

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ОЦЕНКА НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ НА СИНДИЦИ

УВОД

Настоящата методология е разработена с цел да даде общи насоки и да подпомогне осъществяването на цялостния процес по реализиране на подготовката и провеждането на задължителната квалификация на синдиците, предвидена в глава трета „Квалификация на синдиците“ от Наредба № 3 от 2005 г. за реда за подбор, квалификация и контрол върху синдиците („Наредбата“), издадена от министъра на правосъдието, министъра на икономиката и индустрията и министъра на финансите, както и да подпомогне изпълнението на вменените с разпоредбите на чл. 655а, ал. 3 от Търговския закон и чл. 16, ал. 2 от Наредбата съвместни задължения на министъра на правосъдието и на министъра на икономиката и индустрията по организиране, провеждане, координиране и контролиране на квалификацията на синдиците и задълженията им по чл. 19 и 20 от Наредбата по изготвяне, обявяване, организиране и провеждане на обучение по годишната програма на тематичните курсове за обучение и по програми за допълнителни форми на обучение.

Квалификацията на синдиците се осъществява чрез участието им в ежегодни тематични обучителни курсове и чрез други допълнителни форми, включително заочни, наричани за краткост „обучението“.

Оценката на потребностите от обучение на синдици е цялостен процес по събиране и анализиране на информация, получена в резултат на изработени за целта механизми и техники, както и практически наблюдения преди, по време и след провеждане на задължителните обучения, в това число и в резултат на осъществявания контрол от министъра на правосъдието на дейността на синдиците.

ПОДГОТОВКА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЯ НА СИНДИЦИТЕ. ОЦЕНКА НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ. ПЛАНИРАНЕ И ИЗГОТВЯНЕ НА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ

Обучението е процес, който действа на различни нива в зависимост от потребностите на обучаващите се. Програмите и техниките за обучение трябва да се приспособяват спрямо тези потребности, които дават насока, в която да се работи, когато се изготвят програми за обучение.

Определянето на потребностите от обучение се осъществява въз основа на анализ. Чрез анализа на потребностите от обучение се събира информация, която позволява на организатора на обучението да идентифицира и сравни актуалното с желаното равнище на квалификация. Изпълнението на дейността на синдиците може да се интерпретира в контекста на знанията, уменията и нагласите, необходими на синдиците, за да извършват ефективно своята работа. Анализът на потребностите от обучение включва проучване на проблемите, възникващи при изпълнението на дейността на синдиците, както и на начините за преодоляването им чрез обучение. Основният подход за оценка на потребностите от обучение е реактивният подход, при който потребностите от обучение се извеждат след анализ на конкретни проблеми, проявили се в изпълнението на работата на синдика. Методите за събиране на информация са наблюдение, въпросници (анкетни проучвания), интервюта, тестове, консултации, групови дискусии, самооценка, преглед на планове и др.

Анализът на потребностите от обучение изисква изработване на подходящ механизъм за събиране на информация от синдиките за техните потребности от обучение. Изработването на такъв подходящ механизъм би могло да се осъществи през профила на синдика в Регистъра по несъстоятелност, където ще е предоставена възможност за публикуване във вътрешна страница на предложения за обучение и срещнати проблеми в изпълнение на задълженията на синдиките. Посочената информация ще се анализира от служителите на звеното в Министерството на правосъдието, ангажирано с подготовката и провеждането на обучението.

Друг подходящ начин е да се изпращат запитвания до сдруженията на синдиките с цел да се осигури съдействие от тяхна страна за събиране на информация и се даде по-голяма публичност на процеса.

Планирането на програми за обучение преминава през следните етапи:

1. Оценка на конкретните потребности.

Оценката на конкретните потребности има за цел да направи връзка между идентифицираната чрез анализа на потребностите от обучение група потребности с конкретната аудитория – подлежащите на обучение. Определянето на основните характеристики и особеностите на проблемите и предизвикателствата в практиката на синдиките е важно за формулиране на целите, определяне на съдържанието, методите и т.н.

2. Дефиниране на целите.

Целите се формулират на базата на установените потребности и могат да се определят като очаквани крайни резултати. При формулирането на целите се отчита необходимостта от това какви знания, умения и компетентности трябва да придобият синдиките и по какъв начин трябва да могат да ги прилагат на практика.

3. Определяне на съдържанието на програмата.

Рамката на програмата е нормативноопределена, което произтича от разпоредбата на чл. 19, ал. 1 от Наредбата, предвиждаща, че министърът на правосъдието и министърът на икономиката и индустрията ежегодно до 30 април изготвят програма на тематичните курсове за обучение, в която определят продължителността, условията и сроковете за включване в тях. Съдържанието трябва да отговаря на целите. Основни въпроси при определянето на съдържанието са: какво да бъде включено, какви да бъдат основните теми или модули, как да бъде подредена информацията. Съдържанието на една програма е основен ориентир при определяне на нейната продължителност – времето, което е необходимо за успешната ѝ реализация. Не трябва да се допуска прилагането на обратния подход, т.е. определянето на това какво да бъде включено като съдържание на обучението да става на основата на предварително зададени времеви ограничения.

