



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси",
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила

Актуализация и допълнения

Гр. София, Декември, 2011 г.

РЕЗЮМЕ

Анализ „Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво“ е допълнение и актуализиране на едноименния анализ, изготвен през 2010 г.

В Раздел 2 е актуализирана информацията, касаеща държавните политики, нормативната база, институциите и информационните системи, свързани с образователната система, подготовката на квалифицирана работна сила и оценяването на компетенциите.

В Раздел 3 са използвани част от разработените анализи и проведените анкети в рамките на проект „**Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони**“ за допълване и актуализиране на анализа за перспективите на икономическото развитие и очертаване на приоритетите на страната. Разгледани са нормативите и практиките в Европа и степента на синхронизиране на българските с тях.

В Раздел 4, т.4.1 е разгледано състоянието на образователната система в България. Представено е актуалното състояние на системата за професионално образование и обучение по административни области и райони на планиране, въз основа на актуализираната база от данни. В т.4.2. е разгледана професионалната реализация на обучените, базирайки се на проведеното в рамките на проекта анкетно проучване за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво.

Раздел 5 съдържа направените препоръки за преодоляване на изоставането на България по част от критериите, заложен в „Европа 2020“, и подобряване на образователната система в страната. Направени са предложения за някои от необходимите нормативни промени:

Залагане в регионалните планове за развитие на конкретни мерки и действия, чрез които да се гарантира достъпът до образование на децата и от най-отдалечените населени места, на децата с увреждания и на децата с особени образователни изисквания.

В Закона за социалното подпомагане, в Закона за насърчаване на заетостта, в останалите закони, регламентиращи социални помощи и социални плащания, както и в правилниците и наредбите, регулиращи приложението им, да бъдат предвидени санкции за семействата, в които има деца, непосещаващи или преждевременно напуснали училище.

Чрез нормативната база да бъдат предвидени стимули за включване и бъде осигурен улеснен достъп на българските граждани до програмата „Учене през целия живот“. Използване на съвременни, ефективни и нетрадиционни форми на обучение за засилване на интереса и привличането им.



Нормативно осигуряване на условия за реализиране на диференцирано финансиране на образованието според броя на учащите при началните степени на образованието и при отчитане потребностите на икономиката и според професионалната реализация на завършилите – при професионалното и висшето образование.

За «въвличане» на бизнеса в процеса на допълнително финансиране на образованието са необходими нормативно регламентирани данъчни и други финансови стимули.

В Раздел 7 са посочени използваните в материала литературни източници.

Неразделна част от настоящия материал са 3 приложения:

– **Приложение 1 - актуализирана база данни** за висшите училища, средните професионални училища, центровете за професионално обучение, доставчиците на обучение по ключови компетентности.

– **Приложение 2:**

- Таблица 1: „Области на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) - 17 на брой и съотнасяне по сектори по Класификацията на икономическите дейности (КИД) 2008 - общо 21 на брой”;
- Таблица 2: „Съотнасяне на професионалните направления по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) - 42 на брой, към раздели на Класификацията на икономическите дейности (КИД) 2008 - общо 99 на брой”.

– **Приложение 3:**

- Таблица 1: „Разпределение на обучаващите институции по области на образование съгласно СППОО по райони на планиране; относителен дял спрямо населението”
- Таблица 2: „Разпределение на обучаващите институции по области на образование съгласно СППОО, по райони на планиране и административни области”
- Таблица 3: „Разпределение на обучаващите институции по вид по области на професионално обучение съгласно СППОО”
- Таблица 4: „Разпределение на обучаващите институции по вид и по административни области”
- Таблица 5: „Разпределение на обучаващите институции по професионални направления съгласно СППОО, райони на планиране и административни области”
- Таблица 6: „Разпределение на обучаващите институции по специалности съгласно СППОО и по административни области”

Заглавие на анализа:	Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила
Срок за изпълнение:	30.12.2011 г.
Дата на представяне:	30.12.2011 г.
Наименование на дейността:	Подготовка на основни анализи и проучвания
Задача	5.4.2 Провеждане на анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторно, регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила. Изработване на приложения
Код:	ISBN 978-954-9636-14-7
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвил(и):	Даниела Симидчиева, Стефка Добрева, Кирил Стоилов
Отговорник:	Даниела Симидчиева
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа“
Длъжностно лице от ОП РЧР:	
Кратко резюме (до 200 думи):	<p>Целта на този документ е чрез анализиране на национално, регионално и секторно ниво на актуалното нормативно и институционално състояние по въпросите, свързани с професионалното образование и обучение и на висшето образование, както и на оценката на компетенциите на работната сила, при отчитане на съществуващите европейски, национални и браншови изисквания и стандарти, да допринесе за постигане на основната цел на проекта, а именно: повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда.</p> <p>Използваната методология включва преглед, подбор и проучване на подходящи информационни източници за провеждане на изследването; използването на подходящи методи и техники за събиране на данни, методи и инструменти за обработка на данни, методи и подходи за анализ на резултатите от изследването.</p> <p>Основни заключения, фокусирани върху целите и задачите на проекта.</p> <p>Формулирани препоръки, свързани с други задачи и следващи етапи от изпълнението на проекта, включително за промяна на нормативната база.</p>
Ключови думи (до 10 бр.):	Професионално образование, система, качество, оценка, компетенции, квалификация, знания, умения, способности

Съдържание

Резюме.....	2
Раздел 1. Въведение.....	8
1.1. Цел на документа.....	8
1.2. Информация по проблема	9
1.2.1. За държавните политики.....	9
1.2.2. За нормативната база	10
1.2.3. За институциите	15
1.2.4. За информационните системи.....	15
1.3. Методология	16
1.3.1. Методи и техники за събиране и обработка на данни.....	16
1.3.2. Методи и подходи за анализ на резултатите от проучването	16
1.3.3. Последователност на прилагане на методите	16
Раздел 2. Анализ на състоянието и проблемите по отношение оценяването на компетенциите на работната сила на национално ниво.....	17
2.1. Перспективи на икономическото развитие – пазар на труда, проблеми и приоритети	17
2.2. Европейски нормативи и практики – образование и обучение	20
Раздел 3. Резултати и професионална реализация на обучените	38
3.1. Състояние на образователната система в България	38
3.1.1. Актуално състояние на системата за професионално образование и обучение по административни области и райони на планиране	38
3.1.2. Качество на образованието и обучението.....	57
3.1.2.1. Качество на професионалното образование и обучение	58
3.1.2.2. Качество на висшето образование	59
3.1.3. Нови работни места	61
3.1.4. Ролята на работодателските организации	62
3.2. Професионална реализация на обучените.....	67
Раздел 4. Препоръки и предложения за нормативни промени	74
Раздел 5. Литературни източници	77
Списък на таблиците и фигурите	81

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
АЗ	- Агенция по заетостта
ВУ	- Висши училища
ДБТ	- Дирекция „Бюро по труда“
ДОИ	- Държавно образователно изискване
ЕИО	- Европейска икономическа общност
ЕК	- Европейска комисия
ЕС	- Европейски съюз
ЕСЗ	- Европейска стратегия по заетостта
ЗВО	- Закон за висшето образование
ЗЗ	- Закон за занаятите
ЗНЗ	- Закон за насърчаване на заетостта
ЗНП	- Закон за народната просвета
ЗПОО	- Закон за професионалното образование и обучение
ЗСОМУП	- Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите
МЗ	- Министерство на здравеопазването
МК	- Министерство на културата
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
МС	- Министерски съвет
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	- Национална агенция за професионалното образование и обучение
НАЦИД	- Национален център за информация и документация
НИП	- Национална изпитна програма
НПДЗ	- Национален план за действие по заетостта
НПИР	- Национален план за икономическо развитие
НПР	- Национален план за развитие
НПРУОПВП	- Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка
НС	- Народно събрание
НСИ	- Национален статистически институт
НСППО	- Национална стратегия за продължаващо професионално обучение
НСУЦЖ	- Национална стратегия за учене през целия живот

ПМС	-	Постановление на Министерския съвет
ПОО	-	Професионално образование и обучение
ППЗНП	-	Правилник за прилагане на Закона за народната просвета
ППО	-	Продължаващо професионално обучение
РИО	-	Регионални инспекторати по образование
РПР	-	Регионален план за развитие
РСЗ	-	Регионална служба по заетостта
СППОО	-	Списъка на професиите за професионално образование и обучение
СРПРБ	-	Списък на регулираните професии в Република България
УЧЖ	-	Учене през целия живот
ЦИОО	-	Център за информационно осигуряване на образованието
ЦИПО	-	Центрове за информация и професионално ориентиране
ЦКОКО	-	Център за контрол и оценка на качеството на образованието
ЦПО	-	Център за професионално обучение
ЦРЧР	-	Център за развитие на човешките ресурси

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА

Настоящият документ е разработен в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Проектът се осъществява в периода 2009-2013 г. от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес, в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 "Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори" по Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Партньори по проекта са Конфедерация на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда "Подкрепа".

Целта на този документ е чрез анализиране на актуалното нормативно и институционално състояние по въпросите, свързани с професионалното образование и обучение, висшето образование и оценката на компетенциите на работната сила, при отчитане на съществуващите европейски, национални и браншови изисквания и стандарти, да допринесе за постигане на основната цел на проекта, а именно: повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда. За материала са ползвани текущите разработки по д. 5.2.2. – анализ на професионална и образователна структура на заетите и работната сила; д. 5.3. - анализ на уменията, квалификацията и компетенциите на заетите и работната сила по браншове и региони; д. 5.7. – проучване за състояние, проблеми, очаквания, потребности и изисквания към компетенциите, професионалната квалификация и образователно равнище на работната сила на регионално и браншово ниво.

Парадоксално е, че бизнесът у нас страда от недостиг на квалифицирани кадри, а на пазара на труда като безработни се регистрират високо квалифицирани кадри в други области. За да бъде избегнат този парадокс и да се постигне баланс на пазара на труда е необходимо професионалното образование и обучение, както и висшето образование, да предлагат именно кадрите, от които бизнесът и стопанството като цяло, имат нужда.

Чрез анализиране на базата от данни за съществуващите обучаващи звена, средните професионални и висшите училища и предлаганите в тях специалности, ведно с разпределението им по територията на страната, да се установи съответствието между реалните нужди на бизнеса и икономиката като цяло и предлагането на професионално образование и обучение.

Въз основа на прегледа и анализа на актуалното състояние на нормативната база и отговорните институции в сферата на професионалното образование и обучение и висшето образование, да се формулират препоръки, свързани с подобряване на качеството на предлаганото образование и обучение и повишаване на ефективността на системата и нейното финансиране, включително за промяна на нормативната база.

Материалът е подходящ за използване при разработване на материалите по д.6, д.7, д. 8, д.12 (12.2.11).

1.2. ИНФОРМАЦИЯ ПО ПРОБЛЕМА

1.2.1. ЗА ДЪРЖАВНИТЕ ПОЛИТИКИ

В сферата на пазара на труда, професионалното образование и обучение и оценка на компетенциите на работната сила и през 2011 г. Република България развива последователна политика, в синхрон с тенденциите на развитие в Европа. В основата е изграждане на конкурентоспособна икономика, базирана на знанието.

Национална програма за реформи (в изпълнение на стратегия „Европа 2020“)¹

Перспективите за развитие на българската икономика са отразени в Националната програма за реформи (2011-2015 г.). В програмата са засегнати също така и критериите за подобряване на качеството и ефективността на образователните и обучителните системи, свързани със създаване на система за управление на качеството на образованието на различни равнища, която от своя страна ще осигури възможност за разработване и прилагане на политики за превенция на отпадането от училище и за постигане на по-високи равнища на образование, което ще спомогне за постигане на национални цели 4 и 5.

Приоритетите в сферата на образованието са насочени към:

- повишаване качеството на образованието;
- обвързаност на образователните програми с реалните нужди на икономиката;
- осигуряване на равен достъп до образование и отваряне на образователната система;
- създаване на условия и среда за реализиране на практика на образователната концепция за „Учене през целия живот“;
- привличане на младите хора в разработването на секторни политики;
- превръщане на България в страна на знанието и иновациите.

Мярка с приложение в краткосрочен план (2011-2012 г.) е усъвършенстване на системата на инспектиране на образованието, с което ще се цели постигане на по-висока ефективност на образователните услуги и повишаване на качеството на образование.

В новия Закон за предучилищното и училищното образование, който предстои да бъде приет през 2012 г., ще бъдат подробно дефинирани нови практики във финансирането на българското образование и предучилищното възпитание. Планират се и мерки, свързани с анализ на модела на финансиране и неговото усъвършенстване, както и с измерване и повишаване на качеството на образованието. Подобряването на образователната система и повишаването на общото образователно равнище ще благоприятстват предлагането на труд и ще способстват за по-високи данъчни приходи в бъдеще.

Национална стратегия за развитие на научните изследвания – 2020²

На 28-и юли 2011-а Народното събрание прие "Национална стратегия за развитие на научните изследвания – 2020"³. За първи път българският парламент разглежда и гласува стратегически документ в областта на науката, развитието и иновациите и се определят научно-иновативни приоритети. Стратегията е разработена с участието на експерти от различни целеви групи – Министерството на образованието, младежта и науката, Министерството на

1 **Национална програма за реформи** (в изпълнение на стратегия „Европа 2020“);

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_bulgaria_bg.pdf

2 **Национална стратегия за развитие на научните изследвания – 2020**; ДВ бр.62 12.08.2011 г.

