



# **Обучение на публичната администрация на регионално и местно ниво – отвъд университета**

Здравко Сечков, Изпълнителен Директор  
Александър Михайлов, Експерт проекти и програми  
Фондация за реформа в местното самоуправление

---

## Състояние на обучението на държавни служители на регионално и местно ниво

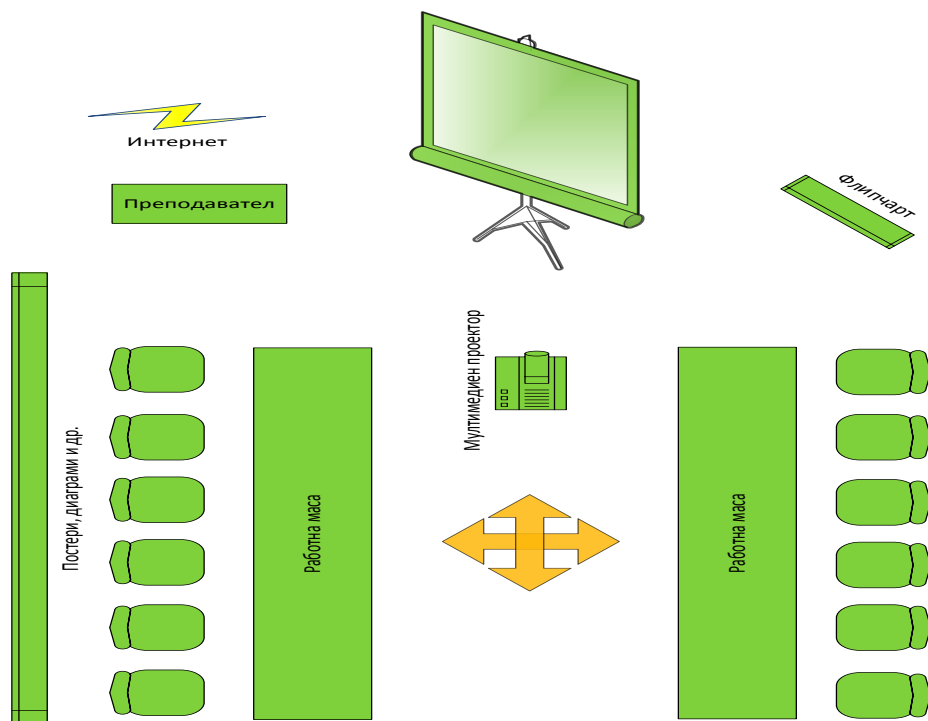
- В бюджетите не се залагат целеви средства за обучения;
- Липса на анализи на потребностите от обучение;
- Част от служителите в администрацията не желаят да участват в обучителните курсове;
- Не са разпространени алтернативни форми на обучение: дистанционни, онлайн, на място в съответната администрация.

