудничество между община Пловдив, РУО и други външни партньори при обсъждане на конкретни мерки за регулиране на приема на ученици и ефективното използване на сградния фонд на всички училища на територията на община Пловдив.

### Необходими ресурси

Човешки ресурс:

- експертен състав – необходимо е да бъдат анализирани данните за използване на капацитета във всяко училище, както и окрупнени по райони;
- създаване на модел за предвиждане на евентуални промени в текущите демографски тенденции и последвало записване на брой ученици, който да отразява драстични разлики в броя ученици, които съответстват на съществуващия капацитет на учебните заведения.

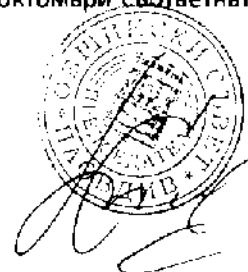
Финансов ресурс:

- към този момент част от неизползваните класни стаи в училища с голям капацитет се амортизират. Поради тази причина е необходимо съответните да бъдат приведени отново в изрядно състояние, което е част от Мярка 2.1.

### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

Дейностите по мярката са обвързани с план-приема на училищата и запълването на обявените бройки. Поради това дейностите са циклични и са обвързани с началото на учебната година – момент, към който са налични окончателните данни за сформирания паралелки. Конкретен времеви график:

- По дейност 2.2.1. – систематизиране и текущо актуализиране на информацията от всяко училище за текущия капацитет на използване на сградната база – м. октомври съответната година.



- По дейност 2.2.2. – събиране на информация от кой район (кои райони) учениците посещават съответната образователна институция – м. ноември съответната година.
- По дейност 2.2.3. – обработка на данните с цел отбелязване на незапълнени образователни институции по райони – м. декември съответната година и организиране на срещи между заинтересованите страни за изготвяне на списък с дейности за улесняване на преминаването на едномесечен режим на обучение във всички общински училища в Пловдив.

**Мярка 2.3.: Създаване на условия за целодневни подготвителни групи в училищата**

#### **Ключови дейности по мярката**

Както бе посочено в предварителния анализ, обхващането на повече деца от подготвителни групи води до по-добри образователни резултати в следващите години. Капацитетът на детските градини да поемат всички деца, които следва да посещават подготвителна група, е недостатъчен. Поради това настоящата мярка се фокусира върху необходимостта от създаване на повече места в подготвителни групи в град Пловдив.

#### **Конкретно дейностите по Мярка 3 включват**

- 2.3.1. Събиране на информация за капацитета на училищата, които могат да предлагат ПГ (ОУ и СУ);
- 2.3.2. Оценяване капацитета и нуждите на сградния фонд на съответните училища;
- 2.3.3. Оценяване броя ПГ, които са необходими за всеки район.

#### **Цели на мярката**

Основната обобщаваща цел е по-голям брой деца да имат достъп и възможност да посещават подготвителни групи в града. За да се случи това, трябва се постигнат и съответните конкретни резултати:

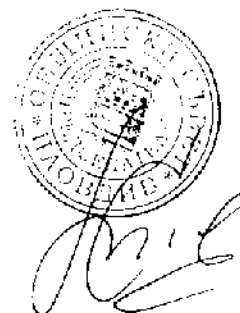
- Създаден списък на училищата, в които ще бъдат създадени нови ПГ.
- Приоритизирани райони и съответни училища, които имат най-спешна нужда от новосъздадени подготвителни групи.
- Оценяване на необходимите ресурси (класни стаи, техническа база), които са необходими за групите, определени при създадения списък за предстоящи ПГ.
- Създаден график за осигуряване на необходимите ресурси и разкриване на новите ПГ.

#### **Измерители за успех на мярката**

За постигане на целите са създадени няколко междинни индикатора, които ще позволяват следене и актуализиране на процеса при необходимост.

- ✓ Определени са районите и училищата, които имат нужда от целодневни ПГ.
- ✓ Създаден е списък на районите, в който те са класирани по спешност за създаване на ПГ.
- ✓ Прямо определения график са планирани необходимите ресурси за разкриване на ПГ в бюджета на общината за съответната година.
- ✓ Спазен е графикът за разкриване на подготвителни групи.

#### **Конкретни стъпки за реализиране на мярката**



Основен въпрос в тази мярка е оценяването на нуждите на различни райони за създаване на подготвителни групи, от една страна, и оценяване възможността на текущата материална база да поеме нови групи, от друга. Именно това са първите две стъпки, които трябва да бъдат изпълнени за поставяне основа на мярка 2.3.

### Необходими ресурси

Човешки ресурс:

- експерти от отдел „Образование“ на община Пловдив;
- експерти от община Пловдив и ГРАО, които прогнозираят и оценяват бъдещите демографски тенденции в съответните райони.

Финансов ресурс:

- ремонтни дейности и оборудване на нови помещения при създаването на нови подготвителни групи в училищата.

### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- По дейност 2.3.1. – събиране на информация за капацитета на училищата, които могат да предлагат ПГ (ОУ и СУ) – м. януари 2018 г.
- По дейност 2.3.2. – оценяване капацитета и нуждите на сградния фонд на съответните училища – края на учебната 2017-2018 г.
- По дейност 2.3.3. – оценяване броя ПГ, които са необходими за всеки район – ежегодно.

Мярка 2.4.: ПОДОБРЯВАНЕ НА МАТЕРИАЛНАТА БАЗА ЗА СПОРТНИ ДЕЙНОСТИ В УЧИЛИЩАТА И РАЗРАБОТВАНЕ НА ПРОГРАМА ЗА СЪФИНАНСИРАНЕ ПОДОБРЯВАНЕТО НА МАТЕРИАЛНАТА БАЗА

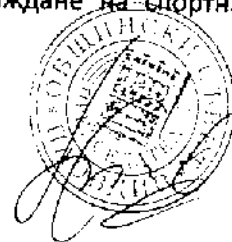
### Ключови дейности по мярката

Община Пловдив прилага програма за съфинансиране на спортни площадки, която има отчетен позитивен ефект при бенефициентите. Тази мярка се базира на действащата общинска програма „Проектиране и изграждане на нови детски площадки и/или ремонти и сертифициране на съществуващи детски площадки в общинските детски градини“, като я надгражда с конкретни индикатори за измерване на заложените резултати.

В голяма част от дейностите до момента са описани такива, за които е необходимо да се съберат или актуализират различни данни. Всички тези дейности ще позволят създаването на единна ефективна система, представена в приоритет 5, като първата дейност на мярка 2.4. също допринася за развитието на тази система.

**Конкретно дейностите по Мярка 4 включват:**

- 2.4.1. Ежегодно актуализиране на списък с училищата без необходимите спортни съоръжения (като част от мярка 5.1);
- 2.4.2. Определяне на районите с най-големи нужди за създаване на спортни съоръжения;
- 2.4.3. Създаване на критериална матрица за оценка на кандидатстващите училища за съфинансиране изграждането на съответните съоръжения;
- 2.4.4. Финансиране на кандидатстващите образователни институции и изграждане на спортни съоръжения според заложеното в плана.



### Цели на мярката

Основната цел на тази мярка е да предостави възможност за спорт и развитие на спортната култура на учениците. Това води със себе си много положителни ефекти, някои от които се обхващат от текущата мярка в следните очаквани резултати.

- Подобрена спортна култура и здравословно състояние на учениците чрез осигуряване на възможност за практикуване на спорт във всички училища на територията община Пловдив.
- Осигурен достъп на учениците до практикуване на по-голям набор от спортове с цел развитие на конкретни физически умения; превенция на влошаването на здравословното състояние поради уседнал начин на живот; развиване на умения за работа в екип и създаване на положителна емоционална среда срещу агресията в училище.
- Създаден списък с училищата и районите с най-голяма необходимост от изграждане или подобрене на спортните съоръжения, с които разполагат към момента.
- Създадени обективни и универсални критерии за оценка на кандидатстващите за съфинансиране училища.
- Предоставено приоритетно финансиране за изграждане на спортните съоръжения.

### Измерители за успех на мярката

За да бъдат изпълнени целите по съответната мярка, трябва да бъдат проследени следните индикатори.

- ✓ Създаден е списък с училищата без възможност за практикуване на спорт.
- ✓ Създадени са критериите за оценка на кандидатстващите училища спрямо необходимост от съответните спортни съоръжения, възможни алтернативи за практикуване на спорт в съответния район, възможност за практикуване на алтернативни спортове и т.н.
- ✓ Всички училища без възможност за практикуване на спорт кандидатстват за програмата.
- ✓ Увеличаващ се брой деца в масови спортни прояви.

### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

Конкретните стъпки за осъществяване на текущите цели са близко свързани с индикаторите за проследяване изпълнението на мярката, а именно:

- 1) Определяне приоритетни видове спорт, до които учениците да имат достъп.
- 2) Определяне необходимите спортни съоръжения, които позволяват практикуването на дадения спорт.
- 3) Определяне местоположението за създаване на съответните спортни съоръжения.
- 4) Финансиране и създаване на съответните спортни съоръжения.
- 5) Измерване на резултатите спрямо заложените критерии.

### Необходими ресурси

Човешки ресурс:

- експерти от отдел „Образование“ на община Пловдив.

Финансов ресурс:

- финансов ресурс, заделен от бюджета на община Пловдив за съфинансиране на строително-ремонтните дейности по обновяване на спортната база;
- финансов ресурс, заделен от бюджета на всяко училище за съфинансиране на строително-ремонтните дейности по обновяване на спортната база.



## Етапи за реализиране на дейностите по мярката

Дейностите по мярката предполагат постоянно поддържане, актуализиране и анализиране на базата данни, поради което имат цикличен характер.

- По дейност 2.4.1. – ежегодно актуализиране на списък с училищата без необходимите спортни съоръжения – към м. септември съответната година.
- По дейност 2.4.2. – определяне на районите с най-големи нужди за създаване на спортни съоръжения – към м. декември съответната година.
- По дейност 2.4.3. – създаване на критериална матрица за оценка на кандидатстващите училища за съфинансиране изграждането на съответните съоръжения – към м. декември 2017 г., актуализиране на матрицата в случай на нужда – към м. декември съответната година.

Мярка 2.5.: РАЗШИРЯВАНЕ НА ПРОГРАМА „ПРОЕКТИРАНЕ И ИЗГРАЖДАНЕ НА НОВИ ДЕТСКИ ПЛОЩАДКИ И/ИЛИ РЕМОНТИ И СЕРТИФИЦИРАНЕ НА СЪЩЕСТВУВАЩИ ДЕТСКИ ПЛОЩАДКИ В ОБЩИНСКИТЕ ДЕТСКИ ГРАДИНИ“

### Ключови дейности по мярката

Поради спецификите на детското развитие, както и различните изисквания за спортни площадки в предучилищен етап, мярка 2.5. е изведена отделно от мярка 2.4. Това позволява по-добро фокусиране върху специфични цели, както и по-ефективно разпределяне на наличните ресурси.

**Конкретно дейностите по Мярка 5 включват:**

- 2.5.1. Актуализиране на списък с детските градини без необходимите спортни площадки (като част от мярка 5.1. и в допълнение на мярка 2.4.);
- 2.5.2. Определяне на районите с най-големи нужди за създаване на спортни съоръжения;
- 2.5.3. Осигуряване на съфинансиране от община Пловдив за изграждане на нови и/или ремонти и сертифициране на съществуващи детски площадки в общинските детски градини (връзка с Мярка 1.1.).

### Цели на мярката

Поради все още формиращото се физическо развитие и физическа култура у децата от предучилищна възраст очакваните резултати в тази мярка са по-обобщени, когато се разглеждат придобитите качества на децата. Докато в мярка 2.4. се очаква да има увеличено участие в масов спорт, за тази целева група очакваните резултати са по-добра обща координация и обща култура на движение. Допълнителните очаквани резултати включват:

- разширяване на съществуваща мрежа от спортни площадки в детските градини;
- подобряване на условията за спорт в детските градини;
- осигуряване на съвременни условия за игра и спорт във всички общински детски градини в Пловдив;
- подобряване на физическата (спортната) култура на децата и разширяване на възможностите за спорт и игра.

### Измерители за успех на мярката

Подобно на мярка 2.4., тук индикаторите за проследяване на успеха в осъществяването на мярката са:

- ✓ брой детски площадки, изградени и сертифицирани със съфинансиране от общината.



- ✓ брой детски площадки, подновени и сертифицирани със съфинансиране от общината;
- ✓ увеличен брой часове, прекарани от децата в ДГ в спорт и игра на открито.

### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

Конкретните стъпки за тази мярка включват:

- 1) изграждане на критерии за подбор и финансиране на детски градини по програмата;
- 2) определяне на процедура за кандидатстване на детски градини за финансиране по програмата;
- 3) провеждане на процедура за подбор на детски градини, които да бъдат съфинансирани за ремонтни дейности по програмата;
- 4) извършване на ремонтни дейности на детски площадки в избраните детски градини;
- 5) измерване на заложените индикатори и анализ на резултатите.

### Необходими ресурси

Човешки ресурс:

- експерти от отдел „Образование“ на община Пловдив.

Финансов ресурс:

- 200 000 лв. годишно. Средствата са предвидени в Общинска образователна програма 2017 – 2019 г., приета с решение № 22 на Общински съвет Пловдив, взето с Протокол № 2 от 26.01.2017 г.

### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

2.5.1. Актуализиране на списък с детските градини без необходимите спортни площадки – към м. септември съответната година.

2.5.2. Определяне на районите с най-големи нужди за създаване на спортни съоръжения – към м. декември съответната година.