3 **Решение за одобряване проект на Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020**;
<http://parliament.bg/bg/decision/ID/13676>

икономиката енергетиката и туризма, Министерството на финансите, както и с активното участие и принос на академичната общност и на икономическия сектор в Република България. За първи път се демонстрира воля за постигане на обща цел чрез координация между различните сектори и заинтересованите страни. За първи път научните приоритети са тясно обвързани и се приемат от частния сектор като важни за развитието на българската икономика. Въвеждат се общонационални приоритети за развитие на науката в следващите години.

Проект на Национална квалификационна рамка на Република България⁴

Разработеният и предложен за обществени консултации проект на Национална квалификационна рамка (НКР) на Република България обхваща цялата образователна система и всички квалификации в нея. Приемането на проект е в изпълнение на ангажимента на България, съгласно Препоръката на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Европейска квалификационна рамка (ЕКР) за учене през целия живот. ЕКР е обща референтна рамка за връзка между отделните национални квалификационни системи, която осигурява по-голямо разбиране и прозрачност на придобитите квалификации чрез подробно обяснение на съдържанието. ЕКР допринася за подобряване на прозрачността и разбираемостта на квалификациите в Европа, подпомага мобилността на учащите и работещите и признаването на квалификации, стимулира осигуряването на качеството на обучението, валидирането и признаването на неформално и информално учене, както и разработването на национални квалификационни рамки. Разработването на национални квалификационни рамки, съгласно националните законодателства и практики в отделните държави, е с цел установяване на съответствие между техните национални квалификационни системи и ЕКР, чрез съотнасяне по прозрачен и разбираем начин на техните квалификационни нива към съответните нива на ЕКР. Това ще подобри прозрачността им и по този начин ще действа като механизъм, показващ съответстващите квалификации и даващ възможност на работодателите и гражданите от страните-членки на ЕС да сравняват и разбират по-добре квалификациите на отделните граждани от други места в ЕС.

Очаква се от 2012 г. Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET) да може постепенно да се прилага за квалификациите на всички нива на ЕКР – в съответствие с националното законодателство и въз основа на изпробване и изпитване. С препоръка на ЕП и на Съвета за ЕКР е поставен срок през 2012 г. да се определи ЕКР-ниво на квалификация в националните документи за придобита професионална квалификация.

1.2.2. ЗА НОРМАТИВНАТА БАЗА

Промени в нормативната база в България, свързана с регламентиране на пазара на труда, професионалното образование и обучение и оценяване на компетенциите на работната сила:

Закон за насърчаване на заетостта⁵

Направените промени в Закона за насърчаване на заетостта, отразени в „Държавен вестник“, брой 59 от 31.07.2010 г., са в условията на динамична и неустойчива икономическа среда, съпътствана от финансова криза и необходимост от изграждане на основите на бъдещи нужди на пазара на труда. Целта е да се организират целенасочени действия за повишаване на заетостта, създаване на качествени работни места, но не за сметка на количеството им, насърчаване на мобилността на работната сила, развиване на уменията чрез улесняване и

⁴ Проект на Национална квалификационна рамка на Р България;

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2011/11-06-07_draft_NQF_BG.doc

⁵ Закон за насърчаване на заетостта; <http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/ZNZ.doc>

разширяване на достъпа до заетост и обучение. Това от своя страна ще позволи на работната сила да повиши своята конкурентоспособност, което е жизненоважно в условията на криза и при настъпване на оживление в икономиката.

Промените са свързани с подобряване на функционирането на пазара на труда, информираността, улесняване на достъпа на търсещите работа лица до свободните работни места, развиване на благоприятни условия за развиване и повишаване качеството на обучението на заетите и безработни лица. Да се повиши контролът и да се подобри защитата на правата на търсещите работа лица, като се използват частни посредници на пазара на труда.

Отварят се нови възможности за финансиране на разработване на прогнози за търсенето и предлагането на пазара на труда, съществено важни при разработване и планиране на политики в сферата на пазара на труда, на студентския прием и като цяло за обучаващите се в образователната система, а оттук и за развитието на икономиката.

Модернизацията на услугите по заетостта е добра предпоставка за изготвяне на единна система на търсене и предлагане на работна сила. Работодателите са длъжни да обявят в териториалните поделения на Агенцията по заетостта, свободните работни места за лицата, работещи по трудови договори в администрацията, по смисъла на Закона за администрацията, в държавни предприятия по чл. 62, ал. 3 от Търговския закон и в общински предприятия. Успоредно с това се установява регламент за осигуряването на достъп до информацията за свободните работни места в частния сектор на електронната страница на Агенция по заетостта. Идеята е да се изгради единен портал за свободните работни места в страната, в който търсещите работа лица могат да се информират бързо и безплатно.

С последните промени в Закона за насърчване на заетостта се разширява обхватът на социалния диалог и включването на социалните партньори в разработването и изпълнението на политиката по заетостта. Сред организациите, които могат да разработват и предлагат за финансиране чрез Националния план за действие по заетостта проекти, се включват и неправителствените организации, но при условие, че проектът е съвместен със социалните партньори. Те могат да разработват и предлагат за финансиране и реализиране програми за увеличаване на заетостта, свързани с приоритетите на национални стратегически документи за развитие и Националния план за действие по заетостта, както и програми за заетост, ограмотвяване, професионално обучение и обучение по ключови компетентности на групи в неравностойно положение на пазара на труда.

Промените в закона дават възможност за периодично одобряване за финансиране на регионални програми за заетост, програми за освободените в резултат от масови съкращения и провеждане не само на професионално обучение, но и обучение по ключови компетентности. Регламентира се оценката на тези проекти от комисии, изградени на трипартитен принцип.

Максималният срок на субсидирано стажуване при работодател на младежите, завършили през последните 24 месеца професионално обучение и без трудов стаж по специалността, се увеличава от 6 на 9 месеца.

Кодекс на труда⁶

Кодексът на труда е основният и един от най-често изменяните нормативни акта на трудовото законодателство в България. Част от направените промени в последната една година (2011 г.) са свързани с регламентирането на специфичните трудови правоотношения при извършване на работа от разстояние (Чл. 107), като се гарантират равните им права по отношение на достъпа до обучение и възможности за развитие на кариерата.

⁶ Кодекс на труда ; <http://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>



Измененията касаят и възможността за професионално образование и обучение на заети лица. Промените, засягащи професионалната квалификация, задължават работодателя да осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие. При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, работодателят е длъжен да му осигури условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие, и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения. Работникът или служителят е длъжен да участва в организираните или финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация, за подобряване на професионалните си умения, както и да полага усилия за повишаване на квалификационното си равнище в съответствие с характера на изпълняваната работа.

Закон за професионално образование и обучение (ЗПОО)

Част от подготвяните промени, касаещи ЗПОО⁷, са свързани с подготовка за преминаване от учебно-предметна към модулна система на обучение. Тази промяна е заложена в текстовете на проекта на ЗИДЗПОО, като целта е да се постигне вертикална и хоризонтална проходимост на системата, натрупване и признаване на постигнати резултати от учене, също така трансфер и натрупване на кредити за усвоени и оценени резултати от учене. Предстои да влезе в действие прилагането на модела за всички професии в изпълнение на предложените промени в ЗИДЗПОО за условията и реда за валидиране на знания, умения и компетентности.

Предложенията за изменения и допълнения на ЗПОО по отношение на организацията и съдържанието на ПОО включват:

- изграждане на система за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение;
- „Списък на професиите за професионално образование и обучение“ се заменя с „Класификация на професиите за професионално образование и обучение“, като се регулират отношенията, свързани с нейното актуализиране;
- въвеждане на списък на защитени от държавата професии, с което се подпомага осигуряването на необходимите кадри в стратегически за страната отрасли на икономиката или услуги за личността;
- създаване на нови пътеки за обучение на ученици и възрастни от различни целеви групи, което разширява достъпа до професионално образование и обучение;
- модулна организация на учебния процес заменя учебно-предметната система;
- децентрализация на процеса за утвърждаване на държавния план-прием за училища, финансирани от общините;
- осигуряване на възможност за обучаващите институции и обучаемите за избор на начина, по който са провежда практическото обучение и производствената практика;
- регламентиране на изискванията към членовете на комисиите за провеждане на изпитите за придобиване на професионална квалификация и усъвършенстване на правилата за формиране на комисиите;

⁷ Закон за изменение и допълнение на закона за професионалното образование и обучение (проект); http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/docs_projects

- повишаване на броя на учебните часове за практическо обучение за сметка на теорията;
- осигуряване на условия за интегрирането на ученици със специални образователни потребности в паралелки за придобиване на професионално образование и професионално обучение, като най-подходящо за осъществяване на качествен образователен процес и уеднаквяване на условията за обучение;
- осигуряване на условия за обучение на възрастни със специални образователни потребности;
- облекчаване на условията за придобиване на професионална квалификация от лица, които са прекъснали обучението си или не са положили държавни изпити;
- въвеждане на нови документи за професионално образование и обучение: Диплома за средно професионално образование и Европейско приложение към свидетелството за професионално обучение;
- доразвиване на възможностите за осигуряване на правото за кариерно ориентиране и създаване на условия за формиране на компетентности за планиране и управление на кариерата.

Закон за изменение и допълнение на Закона за висшето образование⁸

Приет от 41-во Народно събрание на 28 юли 2011 г. без да е посочено в него откога влиза в сила. Три са основните спорни моменти в промените в Закона. Първият е за образователния франчайзинг. Вторият спорен момент е за акредитацията на висшите училища и третият – за отпадането на тавана на таксите на магистрите, които са в платени специалности. Дадена беше възможност висшите училища да имат право да ползват едни и същи хабилитирани преподаватели за своята акредитация.

До септември 2011 г. се очакваше да е готов и да бъде гласуван нов Закон за висшето образование. На сайта на МОМН фигурира ЗВО, с последни промени от 13.08.2010 г.⁹

Закон за училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (проект)¹⁰

Проектът на закон обединява уредба, понастоящем съдържаща се в Закона за народната просвета (ЗНП), Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план (ЗСОМУП) и Правилника за прилагане на ЗНП (ППЗНП). В съответствие с установената практика в повечето европейски държави от приложното поле на закона са изключени специфичните отношения в областта на професионалното образование и обучение, които са предмет на отделен закон.

По-важните нови моменти в законопроекта се отнасят до образователната структура, завършване на клас, етап и степен на образование; права и задължения на ученика, система от наказания и други мерки; статут на учителя - кариерно развитие; права и задължения на родителите; статут на директора, училищен съвет.

Закон за занаятите¹¹

8 Закон за изменение и допълнение на Закона за висшето образование;

<http://parliament.bg/bg/laws/ID/13646>

9 Закона за висшето образование;

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_vo.pdf

10 Закон за училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (проект)

<http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=144>

11 Закон за занаятите; <http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135184905>

През април 2011 г. бяха приети промени в Закона за занаятите. Списъкът на занаятите е значително намален: от 127 те стават 56. Отпадат голяма част от занаятите в областта на строителството; електротехниката и металообработването, обработката на дървени и други материали, производството на храни и напитки, в областта на здравните и хигиенните услуги. Повечето от отпадналите занаяти са преобразувани в професии. С друга промяна законът постановява, че лица, които имат дипломи от легитимни учебни заведения за упражняване на съответния занаят, вече няма да бъдат задължени да се явяват на допълнителни изпити пред Занаятчийската камара. Като цяло промените в Закона за занаятите облекчават условията за упражняване на занаятчийска дейност. С тези изменения за първи път се създават правила инвалиди и лица в неравностойно положение да бъдат квалифицирани, за да участват пълноценно в стопанската дейност.

Закон за младежта (проект)¹²

Със закона се цели преодоляването на основните предизвикателства пред управлението на младежката политика в страната, свързани с необходимостта от по-тясно сътрудничество между различните секторни държавни органи в планирането, изпълнението и оценката на политиките за младежта на централно и областно ниво, както и на по-активното включване на общините в планирането и реализирането на политиките за младите хора. Проектозаконът за младежта е разработен в съответствие с основните принципи, цели и задачи на Националната стратегия за младежта (2010-2020 г.) и в изпълнение на Програмата на правителството на европейското развитие, която определя политиката за младите хора като значим фактор за развитието на България и човешкия капитал. В чл. 18 ал.(1) от проекто-закона се посочва, че държавата и общините насърчават и подпомагат осъществяването на дейности и услуги за младежта, час от които са:

- информационни и консултантски услуги в подкрепа на личностното, общественото и кариерното развитие на младежта;
- дейности, насочени към подкрепа на младежите за успешната им трудова и житейска реализация;
- насърчаване на неформалното обучение за разширяване на знанията, опита и уменията на младежите за приобщаването им към ценностите на гражданското общество, науката, културата, изкуството, предприемачеството, здравословния начин на живот, безопасността на движението по пътищата и за предотвратяване на противообществените прояви на младежите.

Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения, свързани с професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка¹³.

На 28.03.2011 г. бе приета Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения, свързани с професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка.

¹² Закон за младежта;

http://www.mon.bg/openscms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2011/proekt-zakon-mladezh-2011-11-02.pdf

¹³ Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения за придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка;

http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/att_files/bg/NAREDBA_20110404.pdf

1.2.3. ЗА ИНСТИТУЦИИТЕ

На 4 ноември 2011 г., в рамките на 36-та сесия на Генералната конференция на ЮНЕСКО, България бе избрана за член в **Международното бюро по образование**. Международното бюро по образование работи като специализиран център по съдържанието, методите и структурата на образованието. Чрез него се създават мрежи от заинтересовани институции, чрез които се разпространява международният опит и съвременните методи за изработване на учебни програми. Съветът на Международното бюро по образование се състои от 28 страни-членки. Членството на България в Международното бюро по образование ще засили присъствието на страната ни на международната сцена, както и включването ѝ активно във формати, улесняващи достъпа ѝ до възможности да подсили образователните си политики и да отговори от друга страна по пълноценно и адекватно на европейските насоки за постигане на качествено образование на всички.