При определяне на времето, когато може да бъде проведено обучението, се изисква на участниците да бъде поднесено оптимално количество информация. Често пъти това е трудно за изпълнение, неефективно и би могло да предизвика спорове между обучители и организатори, докато се намери подходящият вариант.

4. Планиране на необходимите ресурси и организиране на обучението.

4.1. Планирането на необходимите ресурси и организирането на обучението включва:

а) изготвяне на бюджет на програмата – планиране на необходимите ресурси и на разходите за тяхното осигуряване, провеждане на процедури по Закона за обществените

поръчки за избор на изпълнител за предоставянето на логистични или други услуги, когато това е необходимо;

б) изготвяне на план-график на дейностите, необходими за осъществяване на програмата, с включени срокове за изпълнението им.

4.2. Организирането на обучението на практика означава осигуряване на необходимите ресурси и може да включва различни по характер дейности – например изработване на печатни материали; осигуряване на консумативи, зала, техника, оборудване, резервации, транспорт, оформяне на командировъчни, кафе-паузи, подготовка и размножаване на въпросници за обратна връзка, изготвяне на удостоверения (сертификати) и др.

5. Определяне на формата, вида и методите на обучение.

ВИДОВЕ ОБУЧЕНИЯ И ТЯХНОТО ПРОВЕЖДАНЕ

1. Встъпително обучение.

Встъпителното обучение на синдиките се осъществява в тримесечен срок от включването им в Списъка по чл. 655, ал. 1, т. 5 от Търговския закон. Целта на това обучение е предоставянето на основни практически познания на синдика, свързани с бъдещото осъществяване на правомощията му по Търговския закон.

Встъпителното обучение се провежда изцяло в онлайн неприсъствена форма, като за целта ще бъде създаден отделен електронен модул „Квалификация/ Обучения на синдиките“ в Регистъра по несъстоятелност, където ще се публикуват лекции и други учебни материали с практическа насоченост, чрез запознаването с които синдиките ще имат възможност да придобият необходимите им основни практически познания.

Встъпителното обучение приключва с онлайн решаване на тест или казус с изцяло практическа насоченост.

2. Ежегодно обучение.

Съгласно Наредбата (чл. 18) основна форма на квалификацията на синдиките са ежегодните тематични курсове по актуални проблеми на производствата по несъстоятелност, стабилизация и погасяване на задължения.

Изборът на подходяща форма, вид и методи на обучение е един от основните проблеми при планиране на програма за обучение.

При осъществяване на основните форми на обучение на синдиките възможностите са две: онлайн без откъсване от работа или присъствено с откъсване от работа. По-трудно за изпълнение, но и по-ефикасно е прилагането на обучения с откъсване от работа. Това налага внимателно планиране на броя на участниците и времето (графика) за провеждане на обучението, което трябва да се координира и съобразява с изразените от тях предпочитания, посочени в заявките за участие по образец, утвърден със заповед на министъра на правосъдието и на министъра на икономиката и индустрията. Основните видове обучения с откъсване от работа са участие в тематични курсове по актуални проблеми на производствата по несъстоятелност, стабилизация и погасяване на задължения. Досегашната практика по провеждане на тематичните курсове показва, че освен присъствената форма, е необходимо да бъде осигурена и възможност за онлайн участие на синдика в обучението. Това се налага поради обстоятелството, че от една страна квалификацията е задължение на всеки синдик, а от друга е налице реална възможност за настъпване на обстоятелства, водещи до обективна невъзможност за осигуряване на физическото участие на синдика на тематичния курс и съответно неизпълнение на вменените му задължения.

3. Други допълнителни форми, включително задочни, участие като лектор.

Допълнителните форми на обучение биха могли да бъдат участие на синдиците в семинари, курсове, конференции, дискусии, дебати, решаване на казуси и други. Курсовете могат да бъдат краткосрочни и дългосрочни. Участието като лектор в обучаването на синдиците се зачита като допълнителна квалификация.

4. Провеждане на обучението.

Провеждането на обучение може да се предхожда от подготовка, по време на която се използват онлайн базирани инструменти за учене. По този начин се предоставя предварителна информация на участниците, създава се контакт между участниците и учителите и се стартира процесът на самоподготовка. Ключови елементи в подготовката са: предоставяне на учебни материали – видео, аудио, книги, публикации, изпращане на въпросник за оценка на знанията, преминаване през серия от практически задачи за оценка на напредъка, финален подбор на участниците.