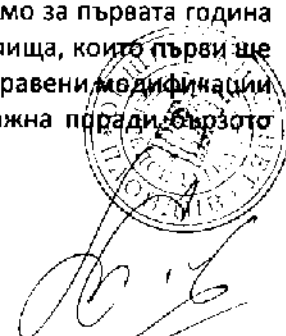
2.5.3. Осигуряване на съфинансиране от община Пловдив за изграждане на нови и/или ремонти и сертифициране на съществуващи детски площадки в общинските детски градини – според графика за планиране на бюджета на община Пловдив

Мярка 2.6.: Създаване на модерна, сигурна и гъвкава информационно-технологична среда в училищата в община Пловдив в подкрепа на образователния процес и програма „Дигитализация на учебния процес и Е-училище“

### Ключови дейности по мярката

Основна цел на община Пловдив е да въведе модерни многофункционални системи в училищната мрежа. Това ще позволи множество процедури да бъдат оптимизирани, да бъде спестено време на учители и ученици, както и да помогне за по-ранното и задълбочено развитие на дигиталните умения на учениците.

Тази мярка включва дейности както за целия период на Стратегията, така и само за първата година от прилагането на мярката. Това ще позволи да се работи с пилотна група училища, които първи ще внедрят и оценят избраната електронна система. Това ще позволи да бъдат направени модификации при въвеждането към следващите училища. Тази стъпка е изключително важна поради бързото



развитие на технологиите и предлаганите възможности за образователната система, което предполага бързо „морално остаряване“ на всяка съвременна за момента система.

**Конкретно дейностите по Мярката включват:**

**2.6.1.** Създаване на списък с пилотни училищата с цел въвеждане на електронна система за подобряване на учебния процес.

**2.6.2.** Създаване и ежегодно актуализиране на график за въвеждане на избраната система в училищата, определени в дейност 2.6.1.

**2.6.3.** Определяне на необходимите ресурси за внедряване на системата в съответните училища.

**2.6.4.** Създаване на график и провеждане на обучение на педагогическия персонал в пилотните училища.

### **Цели на мярката**

Всяка дейност има няколко подцели, които са адресирани по следния начин.

- Модернизиране на учебния процес чрез въвеждане на електронна система с функционалности за проследяване прогреса на учениците, споделяне и групова работа по файлове, график на учебните занятия и предстоящи събития, лесен достъп и интегриране с различни платформи и други.
- Всички учители в пилотните училища да използват поне два компонента на системата (календар и онлайн предаване на проекти, групови задачи и присъствен лист и т.н.)
- Всички ученици от пилотните училища да използват активно системата по всеки предмет.
- Създаване на списък с функционалностите на системата, които допринасят съществено за подобряване на образователния процес.
- Да се въведе процедура за ежегодно оценяване на силните и слабите страни на въведената система и да се представят стъпки за подобрение за следващата година.

### **Измерители за успех на мярката**

Основните индикатори, които показват въвеждането на мярката, са следните.

- ✓ Поне 50% от всички училища да използват системата до 2022 година.
- ✓ Проведени са всички обучения спрямо одобрения график.
- ✓ Всички учители предават план за интегриране на системата в собствените си предмети.
- ✓ Създаване на електронно портфолио на всяко училище, което обединява ресурси, разработени със системата.
- ✓ До 2022 година учениците предават поне 25% от всички домашни задачи през електронната система.

### **Конкретни стъпки за реализиране на мярката:**

- 1) Създаване на работна група на ниво отделна образователна институция, която анализира нуждите и възможностите за интегриране на съответните системи.
- 2) Избор на система, която ще бъде интегрирана.
- 3) Оценка на добавената стойност на системата.
- 4) Провеждане на обучения на педагогическия персонал, който ще използва системата.

### **Необходими ресурси**

Човешки ресурс:



- експерти от специализирани обучителни институции, които имат опит с изграждането и използването на подобен тип електронни системи.

**Финансов ресурс:**

- необходим финансов ресурс за създаване/разширяване или надграждане на хардуерни и софтуерни продукти, с които боравят училищата.

**Етапи за реализиране на дейностите по мярката**

- По дейност 2.6.1. – създаване на списък с пилотни училищата с цел въвеждане на електронна система за подобряване на учебния процес – към м. януари 2018 г.
- По дейност 2.6.2. – създаване и ежегодно актуализиране на график за въвеждане на избраната система в училищата, определени в дейност 2.6.1. – към м. юни съответната година (графикът обхваща следващата учебна година).
- По дейност 2.6.3. – определяне на необходимите ресурси за внедряване на системата в съответните училища – спрямо планирането на бюджета на община Пловдив, ежегодно.
- По дейност 2.6.4. – създаване на график и провеждане на обучение на педагогическия персонал в пилотните училища – към м. юни съответната година (графикът обхваща следващата учебна година).

**4.3. ПРИОРИТЕТ 3: ПОДКРЕПА ЗА ИЗГРАЖДАНЕТО НА КЛЮЧОВИ ПЕДАГОГИЧЕСКИ КАДРИ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ**

**ДЕФИНИЦИЯ НА ПРИОРИТЕТНАТА ОБЛАСТ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕ**

Като едни от най-важните фактори за високи образователни резултати, професионализъмът и подготовката на педагогически кадри са от първостепенно значение. Развитие на този приоритет изисква работа в следните направления: привличане, задържане и професионална квалификация и подкрепа на ефективни и мотивирани педагогически кадри в образователната система, повишаване на престижа на учителската професия. Следващите мерки задават конкретни стъпки в изброените посоки.

**Мярка 3.1.: ВЪВЕЖДАНЕ НА ИНСТРУМЕНТ ЗА ПОЛУЧАВАНЕ НА ОБРАТНА ВРЪЗКА С ЦЕЛ ВЪВЛИЧАНЕ НА РОДИТЕЛИ, УЧЕНИЦИ И УЧИТЕЛИ В СЪВМЕСТНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛНИЯ ПРОЦЕС**

**Ключови дейности по мярката**

За да бъде ефективна, образователната услуга трябва да събира данни и обратна връзка от всички активно въввлечени страни – учители, родители, ученици и други. Това ще позволи да се направи обективна оценка на използваните методики и подходи, както и да даде индикации за обосновка за подобрения в разнообразни направления.

Първоначалната дейност по тази мярка включва разяснителна кампания за ползите от този тип събиране на данни. Това ще подпомогне създаването на всеобхватна система за събиране на данни, което, от своя страна, ще повиши достоверността на направените изводи.

**Конкретно дейностите по Мярката включват:**

**3.1.1.** Провеждане на разяснителна кампания сред учители и директори за необходимостта от инструмент за обратна връзка;

**3.1.2.** Създаване и периодично актуализиране на електронни анкетни карти за обратна връзка за различните целеви групи;



### 3.1.3. Обработка и анализ на данните от анкетите.

#### Цели на мярката

Всяка цел е директно свързвана към вече изброените мерки, а именно:

- Активно въличане на ползвателите на образователната услуга в образователния процес.
- Предоставяне на инструмент за събирането на обратна връзка за работата на учители и директори от другите заинтересовани страни (родители, учители, образователни експерти от РУО).
- Аргументирано и обосновано взимане на стратегически решения, базирани на обратната връзка от различните ключови страни, въвлечени в образователния процес и неговите резултати.

#### Измерители за успех на мярката

- ✓ Поне 10% приети анкети на година с обратна връзка в училищата с интегрирани електронни системи по мярка 2.6.
- ✓ Брой институции, изработили вътрешен анализ на силни и слаби страни и възможности за подобрене на база резултатите от анкетите.
- ✓ Брой съставени планове за подобрене с цел елиминиране на слабите страни за всяка институция.

#### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

- 1) Създаване на анкетни карти за обратна връзка към родители, ученици и директори.
- 2) Обобщаване на резултатите от всяко училище.
- 3) Анализира резултатите от анкетите. В зависимост от направените заключения е възможно да се породат необходимост от засилена колаборация с РУО – Пловдив, като институцията, директно отговаряща за квалификацията на педагогическия персонал.

#### Необходими ресурси

Човешки ресурс: експерти от община Пловдив разработват обща анкета, която може да бъде модифицирана за отделните образователни институции от членове на съответните екипи. Това ще позволи събирането на конкретни данни за всеки частен случай със собствените му специфики.

Финансов ресурс: необходимият финансов ресурс при прилагане на онлайн анкети ще бъде минимален. Всички разходи в тази насока ще бъдат направени с мярка 2.6., като част от развитието на електронната система.

#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- По дейност 3.1.1. – провеждане на разяснителна кампания сред учители и директори за необходимостта от инструмент за обратна връзка – до м. януари 2018 г.
- По дейност 3.1.2. – създаване и периодично актуализиране на електронни анкетни карти за обратна връзка за различните целеви групи:
  - първоначалното създаване на анкетите – до м. януари 2018 г.;
  - актуализиране на анкетните карти при необходимост – до м. септември съответната година;
  - попълване на анкетите от целевите групи – в края на учебната година (м. юни – м. юли) съответната учебна година.



- По дейност 3.1.3. Обработка и анализ на данните от анкетите – до м. септември съответната година. Начало на тази дейност – през м. септември 2018 г.

Мярка 3.2.: Повишаване на качеството и ефективността на подкрепата, която учителите-наставници предоставят на обучаващите се педагогически специалисти по време на практиката им

#### Ключови дейности по мярката

Мярката адресира два основни въпроса: осигуряване на подкрепа за т.нар. учители-наставници<sup>33</sup>, които въвеждат обучаващите се студенти в практическите въпроси от педагогическата работа, и осигуряване на ефективни стажове за студентите, които се обучават в педагогически специалности, за успешна работа с всички ученици, включително тези със специални образователни потребности. По-добрата първоначална подготовка на обучаващите се педагози позволява на младите специалисти да се справят по-лесно със задачите си при постъпване на работа в образователните институции. Очаква се тази подготовка също да намали броя отпадащи учители през първата година поради несправяне и затруднения в работата – тенденция, която се забелязва в образователните институции.

#### Конкретно дейностите по мярката включват:

**3.2.1.** Анализиране на нуждите за допълнителна подкрепа към учителите – наставници на обучаващи се педагогически специалисти, както и на самите студенти в педагогически специалности относно стажа им и практическото обучение, което получават по време на практиката си в детските градини и училищата;

**3.2.2.** Определяне на приоритетни области за професионална квалификация и повишаване на подготовката на учителите – наставници на студенти по педагогически специалности, в базовите училища и детски градини;

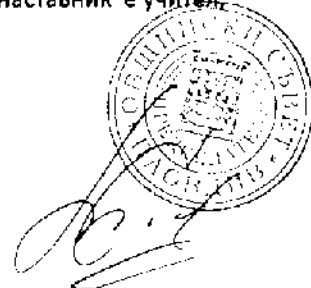
**3.2.3.** Определяне на приоритетните области за подобрене на практическите умения на младите специалисти чрез изследване на текущите дефицити на студенти и ново постъпили учители в детски градини и училища;

**3.2.4.** Създаване на тясно сътрудничество с Педагогическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ и утвърждаване на единни критерии за ефективна подкрепа на обучаемите в базовите училища учители, както и на механизми за стимулиране и допълнителна квалификация на учителите-наставници в базовите детски градини и училища;

**3.2.5.** Създаване на пакет от мерки за разширяване на професионалните и менторските умения на базовите учители за повишаване на качеството на обучение на обучаващите се млади специалисти в базовите детски градини и училища (връзка с Мярка 1.1.2. и създаване на целенасочен курс за повишаване на професионалната квалификация на базови учители и учители-ментори в рамките на програмата –Иновативни училища“).

#### Цели на мярката

<sup>33</sup>В §1, т. 30 от ЗПУО се посочва дефиниция на понятието „учителнаставник“. „Учителнаставник“ е учител, който подпомага стажант-учители или новоназначен учител и му оказва методическа подкрепа за ефективното включване в образователния процес, мотивира професионалното усъвършенстване и кариерното развитие.



Мярката цели подобряване на подготовката и подкрепата на базовите учители в детските градини и училищата, за да се подпомогне по-ефективната им работа със стажантите, които постъпват на обучение при тях, вкл. създаване на условия за подобряване на менторските умения и уменията за споделяне на практически опит при въвеждането на обучаващи се учители в педагогическата професия. На следващо място, мярката цели създаване на устойчиви структури в университета и базовите училища и детските градини за по-ефективна практическа подготовка на стажантите в тези базови образователни заведения.

#### Измерители за успех на мярката

Към всяка дейност са приложими следните индикатори, отразяващи прогреса по мярката.

- ✓ Създаден списък с основните проблеми и области на подобрене на механизмите за подкрепа и въвеждане в практиката на студенти за всеки тип училище и детска градина, които приемат стажант-учители за тяхната педагогическа практика, както и на конкретни мерки и интервенции, които адресират ключовите проблеми.
- ✓ Създаден списък с основните области за подобрене, които трябва да се постигнат в качествата и уменията на бъдещите учители, както и с конкретни мерки и интервенции, които адресират тези проблеми.
- ✓ Реализирани конкретни мерки за подобряване на подкрепата към обучаващите се студенти в педагогически специалности на ниво детска градини и училище.
- ✓ Брой обучени и подкрепени с допълнителен ресурс (експертиза) учители-наставници, които подкрепят студентите по време на тяхната задължителна практика.
- ✓ Ниво на удовлетвореност на обучаващите се педагогически специалисти (студенти) от получената подкрепа и насоки по време на практиката им в детските градини и училищата, които приемат стажант-учители за тяхната педагогическа практика.
- ✓ Процент студенти с висока оценка на практическия изпит, издържан в детските градини или училищата.
- ✓ Повишение в обратната връзка от страна на учителите-наставници и директорите на детски градини и училища, които приемат стажант-учители за тяхната педагогическа практика, към представянето на студентите по време на практиката им, както и на колегите на младшите педагози в първите 2 години от започване на работата им.

#### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

Първата стъпка е свързана с идентифициране на основните професионални дефицити при младите специалисти в първи 2 години от тяхната работа в образователните институции, както и основните трудности, които срещат обучаващите се педагози по време на педагогическата практика в детски градини и училища. Наред с това се идентифицират и основните проблеми и затруднения, които срещат учителите наставници в работата си по подкрепа и въвеждане на студентите в практическата работа в детската градина или училището. Това идентифициране на проблемни елементи от работата както на младите специалисти, така и на техните наставници може да се направи чрез попълване на анкети от студенти и новоназначени учители, от учители-наставници, както и от техни колеги – административен и ръководен персонал в училище.

Веднъж отразени проблемните елементи от работата за подкрепа на обучаващи се педагогически специалисти в детски градини и училища, които приемат стажант-учители за тяхната педагогическа практика, се разработват конкретни стъпки за адресиране на проблемите, които включват създаване на допълнителни квалификационни курсове за учители наставници, механизми за допълнителна подкрепа и споделяне на добри практики при въвеждането на студентите в практиката и др. Следва



реализирането на съответните стъпки и измерването на индикаторите, които показват дали предприетите мерки дават очаквания резултат.

#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- По дейност 3.2.1:
  - създаване на анкета към студенти и новоназначени учители в училище и към учители-наставници – към м. септември всяка година;
  - анализиране на анкетите – към м. декември всяка година.
- По дейност 3.2.2. – определяне на приоритетни области за професионална квалификация и повишаване на подготовката на учителите-наставници – м. юни 2018 г.
- По дейност 3.2.3. – определяне на приоритетните области за подобрене на практическите умения на младите специалисти – м. юни 2018 г.
- По дейност 3.2.4.:
  - създаване на тясно сътрудничество с Педагогическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ –м. декември 2017 г.;
  - утвърждаване на единни критерии за ефективна подкрепа на обучаемите в базовите училища учители – ежегодно, към м. септември през съответната година;
  - утвърждаване на механизми за стимулиране и допълнителна квалификация на учителите-наставници –ежегодно, към м. септември през съответната година.
- По дейност 3.2.5. – създаване на пакет от мерки за разширяване на професионалните и менторските умения на базовите учители –към м. юни 2018 г.

Мярка 3.3.: Награда „Учители за пример“, отличаваща успешни педагози

#### Ключови дейности по мярката

Според проведена анкета от Съюза на българските учители една от основните причини за ниската мотивация на учителите, както и за по-ранното напускане на системата на образованието от тяхна страна, е липсата на престиж на учителската професия и усещането за недооцененост. Именно този проблем цели да адресира Мярка 3.3., като създава възможност за позитивно говорене в обществото и популяризиране на учителската професия чрез ежегодна награда „Учител за пример“. Изборът на носители се случва на годишна база, но популяризирането на учителите в отделните категории може да се реализира както на годишна, така и на месечна база с цел поддържане на общественото внимание и постоянно фокусиране на обществото върху положителните примери в образователната система.

Дейностите по мярката са създадени, за да бъдат лесно прилагани в продължение на цялата година, което ще създаде кампания за промотиране постиженията и усилията на учителите.

#### Конкретно дейностите по мярката включват

**3.3.1.** Създаване на обществена комисия с представители на различните ключови партньори (включително образователни и педагогически специалисти, родители, деца и ученици, представители на индустрията) със задача да разработи балансиран критерии и категории за идентифициране на учители с високи постижения и професионализъм във всяка категория.

**3.3.2.** Промотиране на кампанията сред учителите и обществото;



3.3.3. Ежегоден избор на финалисти на база на прозрачни критерии и с широка обществена информираност;

3.3.4. Продължителна медийна кампания, която отбелязва отличените учители с цел повишаване разпознаваемостта и престижа на учителите.

#### Цели на мярката

- Повишаване престижа на учителската професия както сред учителите, така и сред жителите на град Пловдив.
- Повишаване на разбирането за ролята на учителите и приноса им към развиването на уменията за успех през XXI век сред децата и учениците.
- Повишаване на гражданствеността на тези умения и на еквивалентите им за самите преподаватели, които ги превръщат в успешни учители днес.
- Активно въвличане на обществеността в дейностите и усилията на учителите (като част от мярка 1.8.) и утвърждаване на широко приета дефиниция за ефективен учител.
- Публична ангажираност към оценяването и отличаването на комплексните качества и усилия, необходими за успешно постигане на високи резултати с учениците.

#### Измерители за успех на мярката

- ✓ Брой подадени номинации и кандидатури.
- ✓ Разнообразие на профила на номинираните и постигнатите резултати от страна на наградените учители.
- ✓ Обществен отзвук –брой публични отразявания, спонсори, публична разпознаваемост.

#### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

За обективно съставяне на наградата е необходимо да бъдат създавани критерии, разделени по образователен етап, прогрес на учениците, постигнат резултат и други. Следващите стъпки включват:

- 1) сформирание на обществена комисия с широко представителство, която да изработи критерии за номинациите;
- 2) изработване на критериите за избор на „учители за пример“ и на процес за тяхното номиниране и подбор от обществената комисия;
- 3) промотиране на наградата и привличане на номинации от обществеността (родители, ученици, колеги в училище);
- 4) ежегоден избор на жури и провеждане на етапите на отсяване на кандидатите;
- 5) промотиране на резултатите от кампанията и утвърждаване на учители –ролеви модели.

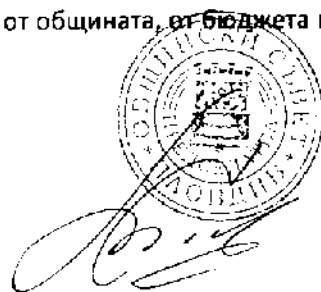
#### Необходими ресурси

##### Човешки ресурс:

- комисия с широко представителство на различни заинтересовани страни, вкл. община Пловдив, образователни институции с различен профил, родители, ученици и др.;
- медийни експерти, които подпомагат мярката чрез реализиране на медийна кампания за популяризиране на лауреатите от конкурса сред обществеността на гр. Пловдив.

##### Финансов ресурс:

- финансов ресурс за създаване на награден фонд – спонсориран от общината, от бюджета на образователните заведения в града, от бизнес партньори и др.



### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- По дейност 3.3.1.:
  - създаване на обществена комисия с представители на различните ключови партньори – към м. юни съответната година;
  - разработване на балансиран критерии и категории за идентифициране на учители с високи постижения – до м. юни 2018 г.;
- По дейност 3.3.2. – промотиране на кампанията сред учителите и обществото – по време на учебната година, през всяка година от изпълнение на Стратегията;
- По дейност 3.3.3. – ежегоден избор на финалисти на база на прозрачни критерии и с широка обществена информираност – към м. октомври всяка година, подбрани минимум 12 отличени учители.
- По дейност 3.3.4. - медийна кампания, която представя отличените педагогически специалисти за съответната година с цел повишаване разпознаваемостта и престижа на учителите.

Мярка 3.4: Създаване на ефективен процес, чрез който практики от индустрията преподават като лектори в професионалните паралелки

### Ключови дейности по мярката

В текущата динамична и разнообразна индустрия в района на град Пловдив се включват множество производства, много от които са непознати на учениците и учителите в своя обхват, дейност и възможности за реализация. Споделянето на най-актуалната информация от страна на индустрията чрез преподаване в свързаните професионални паралелки ще позволи на учители и ученици да имат директен достъп и евентуална последваща възможност за реализация в съответното поле.

### Конкретно дейностите включват:

- 3.4.1. Създаване на кампания „Практично обучение“, разясняваща положителните ефекти от кратко практическо обучение на хората от индустрията;
- 3.4.2. Създаване на база данни с партньори (бизнеси, хора), които желаят да посетят училище в рамките на програмата, и създаване на канал за комуникация между заинтересуваните училища и партньорите;
- 3.4.3. Провеждане на базово обучение на представителите на бизнеса, които ще влизат в класните стаи, за запознаване с основните цели на посещенията и ключови принципи за комуникация с ученици;
- 3.4.4. Реализиране на посещенията на представители на бизнеса в училище;
- 3.4.5. Събиране на обратна връзка от участващите в кампанията – ученици, учители, представители на бизнеса, административен и ръководен персонал в училище и други.

### Цели на мярката

Мярката цели запознаване на учениците и учителите с най-модерните и съвременни методики и нужди на индустрията, както и запознаване с перспективите за реализация в съответното направление. Това ще позволи създаването на по-добра практическа подготовка на учениците, както и евентуалното им по-ефективно включване в съответните предприятия на по-късен етап. Допълнително, съответните индустриални направления ще могат да промотират своите области и да разширят полето на потенциалните кадри, влизащи в предприятията.



### Измерители за успех на мярката

- ✓ Брой записани училища за участие в кампанията.
- ✓ Брой записани специалисти и фирми за участие в кампанията;
- ✓ Брой посетени класни стаи.
- ✓ Обратна връзка от участниците, оценяваща кампанията.

### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

- 1) Обявяване на кампания за „практическо“ обучение в Пловдив.
- 2) Активно промотиране на кампанията и подаване на кандидатури от представители на различни бизнес организации в гр. Пловдив, които изразяват желание за посещения в училищата.
- 3) Приемане на кандидатури от училищата, които желаят посещение от специалисти.
- 4) Създаване на „базово обучение“ за преподавателите от бизнеса – как да структурират урок, какви са целите на урока и т.н. Това ще осигури по-добра приемственост на гост-лекторите в класните стаи, както и по-добре оползотворено време с учениците.
- 5) Реализиране на посещенията в класните стаи.

### Необходими ресурси

#### Човешки ресурс:

- експерти от отдел „Образование“ на община Пловдив, които организират и координират дейностите по мярката.

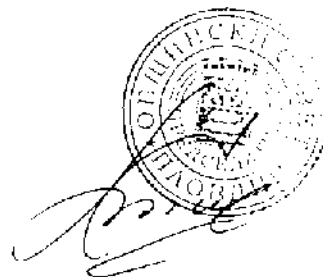
#### Финансов ресурс:

- не се изисква допълнителен финансов ресурс, който да бъде инвестиран от община Пловдив.

### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

Дейностите по мярката имат цикличен характер и са обвързани с посещението на учениците в училище, поради което се случват регулярно, всяка учебна година, както следва:

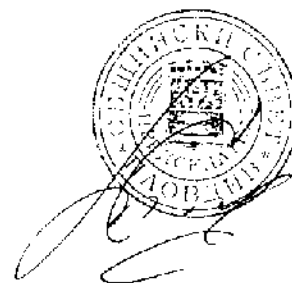
- По дейност 3.4.1.– създаване на кампания „Практично обучение“, разясняваща положителните ефекти от кратко практическо обучение на хората от индустрията:
  - обявяване на предстоящата кампания към училища и бизнес към началото на м. септември 2017 г.;
  - записване на участниците (училища и фирми) – към края на м. октомври съответната година.
- По дейност 3.4.2.:
  - създаване/разширяване на база данни с партньори (бизнеси, хора), които желаят да посетят училище – към края на м. октомври всяка година;
  - създаване на канал за комуникация между заинтересуваните училища и партньорите – към края на м. ноември всяка година.
- По дейност 3.4.3. – провеждане на базово обучение на представителите на бизнеса, които ще влизат в класните стаи – към м. декември всяка година.
- По дейност 3.4.4. – реализиране на посещенията на хора от бизнеса в училищата – в периода януари – юни всяка учебна година.



#### 4.4. ПРИОРИТЕТ 4: КАРИЕРНА ОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ НА УЧЕНИЦИТЕ И СТУДЕНТИТЕ В ПЛОВДИВ

##### ДЕФИНИЦИЯ НА ПРИОРИТЕТНАТА ОБЛАСТ ЗА ВЪЗДЕЙСТВИЕ

Една от ключовите задачи на училищното, в това число професионалното и профилираното образование, и на висшето образование, особено в етап бакалавърска степен, е кариерна ориентация чрез опознаване на различни индустрии и потенциала им и подготовка за професионална реализация чрез изграждане както на специфични знания за конкретна професионална сфера, така и на функционални умения за успех, уменията за успех в XXI век, идентифицирани в Глава 3. Ниските нива на безработица в община Пловдив, наред с разминаването между търсещите работа студенти, които завършват бакалавърска степен в пловдивските университети, и работодателите, които търсят кадри в град Пловдив и околностите, са препятствие пред по-нататъшното успешно икономическо развитие на град Пловдив. Тези фактори поставят под въпрос и способността на град Пловдив да продължи успешно да привлича значителни инвестиции. Успоредно с това, учениците и студентите трябва да притежават умения отвъд тясната професионална профилираност, които ги подготвят за невъзникналите още професии на бъдещето, които можем да видим в рамките дори на следващите 7 години – поради динамиката на съвременната икономика, на национално, европейско и глобално ниво (като тази, касаеща ориентираните към външни пазари български индустрии, установени в Пловдив, две от които са софтуерната индустрия и машиностроенето). Дейностите, мерките и целите в настоящата приоритетна област адресират именно целенасоченото сближаване на образованието с индустрията с цел създаване и задържане на човешкия капитал на Пловдив в града, спомагайки за динамичното му и устойчиво развитие.