От 2011 г. **НАЦИД** издава удостоверения за придобита професионална квалификация, необходима за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава съгласно Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения за придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка¹².

1.2.4. ЗА ИНФОРМАЦИОННИТЕ СИСТЕМИ

Информацията, засягаща въпросите свързани с професионалното образование и обучение и оценка на компетенциите, е богата и многообразна. Част от източниците са:

- Информационна система на НАПОО¹⁴ - това е интегрираща информационна система за набиране, съхранение, обработка и предоставяне на данни и информация за търсенето и предлагането на професионално обучение и професионално ориентиране и информирание на местно, регионално и национално равнище за всички заинтересувани лица и институции в зависимост от тяхното ниво на достъп.
- Официален сайт на Министерството на образованието, младежта и науката¹⁵
- Официален сайт на Националната агенция за професионално образование и обучение¹⁶
- Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)¹⁷
- Списък на регулираните професии в Република България¹⁸
- Официален сайт на Агенция по заетостта (АЗ)¹⁹
- Национален образователен портал²⁰
- Национален портал за професионално образование и обучение²¹

По време на националната конференция „Образованието в информационното общество“²² бе изтъкнато, че тенденциите за развитие на електронното обучение и по-голямата достъпност

14 <https://www.navet.government.bg/>

15 <http://www.minedu.government.bg/news-home/>

16 <http://www.navet.government.bg/>

17 **Списък на професиите за професионално образование и обучение;**

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/vocational/spisak_poo_2007.pdf

18 **Списък на регулираните професии в Република България;** <http://regprof.nacid.bg/listprofbg.html>

19 <http://www.az.government.bg/>

20 <http://start.e-edu.bg/>

21 <http://www.vet-bg.com/>

22 **Николай Касъкчиев, Сравнителен анализ на информационни системи за висши училища;**

на образованието, като цяло засилват необходимостта от внедряване на информационни системи на всички нива на образователния процес и подтикват институциите да работят в тази посока. Разработването на информационни системи, интегриращи в себе си компоненти за административно обслужване, комуникация, електронно обучение, кариерно развитие и др., могат значително да повишат качеството на предлаганите образователни услуги на всички нива.

1.3. МЕТОДОЛОГИЯ

1.3.1. МЕТОДИ И ТЕХНИКИ ЗА СЪБИРАНЕ И ОБРАБОТКА НА ДАННИ

Събиране, проучване и анализ на документи и информация

1.3.2. МЕТОДИ И ПОДХОДИ ЗА АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

Експертна оценка

1.3.3. ПОСЛЕДОВАТЕЛНОСТ НА ПРИЛАГАНЕ НА МЕТОДИТЕ

Базира се на следните взаимосвързани дейности:

- Анализ на текущото състояние;
- Въз основа на констатациите и изводите от анализа на текущото състояние, идентифициране на конкретни точки за въздействие с цел подобрения, както и виждането и предложения за бъдещото развитие, добри практики от нашата и от други страни;
- Формулиране на конкретни препоръки за подобрение на съответните идентифицирани слабости.

Раздел 2. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО И ПРОБЛЕМИТЕ ПО ОТНОШЕНИЕ ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА НА НАЦИОНАЛНО НИВО

2.1. ПЕРСПЕКТИВИ НА ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ – ПАЗАР НА ТРУДА, ПРОБЛЕМИ И ПРИОРИТЕТИ

В рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ през 2010 г. експерти на БСК разработиха обстойни анализи, в които обект на изследване станаха отделни сектори, региони или състоянието на икономиката в страната като цяло. В тях бяха изведени факторите, влияещи върху настоящото състояние, както и бяха очертани основните насоки и приоритетите за бъдещото развитие.

Определяща за състоянието и характерните особености на икономиката в България през последните години е световната финансова и икономическа криза. Тя засегна сериозно и „българската икономика, която, поради отворения си характер, е силно податлива на външни влияния. Кризата разкри наличието на значими структурни проблеми на българското общество и икономика. Двигател на трансформацията на националната икономика и на промяната могат да станат технологичното развитие, образованието, квалификацията и преквалификацията, както и промяната в отношението към труда и културата на поведение.“²³

Сред факторите, съдействащи за иновативността, на едно от водещите места по значимост сред източниците на идеи за иновации се нареждат „управленските органи, следвани от персонала с тясна специализация. За по-доброто равнище на идеите, които се предлагат от тези източници, най-голямо значение има непрекъснатото придобиване (т.нар. Long life learning - учене през целия живот), усвояването и прилагането на нови знания.“²⁴ Все по-голямо значение придобиват като източник на идеи за иновации университетите и другите обучаващи институции. Държавата и нейните институции могат да играят съществена роля в този процес най-вече чрез:

- подпомагане на университетите за обновяване на тяхната база и използването ѝ, освен за обучение, и за изследователски и производствени цели;
- подкрепа на предприятията, свързана с обучението за повишаване на квалификацията или преквалификация на персонала.

В съвременните условия ролята на иновативността нараства и придобива все по-голямо значение за конкурентоспособността. По индекс на иновации България е на последно място в ЕС – 96-то в класацията на Световния икономически форум (СИФ) за 2008 г. България е на последно място и по глобална конкурентоспособност сред ЕС-27 – 76-то, с на-малко патенти в страната и чужбина на млн. жители. Въпреки придвижване напред с 12 позиции, по технологично развитие България е на последно място от ЦИЕ страните – 53-то място в класацията, а спрямо ЕС-27 има преднина само пред Гърция с 6 позиции.²⁵

23 Камен Колев, Силвия Тодорова, Зорница Неделчева; **Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на България, 2005-2009 г.**, май 2010 г.

24 Георги Шиваров, Мирчо Мирчев, Бенислав Ванев, Веселин Акиванов; **Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия**; юни 2010 г.

25 Георги Шиваров, Мирчо Мирчев, Бенислав Ванев, Веселин Акиванов; **Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия**; юни 2010 г.

В пряка зависимост от икономическата ситуация и състоянието на образователната система в страната е пазарът на труда. Той е точно отражение на проблемите в икономиката и неудачите в образователната система. Това е мястото, на което става реална оценка на работната сила в страната. В годините на криза, когато се повиши реалната безработица у нас, изкристализираха и проблемите, свързани с работната сила, като пряко следствие от слабости и дефекти в образователната система. Проучването на това състояние е единственият начин за намиране на верен път при провеждане на реформа в образователната система на страната.

През май 2011 г. бе оповестена Секторна стратегия за привличане на инвестиции в България²⁶. В нея се посочва, че България има сериозен проблем с работната сила и реалната безработица. В икономиката има почти 1 000 000 човека, които не са на договор. Най-вероятно това са хората в сивата икономика (земеделие, търговия и т.н.), самонаети и емигранти, които в момента са извън страната. Най-вероятно това са нискоквалифицирани работници. Освен това вероятно около 1 млн. работници трябва да бъдат "пренасочени" към по-продуктивни сектори. По-малко от 20% от всички работещи са в сектори с относително висока добавена стойност.

Отчетено е, че в повечето европейски страни инвестициите в образование и инфраструктура са основен приоритет. Все повече като основен фактор, играещ решаваща роля за привличане на инвестиции, се разпознава развитието на трудовия ресурс. Предимствата на България в това отношение са: относително големият брой университети и специализирани центрове за образование; относително големият брой млади българи, учещи в престижни международни университети; силните традиции в инженерните и точните науки.

В същото време е посочена диспропорцията между специалностите, по които се обучават българските студенти. Констатира се, че българското висше образование е силно насочено към бизнес и финанси. При общо 254 160 студента през 2009 година в специалност „Бизнес и финанси“ са 30% (повече от 76 000 души), 5% са в специалност „Право“, „Публични услуги“ – 4%, „Социални услуги“ – 2%. Студентите предпочитат бизнес науките пред техническите, което води до недостиг на технически специалисти. Няма технически/инженерни специалности сред най-предпочитаните учебни програми. Само 20% от всички студенти – 50 000, са в технически/инженерни специалности.²⁷

По данни на Агенция по заетостта към 30.06.2011 г. от общо 318 337 регистрирани безработни 32 253 души са с висше образование, или повече от 10%, а близо 30% от тях - 9481 души, са със специалности от сферата на икономика, обществени науки и право.

В доклад на Обединените нации от 2009 г. се посочва, че в страните с бавно нарастваща индустрия, особено важно е насърчаването на инвестиции в техническото университетско образование, като ключово за интелигентно развитие.²⁸

През 2011 г. по време на Световния икономически форум в Давос бе обявено настъпването на нова световна епоха – човешката ера. Определящи за предишните епохи са ресурсите, които са ги преобразили (каменната ера, бронзовата епоха и желязната епоха) или областите, които хората завладяват с развитие на технологиите (индустриалната ера, космическата ера и информационната ера). Сега човешкият потенциал става главен фактор за икономически

26 **Секторна стратегия за привличане на инвестиции в България**; София, 10 май 2011; Министерство на икономиката, енергетиката и туризма, Българска агенция за инвестиции, A.T. Kearney, Център за икономически стратегии и конкурентоспособност, Europe INNOVA, European Cluster Observatory

27 **Секторна стратегия за привличане на инвестиции в България**; София, 10 май 2011; Министерство на икономиката, енергетиката и туризма, Българска агенция за инвестиции, A.T. Kearney, Център за икономически стратегии и конкурентоспособност, Europe INNOVA, European Cluster Observatory

28 *United Nations*; Industrial Development Organization; Industrial Development Report 2009; **Breaking In and Moving Up: New Industrial Challenges for the Bottom Billion and the Middle-Income Countries**



растеж и се твърди, че навлизаме в нова ера - човешката. Във време на големи промени бизнес моделите ще трябва да бъдат преработени, предлаганите стоки и услуги – преосмислени, а социалните системи - преоткрити. Съществуващите модели и социални системи са натоварени до крайност и са стигнали точката, в която са вече неприложими.

Точно във време на криза мениджърите осъзнаха, че е изключително важно да успеят да отключат потенциала на точните хора и на точното място. Само така може да се оцелее дори и в среда, изпълнена с предизвикателства. Точният талант сега е по-важен от когато и да било преди, но в същото време той се превръща във все по-оскъден ресурс. Така работодателите се борят със следния парадокс – да намерят подходящия талант на подходящото място в подходящия момент независимо от относително високото ниво на безработица. Според най-новото изследване на Manpower за недостига на таланти, проведено сред над 35,000 работодатели в 36 държави, повече от 30% от тях имат трудности да запълнят ключови работни места, които са жизненоважни за успеха на организацията им.²⁹

Става все по-важно за компаниите да съобразят своята стратегия по отношение на човешките ресурси с бизнес стратегията си. Трябва да станат и по-гъвкави от гледна точка на това как привличат, задържат и развиват своите служители. Технологиите ще позволят на квалифицираните кадри да преодолеят ограниченията на държавните граници и миграционните забрани, а на организациите - да се възползват от работна сила в коренно различни географски райони.

Обстоен анализ на пазара на труда у нас, последван от предложения за законови промени с цел недопускане на недостиг на работна сила³⁰ изготвен от експерти на БСК, констатира, че „за разлика от общия европейски пазар на труда, който по отношение на състоянието и перспективите се нуждае от прилив на работна сила в целия квалификационен спектър (от неквалифицирани работници до научните работници в съответната област), българският пазар се нуждае преди всичко от висококвалифицирани специалисти за определени дейности. Подобряването на качествените характеристики на човешките ресурси чрез образование и професионална квалификация е алтернатива за компенсиране на недостига от кадри поради негативните демографски тенденции в страната.”

В анализ на пазара на труда, изготвен от експерти от БСК през септември 2011 г.³¹, се припомня, че пазарът на труда е една от областите, посочени в доклада на Съвета на Европейския съюз, с необходимост от реформа. Анализирани са данните за състоянието на пазара на труда, чрез факторите, които оказват най-силно влияние върху него.

В демографско отношение са отчетени отрицателните тенденции за пазара на труда: намаляване на населението; спад в броя на активното население, а същевременно увеличаване на безработните лица; промени на възрастовата структура на населението – около

29 Manpower; **Talent Shortage Survey Results 2011**

http://files.shareholder.com/downloads/MAN/1274156450x0x469531/7f71c882-c104-449b-9642-af56b66c1e6d/2011_Talent_Shortage_Survey_US.pdf

30 Снежана Славчева, Йорданка Велинова, Лазар Лазаров, Людмила Векова, Наталия Събева, Елена Шишманова, Милчо Димитров, Чавдар Христов, Владимир Бояджиев; **Предложения за нормативни промени за разработване и прилагане на политики за недопускане на недостиг на работна сила;** Декември 2010

31 **Пазар на труда – състояние и тенденции**, БСК, Септември 2011 г http://www.bia-bg.com/language/bg/uploads/files/analysis__2__files/bulgarian_industrial_association_analysis_1317037822_Labour_Market-2011.pdf

една четвърт от населението е в надтрудоспособна възраст, а делът на населението до 16 годишна възраст намалява; влошава се съотношението между работещи и пенсионери.

Заетостта се характеризира със значителен спад, достигайки 58,2%, при приета цел в Лисабонската стратегия от 70 на сто. За две години броят на работните места е намалял с близо 263 хиляди. Влошена и неблагоприятна е и секторната структура на заетостта, като над 60% от заетите са в сектори с ниска добавена стойност. Почти една четвърт от работната сила са наети в обществения сектор.