По време на обучението се използва широк набор от инструменти. Дава се възможност за разработване на теоретичните знания от подготвителната фаза. Предават се и се разработват специфичен набор от практически умения, свързани с учебната работа (например дискусия, даване на обратна връзка, комуникативни умения и т.н.). Процесът се основава на последователността при развиване на компетенции - нагласа, знания и умения. Следва да се създадат необходимите нагласи на обучаващите се по отношение на учебния процес, придружени от етиката на учителя и осъзнаването на процеса на личностно развитие и самоусъвършенстване. Анализират се резултатите от предходни обучения с цел тяхното усъвършенстване. Идентифицират се потребностите на участниците в обучението. Прилага се учене в група, изпълнение на практически задачи, свързани с инструменти за обучение, анализ и обратна връзка - прецизиране на изпълнените задачи, оценка на резултатите и предприемането на последващи действия като финална задача към групата, за да се демонстрира нивото на придобитите знания, умения и компетентности.

ОБУЧИТЕЛИ

Изборът на учители е важен момент в планирането на програмата и един от основните фактори за ефективната ѝ реализация.

Преди да се направи избор на учител е необходимо да се определят критериите, на които трябва да отговарят учителите, да се изготви списък с възможни варианти, да се събере информация за учителите, да се направи оценка на вариантите въз основа на критериите.

Учителите могат да бъдат служители на Министерството на правосъдието с необходимия опит, както и външни лектори (практикуващи адвокати, синдици с дългогодишен опит в производството по несъстоятелност, стабилизация и погасяване на задължения, съдии, пряко ангажирани с правоприлагането в производствата по несъстоятелност, стабилизация и погасяване на задължения, представители на академичната общност и др.).

МЕТОДИ ЗА ОЦЕНКА И АНАЛИЗ НА ПРОГРАМАТА ЗА ОБУЧЕНИЕ. КОНТРОЛ

Предварителното планиране на методи за оценка на програмата за обучението е предпоставка за успешно осъществяване на заключителната дейност – оценка на ефективността от обучението.

Основните цели на оценката на ефективността от обучението са: да се измерят удовлетворението и ефектът (резултатът) от обучението, да се идентифицират силните и слабите страни на програмата с цел усъвършенстване, да се открият потребностите от по-нататъшно обучение.

Лицата, които най-често действат в ролята на оценители, са участниците в обучението, учителите, служителите в звеното в Министерството на правосъдието, ангажирани с процеса на подготовката и провеждането на обучението. Те оценяват: степента на постигане на целите и задачите на програмата – придобити знания, умения, нагласи; степента на удовлетворение от обучението и на покриване с очакванията (реакции на участниците към качеството на обучението); степента на въздействие на обучението върху изпълнението на задълженията на участниците, включително на прилагане на наученото, степента на подобрене на резултатите от работата на синдиките като цяло в резултат на осъществената програма.

Най-често прилаганите методи за оценка са: анкетни карти за обратна връзка, тестове, обратна връзка от учителите, разговори с участниците, съпоставяне на цели, разходи и резултати, наблюдение и оценка на изпълнението на работата и поведението след обучението.

Анализът на програмата за обучение и постигнатите резултати предполага да се изработи подходящ механизъм за събиране, обобщаване и анализиране на информация, в това число статистически данни от извършените от Инспектората на министъра на правосъдието по Закона за съдебната власт проверки относно констатираните нарушения и данни за увеличаване или намаляване на техния брой по години.

Изработването на такъв подходящ механизъм би могло да се осъществи чрез създаването на отделен електронен модул „Статистика“ в АИС „Търговска несъстоятелност“, Модул „Регистър по несъстоятелност“ където да се събира, обобщава и анализира информацията.

Примерни теми за ежегодни обучения :

1. Обща характеристика на търговската несъстоятелност.
2. Откриване на производството по несъстоятелност.
3. Маса на несъстоятелността.
4. Органи на несъстоятелността - обща характеристика, видове.
5. Синдикът като орган на несъстоятелността.
6. Събранието на кредиторите като орган на несъстоятелността.
7. Комитет на кредиторите като орган на несъстоятелността – обща характеристика, състав, функции.
8. Предявяване и приемане вземанията на кредиторите.
9. Оздравяване на предприятието на длъжника.
10. Обявяване на длъжника в несъстоятелност.
11. Осребряване на масата на несъстоятелността.
12. Разпределение на осребреното имущество.
13. Приключване на производството по несъстоятелност.
14. Възобновяване на производството по несъстоятелност.
15. Извънсъдебно споразумение.
16. Възстановяване правата на несъстоятелния длъжник.

17. Производство по стабилизация.
18. Производство по погасяване на задължения.

Настоящата Методология се утвърждава със съвместна заповед на министъра на правосъдието и министъра на икономиката и индустрията.