Мярка 4.1.: Активна информационна кампания за ранна кариерна ориентация на родители и ученици съвместно с представените в Пловдив индустрии

#### Ключови дейности по мярката

Дейностите по мярката предполагат организиране на комуникационна кампания, която обхваща 5-те години от приложение на Стратегията. В рамките на кампанията се популяризират актуалното състояние на икономиката на гр. Пловдив и региона, откритите работни места, свободните работни позиции и възможностите, които се дават за професионална реализация в няколко приоритетни (ключови) за местната икономика области. Чрез комуникационната кампания гражданите на Пловдив се информират какви са съвременните условия на пазара на труда, какво е бъдещото очаквано развитие на икономиката, какви са професиите, които се очаква да бъдат търсени през следващите

5 – 10 години на пазара на труда, на база стратегическото планиране и привличането на инвеститори в града и региона.

Комуникационната кампания се организира чрез два основни комуникационни канала.

1) Създаване и поддържане на портал/страница в интернет с информация относно икономическия профил на града и региона; ключови новооткрити работни места и условията за заемането им (необходимата професионална квалификация); стратегическото планиране на община Пловдив за привличане на инвеститори (в кои сфери на икономиката) и др. под.

2) Информационна кампания, включваща образователните институции в общината (детски градини, училища, образователни центрове и др.), с информация относно „професиите на бъдещето“, развитието на различните отрасли в града и региона за съответната година и др.

#### Цели на мярката

- Запознаване на обществеността в община Пловдив с икономическия профил на града и региона.
- Родителите и учениците получават актуална информация относно икономическото развитие и развитието на пазара на труда.
- Ангажирани родители и ученици, които разбират настоящите и бъдещите реални възможности за реализация на пазара на труда предвид стратегическите планове на общината за икономическо развитие на града.
- Повишен интерес на родители и ученици към възможностите, осигурени от професионалните гимназии и в профилирани паралелки, и към приоритетните за града и работодателите позиции.
- Повишена удовлетвореност на работодателите от уменията на кандидатите за работа и съответно – повишени % заети работни места по конкретни професии/специалности.
- Изграждане на устойчиво партньорство между общината и местния бизнес, който подава информация и финансира част от информационната кампания.

#### Измерители за успех на мярката:

- ✓ създадена страница в уеб пространството (сайта на община Пловдив) с налична актуална информация относно икономическия профил на града и стратегическото планиране за привличане на инвеститори в определени отрасли;
- ✓ брой посещения в тази интернет страницата на ден/седмица;
- ✓ брой информационни табла за ученици от различни възрастови групи, както и брой образователни заведения, в които са разпространени тези информационни табла;
- ✓ брой достигнати деца/ученици, учители и родители чрез информационните табла;



- ✓ брой спонсори от бизнеса, включени в медийната кампания за разпространение на информацията относно очакваната заетост в определени отрасли/предприятия;
- ✓ брой достигнати членове на обществеността, отчитани всяка година;
- ✓ повишен интерес към конкретни специалности в ПГ – брой записани ученици спрямо предходен период;
- ✓ повишен интерес към конкретни специалности във ВУЗ – брой записани студенти спрямо предходен период.

#### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

Стъпките за реализиране на мярката засягат всяка комуникационна кампания, реализирана в рамките на една календарна година.

- 1) Дефиниране на ключови производства/позиции, които да бъдат представени в кампанията за съответната година на база икономическите резултати в община Пловдив и региона и стратегическото планиране на общината за икономическо развитие през следващите 5 – 10 години.
- 2) Разработване/актуализиране на страница на сайта на община Пловдив с информацията, определена в резултат на дейностите по т. 1).
- 3) Привличане на бизнес партньори, които имат интерес да инвестират в подобна кампания за осигуряване на работна ръка на определени позиции.
- 4) Привличане на медийни партньори, които са склонни да участват в кампанията по две направления – платено и като част от социалната отговорност на медиите.
- 5) Изграждане на маркетингови материали на различни носители – билбордове, брошури, карета в пресата, радио и ТВ реклама, постери за образователните заведения и др.
- 6) Разпространение на материалите по различни канали в партньорство с набелязаните медийни партньори.
- 7) Проследяване на резултатите от разпространение на материалите, измерване на индикаторите за успех.
- 8) Адаптиране на подхода спрямо измерените резултати.

#### Необходими ресурси за реализиране на мярката

##### Човешки ресурс:

- експерти от община Пловдив, които дефинират ключови за развитието на града производства и позиции, които да бъдат представени в кампанията;
- експерти от община Пловдив, които комуникират с бизнеса и споделят за възможността за включване в информационната кампания в различни медийни канали;
- PR и/или рекламни специалисти, служители в община Пловдив, които разработват кампанията в детайли;
- IT специалист/поддръжка на сайта на общината, които разработват допълнителна страница с информацията относно икономическия профил на града и стратегическото планиране за развитие (привличане на инвеститори в определени сектори и отрасли).

##### Финансов ресурс:

- средства за изработването на страницата към сайта на общината (бюджет на община Пловдив);
- средства за изработване и печат на информационните табла за образователните институции (бюджет на община Пловдив);
- средства за реклама в местни радио, телевизионни и печатни медии (спонсорирано от бизнеса).



## Етапи за реализиране на дейностите по мярката

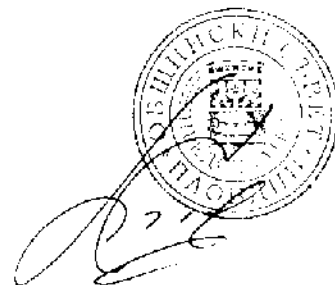
Дейностите по мярката предполагат циклично изпълнение на еднородни дейности с цел предоставяне на актуална информация на обществеността.

- По комуникационен канал 1:
  - създаване и поддържане на портал/страница в интернет с информация относно икономическия профил на града и региона – до м. януари 2018 г.;
  - актуализиране на информацията на портала – на всеки 6 месеца;
  - измерване на индикатори за посещаемост на портала – на всеки 6 месеца;
  - анализ на данните от посещаемостта на портала – веднъж годишно, до м. декември всяка година.
- По комуникационен канал 2 – информационна кампания, включваща образователните институции в общината:
  - дефиниране на ключови производства/позиции, които да бъдат представени в кампанията – до м. юли всяка година;
  - привличане на бизнес партньори, които да инвестират в кампанията – до м. юли всяка година;
  - създаване на маркетингови материали – билбордове, брошури, табла за окачане в образователните институции – до края на м. септември всяка година;
  - разпространение на материалите в образователните заведения (окачане на таблата в образователните институции) – до края на м. октомври всяка година;
  - разпространение на маркетингови материали чрез медиите – целогодишно;
  - проследяване на резултатите от разпространение на материалите – чрез анкети и замервания сред новозаписани студенти и гимназисти - през м. септември, октомври всяка година;
  - анализ на резултатите от кампанията – до края на м. декември всяка година.

Мярка 4.2.: Създаване на програма за ранно запознаване на учениците с типовете професии, необходимите умения и естеството на работа чрез посещения в компании на територията на община Пловдив и близките икономически зони

## Ключови дейности по мярката

Организиране на кампании за посещение на ученици в прогимназиален етап на образование (V–VI клас) и в гимназиален етап на образование (IX и X клас) в предприятията на територията на община Пловдив и икономическите зони в региона. Кампаниите се организират с активното съдействие на бизнеса, който осигурява транспорта на учениците. Представители на отделните предприятия представят накратко различните работни позиции в предприятието и (при възможност) дават възможност за разходка в офисите/производствените цехове за учениците. Учениците имат възможност да поговорят с един или повече служители, като получават повече информация „от първа ръка“ за възможностите, които даденото работно място предлага като условия на труд и кариерно развитие, както и информация за необходимата квалификация за заемане на отделните позиции. В рамките на една кампания един ученик посещава четири-пет предприятия, като за учебната година са предвидени до два дни за посещения. Кампаниите се организират от местния Център за кариерно ориентиране, който координира посещенията на учениците, изготвя и поддържа списък с предприятията, датите, целите на посещенията, отговорните лица от всяко предприятие за маршрута и беседата, която се води с учениците.



### Цели на мярката

Мярката цели подпомагане на процеса на кариерно ориентиране на учениците чрез запознаването им с реалните условия на работа в различни местни индустрии и предприятия. Чрез лично присъствие в различните предприятия учениците придобиват впечатления „от първа ръка“ за условията на труд и се информират за необходимата квалификация и за възможните кариерни пътеки след придобиване на тази квалификация. Едновременно с това мярката цели създаване на възможности за местния бизнес да представи условията на работа, които предлага, и да подпомогне намирането на работна ръка в средносрочен и дългосрочен план. Не на последно място, мярката цели засилване на партньорството между общината, местния бизнес и Центъра за кариерно ориентиране чрез създаване на условия за съвместно сътрудничество и реализиране на мярката.

### Измерители за успех на мярката:

- ✓ брой посещения на ученик в различни предприятия;
- ✓ брой ученици, участвали в посещенията;
- ✓ установено партньорство с Центъра за кариерно ориентиране в общината, който е основният организатор на ученическите посещения в предприятията;
- ✓ брой ученици, избрали да се насочат към определена професия (измерено с анкета при влизане в ПГ и ВУЗ);
- ✓ брой включени предприятия в инициативата;
- ✓ брой служители, които се включват в инициативата.

### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

- 1) Организиране на партньорство между община Пловдив, Центъра за кариерно ориентиране и конкретни организации от бизнеса.
- 2) Създаване на календар на посещенията на учениците (кои ученици на кои дати кои предприятия посещават).
- 3) Уточняване на отговорни лица при посещението на учениците – кой работник ги развежда, какви производства виждат, кой провежда информационната сесия и т.н.
- 4) Организиране на финансиране на пътуванията на учениците до предприятията (самите предприятия организират/плащат за транспорта).
- 5) Организиране на логистиката на процеса и осъществяване на посещенията, активна работа с училищните екипи, които подпомагат процеса по подбор на ученици, които участват в кампанията, и осигуряват 1 – 2 дни, освободени от учебни часове (може и през ваканциите) за реализиране на кампанията.
- 6) Измерване на резултатите от процеса (може чрез анкета до учениците след посещенията), както и дългосрочно – измерване на процента ученици, записали се в определени ПГ или ВУЗ въз основа на впечатления, придобити по време на посещенията (измерено чрез анкета при вход в ПГ и ВУЗ).

### Необходими ресурси

#### Човешки ресурс:

- екип за изграждане на цялостна концепция и организиране на кампанията:
  - представители на община Пловдив;
  - представители на Центъра за кариерно ориентиране;
  - представители на определени бизнес организации – фирми/предприятия, които ще бъдат посетени в рамките на кампанията;
  - представители на училища, участващи в кампанията (предимно ОУ и СУ).



#### Финансов ресурс:

- необходим финансов ресурс за организиране на транспорта на учениците – може и чрез предоставяне директно на микробуси/автобуси (предоставени от бизнес организациите, които участват в кампанията).

#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- Кампанията се реализира през всяка една от 5-те години на действие на Стратегията по 2 пъти за учебната година (веднъж през първия учебен срок и веднъж през втория учебен срок). Дните за посещение се определят съвместно с екипа, който организира кампанията, като може да бъдат използвани и работни, но неучебни дни през ваканциите например.

#### Мярка 4.3.: МЕНТОРСКА ПРОГРАМА ЗА УЧЕНИЦИ С ПРЕДСТАВИТЕЛИ ОТ РАЗЛИЧНИ СЕКТОРИ

##### Ключови дейности по мярката

Мярката представлява подкрепа на една или повече организации, които се занимават с организиране на менторски програми за ученици от страна на община Пловдив, за разширяване на дейностите на тези организации на територията на община Пловдив. Целите на менторските програми, които са подкрепени, са да позволят ученици от общински училища да се срещат с ментори от бизнес средите и местната администрация за предоставяне на възможности за достъп до добри ролеви модели, засилване на връзката между бизнеса и образованието и кариерно ориентиране на младите хора.

Менторството е доказала се във времето практика, която помага на учениците и младите хора да разгърнат своя потенциал, преодолявайки ограниченията в средата си. Менторите са доказали се в професията хора, които подкрепят младежите, дават идеи, съвет, приятелство и добър пример за подражание. Менторската програма, която е обект на настоящата Стратегия, е насочена към подпомагане на младите хора в проучването на различни кариерни възможности и включва дейности като:

- проучване на кариерата – ученикът следва отблизо един или повече служители на работното им място, запознава се с работните им задължения с цел придобиване на реалистична представа за съответните професии;
- развиване на професионални умения – менторите подпомагат учениците при развиването на умения, необходими за започване на определена работа и успех на работното място (връзка с Приоритет 1, Мярка 1.1. – Развиване на умения за успех в XXI век);
- образование и стаж по време и след приключване на средното образование. Менторите предоставят информация относно образователните възможности пред учениците, включително възможностите за стажове – платени и неплатени.

##### Цели на мярката

Мярката цели засилване на връзките между бизнеса и образованието чрез използване на структурата на менторството, като по този начин се създават и условия за осигуряване на достъп до добри „ролеви модели“ за учениците, които подпомагат и кариерното ориентиране на децата, учениците и студентите в община Пловдив. Не на последно място, мярката цели и подпомагане на конкретни организации, които се занимават с организиране и предоставяне на възможности за менторство за ученици, да разширят дейността си в община Пловдив.



#### Измерители за успех на мярката:

- ✓ брой посещения на ученик в различни предприятия;
- ✓ брой ученици, участвали в посещенията;
- ✓ установено партньорство с Центъра за кариерно ориентиране в общината, който е основният организатор на ученическите посещения в предприятията;
- ✓ брой ученици, избрали да се насочат към определена професия (измерено с анкета при влизане в ПГ и ВУЗ);
- ✓ брой включени предприятия в инициативата.

#### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

- 1) Община Пловдив провежда конкурс за намиране на партньорски организации, които вече работят в посока организиране на менторство за подкрепа на ученици и студенти.
- 2) Община Пловдив подпомага разширяването на дейността на менторските програми на спечелилите конкурса организации, като финансира част от дейностите срещу поемане на конкретни ангажименти от организациите за постигане на конкретни резултати.
- 3) Съвместно определяне на конкретните параметри на менторската програма между община Пловдив и партньорските организации – кои са конкретните целеви групи от ученици, които ще бъдат обхванати, каква е продължителността на менторската програма, какъв е типът на менторската програма (традиционно менторство – един възрастен и един ученик; групово менторство – един възрастен и до 4-ма ученици; екипно менторство – малка група ментори, работещи с малка група ученици), какви са конкретните теми на менторските срещи. Определяне на конкретни цели и индикатори за измерването им, както и на начина, по който ще бъдат проследявани съответните индикатори.
- 4) Осигуряване на механизъм за проследяване на менторските срещи и степента на ефективност и удовлетвореност на менторите и учениците.
- 5) Оценка на менторската програма след приключването ѝ на база заложените индикатори. Вземане на решения за промени на база получената информация при приложение на програмата.

#### Необходими ресурси за реализиране на мярката

##### Човешки ресурс:

- представители на община Пловдив, които организират конкурс за подбор на партньорски организации;
- представители на община Пловдив, които участват в съвместното планиране на дейностите с избраните партньорски организации;
- ментори, които се ангажират за работа с ученици в рамките на 8 – 10 часа месечно за период, определен от организаторите на програмата;
- ученици, които се ангажират за работа с менторите в рамките на 8 – 10 часа месечно за период, определен от организаторите на програмата.

##### Финансов ресурс:

- осигуряване на заплащане за организатора/организаторите на програмата (зависи от наличието на партньорска организация и отношенията, които са изградени с нея);
- менторите участват в програмата на доброволни начала;
- учениците участват в програмата на доброволни начала, може да се предвидят разходи за подпомагане на ученици с определен профил (например поемане на разходи за обществен транспорт за осигуряване на присъствието на ученици от уязвими групи на срещите с менторите).



#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- Менторската програма се реализира през 5-те години на действие на Стратегията.
- Периодите на съвместна работа между ментори и ученици са с продължителност от 3 месеца до половин година (според заложеното от организациите, които я реализират, и партньорското споразумение с община Пловдив).

Мярка 4.4.: НАСЪРЧАВАНЕ ЧРЕЗ СЪФИНАНСИРАНЕ НА ПРОГРАМИ, СЪЗДАВАЩИ КОЛАБОРАЦИИ С КОНКРЕТНИ СЕКТОРИ ОТ ПРИОРИТЕТНО ЗНАЧЕНИЕ ЗА РАЗВИТИЕТО НА ОБЩИНА ПЛОВДИВ

#### Ключови дейности по мярката

Мярката цели привличане на повече хора към избор на кариерна пътека и записване в ключови специалности във висшите учебни заведения в община Пловдив, които имат:

- 1) Техническа и инженерна насоченост, както и насоченост към ИКТ направления, за да се осигури кадрово обезпечаване на ключови за Пловдив предприятия и производства;
- 2) Педагогическа насоченост, за да се осигури създаване на добри професионалисти, които да обезпечат развиването на образователната система на предучилищното и училищното образование в града и региона.

В допълнение, мярката включва и дейности, които целят стимулиране на студентите и висшите учебни заведения да разработват практически приложими проекти в рамките на обучението си за придобиване на професионална квалификация, както и стимулиране на предприятията да наемат на работа ученици или студенти, които са завършили наскоро своето образование и постъпват на работа без предварителен стаж по специалността.

#### Конкретно дейностите по мярката включват:

- 4.4.1. Развиване на „Международна програма за развитие на IT индустрията“ на община Пловдив;
- 4.4.2. Развиване на пилотирани иновативни програми за придобиване на професионална квалификация „Учител“ и „Учител по...“, реализирани от Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“.
- 4.4.3. Учредяване на награда, съфинансирана от бизнеса, в няколко (технически) категории за отличени дипломни работи (магистърска и докторска степен), които имат силна практическа насоченост и са разработени съвместно с индустрията.
- 4.4.4. Учредяване на награда, с която се отличават предприятия на територията на община Пловдив, които са привлекли най-много студенти директно след завършване на училище или университет, без стаж по специалността.

#### Цели на дейностите по мярката

Цели по дейност 4.4.1.:

- стимулиране на качествени и мотивирани специалисти от различни държави да придобият квалификация в областта на информационните и комуникационните технологии;



- създаване на допълнителни възможности за квалифициране на специалисти в области, които са от ключово значение за развитие на икономиката на гр. Пловдив и региона;
- утвърждаване на добри практики при разработване на учебни програми за придобиване на професионална квалификация от ключово значение за развитие на икономиката на гр. Пловдив и региона.

#### Цели по дейност 4.4.2.:

- поощряване и осигуряване устойчивост на иновативен подход за привличане и обучение на нови педагогически специалисти, вече пилотиран от ПУ по проект с МОН и фондация „Заедно в час“;
- стимулиране на качествени и мотивирани специалисти от различни сфери да придобият квалификация „Учител“ и да работят в училище;
- надграждане на иновативната обучителна програма с цел възприемането на нови подходи в обучението на педагогически кадри за нуждите на град Пловдив;
- създаване на допълнителни възможности за привличане на кадри за училищата с висок потенциал, качества и мотивация.

#### Цели по дейност 4.4.3.:

- стимулиране на практическата насоченост на обучението, което получават студентите в ключови специалности в университетите в гр. Пловдив;
- стимулиране на студентите да разработват практически насочени дипломни магистърски и докторски разработки;
- засилване на връзките между бизнеса и висшето образование.

#### Цели по дейност 4.4.4.:

- стимулиране на бизнеса да наема млади специалисти без предварителен стаж и опит по специалността;
- създаване на условия за по-лесно намиране на работа на новозавършили специалисти в различни отрасли;
- намаляване на безработицата сред младите хора в гр. Пловдив и региона.

#### Измерители за успех на мярката

- ✓ Брой записали се и брой завършили студенти в специалностите „Софтуерно инженерство“, както и в иновативните програми на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ за придобиване на професионална квалификация „Учител“ и „Учител по...“.
- ✓ Брой дипломирани лица по специалността „Софтуерно инженерство“ и в иновативните програми на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ за придобиване на професионална квалификация „Учител“ и „Учител по...“, останали да работят тези специалности в гр. Пловдив или региона.
- ✓ Процентно нарастване на стажовете за определени специалности.
- ✓ Брой студенти, реализирани в определени професионални направления.
- ✓ Брой подадени и брой отличени дипломни магистърски и докторски работи за година, разработени от студентите.
- ✓ Брой отличени предприятия и общ брой стажове, които са реализирали със студенти.



- ✓ Осигурено съфинансиране от индустрията по всички мерки.

#### **Конкретни стъпки за реализиране на мярката**

##### **Стъпки по дейност 4.4.1.:**

- 1) осигуряване на финансиране за покриване на такси за обучение, стипендии, настаняване в общежитие, преподаватели/лектори и др. на записаните да се обучават по приоритетните специалности;
- 2) създаване на критерии и подбор на студенти, които да бъдат записани в приоритетните специалности.

##### **Стъпки по дейност 4.4.2.:**

- 1) запознаване на екипа на дирекция „Образование“ в община Пловдив с постигнатите досега резултати в Иновативната магистърска програма;
- 2) идентифициране на пакет от съпътстващи мерки и стимули, чрез които община Пловдив може да популяризира тази възможност за придобиване на квалификация „Учител“ и да подкрепи повече млади и мотивирани специалисти да преминат обучение и стаж в училище по иновативните програми в Пловдивския университет;
- 3) оповестяване, промотиране и прилагане на мерките;
- 4) взаимодействие с Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ по отношение на разширяване обхвата на иновативните компоненти в обучителната програма към други курсове и педагогически специалности (включително на ниво бакалавър);
- 5) събиране на данни за резултата от приложение на иновативните програми, анализ и предприемане на действия за подобряване на постигнатите резултати.

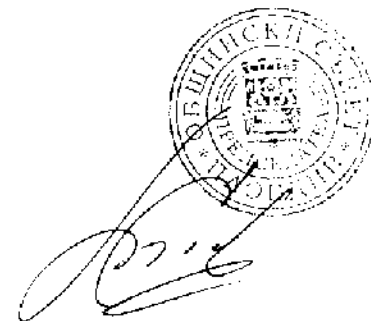
##### **Стъпки по дейност 4.4.3.:**

- 1) създаване на комисия, която да изработи критериите за отличаване на магистърските и докторските дипломни работи – включваща ВУЗ, представители на индустриите и на община Пловдив;
- 2) оповестяване на кампанията и набиране на кандидати за наградата;
- 3) оценка на получените разработки и подбор на победителите в различните категории;
- 4) награждаване на авторите на отличените дипломни разработки – може да се случва по време на международния форум, организиран от общината – „Образование за успех в XXI в.“ (мярка 1.4.);
- 5) анализ на резултатите от провеждане на дейностите по мярката.

##### **Стъпки по дейност 4.4.4.:**

- 1) създаване на комисия, която да изработи критериите за отличаване на предприятията, които са наели най-много новозавършили ученици или студенти, без предварителен стаж и опит по специалността;
- 2) оповестяване на кампанията и набиране на кандидати за наградата;
- 3) оценка на получените кандидатури в различните категории;
- 4) награждаване на предприятията, които са избрани от комисията;
- 5) анализ на резултатите от провеждане на дейностите по мярката.

#### **Необходими ресурси**



#### Човешки ресурс:

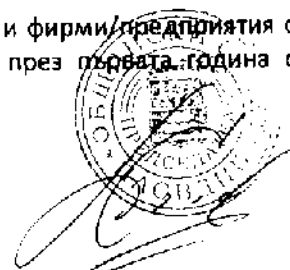
- експерти от община Пловдив, които определят специалистите, които ще изработят критериите за отличаване на студентите и ще проведат конкурса;
- съдействие от представители на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ в съответствие със заложените мерки;
- представители на научните среди и бизнеса, които номинират дипломни разработки и предприятия за наградите по дейности 4.4.3. и 4.4.4.

#### Финансов ресурс:

- финансов ресурс, необходим за покриване на разходите за студентите и преподавателите в специалност „Софтуерно инженерство“. Предвидени са средства в размер на 660 000 лв. за периода 2017 – 2020 г. Средствата са предвидени в Общинската образователна програма 2017 – 2019 г., приета с решение № 22 на Общински съвет Пловдив, взето с Протокол № 2 от 26. 01. 2017 г.);
- финансов ресурс, необходим за покриване на разходите за студентите и преподавателите в иновативните програми на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ за придобиване на професионална квалификация „Учител“ и „Учител по...“.
- финансов ресурс, необходим за заплащане на комисията, която изработва критериите и провежда конкурса за практическа дипломна разработка;
- финансов ресурс, необходим за заплащане на комисията, която изработва критериите и провежда конкурса за предприятия, които са назначили най-много работници без предварителен стаж по специалността;
- финансов ресурс, необходим за обезпечаване на наградите, които се раздават на студентите/завършилите с дипломна работа млади специалисти и на предприятията, които наемат работници без предварителен стаж по специалността.

#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- Дейност 1 – създаване на специалност „Софтуерно инженерство“ се реализира пилотно в периода 2017 – 2020 г.
- Дейност 2:
  - запознаване на екипа на дирекция „Образование“ в община Пловдив с постигнатите досега резултати в Иновативната магистърска програма – до края на м. март 2018 г.;
  - идентифициране на пакет от съпътстващи мерки и стимули, чрез които община Пловдив може да популяризира тази възможност за придобиване на квалификация „Учител“ и да подкрепи повече млади и мотивирани специалисти да преминат обучение и стаж в училище по иновативните програми в Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ – до края на м. август 2018 г.;
  - оповестяване, промотиране и прилагане на мерките в периода м. септември 2018 г. – м. юни 2022 г.;
  - взаимодействие с Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ по отношение на разширяване на обхвата на иновативните компоненти в обучителната програма към други курсове и педагогически специалности (включително на ниво бакалавър) – в периода м. септември 2018 г. – м. юни 2022 г.
- Дейност 3 и 4 – организиране и раздаване на награди за студенти и фирми/предприятия се реализират през 5-те години на действие на Стратегията, като през първата година се



изработват основните критерии за раздаване на наградите в отделните категории и начинът, по който се подбират членовете на комисиите, които определят лауреатите на наградите.

#### 4.5. ПРИОРИТЕТ 5: КООРДИНАЦИЯ И ЕФЕКТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ РАЗЛИЧНИТЕ ИНСТИТУЦИИ И ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ В СИСТЕМАТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ПЛОВДИВ

##### ДЕФИНИЦИЯ НА ПРИОРИТЕТНАТА ОБЛАСТ ЗА ВЪЗДЕЙСТВИЕ

Последната, пета, приоритетна област за въздействие съдържа мерки и дейности, предназначени да улеснят колаборацията, в това число ефективното съвместно планиране и практическа работа на кръга ключови партньори, активно въвлечени по силата на нормативната база или с обоснован и градивен интерес към развиване и надграждане на образователните институции в община Пловдив.

**Мярка 5.1.: Създаване на „Образованието в Пловдив в числа“ – СИСТЕМА ЗА ЕФЕКТИВНО И ПРОЗРАЧНО УПРАВЛЕНИЕ**

##### Ключови дейности по мярката

Дейностите по мярката предполагат обследване и подготовка на нормативна база, позволяваща еднократно подаване на аналитични данни от структурите в системата на образованието в община Пловдив (към РУО и ОП). На следващо място, се прави анализ на техническата готовност и подбор на индикатори за интегриране в платформата „Образованието в Пловдив в числа“, както и апробация на системата. Като част от последните дейности по мярката се разработва разгърната аналитична версия на платформата за нуждите на РУО, МОН и община Пловдив, както и на публично достъпна версия на платформата.