Броят на регистрираните безработни лица през второто тримесечие на 2011 г. се е увеличил с 85,1% спрямо 2008 г., а обезкуражените – с 53,1%. Голяма част от тези лица са с ниско образование и квалификация, което оказва огромен натиск върху пазара на труда и равнището на заплащане при работни места, неизискващи високи професионални компетенции. Особено тревожно е нивото на заетост на младежите в групата 15-24 годишна възраст – 19,8%, при средна стойност за ЕС 35,2% (2009 г.). Липсва мониторинг на реализацията на обучената работна сила в следващите години. Отсъстват данни и анализ до какви структурни промени в квалификацията е довело извършеното обучение.

Качественият трудов ресурс е концентриран основно в големите градове, като в София са 28,1 на сто от осигурените лица в страната и те внасят 35,5 на сто от общия размер на средствата от осигурителни вноски постъпващи в ДОО. Общо в София-град, Пловдив и Варна са осигуряват 44,5 на сто от лицата, които правят осигурителни вноски.

Над 410 хил. души от населението на страната са неграмотни, 537 хил. души са със завършено начално образование, а 1591 хил. души са с основно образование. Ранно отпадащите от формално образование са 13.9% от населението в страната. Значителен е делът на трудовия ресурс с основно, начално или по-ниско образование - 11.5% от работната сила и 10.2% от активното население. През 2010 г. делът на лицата с висше образование в България е 19.4%, при средно 22.7% за ЕС-27.

Образователната и квалификационна системи, като цяло, са откъснати от пазара на труда и не осигуряват кадрите, необходими за икономиката. По данни от Агенция по заетостта от регистрираните към 30.06.2011 г. 318 337 безработни лица над 10% (32253 души) са с висше образование. Въпреки тази високата безработица, 42% от предприятията трудно намират хора за ключови позиции.

Особено сериозно е изоставането на България в развитието на системата „Учене през целия живот“. По данни на Евростат през 2010 г. делът на българските граждани на възраст от 25 до 64 г., участвали в образование или обучение (учене през целия живот), е 1,2 %, което е над седем и половина пъти по-ниско в сравнение със средния дял за ЕС-27- 9,1 %.

2.2. ЕВРОПЕЙСКИ НОРМАТИВИ И ПРАКТИКИ – ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Професионалното образование е неразделна част от образованието на всеки човек – това е теза, която Европейската комисия издига. Особено в контекста на ученето през целия живот професионалната подготовка е приоритетна. Тя трябва да предлага възможности за личното професионално развитие и усъвършенстване, а същевременно да дава възможност на всеки за бързо адаптиране към непрекъснатите технологични промени. На всеки европейски гражданин, независимо от пол, възраст, образование и етнически произход, еднаквият достъп до професионалните форми на подготовка трябва да е осигурен.

Лисабонската стратегия за растеж и работни места, а след нея и стратегия „Европа 2020“³², призовават за развитие на квалифицирана работна сила, отговаряща на потребностите на пазара на труда, и за насърчаване на ученето през целия живот. В обединена Европа особено ударение се поставя върху необходимостта да се подкрепя и насърчава обучението на работниците в зряла възраст.

Съветът по образование, младеж, култура и спорт на 14 февруари 2011 г. в Брюксел одобри Заключения относно ролята на образованието и обучението за изпълнение на Стратегията „Европа 2020“³³. За да бъдат постигнати целите на „Европа 2020“ водеща роля ще изиграят образованието и обучението, като дават на гражданите уменията и компетентностите, от които се нуждаят европейската икономика и европейското общество. Отчете се и спешната нужда да се инвестира ефективно във висококачествено, модернизирано и реформирано обучение, което ще помогне за преодоляване в краткосрочен план на последиците от кризата и ще положи основите на благополучието за Европа в дългосрочен план. Съветът отбеляза, че две от предложените водещи инициативи на „Европа 2020“ са от особено значение за образованието и обучението – инициативата „Младежта в движение“³⁴ и инициативата „Програма за нови умения и работни места“³⁵. Съветът на министрите по образование приканва държавите-членки да приемат национални програми за реформи, които да допринесат за постигане на целите на Стратегия „Европа 2020“. Две са водещите цели пред Европа - да се сведе под 10% делът на преждевременно напусналите училище и да се увеличи поне до 40% делът на лицата на възраст 30-34 години със завършено висше образование. Инвестирането в качествено образование и изграждането на достатъчно квалифицирани човешки ресурси чрез разширяване на възможностите за учене през целия живот са ключови фактори за осигуряване на **интелигентен, устойчив и социално-приобщаващ растеж**.

Интелигентен растеж — изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации; устойчив растеж — насърчаване на по-екологична и по-конкурентноспособна икономика с по-ефективно използване на ресурсите; приобщаващ растеж — насърчаване на икономика с високи нива на заетост, която да създава условия за социално и териториално сближаване. Това са елементите, които, допълвайки се взаимно, предлагат визия за социална пазарна икономика на Европа през 21-ви век.

От 2009 г. ЕС разполага със свой стратегически документ: „ЕСЕТ 2020“³⁶ – стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението.

Още през 2002 г., в контекста на Лисабонската стратегия, Европейският съвет приема работна програма „Образование и обучение 2010“, съдържаща общи цели и насочена предимно към подкрепа за подобряването на националните системи за образование и

32 http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm

33 **Заключения на Съвета относно ролята на образованието и обучението за изпълнение на Стратегията „Европа 2020“;**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:BG:PDF>

34 **„Младежта в движение“ - Инициатива за разгръщане на потенциала на младите хора с цел постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж в Европейския съюз;**

http://ec.europa.eu/education/yom/com_bg.pdf

35 **Нови умения за нови работни места - Изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и осигуряване на съответстващи на тях умения;**

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/saobshtenie_novi_umenia-BG.pdf

36 **Заключения на Съвета относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението („ЕСЕТ 2020 г.“); 12 май 2009 г.**

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/zakljuchenia-2020-BG.pdf

обучение чрез разработване на допълващи инструменти на равнище ЕС, взаимно обучение и обмен на знания и добри практики по отворения метод на координация. Това е първата солидна рамка за европейското сътрудничество в областта на образованието и обучението. Тя изигра своята роля и доведе до постигането на значителен напредък — при националните реформи на ученето през целия живот, при модернизирването на висшето образование и при разработването на общи европейски инструменти за насърчаване на качеството, прозрачността и мобилността. В „ЕСЕТ 2020“ се оформя решението за изграждане на стратегическа рамка, обхващаща системите за образование и обучение като цяло в перспективата на ученето през целия живот (УЦЖ). УЦЖ е рамката, която обхваща ученето във всичките му аспекти – формално, неформално и информално, както и на всички степени - от образованието и училищата за ранна детска възраст до висшето образование, професионалното образование и обучение и ученето за възрастни. **Стратегическите цели** на тази рамка са:

1. **Превръщане на ученето през целия живот и мобилността в реалност** – развитие на национални квалификационни рамки, основани на съответни учебни резултати, и свързването им с Европейската квалификационна рамка; създаване на по-гъвкави модели за обучение, включително по-лесен преход между различните сектори на образование и обучение; по-голяма възприемчивост към неформалното и информалното учене; увеличаване на прозрачността и признаването на учебните резултати; насърчаване на ученето за възрастни; повишаване на качеството на системите за ориентиране; увеличаване на привлекателността на ученето като цяло, включително чрез разработване на нови форми на обучение и използване на нови техники на преподаване и учене; повишаване на пригодността за заетост и адаптивността, мобилността на учещите, преподавателите и обучителите на преподавателите.

2. **Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението** – високо качество, ефективност и равнопоставеност на системите за образование и обучение; увеличаване на пригодността за заетост; придобиване на ключови компетентности от всички, постигане на отлично качество и привлекателност във всички степени на образованието и обучението; повишаване на нивото на основните умения, като езикова и математическа грамотност; високо качество на преподаването – адекватно първоначално образование и продължаващо професионално развитие на преподавателите и обучителите; разработване на ефективни системи за осигуряване на качеството в институциите за образование и обучение.

3. **Утвърждаване на равнопоставеността, социалното сближаване и активното гражданско участие** – всички граждани, независимо от тяхното лично, социално или икономическо положение, да имат възможност да придобиват, актуализират и развиват през целия си живот както специфичните за работата им умения, така и ключови компетентности, необходими за тяхната пригодност за заетост; стимулиране на ученето с цел усъвършенстване, активното гражданско участие и межкултурния диалог; осигуряване на висококачествено образование в ранно детство и целенасочена подкрепа; насърчаване на приобщаващо образование; осигуряване на втори шанс за образование и осигуряване на по-индивидуален подход в обучението; да се насърчават межкултурните компетентности, демократичните ценности и зачитането на основните права и опазването на околната среда, както и борбата срещу всички форми на дискриминация, като подготвя младите хора за положително взаимодействие с връстниците им с различен произход.

4. **Разгръщане на творчеството и новаторството, включително предприемчивостта, при всички степени на образование и обучение** – насърчаване на придобиването от всички граждани на универсални ключови компетентности, като цифрова компетентност, умения за учене, инициативност и предприемчивост, както и културна

осведоменост; осигуряване на пълноценно функциониращ триъгълник на знанието: образование — научни изследвания — иновации; утвърждаване на по-широк обхват на общностите от учещи, с участието на представители на гражданското общество и други заинтересовани страни за постигане на по-добър баланс между професионалните и социалните потребности.

С цел повишаване на гъвкавостта на европейското сътрудничество, периодът до 2020 г. е разделен на поредица от цикли, като първият цикъл обхваща тригодишния период 2009-2011 г. За всеки цикъл Съветът ще приема няколко приоритетни области за европейско сътрудничество, определени на базата на стратегическите цели. Приоритетните области за първия цикъл от тази рамка са:

Стратегическа цел 1:

- да завърши процесът на изпълнение на националните стратегии за учене през целия живот, като се обръща особено внимание на валидирането на неформалното и информалното учене и кариерното ориентиране;
- всички национални квалификационни системи да се свържат с Европейската квалификационна рамка (ЕКР) до 2010 г. и да се окаже подкрепа за прилагането на подход, основан на учебните резултати, по отношение на стандартите и квалификациите, процедурите за оценяване и валидиране, трансфера на кредити, учебните програми и осигуряването на качеството;
- да се работи съвместно за постепенно премахване на бариерите и за разширяване на възможностите за мобилност при учене в Европа и по света, както във висшето образование, така и при другите степени на образование, включително нови цели и инструменти за финансиране, като същевременно се вземат предвид по-специалните потребности на лицата в неравностойно положение.

Стратегическа цел 2:

- да се осигурят на всички граждани възможности да общуват на два други езика освен на майчиния си език;
- да се насърчи езиковото обучение в професионалното образование и обучение и при ученето за възрастни;
- да се предоставят на мигрантите възможности да изучават езика на приемната държава;
- да се насочат усилия към качеството на първоначалното обучение на новите преподаватели обучители, подкрепа в началото на кариерата им и повишаване на качеството на възможностите за продължаващо професионално развитие на преподавателите, обучителите и останалия персонал в образователната система;
- да се насърчава програмата за модернизиране на висшето образование (в т.ч. на учебните програми) и рамката за осигуряване на качеството в областта на професионалното образование и обучение и да се развие качеството на предлагането, включително набирането на персонал, в областта на ученето за възрастни;
- да се насърчават политики и практики, основани на обективни факти, като се постави специален акцент на утвърждаването на практики за устойчивостта на публичните и на частните инвестиции;
- да се развива сътрудничество за основни умения за четене, математика и точни науки, да се проучат и разпространят налични добри практики и резултати от изследвания;

- да се засили съществуващото сътрудничество с цел увеличаване броя на избиращите да учат математика и точни науки в по-високите нива на образование и обучение, както и да се укрепи преподаването по точни науки;
- повишаване на нивото на основни умения, включително на възрастните;
- да се гарантира, че оценката на бъдещите изисквания за умения и посещането на пазара на труда се отчитат подобаващо в процесите на планиране на образованието и обучението.

Стратегическа цел 3:

- да се засилят подходите за предотвратяване на преждевременното напускане на системата за образование и обучение, да се изгради по-тясно сътрудничество между секторите на общото и професионалното образование и да се премахнат пречките за връщането на отпаднали ученици в системата на образованието и обучението.
- да се утвърждава всеобщият и справедлив достъп до предучилищно образование и да се подобрява качеството на предлагането и подкрепата за учителите;
- да се развива взаимното обучение в областта на добрите практики за образоването на учещи от мигрантски семейства;
- да се утвърждават приобщаващото образование и индивидуалният подход в обучението на учещи със специални потребности чрез своевременна подкрепа, ранно определяне на специалните потребности и добре съгласувани услуги. Да се интегрират тези услуги в общата училищна система и да се осигурят пътища за продължаване на образованието и обучението.

Стратегическа цел 4:

- разгръщане на новаторството и творчеството, включително на предприемчивостта, във всички степени на образованието и обучението;
- да се отчитат в по-голяма степен универсалните ключови компетентности в учебните програми, оценката и квалификацията;
- да се насърчават творчеството и новаторството чрез разработване на специфични методи на преподаване и учене (в т.ч. използване на нови ИКТ средства и обучение на преподавателите);
- да се развива партньорството между доставчиците на услуги в областта на образованието и обучението и предприятията, изследователските институти, културните дейци и творческите отрасли и да се насърчава пълноценно функциониращ триъгълник на знанието.

Съветът и Комисията трябва да изготвят съвместен доклад в края на всеки цикъл, като първият доклад се очаква през 2012 г. Съвместните доклади следва да се основават на национални доклади, изготвени от държавите-членки, и на налична информация и статистически данни. Съвместните доклади следва да служат и като основа за установяването на нов набор от приоритетни области за следващия цикъл.