---

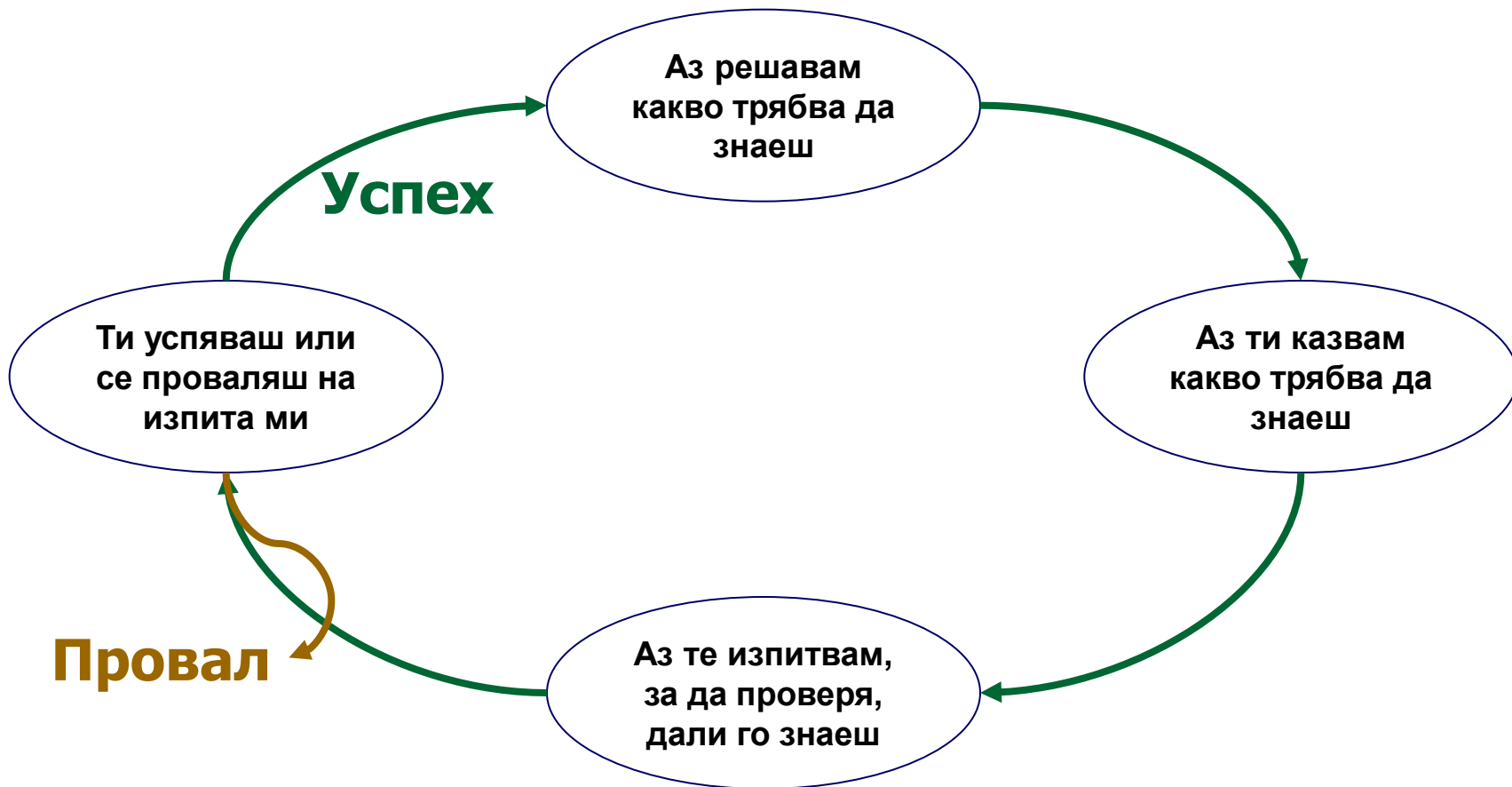
## Обучения на регионално и местно ниво

- Подходът за обучение, които ФРМС използва е базиран на методологията за обучение на възрастни.
- Обученията са интерактивни, създават подходяща среда за обучение.
- Целта е придобиване на знания, познавателни и практически умения и компетентност за внедряване в практиката.