##### Цели на мярката

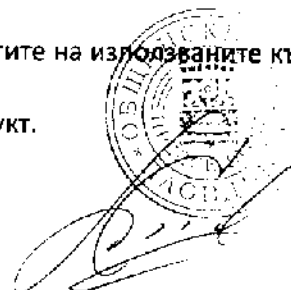
Мярката цели улесняване на достъпа на всички заинтересовани страни до базата данни, която се създава и поддържа от образователните институции в община Пловдив, като по този начин се гарантира и осигуряване на бързина за намиране на конкретна информация от заинтересованите ресурси, както и намаляване на времето за събиране и анализ на данни. Не на последно място, се цели намаляване на административната тежест към образователните институции чрез попълване на една информация само на едно място.

##### Измерители за успех на мярката

- ✓ Създадена единна база данни с осигурен достъп до всички заинтересовани общински и държавни структури, които черпят информация само в рамките на своите правомощия.
- ✓ Попълнен пълен обем информация от образователните институции.
- ✓ Намален обем работа за образователните институции за административни дейности по подаване на информация (измерено с анкета).

##### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

- 1) Подготовка на нормативната база за въвеждане на единна база данни, до която имат достъп различни местни и национални административни структури.
- 2) Подбор на индикатори, които да бъдат интегрирани в системата.
- 3) Анализ на техническата готовност и обследване на функционалностите на използваните към момента структури.
- 4) Изграждане на система и/или адаптиране на готов софтуерен продукт.



- 5) Обучение на административния персонал за използване на системата.
- 6) Обучение на персонала в образователните институции за използване на системата.
- 7) Поддържане на системата и проследяване на правилното и навременно въвеждане на информацията в нея.
- 8) Отчитане на резултатите от използване на системата.

### Необходими ресурси

#### Човешки ресурс:

- експерти от община Пловдив, които движат административната процедура на различни нива.

#### Финансов ресурс:

- необходим финансов ресурс за наемане на фирма/специалисти, които да изградят базата данни, както и за обучения на длъжностните лица, които ще ползват платформата;
- необходим финансов ресурс за обучение на длъжностните лица в образователните институции, които ще ползват базата данни.

### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- 2017 – 2018 г. – подготовка на нормативна база за въвеждането на единната база данни, както и подбор на индикатори, които да бъдат включени в тази база данни.
- 2017 – 2018 учебна година – анализ на техническата готовност и обследване на функционалностите на базата данни.
- 2018 – 2019 г. – изграждане на система или адаптиране на готов софтуерен продукт.
- 2019 г. – обучение на административния персонал и обучение на персонала в образователните институции, който ще използва данните.
- 2019 – 2020 учебна година – въвеждане на базата данни и започване на експлоатиране на системата.
- 2020 г. – анализ на първите данни.

### Мярка 5.2.: ПРЕМИЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ГИМНАЗИИ КЪМ ОБЩИНА ПЛОВДИВ

#### Ключови дейности по мярката

Дейностите по мярката се състоят в провеждането на административни процедури по промяна на статута на професионалните гимназии на територията на община Пловдив, които са държавна собственост, от държавни в общински; промяна на финансиращия орган на прехвърлените професионални гимназии и придобиването на движимата и недвижимата собственост, управлявана от прехвърлените професионални гимназии, от община Пловдив.

#### Цели на мярката

Мярката цели промяна на статута на професионалните гимназии от държавни към общински с подлежащите на това промени в собствеността и финансиращия орган. С реализирането на тази първа цел се постига и пълноценно включване на професионалните гимназии към дейностите по Стратегия за развитие на образованието в община Пловдив 2017 – 2022 г., както и пълноценно използване на механизмите за постигане на по-високи образователни резултати, посочени в Приоритетна област 1, и към професионалните гимназии в община Пловдив. В значима степен мярката цели засилване на връзките и сътрудничеството между местната икономика и професионалните гимназии в община Пловдив – цел, залегнала и в Закона за предимно и училищното образование.



### Измерители за успех на мярката

- ✓ Брой професионални гимназии с променен статут.
- ✓ Брой и вид дейности по Стратегия за развитие на образованието в община Пловдив 2017 – 2022 г., които се прилагат пълноценно от професионалните гимназии.
- ✓ Процент увеличени стажове и специализации на ученици от професионалните гимназии в предприятия с местно производство.
- ✓ Процентно увеличение на паралелките в специалностите в пловдивската икономика, които изпитват траен кадрови недостиг, и повишаване на по-нататъшното кариерно развитие на тези ученици именно в тези индустрии.

### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

- 1) Промяна на статута на професионалните гимназии в гр. Пловдив от държавни в общински.
- 2) Промяна на финансиращия орган на професионалните гимназии в гр. Пловдив от бюджета на съответните министерства към бюджета на община Пловдив.
- 3) Преминаване на собствеността на управляваната от 11-те професионални гимназии движими и недвижими вещи към община Пловдив след решение на Министерски съвет на Република България.

### Необходими ресурси

#### Човешки ресурс:

- експерти от община Пловдив, които движат административната процедура на различни нива;
- съдействие от други институции и органи, вкл. ръководствата на професионалните гимназии, които ще бъдат преобразувани от държавни в общински.

#### Финансов ресурс:

- не е необходим допълнителен финансов ресурс.

### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- Преобразуване на всички професионални гимназии в община Пловдив от държавни в общински в рамките на действие на Стратегията.

Мярка 5.3.: ПРОГРАМА ЗА ПОДКРЕПА НА ОБЩЕСТВЕНИТЕ СЪВЕТИ КЪМ УЧИЛИЩАТА И ДЕТСКИТЕ ГРАДИНИ В ОБЩИНА ПЛОВДИВ

### Ключови дейности по мярката

Мярката се състои в организиране на съвместни срещи, обсъждания и обучения на членове на обществени съвети към училища и детски градини в община Пловдив. Програмата се създава за подпомагане на структурите в училищата и детските градини да проведат кампания за информиране на обществеността относно функциите и ролята на обществените съвети, задълженията и отговорностите на членовете на обществените съвети и механизмите за създаване на ползотворно сътрудничество между обществените съвети и съответните образователни институции.

### Цели на мярката

Мярката цели подпомагане на процеса за изграждане на капацитет на обществените съвети към образователните институции в община Пловдив. За постигане на тази цел се поставят конкретни цели, като разясняване функциите и ролята на обществените съвети в образователните институции.



на представители от тези съвети и широката общественост в Пловдив, както и разясняване на правомощията, които членовете на обществените съвети имат във връзка с ангажимента си към обществения съвет на съответното училище или детска градина.

#### **Измерители за успех на мярката**

- ✓ Брой съвместни срещи (на представители на всички обществени съвети).
- ✓ Брой присъствали на съвместните срещи.
- ✓ Брой теми, представени пред членове на различни обществени съвети, разясняващи основни (в началото) понятия и ключови дейности под формата на обучение.
- ✓ Брой инициативи, подети и успешно завършени от обществени съвети в резултат на срещите и обученията.
- ✓ Качествена промяна в начина на функциониране на обществените съвети, отбелязана от участниците в тях и измерена чрез анкети към: директорите на образователните заведения; родителите – членове на обществени съвети към тези заведения; родители – членове на родителския колектив, но не и на обществения съвет към тези заведения.

#### **Конкретни стъпки за реализиране на мярката**

- 1) Организиране на съвместни срещи (поне 2 на брой за 1 учебен срок), на които има представители на обществените съвети от определен брой пилотни детски градини и училища.
- 2) Изграждане на концепция за всяка една отделна среща и фасилитиране на разговора за постигане на конкретни цели, като например: разяснителна кампания за значението и функциите на обществените съвети; разяснителна кампания за правата и задълженията на членовете на обществените съвети във връзка с приложение на ЗПУО; разяснителна кампания относно процедурите и начина на комуникация при вземане на решения от обществените съвети; решаване на реални практически казуси от работата на обществените съвети; споделяне на добри практики от страната и чужбина относно дейности и кампании, които обществените съвети могат да инициират/администрират, и др.
- 3) Изпращане на покана към конкретни представители от различни обществени съвети, набелязани към пилотните детски градини и училища, които да се включат в срещата.
- 4) Провеждане на срещите според предвидения график и цели.
- 5) Измерване на резултатите от срещата чрез анкета в края на срещата и чрез анкета, проведена няколко месеца по-късно с ключови заинтересовани страни – директор, учители, други членове на обществения съвет и родители, които не са членове на обществения съвет.
- 6) Анализ на данните и предприемане на мерки за промени въз основа на получената обратна връзка.

#### **Необходими ресурси**

##### **Човешки ресурс:**

- експерти от община Пловдив или партньорска организация (РУО – Пловдив), които да организират срещите и да измерят резултатите от тях.

##### **Финансов ресурс:**

- не е необходим допълнителен финансов ресурс.

#### **Етапи за реализиране на дейностите по мярката**

- Община Пловдив започва първите стъпки по реализиране на дейностите по мярката до края на учебната 2017 – 2018 г.

Мярка 5.4.: Създаване на координационен съвет за съвместно сътрудничество между община Пловдив, РУО-Пловдив и други ключови партньори в сферата на образованието, културата, науката и спорта

#### Ключови дейности по мярката

Мярката се състои в организиране на срещи, обсъждания и работни групи за изпълнение на всички дейности по настоящата Стратегия и създаване на възможности за структурирано сътрудничество между отделни образователни организации и институции, от една страна, и културни организации и институции, от друга страна. Участници в съвета са представители на отдел "Образование" на община Пловдив, Регионално управление на образованието – Пловдив, лидери и дейци от образователни институции, представители на културни институции като музеи, театри, галерии, спортни комплекси и др. Срещите на съвета са предварително планирани, с дневен ред, според нуждите на образователните институции в община Пловдив.

#### Цели на мярката

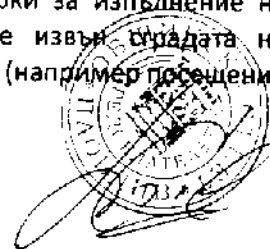
Мярката цели развиване на механизъм за съвместно сътрудничество между ключови институции в системата на образованието в община Пловдив, който дава възможност за дискусии и реализиране на съвместни инициативи. Конкретна цел на мярката е свързана със създаване на условия за структуриране на партньорство между различни организации и институции с цел осигуряване на разнообразни възможности за достъп до контекстуална информация на учениците и създаване на условия за образование и в неформална образователна среда. Участниците в работните срещи съдействат за реализиране на настоящата Стратегия, в условията на взаимно сътрудничество и конструктивен диалог.

#### Измерители за успех на мярката

- ✓ Брой съвместни срещи в рамките на Съвета за целия период на действие на Стратегията.
- ✓ Брой присъствали на съвместните срещи.
- ✓ Брой образователни институции или институции, свързани с образованието, които са присъствали на всяка една от съвместните срещи.
- ✓ Брой съвместни инициативи, които са реализирани в рамките на съвместно сътрудничество след провеждане на срещи на Съвета.
- ✓ Ефективност на Съвета, измерена чрез анкети към представителите на участващите институции и към по-широк кръг образователни дейци.

#### Конкретни стъпки за реализиране на мярката

- 1) Организиране на съвместни срещи (поне 2 на брой за 1 календарна година), на които има представители от разнообразни образователни, културни и спортни институции в община Пловдив.
- 2) Изграждане на концепция за всяка една отделна среща и фасилитиране на разговора за постигане на конкретни цели, като например: приложение на мерки за изпълнение на настоящата Стратегия; осигуряване на възможности за обучение извън оградата на училището с цел мотивация на учениците и практическа приложимост (например посещение



- на музеи, театри, галерии, спортни мероприятия и др. в рамките на извънкласните дейности на учениците).
- 3) Изпращане на покана към конкретни организации и институции, свързани с образованието, които да се включат в срещите.
  - 4) Провеждане на срещите според предвидения график и цели.
  - 5) Измерване на резултатите от всяка среща чрез анкета в края на срещата и чрез анкета, проведена няколко месеца по-късно с ключови заинтересовани страни – според темата и заложените цели за съответната среща.
  - 6) Анализ на данните и предприемане на мерки за промени въз основа на получената обратна връзка.

#### Необходими ресурси

##### Човешки ресурс:

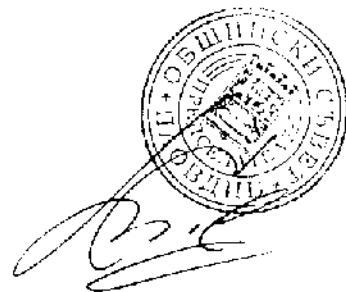
- експерти от община Пловдив или партньорска организация (РУО – Пловдив), които да организират срещите и да измерят резултатите от тях.

##### Финансов ресурс:

- не е необходим допълнителен финансов ресурс.

#### Етапи за реализиране на дейностите по мярката

- Община Пловдив започва първите стъпки по реализиране на дейностите по мярката до края на учебната 2017 – 2018 г.
- Срещите на Съвета се случват два пъти в рамките на всяка календарна година, като конкретните дати зависят от темите и целите на съвместното сътрудничество между образователните организации и институции.



## 5. ПРИЛОЖЕНИЯ

### 5.1. РЕФЕРЕНТНИ ДОКУМЕНТИ

В. Димитров, З. Димитрова, *Образование България 2030, Готови ли сте за бъдещето? – Мониторингов доклад 2016*, София 2016 г.