В периода 2010—2020 г. стратегическите цели са придружени от показатели и референтни нива за средните европейски постижения („*европейски критерии*“), които да способстват за отчитането на напредъка на общо европейско равнище и да разкриват какво е постигнато.

Държавите-членки, въз основа на националните приоритети и като отчитат променящото се икономическо положение, обмислят как и до каква степен могат да допринесат за общото



постигане на европейските критерии чрез национални действия. На тази основа са приети следните **пет критерия**: до 2020 г. най-малко 15 % от възрастните следва да участват в процесите на учене през целия живот; делът на лицата на възраст 15 години със слаби основни умения за четене, математика и точни науки да бъде по-нисък от 15 %; делът на лицата на възраст 30-34 години със завършена трета степен на образование да бъде най-малко 40 %; делът на лицата, преждевременно напускащи системата на образование и обучение да бъде под 10 %; най-малко 95 % от децата на възраст между 4 години и възрастта за започване на задължително начално образование да участват в образованието в ранна детска възраст.

Инициативата „Младежта в движение“³⁷

Качественото образование и обучение, успешната интеграция на пазара на труда и повишената мобилност на младите хора са важен фактор за постигане на целите на стратегията „Европа 2020“. По данни на Евростат от 2009 г. близо 100 милиона души в ЕС, или една пета от общото население, са млади хора между 15 и 30 годишна възраст.

„Младежта в движение“ е водеща инициатива, която има за цел да подпомогне успешната реализация на младите хора в икономиката на знанието. В модерна Европа младите се сблъскват със специфични предизвикателства, свързани с областта на образованието и системите за обучение и с достъпа до пазара на труда. Младежката безработица е на изключително високо ниво от почти 21 %. За да се постигне целта за 75 %-но ниво на заетост на населението на възраст от 20 до 64 години, е необходимо радикално да се подобри навлизането на младите хора на пазара на труда.

И ако днес 29 % от всички работни места изискват високо ниво на квалификация, съчетана с капацитет за адаптиране и новаторство, по прогнозни данни на CEDEFOP до 2020 г. процентът им ще нарасне до 35 % - това са 15 милиона повече работни места. Все по-голям брой работни места изискват електронни умения, а в контролно изследване на Европейската комисия през 2009 г. на електронните умения се констатира, че икономиката на ЕС е затормозена от недостига на висококвалифицирани специалисти в областта на ИКТ. По-малко от един на всеки трима души в ЕС (31,1 %5) има висша образователна степен в сравнение с над 40 % в САЩ и над 50 % в Япония. В изследване MORE от 2010 г, проведено от ЕК, се установява, че относителният дял на изследователите от общата работна сила в ЕС е по-нисък от този при неговите конкуренти. Стратегията „Европа 2020“ предвижда като една от водещите цели на ЕС до 2020 г. поне 40 % от 30—34-годишните да са завършили висше или равностойно образование.

Твърде много млади хора напускат училище преждевременно, което повишава риска да останат без работа или икономически неактивни, да живеят в бедност и да се превърнат в непосилно икономическо и социално бремене за обществото. По данни на Евростат през 2009 г. 14,4% от 18-24-годишните в ЕС са с незавършено средно образование и не участват в по-нататъшно образование и обучение. Базисната цел на ЕС е да съкрати дела на преждевременно напусналите училище на 10 %.

„Младежта в движение“ се съсредоточава в четири основни направления на действие:

- да се разшири кръга на възможностите за обучение на младите хора като цяло, включително чрез неформални образователни дейности и валидиране на неформалните и самостоятелни форми на обучение; насърчаване на професионалното обучение на самото

37 „Младежта в движение“ - Инициатива за разгръщане на потенциала на младите хора с цел постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж в Европейския съюз;
http://ec.europa.eu/education/yom/com_bg.pdf

работно място от типа чиракуване и стажовете с високо качество, позволяващи да се придобие опит и служещи за мост към пазара на труда.

- да се увеличи делът на младите хора, участващи във висшето или равностойно на него образование.; да се направи европейското висше образование по-привлекателно и отворено за останалата част на света и към предизвикателствата на глобализацията, насърчаване на мобилността на студентите и изследователите; реформа и модернизация на висшето образование – въвеждане на система от критерии за съпоставяне на резултатите, постигнати от университетите.

- до 2020 г. всички млади хора в Европа да имат възможност да получат част от образованието си в чужбина, включително в рамките на професионални стажове – създаване на собствен уебсайт „Младежта в движение“, даващ достъп до информация за възможностите за мобилност и обучение в ЕС (с връзка към съществуващия портал PLOTEUS, посветен на възможностите за обучение), а Комисията, по модела на националните младежки или студентски карти, да предложи карта „Младежта в движение“ за улесняване на мобилността. Необходимо е в пълен обем да се използват възможностите, които предлагат европейските инструменти и механизми за улесняване на мобилността, като Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS), Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР) и Европас; следва да бъде насърчавана виртуалната мобилност, чрез използване на ИКТ и електронно обучение, в допълнение към физическата мобилност.

- спешно да се подобри състоянието на заетостта на младите хора. Показателите за младежката заетост не отчитат напълно и без това шокиращия факт, че 15% от европейците във възрастовия диапазон 20—24 г. напълно са се откъснали както от света на труда, така и от образованието (известни още като младежта NEET: никъде неработещи, неучещи и необучаващи се) и рискуват да бъдат завинаги изключени от пазара на труда и да останат зависими от помощи. Да се въведе „гаранция за младежта“, която да гарантира на всички млади хора възможността да имат работа, да се образуват или да се ползват от мерки за насърчаване на икономическата им активност; създаване на европейски монитор на свободните работни места и оказването на подкрепа на младите предприемачи.

Целите на инициативата „Младежта в движение“ вече се подкрепят от няколко съществуващи програми. В областта на образованието и обучението програмата „Учене през целия живот“ (включваща програмите Еразъм, Леонардо да Винчи, Коменски и Грюндвиг), програмите „Младежта в действие“, Еразмус Мундус, Темпус и действията Мария Кюри обхващат специфични целеви групи. Тези цели трябва съответно да бъдат преразгледани, рационализирани и по-добре използвани, за да служат по-добре на целите на „Младежта в движение“.

Европейският социален фонд (ESF) предоставя значителна помощ на младите хора. Той е основният финансов инструмент на ЕС, съфинансиращ младежката заетост и предприемачество и учебната мобилност на млади работници, превенцията на преждевременното напускане на училище и подобряването на нивата на компетентност. Една-трета от подпомаганите всяка година 10 милиона бенефициенти по ЕСФ са млади хора, като около 60 % от целия бюджет на ЕСФ в размер на 75 милиарда евро за периода 2007—2013 г. плюс средствата от националното съфинансиране са предназначени за младите хора. ЕСФ също така значително подкрепя реформите на системите за образование и обучение в държавите-членки и участието в учене през целия живот, като финансовият му принос е в размер на 20,7 милиарда евро.



В Заключениета на Съвета от 19 ноември 2010 г. относно инициативата „Младежта в движение“ — интегриран подход в отговор на предизвикателствата пред младите хора³⁸ се посочва, че за да се отговори на съвременните предизвикателства за постигане на общите цели на инициативата „Младежта в движение“, в рамките на по-широкия контекст на стратегията „Европа 2020“, специално в областта на образованието и обучението трябва да бъдат разгледани следните действия:

- стимулиране на цялостното осъществяване на интегрираните стратегии за УЦЖ;
- осигуряване на придобиването на ключовите компетентности, от които се нуждае всяка личност, особено тези в неравностойно положение, за да постигне успешна реализация в общество, основано на знанията;
- увеличаване на участието във висшето или равностойно на висшето образование;
- повишаване на качеството и привлекателността на образованието на всички равнища, особено на висшето образование и професионалното образование и обучение;
- утвърждаване на ползите от мобилността с учебна цел от гледна точка на разширяване на знанията, уменията и опита.

С Препоръката на Съвета от 28 юни 2011 г. „Младежта в движение — насърчаване на мобилността с учебна цел на младите хора“³⁹ някои от препоръките за държавите членки са:

1. Предоставяне на информация и насоки за възможностите за мобилност с учебна цел - подобряване на качеството на информацията; улесняване на достъпа до информация (централизираните уеб-портали и други уеб-услуги, центрове за подкрепа, информационни и консултантски служби, използване на мрежата Euroguidance); развитие и актуализиране на портала с информация за възможности за учене PLOTEUS.

2. Подобряване на мотивацията за участие в дейности на транснационална мобилност с учебна цел – обмяна на идеи между мобилни и немобилни учащи се; развитие на „култура на мобилност“, например чрез включване на възможности за мобилност във всички учебни контексти и чрез насърчаване на общественото признание на ценността на мобилността с учебна цел.

3. Подготвяне на възможностите за мобилността с учебна цел – знанието на чужди езици и межкултурната осведоменост.

4. Преодоляване на административни и институционални проблеми, свързани с периода на учене в чужбина – при получаването на визи и разрешения за пребиваване; правната уредба, касаеща участието на непълнолетни лица в схеми на мобилност с учебна цел.

5. Насърчаване на преносимостта на стипендии и заеми, както и подходящия достъп до съответни помощи, за да улеснят мобилността с учебна цел на младите хора.

6. Използване на съществуващите Европейска харта за качество на мобилността и харти на национално и регионално равнище, за да гарантират високо качество на мобилността; признаване на придобитите знания, умения и компетентности; насърчаване на схеми на наставничество и обучение за интегрираната на участващи в мобилност учащи се в

38 Заключениета на Съвета относно инициативата „Младежта в движение“ — интегриран подход в отговор на предизвикателствата пред младите хора; от 19 ноември 2010 г.;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:BG:PDF>

39 Препоръка на Съвета „Младежта в движение — насърчаване на мобилността с учебна цел на младите хора“; 28 юни 2011 г.;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:199:0001:0005:BG:PDF>

приемащата държава или институция; подкрепа за реинтеграция след дълъг престой в чужбина.

7. Признаване на резултати от обучението – използване на инструменти на Съюза за трансфер и валидиране на резултатите от обучението, получено по време на период на мобилност, между държавите-членки; подобряване на процедурите и насоките за валидиране и признаване на неформалното и информално учене, с цел улесняване на мобилността, например в рамките на доброволческите дейности и работата с младежи;

8. Предоставят на учащите се в неравностойно положение на целенасочена информация за наличните програми и подкрепата, специално пригодени за техните специфични нужди.

9. Насърчаване на партньорства с публичните и частните заинтересовани страни, с регионалните и местните власти и финансиране чрез осигуряване на стимули, като специални безвъзмездни средства за предприятията, които целят и насърчават ангажирането им с осигуряването на места за стажове.

През декември 2011 г. в свои Заключения относно критерий за мобилността с учебна цел⁴⁰ Съвета определя като една от основните стратегически цели на политиката на ЕС в областта на образованието и обучението **предоставянето на възможно най-широк достъп до мобилност за всички**, в т.ч. групите в неравностойно положение, и да се намалят оставащите препятствия пред мобилността.

Разработването на европейски критерий за мобилността с учебна цел, съпътствано от подходящи показатели, би могло да подпомогне насърчаването и проследяването на напредъка на държавите-членки по отношение на вече договорените цели за повишена мобилност и определянето на добри практики, и да подкрепи разработването на инициативи за взаимно учене. Този критерий, както е изложено в стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението („ЕСЕТ 2020 г.“) от 2009 г., това представлява референтно ниво за средните европейски постижения, което не следва да се възприема като конкретна цел, която отделни страни трябва да достигнат, а по-скоро като обща цел, за чието постигане държавите-членки се приканват да допринесат.

Държавите-членки изразяват съгласие по следния критерий за мобилността с учебна цел, който внася разграничение между две основни области — висшето образование и първоначалното ПОО.

– мобилност с учебна цел във висшето образование – до 2020 г. средно поне 20 % от новозавършилите висше образование в ЕС следва да са преминали през свързан с висшето образование период на следване или обучение в чужбина (в т.ч. учебни стажове), което представлява минимум 15 кредита по Европейската система за натрупване и трансфер на кредити (ECTS) или минимална продължителност от три месеца.

– мобилността с учебна цел и първоначалното професионално образование и обучение – до 2020 г. средно поне 6 % от хората на възраст между 18 и 34 години в ЕС с квалификация за първоначално професионално образование и обучение следва да са преминали през свързан с първоначалното ПОО период на следване или обучение в чужбина (в т.ч. учебни стажове), с минимална продължителност от две седмици или по-малко, ако това е съответно документирано от Европас.

„Младежта в движение“ се изпълнява в тясно единорядно действие с водещата инициатива „Програмата за нови умения и работни места“, обявена в „Европа 2020“.

40 Заключения на Съвета относно **критерий за мобилността с учебна цел**; 20 декември 2011 г. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0031:0035:BG:PDF>

Инициативата „Програма за нови умения и работни места”⁴¹

През март 2008 г. Европейският съвет подчерта, че инвестирането в хората и модернизиранието на пазара на труда е една от четирите приоритетни области на Лисабонската стратегия и прикани Комисията „да представи цялостна оценка на бъдещите изисквания за квалифицирани умения в Европа до 2020 г., като вземе предвид въздействието на технологичните промени и застаряващото население, и да предложи мерки за прогнозиране на бъдещите потребности“.