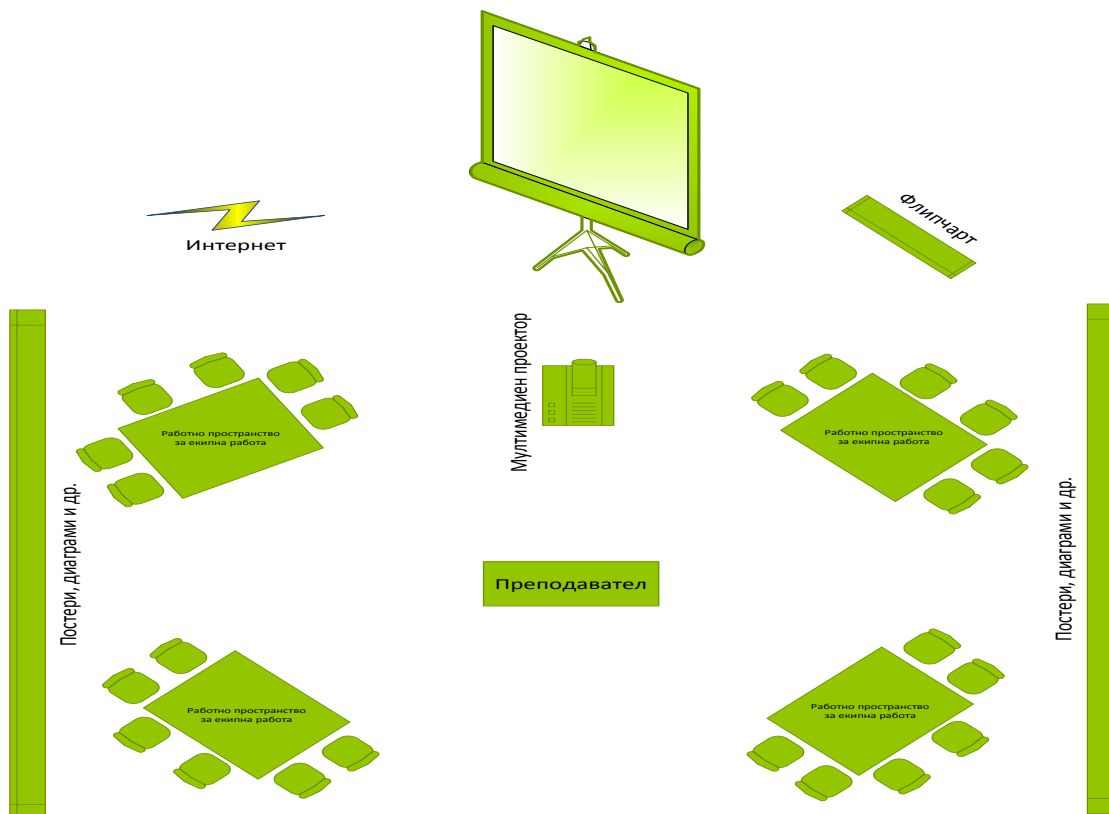
# Лекционна форма на обучение



# Анти-емпиричен цикъл на обучение



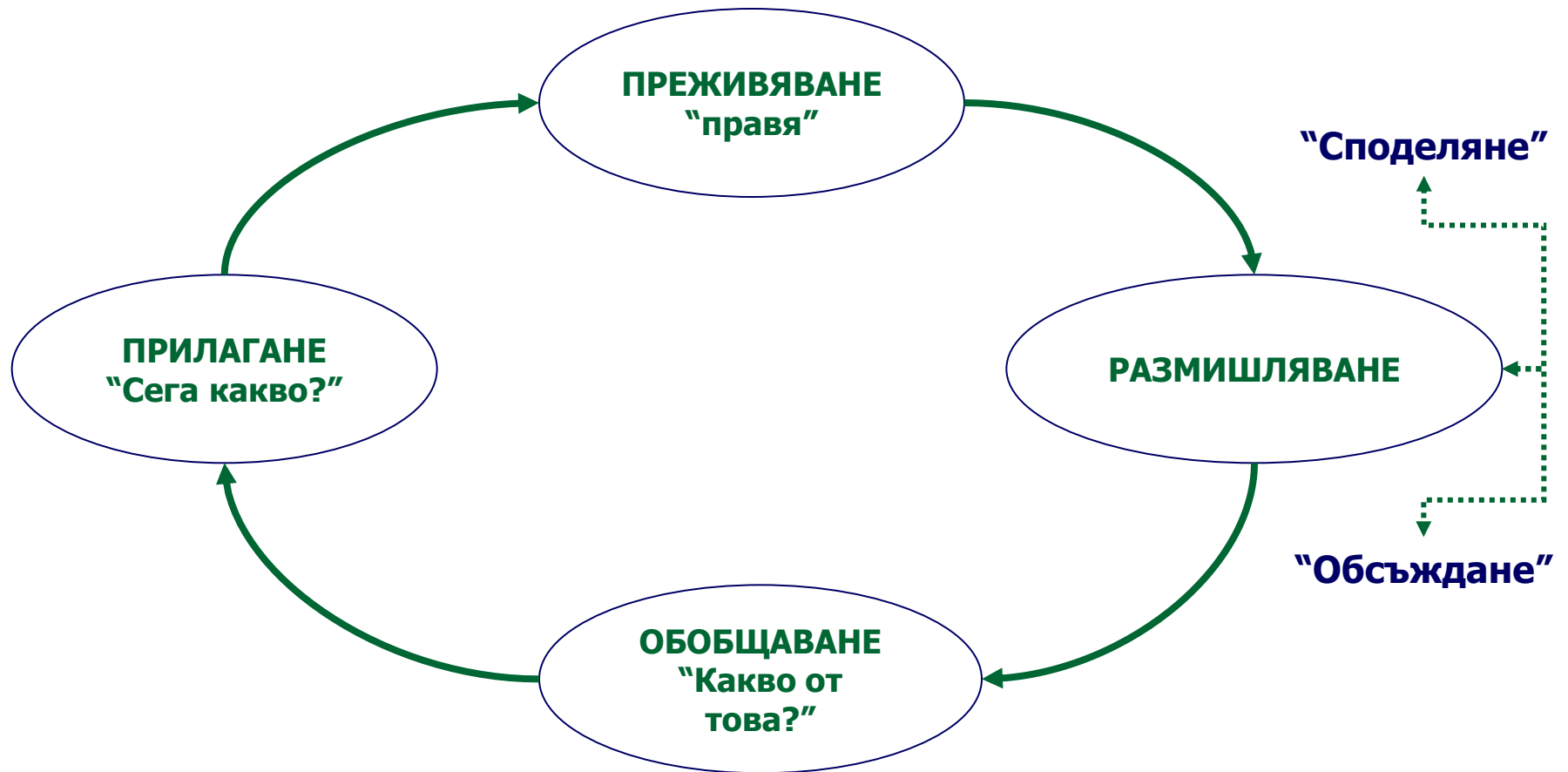
# Работа в екипи (групи)