Европейски съвет, Европейска комисия, *Съвместен доклад на Съвета и на Комисията за 2015 г. относно прилагането на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението („ЕТ 2020“). Нови приоритети в европейското сътрудничество в областта на образованието и обучението*, Официален вестник на ЕС, серия С 417/04, от 15. 12. 2015 г.

Европейска комисия, *Мониторинг на образованието и обучението 2016 г. България*, публикувано на сайта на Европейската комисия на адрес:

[https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-bg\\_bg.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-bg_bg.pdf) (достъпен на 05.05.2017 г.)

Институт за пазарна икономика, *Бедността в България. Образованието и заетостта като фактори за доходите и неравенствата*, София 2016, публикуван на сайта на организацията на адрес: [http://ime.bg/var/images/Bednost\\_bg\\_16\\_IME.pdf](http://ime.bg/var/images/Bednost_bg_16_IME.pdf) (достъпен на 05.05.2017 г.)

Институт за пазарна икономика, *Професионално образование и заетост. Предимства, слабости, възможности и опасности*, септември 2015, публикуван на сайта на организацията на адрес: <http://ime.bg/var/images/VocationalEducation-Employment.pdf> (достъпен на 05.05.2017 г.)

Министерски съвет на Република България, *Национална стратегия за насърчване и повишаване на грамотността (2014 – 2020 г.)*, Протокол № 44.5 на Министерския съвет от 22.10.2014 г.

Министерски съвет на Република България, *Стратегия за намаляване дела на преждевременно напусналите образователната система (2013 – 2020)*, Протокол № 44.11 на Министерския съвет от 30.10.2013 г.

Министерски съвет на Република България, *Национална стратегия за развитие на педагогическите кадри*, Протокол № 20.1 на Министерския съвет от 21.05.2014 г.

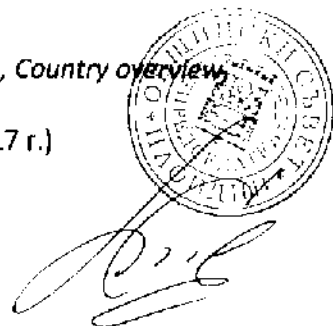
Министерски съвет на Република България, *Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015 – 2020 г.*, Протокол № 43.6 на Министерския съвет от 22.10.2014 г.

Министерски съвет на Република България, *Стратегия за ефективно прилагане на информационни и комуникационни технологии в образованието и науката на Република България (2014 – 2020 г.)*, Протокол № 27.1 на Министерския съвет от 02.07.2014 г.

Национална мрежа за децата, *Бележник 2016. Какъв е средният успех на държавата в грижата за децата? (раздел „Образование“)*, публикувано на сайта на организацията на адрес: [http://nmd.bg/wp-content/uploads/2016/04/Belejniki-2016\\_web.pdf](http://nmd.bg/wp-content/uploads/2016/04/Belejniki-2016_web.pdf) (достъпен на 05.05.2017 г.)

Организация за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) България, *Развитие на работната сила. SABER доклад за страната 2014*, публикуван на сайта на организацията на адрес: [http://wbfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting\\_doc/CountryReports/WFD/SABER\\_WFD\\_Bulgaria\\_CR\\_Final\\_2014\\_Bulgarian.pdf](http://wbfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/CountryReports/WFD/SABER_WFD_Bulgaria_CR_Final_2014_Bulgarian.pdf) (достъпен на 13. 12. 2016 г.)

Организация за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), *PISA 2015, Country overview Bulgaria*, публикувано на 06.12.2016 г. на сайта на ОИСР на адрес: <http://www.compareyourcountry.org/pisa/country/BGR> (достъпен на 05.05.2017 г.)



УНИЦЕФ, *Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETS)*, София 2015, публикувано на сайта на организацията: [https://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETS\\_BG\\_Final.pdf](https://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETS_BG_Final.pdf) (достъпен на 05.05.2017 г.)

УНИЦЕФ *Изгубено бъдеще? Изследване на феномените на необхващане в училище*, София 2013, публикувано на сайта на организацията:

[https://www.unicef.bg/assets/RSN\\_Fianl\\_BUL\\_FINAL06n.pdf](https://www.unicef.bg/assets/RSN_Fianl_BUL_FINAL06n.pdf) (достъпен на 05.05.2017 г.)

Световна банка, *"Апробация на статистически модели за оценка на добавената стойност на училищата използващи резултати от национални оценявания"*, 2015, публикувано на сайта на организацията на адрес:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/148861468184765682/pdf/105174-BULGARIAN-WP-P146246-PUBLIC-08-Report-2015-Pilot-Schools-Value-Added-Translation-in-Bulgarian.pdf> (достъпен на 05.05.2017 г.)

Световната банка, *Как България може да подобри образователната си система? Анализ на резултатите от оценяването PISA 2012*, публикувано на 26.09.2014 г. на сайта на организацията на следния адрес:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/265041468239106753/pdf/913210WPOBULGAONE0Sept0260BULGARIAN.pdf> (достъпен на 05.05.2017 г.)

Jayaram, Katrik, Moffit, Andy, and Scott, Doug. 2012. *McKinsey on Society*, "Breaking the habit of ineffective professional development for teachers", As of May, 5, 2017: <http://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/breaking-the-habit-of-ineffective-professional-development-for-teachers>

Kearney, Caroline, 2016. *Efforts To Increase Students' Interest In Pursuing Science, Technology, Engineering and Mathematics Studies and Careers. National Measures Taken by 30 Countries – 2015 Report*, European Schoolnet, Brussels. As of May, 5, 2017: <http://www.dzs.cz/file/3669/kearney-2016-nationalmeasures-30-countries-2015-report-28002-29.pdf/>

MENTOR/National Mentoring Partnership. 2005. *How to Build Successful Mentoring Program Using the Elements of Effective Practice. A Step-by-Step Tool Kit for Program Managers*. As of May, 5, 2017: <https://www.millionwomenmentors.org/sites/default/files/resources/How%20to%20Build%20an%20Effective%20Mentoring%20Program.pdf>

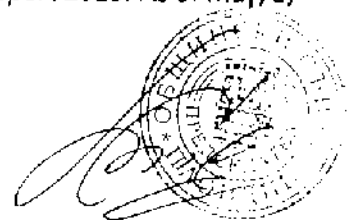
McAlvey, Tony, and Elwik, Alex. Education Development Trust 2016. *School improvement in London: a global perspective*. As of May, 5, 2017: [https://www.educationdevelopmenttrust.com/~media/EDT/Reports/Research/2015/EDT\\_SchoolImprovementInLondon\\_WEB.pdf](https://www.educationdevelopmenttrust.com/~media/EDT/Reports/Research/2015/EDT_SchoolImprovementInLondon_WEB.pdf)

Organisation for Economic Co-operation and Development. 2015. Bulgaria. *School Autonomy and Accountability. SABER country report 2014*. As of May, 5, 2017: [http://wbfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting\\_doc/CountryReports/SAA/SABER\\_SAA\\_Bulgaria\\_CR\\_Final\\_2014.pdf](http://wbfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/CountryReports/SAA/SABER_SAA_Bulgaria_CR_Final_2014.pdf)

Organisation for Economic Co-operation and Development. 2015. *Integrating Social Services for Vulnerable Groups*. As of May, 5, 2017: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/occd/social-issues-migration-health/integrating-the-delivery-of-social-services-for-vulnerable-groups\\_9789264233775-en#.WQxiv1J7HfY#page3](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/occd/social-issues-migration-health/integrating-the-delivery-of-social-services-for-vulnerable-groups_9789264233775-en#.WQxiv1J7HfY#page3)

Rachel, Kurtis. 2011. *Developing a Teacher Performance Management System that Recognizes Excellence in the Achievement First Public Charter School Network*. As of May, 5, 2017: [https://tntp.org/assets/tools/AF%20Case%20Study%2001-26-11%20TSLT\\_0311.pdf](https://tntp.org/assets/tools/AF%20Case%20Study%2001-26-11%20TSLT_0311.pdf)

The World Bank, Bulgaria. 2013. *Early childhood development. SABER Country report 2013*. As of May, 5, 2017:



<http://documents.worldbank.org/curated/en/712461468016207782/pdf/900840WPOBox380lgariaOCROFInal02013.pdf>

The World Bank, Skills for work in Bulgaria. 2016. *The relationship between cognitive and socioemotional skills and labor market outcomes*. As of May, 5, 2017:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/508441467991943114/Skills-for-work-in-Bulgaria-the-relationship-between-cognitive-and-socioemotional-skills-and-labor-market-outcomes>

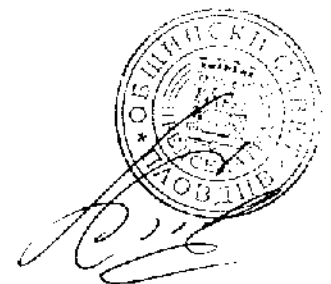
The World Bank. 2016. *Taking Stock of Programs to Develop Socioemotional Skills, A Systematic Review of Program Evidence*. As of May, 5, 2017: <http://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/978-1-4648-0872-2>

United Kingdom Department for Education. 2015. *Careers guidance and inspiration in schools. Statutory guidance for governing bodies, school leaders and school staff*. As of May, 5, 2017:

<https://www.gov.uk/government/publications/careers-guidance-provision-for-young-people-in-schools>

United Kingdom Department for Education. 2017. *The Quality in Careers Standard. The Guide to the Standard*. As of May, 5, 2017: <http://www.qualityincareers.org.uk/documents/the-guide-to-the-standard-april-2017.pdf>

Organisation for Economic Co-operation and Development. 2012. *Equity and Quality in Education: Supporting Disadvantaged Students and Schools*, OECD Publishing. As of May, 5, 2017: [http://www.oecd-ilibrary.org/education/equity-and-quality-in-education\\_9789264130852-en](http://www.oecd-ilibrary.org/education/equity-and-quality-in-education_9789264130852-en)

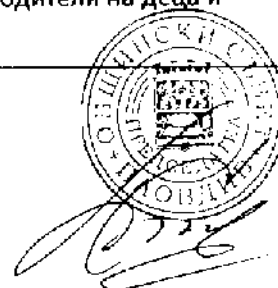


5.2. СЪСТАВ НА РАБОТНАТА ГРУПА ЗА КООРДИНИРАНЕ НА РАБОТАТА ПО РАЗРАБОТВАНЕ НА „СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ОБЩИНА ПЛОВДИВ 2017 – 2022 Г.“

Членове на Работната група – имена		Организация и длъжност на членовете на Работната група
1.	Стефан Стоянов	зам.-кмет „Образование, развитие, европейски политики и международно сътрудничество“, община Пловдив
2.	Донка Щилянова	началник-отдел „Образование“, община Пловдив
3.	Славина Кабранова	гл. експерт в отдел „Образование“, община Пловдив
4.	Озден Таксин	гл. експерт в отдел „Образование“, община Пловдив
5.	Анета Кацарска	гл. инспектор в отдел „Образование“, община Пловдив
6.	инж. Мая Ирикова-Янева	гл. инспектор в отдел „Образование“, община Пловдив
7.	Надя Сотирова	гл. инспектор в отдел „Образование“, община Пловдив
8.	Алена Палашева	началник-отдел „Бизнес развитие и международно сътрудничество“, община Пловдив
9.	Севджан Моллабекир	гл. експерт в отдел „Бизнес развитие и международно сътрудничество“, община Пловдив
10.	Любомира Спинова	мл. експерт в отдел „Бизнес развитие и международно сътрудничество“, община Пловдив
11.	Димитрина Илиева	гл. експерт „Образование, спорт и младежки дейности“ в район „Централен“, община Пловдив
12.	Стефка Симеонова	гл. експерт „Образование и култура“ в район „Източен“, община Пловдив
13.	Веселина Балджиева	началник-отдел „Образователна среда, здравеопазване и социални дейности, гражданска регистрация“ в район „Западен“, община Пловдив
14.	Нели Нончева	гл. експерт „Образование и култура“ в район „Северен“, община Пловдив
15.	Петя Шаркова	гл. експерт „Образование и култура“ в район „Южен“, община Пловдив
16.	Лиляна Власова	Началник-отдел „Образование, социална и европейска политика“ в район „Тракия“, община Пловдив
17.	Петя Катранджиева	старши експерт по чуждоезиково обучение, РУО – Пловдив
18.	Снежана Александрова	началник-отдел „Координация и европейска интеграция“ Областна администрация – Пловдив



19.	Вихра Ерамян	председател на комисия „Образование, наука, вероизповедание, етнически въпроси“, Общински съвет – Пловдив
20.	проф. Даниела Дженева	член на комисия „Образование, наука, вероизповедание, етнически въпроси“, Общински съвет – Пловдив
21.	Марияна Митева	представител на „Индъстри Уоч Груп“ ООД
22.	гл. ас. д-р Никола Вълчанов	ПУ „Паисий Хилендарски“, технически директор на фирма „Програмиста“ АД
23.	проф. д.п.н. Румяна Танкова	декан на Педагогическия факултет в ПУ „Паисий Хилендарски“
24.	проф. д-р Галин Цоков	зам.-декан на Педагогическия факултет в ПУ „Паисий Хилендарски“
25.	Радка Гъркова	директор на ДГ „Мирослава“
26.	Цветанка Лазарова	директор на ДГ „Захарно петле“
27.	Стоян Даскалов	директор на ДГ „Здравец“
28.	Таня Николова	директор на СУ „Св. св. Кирил и Методий“
29.	Валентина Стоенчева-Георгиева	директор на СУ „Св. Патриарх Евтимий“
30.	Цонка Жиговечка	директор на ОУ „Панайот Волов“
31.	Константин Костадинов	директор на Професионална гимназия по вътрешна архитектура и дървообработване „Христо Ботев“
32.	Мариана Маджирова	директор на Професионална гимназия по туризъм „Проф. д-р Асен Златаров“
33.	Ивайло Старибратов	председател на СРСНПБ – област Пловдив
34.	Катерина Василева	председател на СРСНПБ – гр. Пловдив
35.	Петранка Калоферова	председател на ИК на ОКС на СБУ – Пловдив
36.	Цило Нейчев	председател на РСО към КТ „Подкрепа“ – Пловдив
37.	Татяна Дачева	председател на НУС – гр. Пловдив
38.	Анета Вълева	председател на СДСОРБ – общинска секция гр. Пловдив
39.	Ренета Венева	председател на Национален алианс за работа с доброволци (НАРД)
40.	Кремена Стоянова	сдружение „Паралелен свят“ – обединява родители на деца и младежи със специални потребности