В отговор на предоставения от Европейския съвет мандат в настоящото съобщение е представена първата оценка на бъдещите изисквания за умения до 2020 г. и се предлагат начини за постепенно подобряване на способностите. Наред с тази инициатива Комисията предлага и актуализирана стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението, в помощ на държавите-членки при повишаване на нивото от умения посредством обучение през целия живот. Цели се насърчаване на заетостта и приобщаване на съкратените работници отново към пазара на труда чрез мерки за активизиране, преквалификация и актуализиране на техните умения. Актуализирането е необходимо както за висококвалифицирания персонал, така и за нискоквалифицираните работници. Недостатъчни са мерките за повишаване и адаптиране на уменията на застаряващата работна сила. В програми за обучение през целия живот вероятността да вземат участие възрастни нискоквалифицирани хора е седем пъти по-малка.

Актуализирането и адаптирането на системите за образование и обучение трябва да са насочени към усвояването на нови умения, адекватни на новите работни места, които се очаква да бъдат създадени, както и към повишаване на пригодността и възможностите за професионална реализация на вече трудово активните хора.

Важно условие, за да се придобият ключови способности⁴², като предпоставка за по-нататъшно актуализиране на уменията, са високото качество на предучилищното и основното образование и снижаването на нивото на ранно напускащите училище.

Още с този документ през 2008 г. се констатира, че „наборът от умения, които се придобиват в университетите и системите за обучение в ЕС, не отговарят напълно на потребностите на икономика, чиято истинска движеща сила са иновациите.“

За да се намери по-добро съответствие между придобиваните умения и изискванията на свободните работни места, е необходимо по-добро наблюдение и изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и на изискванията по отношение на съответните умения. Това ще помогне и на хората да се върнат на пазара на труда, ще се ориентира развитието на уменията така, че да са по-тясно свързани с дългосрочните прогнози за заетостта.

В оценката се казва, че „много от уменията и работните места, които през 2020 г. ще изглеждат обикновени за европейските граждани, например вследствие на промените в използването на „чистите“ технологии, дори надхвърлят рамките на въображението на настоящия етап.“ Оценката на Комисията доведе до три основни заключения:

41 „Нови умения за нови работни места” - Изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и осигуряване на съответстващи на тях умения;

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/saobshtenie_novi_umenia-BG.pdf

42 „Европейска референтна рамка за ключовите умения за обучение през целия живот“, Препоръка 2006/962/ЕО на Европейския парламент и на Съвета; 18.12.2006 г.;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>

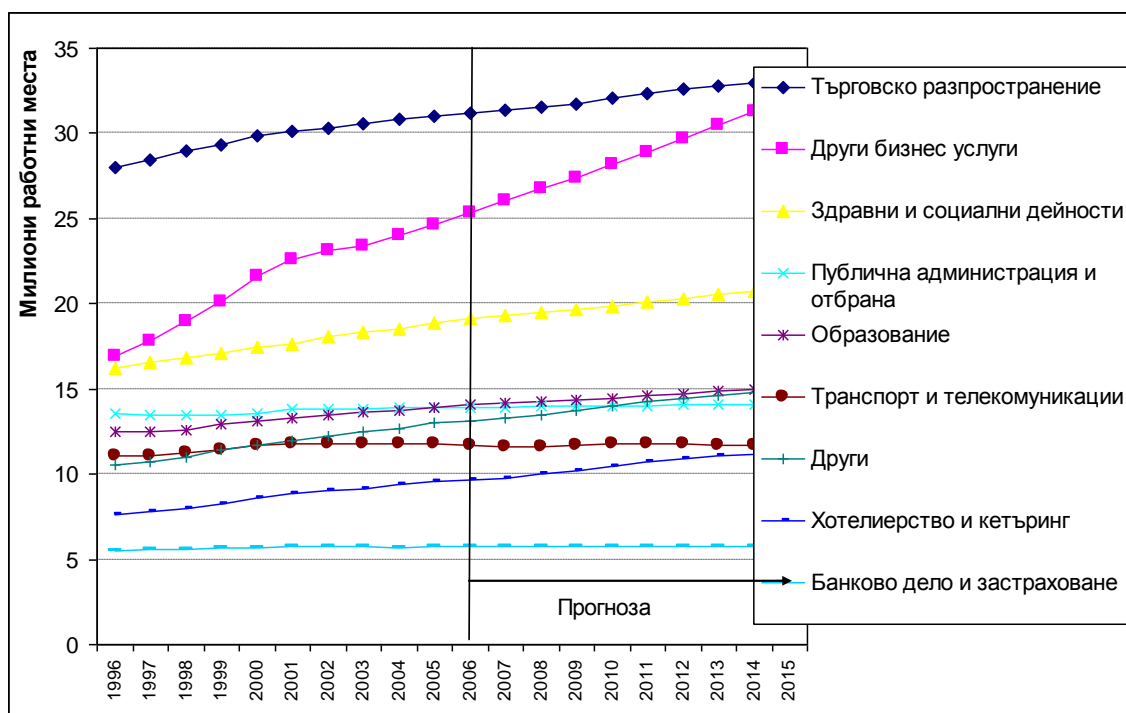
Първо: в средносрочен и дългосрочен план в Европа съществува голям потенциал за създаване на работни места (нови и за заместване).

Второ: изискванията по отношение на уменията, способностите и квалификациите ще се повишат значително и ще обхванат всички видове и нива на професионална заетост.

Трето: налице е необходимост от гарантиране на по-добро съответствие на предлаганите умения и търсенето на пазара на труда в дългосрочен план.

Тази първа оценка е базирана в голяма степен на обстойна прогноза за бъдещите потребности от умения, изготвена през юни 2008 г. от Европейския център за развитие на професионално обучение (CEDEFOP)⁴³. Анализът на CEDEFOP сочи, че за периода 2006-2020 г. в ЕС-25 е възможно да бъдат създадени приблизително 100 милиона нови работни места. Като от тях 19,6 милиона са допълнителни работни места, а 80,4 милиона работни места биха могли да се освободят, тъй като работещите се пенсионират или напускат пазара на труда. През 2020 г. близо три четвърти от работните места ще бъдат в отрасъла на услугите, особено в бизнес услугите (като ИТ, застраховането и консултантските услуги), здравното обслужване и социалните дейности, търговското разпространение, индивидуалното обслужване, хотелиерството и кетъринга, и в по-малка степен в образованието (фигура 1). Очаква се строителството да загуби 800 000 работни места.

ФИГУРА 1: ТЕНДЕНЦИИ В НИВАТА НА ЗАЕТОСТ В СЕКТОРА НА УСЛУГИТЕ ДО 2015 Г., ЕС-25



Източник: Cedefop, 2008 г.

Заетостта ще бъде силно повлияна от прехода към икономика с ниско съдържание на въглеродни емисии. Влиянието ще е най-силно в енергийния отрасъл, в отраслите за пречистването на водите, за обработката на отпадъци, в строителния, транспортния, промишления, горския и селскостопанския отрасъл.

Демографските тенденции ще окажат съществено въздействие върху предлагането на работна ръка. Според данни на Eurostat населението на ЕС в трудоспособна възраст (15—64

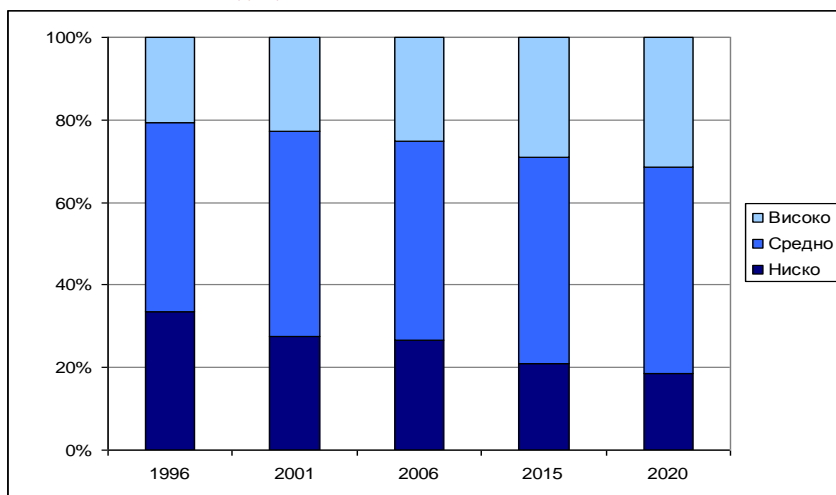
43 CEDEFOP, Skill Needs in Europe. Focus on 2020. Люксембург, 2008 г.; http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5191_en.pdf

години) ще достигне своя връх през 2012 г. и след това ще започне да намалява с пенсионирането на поколенията. Все пак до 2020 г. ефективната работна сила би трябвало да продължи бавно да нараства поради това, че участието на жените и на по-възрастните работници ще продължи да нараства, но след това предстои продължителен спад в предлагането на работна сила като цяло в ЕС, което обаче ще се отрази по различен начин в отделните държави-членки.

В ЕС-25 за периода 2006—2020 г. процентът на работните места, които изискват високо ниво на образование, следва да се повиши от 25,1 % на 31,3 %; броят на работните места, които изискват средно ниво на квалификация, също би се повишил слабо — от 48,3 % на 50,1 %. Това би представлявало съответно 38,8 и 52,4 млн нови работни места на високо и средно ниво. В същото време делът на работните места, които изискват ниско ниво на образование, въпреки очакването за 10 млн нови работни места, би се понижил от 26,2 % на 18,5 % (фигура 2).

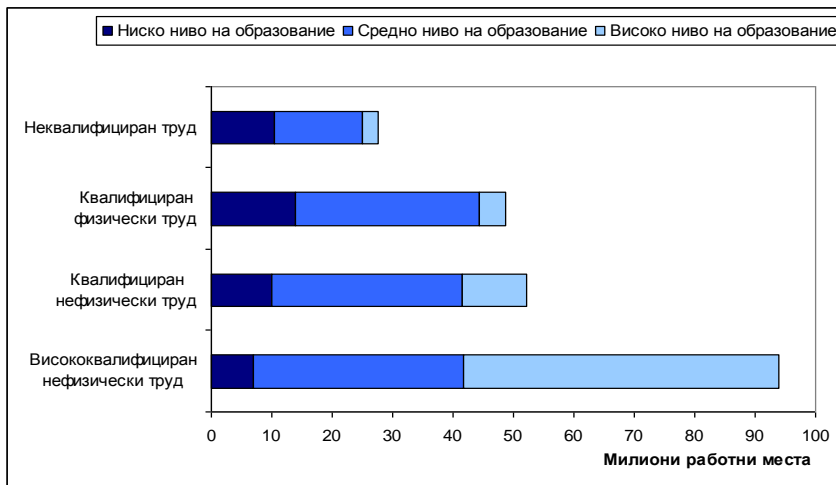
За повечето от работните места, които не изискват физически труд, ще има нужда от високо квалифицирани работници; работниците със средно ниво на образование постепенно ще започнат да заемат работни места, изискващи квалифицирана работна ръка. Тъй като общото ниво на образование нараства по-бързо от промените на пазара на труда, само половината от неквалифицираните работни места ще бъдат заети от работници с ниско ниво на образование (фигура 3).

ФИГУРА 2: МИНАЛА И БЪДЕЩА СТРУКТУРА НА РАБОТНИТЕ МЕСТА ПО НИВО НА ОБРАЗОВАНИЕ, ЕС-25



Източник: Cedefop, 2008 г.

ФИГУРА 3: ПРОГНОЗИРАНИ НИВА НА ЗАЕТОСТ ПРЕЗ 2020 Г. ПО ШИРОКИ КАТЕГОРИИ ПРОФЕСИИ И НИВО НА ОБРАЗОВАНИЕ, ЕС-25



Източник: Cedefop, 2008 г.

Работодателите все по-често ще търсят служители с всеобхватни ключови умения, като умения за разрешаване на проблеми и извършване на анализи, за самоуправление и общуване, езикови умения, т.нар. „нерутинни умения“. Рутинните задължения, изискващи средни квалификационни умения, както и трудът с висока степен на повторяемост могат да бъдат автоматизирани или компютризирани, или възложени на външни изпълнители.

С оглед насърчаване на професионалната и географска мобилност Комисията предлага съществено подобряване на способностите на държавите-членки и на Съюза за прогнозиране, предвиждане и постигане на съответствие между бъдещите умения и нуждите на пазара на труда; да се предложи услуга за граждани „Match and Map“ (онлайн услуга – информация относно професиите, уменията, възможностите за учене и обучение в цяла Европа; като част от EURES и свързан с порталите PLOTEUS и EURAXESS⁴⁴) и „Европейски център за наблюдение на пазара на труда“ (ще публикува периодична актуализирана информация за краткосрочните тенденции на европейския пазар на труда и ранни предупреждения за евентуални несъответствия на пазара на труда).

Играещи важна роля при оценката на потребностите от умения, бизнес средите трябва да участват активно и в диалога с институциите в областта на образованието и обучението; да играят активна роля с цел създаването на партньорство, касаещо съдържанието и качеството на учебния процес и притежаваните компетенции от завършващите.

Комисията, в сътрудничество с държавите-членки, ще прави редовна оценка на ефикасността на предприетите мерки, като първият доклад по темата се очаква през 2010 г.

В Съобщение на Комисията до Европейския парламент⁴⁵ от края на 2010 г. се определят четири приоритета: **първи** — по-добре функциониращи пазари на труда (снижаване нивата на безработица, гъвкавост и сигурност на пазара на труда, да се подкрепи равенството между половете); **втори** — по-квалифицирана и адаптивна работна ръка (инвестиране в системите за образование и обучение, прогнозиране на търсените умения, усъвършенстване на услугите за осигуряване на съответствие и професионално ориентиране); **трети** — по-високо качество на работните места и по-добри условия на труд (повече преходи между работни места, по-високи изисквания и нови форми на организация на труда); **четвърти** — по-стабилни политики за насърчаване създаването на работни места и търсенето на работна ръка.