# Разлика в начина на обучение

УЧЕНИЦИ/СТУДЕНТИ	ВЪЗРАСТНИ
<ul style="list-style-type: none"><li>• Разчитат на други за решението какво е важно да се научи.</li><li>• Приемат информацията, която се представя, по "номиналната ѝ стойност";</li><li>• Очакват, че онова, което ще научат, ще им е от полза в дългосрочно бъдеще;</li><li>• Имат малък или никакъв опит, върху който да се опрат - все още са "бели листове";</li><li>• Възможностите им да служат като компетентен източник на информация за преподавателя и съучениците си са сравнително малки.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Решават сами какво ще е важно да научат;</li><li>• Трябва да проверят валидността на информацията на базата на своите убеждения и опит;</li><li>• Очакват, че онова, което ще научат, ще им е от полза веднага;</li><li>• Имат голям предишен опит, на който да се опрат - може да имат твърди гледни точки;</li><li>• Имат значителни възможности да служат като компетентен източник на информация за преподавателя и за останалите участници.</li></ul>

# Емпиричен цикъл на обучение





---

## Учебно съдържание

- Лекции под формата на PowerPoint презентации;
- Дискусии;
- Упражнения в малки групи;
- Решаване на казуси;
- Ролеви игри;
- Тестове и формуляри за обратна връзка.

---

## Резултати от обучението

- Информирание;
- Възможност за промяна на нагласи;
- Спомага за формиране на визии и концепции;
- Разпространение на успешни практики;
- Създава условия за споделяне на опит;
- Изгражда мрежа от съмишленици;
- Развива умения.

---

## Проблеми при обучението

- Формално отчетени потребности от обучение;
- Недостатъчна мотивация на участниците в обученията;
- Отсъствие от обученията на ръководители и/или ключови експерти;
- Липса на последващи дейности за оценка на степента на прилагане на наученото;
- Неясна връзка между степента на обучение, компетентността и кариерното развитие на служителите.

---

## Как се приема и оценява обучението?

- Обучението от гл.т. на общините и областните администрации;
- Обучението от гл.т. на служителите;
- Обучението от гл.т. на гражданите.
  
- Обучението като елемент от цялостната система на държавната администрация!

---

Благодаря за вниманието!