41.	Трендафил Меретев	председател на УС на национална асоциация „Дебати“
42.	Георги Сариев	управител на ЧЕГ „Стоян Сариев“, гр. Пловдив
43.	Светла Тошкова	директор ЧЕГ „Стоян Сариев“ и ЧОУ „Бъдеще“
44.	Александър Ангелов	съдружник и ръководител на звено „Детски и младежки програми“ в Център за творческо обучение – София
45.	Мариана Найденова	сдружение на българските начални учители
46.	д-р Анна-Мари Виламовска	ръководител на проекта
47.	Евгения Пеева	изпълнителен директор на фондация „Заедно в час“
48.	Георги Дянков	старши анализатор, фондация „Заедно в час“
49.	Кристина Рангелова	старши анализатор, фондация „Заедно в час“

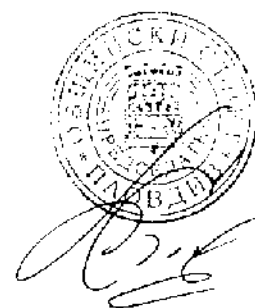
### 5.3. ДЪЛБОЧИННИ ИНТЕРВЮТА: ВЪПРОСИ И АДРЕСАТИ

#### Въпросник 1: Дълбочинни интервюта с директори на детски градини

- Моля да ни разкажете за контекста на Вашата работа – колко са големи градините, колко групи има, каква бихте описали материалната база?
- Какъв е профилът на децата? Посещават ли деца от други райони на Пловдив?
- Какви са основните цели, които си поставяте? Искате ли децата да достигнат определено ниво на четене и писане? Има ли други цели?
- Постигате ли? Как измервате това?
- Какви са основните предизвикателства за постигане на тези цели?
- От колко време работите по програмата? Как оценявате нейната полза? (*Само за детски градини, работещи по метода „Монтесори“*)
- Участвате ли в проекти? Какви?
- Има ли възможност за допълнително финансиране?
- Предвиждате ли допълнителна квалификация на персонала? Каква, защо точно такава?
- Как оценявате материалната база?
- Като цяло, какви са другите основни трудности, които срещате и без които ще постигнете по-добри резултати и работата Ви ще е по-лека?
- Всички деца ли отиват в първи клас след завършване на ДГ?
- Къде се записват? В кварталното училище или по-далеч?
- Необходима ли е по-добра комуникация между отделните звена в системата/администрацията? Между кои?
- Какви допълнителни мерки могат да се вземат според Вас, за да се повиши нивото на образование и подготовка на кадрите?
- Ако можехте да промените едно нещо, което в момента Ви затруднява да постигате по-добри резултати, какво щеше да е то?

#### Въпросник 2: Дълбочинни интервюта с директори на училища, балансирана извадка

- Можете ли да ни дадете малко повече информация за училището? Колко деца се обучават и в колко паралелки? Има ли профили и ако да, защо са създадени именно те?
- Какъв е профилът на учениците? Идват ли от целия град, или само от района, успявате ли да запълните паралелките?
- Планирате ли кандидатстване по програма „Иновативно училище“?
- Планирате ли други програми? Какви са техните цели?
- Спрямо работата Ви досега какво е отношението ви към ефективността на образователната система в града? Постига ли добри резултати? Отговаря ли на нуждите на бизнеса спрямо Вашите стандарти?
- Каква е реализацията на учениците? Колко от тях работят, докато учат? Колко отиват в университет? Колко започват работа след завършване? (*Само за гимназиален етап на обучение*)
- Как работите, за да подобрите тези резултати?
- Кои са основните затруднения, за да се случи това?
- Как оценявате материалната база?



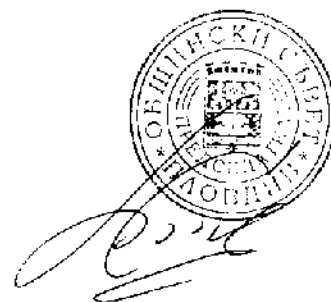
- Има ли възможности за допълнителни проекти и финансиране? Участвате ли в такива?
- Имате ли програма за допълнителна квалификация на персонала? Каква, как определяте целите на квалификационните програми?
- Необходима ли е по-добра комуникация между отделните звена в системата/администрацията? Между кои?
- Какви допълнителни мерки могат да се вземат според Вас, за да се повиши нивото на образование и подготовка на кадрите?
- Имате ли проблем с текучество на кадрите или намиране на нови преподаватели?
- Ако можехте да промените едно нещо, което в момента Ви затруднява да постигате по-добри резултати, какво щеше да е то?

**Допълнителни въпроси за дълбочинни интервюта с директори на професионални гимназии и училища с паралелки за придобиване на I, II, III професионално-квалификационна степен.**

- Какви са специалностите, в които се обучават учениците?
- Как се променят специалностите и броят деца през последните години?
- В тези специалности има ли стажове?
- Лесно се формират връзки с бизнеса?
- Какви са основните предизвикателства, за да се създадат програми с бизнеса?
- Идват ли представители на бизнеса проактивно (самостоятелно) при Вас?
- Планирате ли въвеждане на дуално обучение?

**Въпросник 3: Дълбочинни интервюта с представители на висши учебни заведения в Пловдив**

- Моля, разкажете повече за Вашия университет – колко студенти се обучават, колко нови се приемат на година? Колко студенти завършват?
- Какъв е техният профил?
- От кои региони на страната идват?
- Следите ли каква е реализацията на студентите?
- Как оценявате подготовката на кандидат-студентите? Намирате ли разлики с предходни години? Намирате ли разлики в подготовката за различните специалности?
- Кои са най-желаните специалности?
- Популяризирате ли специалности, които в момента не са търсени от студентите?
- Как очаквате да се развие висшето образование в следващите години? Очаквате ли да има промяна от страна на студентите към вида специалности, които избират?
- Колко често създавате нови специалности? В кои направления? Колко лесно се случва това?
- Имате ли връзки с бизнеса? Какви?
- Подпомагате ли студентите си да намират стажове и полета за професионална подготовка?
- Как оценявате практическата подготовка, която предлагате? Как може да се подобри?
- Ако можехте да промените едно нещо, което в момента Ви затруднява да постигате по-добри резултати, какво щеше да е то?

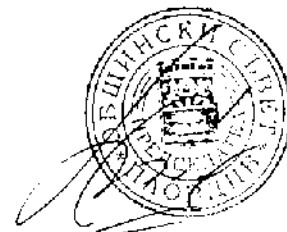


#### Въпросник 4: Фокус-групи с ученици и членове на доброволчески клуб в Пловдив

- Можете ли да се представите с няколко изречения – откъде сте, в кое училище учите, кой клас сте?
- Как най-общо оценявате образованието, което получавате?
- Как се чувствате в училище?
- Какво Ви харесва в преподаването?
- Какви Ви харесва с самото училище?
- Има ли нещо, което не Ви харесва в преподаването?
- Има ли нещо, което ни Ви харесва в самото училище?
- Кой според Вас е най-важният фактор, който трябва да е на най-високо ниво, за да получавате по-добро образование?
- Ще продължите ли образованието си? Къде, каква специалност?
- Защо се насочвате към тази специалност?
- Получавали ли сте професионална насока или кариерно ориентиране?
- До каква степен сте запознати с различните професии, възможности за професионална реализация в бъдеще?
- Ако можехте да промените едно нещо, което в момента Ви затруднява да постигате по-добри резултати, какво щеше да е то?

#### Въпросник 5: Дълбочинни интервюта с експерти в отдел „Бизнес развитие и международно сътрудничество“ на община Пловдив

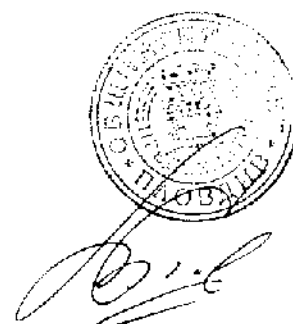
- В какво най-общо се изразяват Вашите задължения? / Какви са основните цели на Вашия ресор?
- Спрямо работата Ви досега какво е отношението Ви към ефективността на образователната система в града? / Постига ли добри резултати? / Отговаря ли на нуждите на бизнеса спрямо Вашите стандарти?
- Доколко е необходимо за успешно развитие във Вашата област да се повиши нивото на образование (квалификацията на хората)?
- Какво е отношението на бизнеса към нивото на образование и подготовка на кадрите? Какъв процент от тях инвестират в допълнителни квалификации? Какви квалификации? Колко средства отделят за това? Колко време?
- При постъпването на нови компании в региона колко от тях се интересуват от подготовката на кадрите? Каква информация им се предоставя?
- Отказват ли се компании да инвестират в района, поради недобрата подготовка на кадрите?
- Кои са основните групи хора, с които е приоритетно да се работи (възраст, квалификация и т.н.)?
- Какви умения и способности е най-необходимо да се развиват?
- Това ли са уменията, които липсват в момента?
- Ако квалифицираните кадри бяха напълно осигурени, какъв щеше да е ефектът от това във Вашата област?
- Кои са основните направления, в които трябва да се работи, за да се достигне до това положение/тези резултати?



- Необходима ли е по-добра комуникация между отделните звена в системата/администрацията? Между кои?
- Какви допълнителни мерки могат да се вземат според Вас, за да се повиши нивото на образование и подготовка на кадрите?

**Въпросник 6: Дълбочинни интервюта с представители на частни компании, представляващи основните индустрии в гр. Пловдив и икономическите зони в региона**

- Какъв е профилът на служителите, които наемате на работа?
- Какви са основните проблеми, които срещате при намиране на работна ръка?
- Кой са основните пропуски, които забелязвате, че са налице в професионалната подготовка на новоназначени служители?
- Какво бихте очаквали от добрите професионални училища?
- Какви усилия сте полагали до момента за подпомагане на кариерното ориентиране на учениците в региона?
- Смятате ли, че има достатъчно на брой ученици за отваряне на международно училище в Пловдив?
- Каква е ролята на местните власти в създаването на условия за по-качествено професионално образование?
- Какви са Вашите очаквания за развитие на регион Пловдив?
- Какъв е основният проблем в момента в регион Пловдив според Вас?
- Кой са трите най-важни неща, които се нуждаят от промяна в регион Пловдив?



## Списък с участниците в проведените интервюта и фокус-групи

Фокус-група с директори на детски градини в гр. Пловдив:

- Радка Гъргова, директор на ДГ "Мирослава"
- Йорданка Начева, директор на ДГ „Мир“, гр. Пловдив
- Цветанка Лазарова, директор на ДГ "Захарно петле"
- Екатерина Загорска, директор на ДГ „Наталия“
- Тодорка Бакърджиева, директор на ДГ „Маргаритка“
- Стоян Даскалов, директор на ДГ "Здравец"

Дълбочинни интервюта:

- Валентина Стоенчева- Георгиева, директор на СУ „Св. Патриарх Евтимий“, Пловдив
- Цветанка Крекманска, директор на ОУ „Димчо Дебелянов“, Пловдив
- Екатерина Делинова, директор на ОУ „Пенчо Славейков“, Пловдив
- Цонка Жиговечка, директор на ОУ „Панайот Волов“, Пловдив
- Георги Стефанов, директор на ОУ „Душо Хаджидеков“, Пловдив
- Тая Николава, директор на СУ „Кирил и Методий“, Пловдив
- Славка Щерева, директор на СУ „Любен Каравелов“, Пловдив
- Гергана Аврамова, директор на СУ „Христо Г. Данов“, Пловдив
- Елена Кисьова, директор на СУ „Черноризец Храбър“, Пловдив
- Ивайло Старибратов, директор на Математическа гимназия „Акад. Кирил Попов“, Пловдив
- Мариана Спасова, директор на ПГ по архитектура, строителство и геодезия „Арх. К. Петков“, Пловдив
- Кирил Саксанов, директор на ПГ по машиностроене, Пловдив
- Константин Костадинов, директор на ПГВАД „Христо Ботев“, Пловдив
- проф. Мария Куклева, зам.-ректор по учебната дейност на Медицински университет, Пловдив
- Алена Палашева, началник-отдел „Бизнес развитие и международно сътрудничество“, община Пловдив
- Стефка Симеонова, гл. експерт „Образование и култура“ в район „Източен“, община Пловдив
- Снежана Александрова, началник-отдел „Координация и европейска интеграция“, Областна администрация – Пловдив
- Никола Добрев, председател на СД на Комбинат за цветни метали, Пловдив
- Елза Маркова, изпълнителен директор на „Белла“ България
- гл. асистент д-р Никола Вълчанов, технически директор и ръководител на научния екип на фирма „Програмиста“, Пловдив
- Бен Кокс, изпълнителен директор на „Уилям Хюз България“ ООД.