Определени са 13 ключови действия, съчетани със съпътстващи и подготвителни мерки.

Съчетаване на гъвкавост и сигурност — ключови действия 1—3:

1. Разработване на общ подход между институциите на ЕС, държавите-членки и социалните партньори.

2. Разработване на всеобхватни стратегии за учене през целия живот – нов подход при обучението за възрастни, ефективни финансови механизми, гъвкави учебни програми и качествено първоначално образование и продължаващо обучение, ориентирано към потребностите на учащите.

3. Провеждане на тристранен социален форум, за повишаване на участието и ангажираността на социалните партньори в изпълнението на Програмата за нови умения и работни места на равнището на ЕС.

44 EURES — Европейски портал на службите по заетостта; <http://eures.europa.eu>

PLOTEUS — Портал за възможностите за учене в европейското пространство; <http://ec.europa.eu/ploteus/>

EURAXESS — Уебсайт на мрежата „Изследователи в движение“; <http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>

45 Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:BG:PDF>

Усъвършенстване на уменията и осигуряване на тяхното съответствие с потребностите — ключови действия 4—8:

4. Изготвяне на достъпна онлайн Панорама на уменията в ЕС с цел подобряване на прозрачността за търсещите работа, работниците, дружествата и/или държавните институции. Панорамата ще предоставя: а) актуализирана информация за 25-те професии с най-голям растеж в ЕС, както и за петте най-търсени професии във всяка държава-членка; б) анализ на изискванията по отношение на уменията, основаващи се на европейския мониторинг на свободните работни места; в) анализ на несъответствието между търсените и предлаганите умения и на използването на уменията на работното място; г) прогнозен анализ на секторно равнище въз основа на работата на европейските секторни съвети по уменията и заетостта; и д) прогнози на CEDEFOP и държавите-членки.

5. Изготвяне на европейската класификация на уменията, компетентностите и професиите (ESCO) на всички европейски езици, като споделено свързващо звено между сферата на заетостта, образованието и обучението.

6. Предложения за подпомагане на реформирането на системите за признаване на професионалните квалификации въз основа на оценката на директивата за професионалните квалификации.

7. Нова програма за интеграция на граждани на трети държави.

8. Представяне на предложения за по-доброто прилагане на правата на работниците мигранти от ЕС във връзка с принципа на свободното движение на работници.

Качество на труда и на условията на труд — ключови действия 9—12:

9. Преглед на директивата за работното време и законодателно предложение, с цел подобряване на прилагането ѝ относно командироването на работници.

10. Оценка на стратегията на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд (2007—2012 г.) и предлагане на стратегия за последващи действия за периода 2013—2020 г.

11. Преглед на ефективността на законодателството на ЕС в областта на информирането на работниците и извършването на консултации с тях, на директивите на ЕС за работа на непълнен работен ден и за срочните договори, работата със социалните партньори и зачитането на независимостта на социалния диалог.

12. Цялостен преглед на законодателството по отношение на здравето и безопасността в партньорство с държавите-членки и европейските социални партньори.

Подпомагане на създаването на работни места — ключово действие 13:

13. Предлагане на ръководни принципи за насърчаване създаването на подходящи условия за разкриване на работни места. Те ще включват средства за: а) преодоляване на административните и правни пречки за назначаване и освобождаване от работа, за създаване на нови предприятия и за започване на самостоятелна заетост; б) намаляване на несвързаните с трудовото възнаграждение разходи за труд; в) преминаване от неофициален или недеклариран труд към редовна заетост.

Посочва се, че е необходимо да се направи повече за пълното оползотворяване на потенциала на финансовите инструменти и нормативната уредба на ЕС, които осигуряват подкрепа на реформите в областта на заетостта, образованието и обучението: тук се включва на първо място Европейският социален фонд (ЕСФ), но също така и Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР), Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР), програмата за обучение през целия живот и програмата „Прогрес“.



Предложените тринадесет ключови действия и съпътстващите ги подготвителни мерки, изискват набор от политически инструменти на ЕС, които включват законодателството, координирането на политиките, социалния диалог, финансирането и стратегическите партньорства. Програмата се допълва от други инициативи на ЕС, целта на които е да се даде отговор на изразената загриженост на определени групи, като например водещата инициатива на стратегията „Европа 2020“ „Младежта в движение“ и „Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.“⁴⁶. От съществено значение за прилагането на всички аспекти на настоящата водеща инициатива е сътрудничеството на местно и регионално ниво — между социалните партньори, публичните служби по заетостта, службите за социални услуги, институциите за образование и обучение, организациите на гражданското общество.

През 2014 г. Комисията ще преразгледа приоритетите на програмата и ще ги адаптира към новата многогодишна финансова рамка. Дотогава тя ще представи доклад за напредъка в годишните изследвания на растежа в рамките на стратегията „Европа 2020“.

Относно приоритетите за засилване на **европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение** за периода 2011—2020 г.⁴⁷:

При пълно зачитане на **принципа на субсидиарност** държавите-членки се приканват да обмислят приемането на:

I. Глобална перспектива за професионалното образование и обучение през 2020 г. – привлекателно и приобщаващо ППО с висококвалифицирани учители и обучители, новаторски методи на учене, висококачествена инфраструктура и материална база, висока приложимост на пазара на труда и възможности за по-нататъшно образование и обучение, висококачествено първоначално ПОО, леснодостъпно и насочено към професионалното развитие продължаващо ПОО, гъвкави програми за учене, валидиране на неформалното и информалното учене, трансфер и натрупване на резултати от учене и признаване на квалификации и компетентности, услуги за информация, ориентиране и консултиране през целия живот.

II. Стратегически цели за периода 2011—2020 г. заедно с редица подкрепящи хоризонтални цели – подобряване на качеството и ефикасността на ПОО; превръщане на ученето през целия живот и мобилността в действителност; разгръщане на творчеството, иновациите и предприемачеството; утвърждаване на равнопоставеността, социалното сближаване и активното гражданско участие.

III. Принципи, на които да се основава управлението и ангажираността с процеса от Копенхаген – ангажиране с изпълнението на приоритетите на процеса от Копенхаген в рамките на националните програми за реформи във връзка със стратегията „Европа 2020“, докладването по процеса от Копенхаген следва да стане част от докладването по стратегическата рамка „Образование и обучение 2020 г.“, да се задълбочи сътрудничеството в областта на ПОО, Cedefop и Европейската фондация за обучение (ЕФО) да подкрепят разработването и изпълнението на политиката, да докладват за напредъка по стратегическите цели и по краткосрочните цели и да предоставят сведения за изготвянето на политиката в областта на ПОО, да се увеличат обменът и сътрудничеството с потенциалните страни кандидатки, със съседните държави, подпомагани от ЕФО, и с международните организации,;

46 Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.; COM(2010) 491, 21.9.2010 г.

47 Заключение на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета, относно **приоритетите за засилване на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение** за периода 2011—2020 г.; 18.11.2010г.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:0015:BG:PDF>

IV. Краткосрочни цели за първите четири години (2011—2014 г.). – подобряване на качеството и ефикасността на ПОО; превръщане на ученето през целия живот и мобилността в действителност; разгръщане на творчеството, иновациите и предприемачеството; утвърждаване на равнопоставеността, социалното сближаване и активното гражданско участие; хоризонтални цели, управление и ангажираност с процеса от Копенхаген.

Учене през целия живот

В доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 7 юли 2011 г.⁴⁸ се прави междинен преглед на програмата за учене през целия живот, създадена през 2006 г. с Решение № 1720/2006/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 15 ноември 2006 г.⁴⁹. Докладът е създаден на основата на резултатите от междинната оценка на програмата през 2010 г., националните доклади относно прилагането на програмата „Учене през целия живот“ от участващите 31 държави и информацията, събрана от Комисията.

Основните констатации в доклада са:

През първите три години програмата е финансирала с почти 3 милиона EUR **транснационални дейности за образование и обучение**, които насърчават модернизацията на образователните системи в **31 европейски държави**. Тя е осигурила **900 000 периода на мобилност с учебна цел за европейски граждани**, от които над 720 000 за студенти и почти 180 000 за учители/преподаватели/служители. Повече от **50 000 европейски организации** са участвали в различни форми на сътрудничество. Повече от 60 % от общия бюджет на програмата „Учене през целия живот“ е в подкрепа на транснационалната мобилност.

Програмата „Учене през целия живот“ чрез подпомагане на разработването на политика, сътрудничеството и мобилността е катализатор за структурни промени.

Програмата „Еразъм“ (като част от програмата „Учене през целия живот“, засягаща висшето образование) съдейства на процеса от Болоня за осигуряване на съвместимост на учебните цикли на висшето образование и за развитие на система за признаване на следването, проведено в чужбина, на основата на учебните резултати.

Програмата „Леонардо да Винчи“ (като част от програмата „Учене през целия живот“, засягаща професионално образование и обучение) подпомага осъществяването на Копенхагенския процес, чрез развитие на качеството и приложимостта на ПОО, като повишава прозрачността на квалификациите и като поощрява мобилността на обучаващите се.

Програмата „Жан Моне“, която е част от програмата „Учене през целия живот“, ефективно подкрепя придобиването на знания в областта на европейската интеграция.

Програмата „Учене през целия живот“ насърчава инициативите за сътрудничество в Европа на всички равнища на образованието и обучението, включително училищата по програмата „Коменски“ и доставчиците на образование за възрастни по програмата „Грюндвиг“.

Директната добавена стойност на програмата е свързана предимно с признаването на квалификациите и повишената прозрачност на системата за образование и обучение в Европа. Все още е трудно да се забележи и да се направи оценка на директното влияние на дейностите ѝ върху модернизиранието на системите за образование и обучение.

48 Доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: **Междинен преглед на програмата за учене през целия живот**, 07.07.2011 г. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0413:FIN:BG:DOC>

49 Решение № 1720/2006/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 15 ноември 2006 г. за създаване на **Програма за действие за обучение през целия живот** ОВ L 327, 15.11.2006 г., стр. 45.



Мобилността по програмата „Учене през целия живот“ спомага за повишаването на международната компетентност, улеснява достъпа до пазара на труда, допринася за развитието на европейската идентичност и на ценности като борбата срещу расизма, предрасъдъците, ксенофобията и дискриминацията.

Същевременно обаче програмата „Учене през целия живот“ все още среща някои затруднения - при достъпа до лица и организации извън установените схеми на образование, изключително високи брой на неудовлетворените кандидатури, ограниченото предлагане от страна на предприятията на места за студенти, участващи в програми за мобилност, недостатъчното владение на език от участниците в свързаните с мобилността дейности (особено възрастните).

Втори по големина дял в бюджета на програмата „Учене през целия живот“ е насочен към установяване на партньорства, проекти за сътрудничество и изграждане на мрежи. На национално равнище се изпробват и въвеждат европейски инструменти като Европейската квалификационна рамка (ЕКР), Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET) и Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET). В програмата „Учене през целия живот“ специално място се отделя на езиковото обучение и на употребата на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в образованието и обучението.

Огромното е значението ѝ за политиката, като се посочва връзката ѝ със стратегическата рамка „Образование и обучение 2020 г.“ – разработване и внедряване на такива инструменти за прозрачност, прехвърляемост и признаване на квалификациите като Европейската квалификационна рамка (ЕКР), Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS), Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) и Europass.

За индивидуалните участници най-положителния резултат от участието в програмата „Учене през целия живот“ е подобряването на ключовите умения; повишаване на самочувствието, приспособимостта и способността за работа в екип; повишаване на личната инициативност и предприемаческите умения. Възползвалите се от мобилността са придобили знания, различни от преподаваните в родната им страна; повишили са своите чуждоезикови и межкултурни умения; подобрила се е перспективата за професионална реализация.

От цялостния бюджет на програмата за периода институциите за висше образование са получили около 45 % от безвъзмездните средства посредством програмата „Еразъм“, след което се нареждат професионалното обучение по програмата „Леонардо да Винчи“ с 26 %, училищното образование по програмата „Коменски“ с 16 %.

Основните препоръки, дадени в оценката, са:

1. Постигане на по-голямо съответствие с приоритетите и целите на стратегия „Европа 2020“ и със стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението; определяне на показатели за наблюдение на въздействието.
2. Привличане в по-голяма степен на страните извън официалното начално образование и сектора на обучение.
3. Продължаващо интегриране и хармонизиране на целите, дейностите и средствата за прилагане между всички сектори и подпрограми, за да се осигури по-добра подкрепа на ученето през целия живот.
4. Инвестиране в механизми за признаване и валидиране на компетентността.



5. По-нататъшно административно опростяване чрез разширяването на дела на проектите, финансирани въз основа на фиксирани разходи.

6. Изясняване и затвърждаване на сътрудничеството между изпълнителната агенция и националните агенции.

На 24 и 25 ноември, 2011 г. в Брюксел се проведе конференцията **«Ролята на социалните партньори за прилагането на европейските инструменти и принципи – повишаване на съответствието на образованието и обучението към пазара на труда»**. Тя беше организирана от CEDEFOP и социалните ѝ партньори, за да се представят и обсъдят краткосрочните и дългосрочните предизвикателства пред европейското коопериране в образованието и обучението. Фокусът беше поставен върху прилагането на европейските инструменти и принципи за учене през целия живот - Европейска квалификационна рамка, Еуропас (Europass), Европейска кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET), Европейска референтна рамка за осигуряване качеството на професионалното образование и обучение (EQAVET), Европейски принципи и насоки свързани с валидиране на неформалното и информалното обучение, Стратегия 2020, и други. Обсъдено беше как всички тези инструменти и принципи могат да помогнат на образованието и обучението да бъдат по-тясно свързани с нуждите на пазара на труда. Социалните партньори имаха възможност да направят преглед на текущото състояние, да представят своите очаквания за бъдещото развитие и да обсъдят ролята на всеки и неговите отговорности.

Отправна точка на конференцията беше, че европейските инструменти и принципи служат както на индивидите, така и на политическо ниво обслужват връзката между системата на образование и обучение и пазара на труда. Обект на разглеждане бяха въпросите на изпълнението, на синхрона, на въздействието.

За решаването на един от основните проблеми на пазара на труда – несъответствие между притежаваните умения и изискванията на работните места, се отчете ролята на ефективно професионално ориентиране, което включва и добра информация, касаеща перспективите на пазара на труда; използването на финансови стимули за насърчаване на студентите да се обучават в специфични области, както и да се повиши предлаганото обучение на работното място. Необходимост от извършване на оценка на бъдещите нужди от умения, чрез консултации с работодателите и съюзи. Укрепването на връзките между реалния бизнес и образованието ще допринесе за увеличаване на качеството и релевантността на образованието, включително на професионалното образование и обучение. Това ще повиши и привлекателността на професионалното образование и обучение, а това е крайно необходимо тъй като последното проучване на Евробарометър показва, че само 27% от младите хора на възраст 15-24 години казват, че биха го предпочели.

Раздел 3. РЕЗУЛТАТИ И ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ОБУЧЕНИТЕ

3.1. СЪСТОЯНИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА В БЪЛГАРИЯ

3.1.1. АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ НА СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПО АДМИНИСТРАТИВНИ ОБЛАСТИ И РАЙОНИ НА ПЛАНИРАНЕ

В рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, през 2010 г. по дейност 5.4 беше създадена база данни по видове доставчици-подсистеми. Изготвена с цел да се интегрира на по-късен етап в информационната система на проекта, базата данни се актуализира ежегодно, за да бъде надежден източник на информация за вида, местонахождението и специалностите при всички обучителни институции на територията на страната. **(Приложение 1)**

Базата данни обхваща учебните заведения по региони и професионални направления /средни професионални и висши училища, включително колежи/; центрове за професионално обучение и други обучителни организации, в контекста на ученето през целия живот – доставчици на обучение по ключови компетентности. За да се поддържа актуална и адекватна информация, базата данни се актуализира всяка година. През 2010г. бяха направени 1700 записи в базата данни. В резултат на актуализацията през 2011г. записите са 2150. Добавени са 450 нови записа – това е броят на новолицензирани центрове за професионално обучение, регистрирани нови колежи и нови доставчици на ключови компетентности. Заличени и архивирани са 60 записа – брой на ЦПО със заличен или отнет лиценз, съгласно ЗПОО. В базата данни е актуализиран и списъкът на професиите за професионално образование и обучение, съгласно заповеди на Министъра на образованието, младежта и науката.

В резултат на актуализацията на базата данни бяха генерирани справки, представени в две допълнителни приложения.

1. Приложение 2

Таблица 1: „Области на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)⁵⁰ - 17 на брой и съотнасяне по сектори по Класификацията на икономическите дейности (КИД)⁵¹ 2008 - общо 21 на брой“;

Таблица 2: „Съотнасяне на професионалните направления по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) - 42 на брой, към раздели на Класификацията на икономическите дейности (КИД) 2008 - общо 99 на брой“.

2. Приложение 3:

Таблица 1: „Разпределение на обучаващите институции по области на образование съгласно СППОО по райони на планиране; относителен дял спрямо населението“

Таблица 2: „Разпределение на обучаващите институции по области на образование съгласно СППОО, по райони на планиране и административни области“

⁵⁰ Списъка на професиите за професионално образование и обучение; http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/spisak_poo_2011-06-13.pdf

⁵¹ Класификацията на икономическите дейности; <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

Таблица 3: „Разпределение на обучаващите институции по вид по области на професионално обучение съгласно СППОО“

Таблица 4: „Разпределение на обучаващите институции по вид и по административни области“

Таблица 5: „Разпределение на обучаващите институции по професионални направления съгласно СППОО, райони на планиране и административни области“

Таблица 6: „Разпределение на обучаващите институции по специалности съгласно СППОО и по административни области“

В края на 2011г. общият брой на обучаващите институции в системата на професионалното образование и обучение е 1324, при 1217 през 2010 г., или увеличение със 107 бр. От тях 470 (467 през 2010 г.) институции, осигуряващи средно професионално образование и 854 (750 през 2010 г.) центъра за професионално обучение. Институциите, предоставящи висше образование на национално нива са 70 (67 през 2010 г.), а доставчиците на обучение по ключови компетентности са 653 (413 през 2010 г.). През периода юни, 2010г. – ноември, 2011г се наблюдава динамика по отношение броя на центровете за професионална квалификация и институциите, предоставящи обучение по ключови компетентности. Част от ЦПО са прекратили дейността си в резултат на отнемане или заличаване на лиценза от НАПОО съгласно ЗПОО. Лицензирани са и нови центрове за професионална квалификация. В резултат на това броят на ЦПО в сравнение с предходната година е увеличен с повече от 100 броя, а доставчиците на обучение по ключови компетентности са се увеличили с 240. Общият брой на доставчиците на образование и обучение за страната е 2047 (1697 през 2010 г.). Разпределението им по райони на планиране на ниво NUTS 2 е представено в Таблица 4.

ТАБЛИЦА 4: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ ИНСТИТУЦИИ В СИСТЕМАТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПО АДМИНИСТРАТИВНИ ОБЛАСТИ И РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ НА НИВО NUTS 2

Административна област	Видове образователни институции					% от общия брой доставчици в страната	Население на административните области и районите на планиране – 2011 година	% от общото население на страната
	Висше образование	Ключови компетентности	Средно професионално образование	Център за професионално обучение	Общ брой доставчици			
	1	2	3	4	5	6	7	8
Северозападен район								
Видин		3	7	4	14	0,68	101 018	1,37
Враца	2	17	12	16	47	2,30	186 848	2,54
Ловеч	1	12	10	16	39	1,91	141 422	1,92
Монтана		8	14	13	35	1,71	148 098	2,01
Плевен	3	10	26	22	61	2,98	269 752	3,66
общо СЗР	6	50	69	71	196	9,57	847 138	11,51
Северен централен район								
Велико Търново	4	21	22	13	60	2,93	258 494	3,51
Габрово	1	16	9	9	35	1,71	122 702	1,67
Разград	1	7	10	7	25	1,22	125 190	1,70
Русе	1	34	16	30	81	3,96	235 252	3,20
Силистра	1	8	9	8	26	1,27	119 474	1,62
общо СЦР	8	86	66	67	227	11,08	861 112	11,70
Североизточен район								
Варна	8	39	25	52	124	6,06	475 074	6,45
Добрич	2	16	12	21	51	2,49	189 677	2,58
Търговище		5	8	7	20	0,98	120 818	1,64
Шумен	1	12	12	9	34	1,66	180 528	2,45
общо СИР	11	72	57	89	229	11,19	963 097	13,08

Югоизточен район								
Бургас	5	23	18	29	75	3,66	415 817	5,65
Сливен		9	14	9	32	1,56	197 473	2,68
Стара Загора	1	27	23	24	75	3,66	333 265	4,53
Ямбол		5	9	10	24	1,17	131 447	1,79
общо ЮИР	6	64	64	72	206	10,06	1 078 002	14,64
Югозападен район								
София-град	24	228	58	371	681	33,27	1 291 591	17,55
София-окръг	1	8	21	24	54	2,64	247 489	3,36
Благоевград	3	28	20	21	72	3,52	323 552	4,40
Перник		7	10	9	26	1,27	133 530	1,81
Кюстендил		13	13	11	37	1,81	136 686	1,86
общо ЮЗР		284	122	436	870	42,50	2 132 848	28,97
Южен централен район								
Пловдив	9	52	34	64	159	7,77	683 027	9,28
Хасково		12	13	14	39	1,91	246 238	3,34
Пазарджик		24	18	22	64	3,13	275 548	3,74
Смолян	1	2	13	11	27	1,32	121 752	1,65
Кърджали	1	7	14	8	30	1,47	152 808	2,08
общо ЮЦР	11	97	92	119	319	15,58	1 479 373	20,10
ОБЩО	70	653	470	854	2047	100,00	7 361 570	100,00

Източник: Приложение 3 към настоящия материал

Анализът на данните показва, че в сравнение с 2010 година няма промяна в съотношението *брой обучаващи институции/брой население по райони на планиране*. Съпоставянето на процента на населението, населяващо даден район на планиране с процента образователни институции, разположени в него, показва, че това съотношение е най-добро за Югозападния район за планиране, а най-лошо – в Югоизточния и в Южен централен район. В Югозападния район за планиране се намират 870 или 42,50% от общия брой образователни институции, а живее 28,97% от населението на страната, или: на 2452 души от населението има една обучаваща институция. В Южен централен район – на 4638 души има една обучаваща институция, а в Югоизточен район – на 5233 души. Средния показател за страната е: една образователна институция на 3596 души.

ФИГУРА 5: Брой образователни и обучаващи институции, съпоставен с броя на населението по райони за планиране

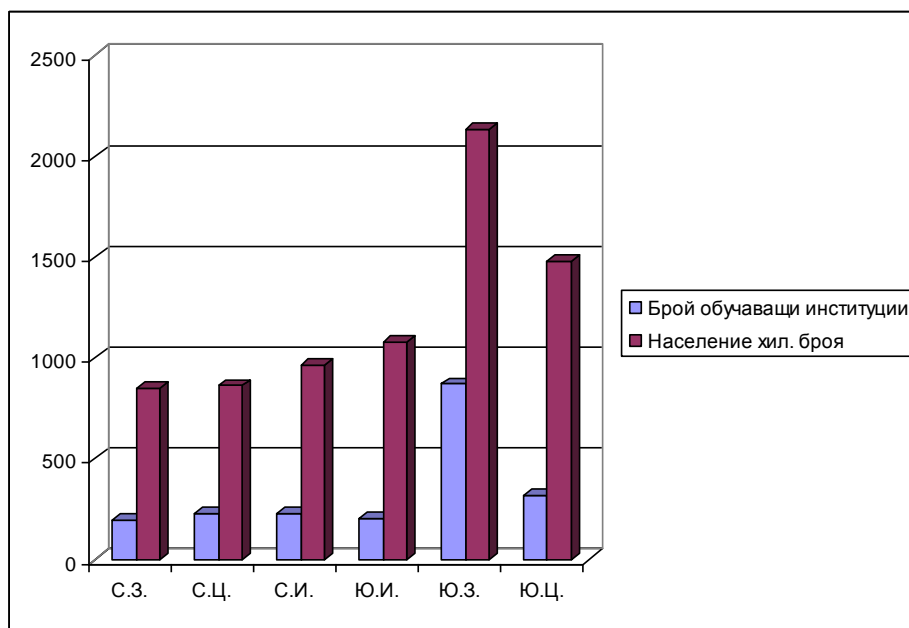


ТАБЛИЦА 6: Брой образователни и обучаващи институции, съотнесени към броя на населението по райони за планиране

Район	Средно професионално	ЦПО	Ключови компетенции	Висше	Общо	Население	Брой от населението на 1 образователна институция
Северозападен	69	71	50	6	196	847 138	4322
Северен централен	66	67	86	8	227	861 112	3793
Североизточен	57	89	72	11	229	963 097	4205
Югоизточен	64	72	64	6	206	1 078 002	5233
Югозападен	122	436	284	28	870	2 132 848	2452
Южен централен	92	119	97	11	319	1 479 373	4638
ОБЩО	470	854	653	70	2047	7 361 570	3596

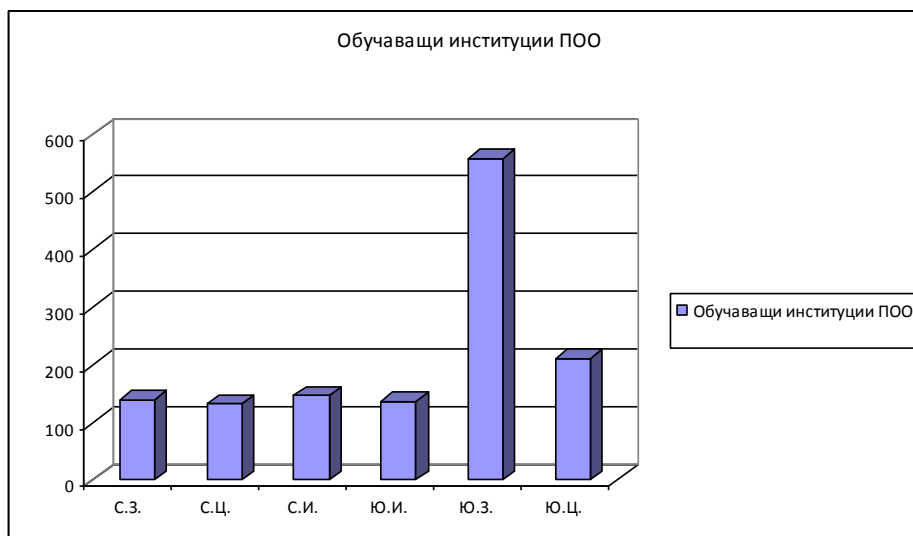
Обща тенденция е, че в резултат на демографската криза и миграционните процеси през последните години, се наблюдава леко намаление на броя на населението на една обучаваща институция. Данните от таблицата показват, че в резултат на намалението на населението в страната /данни от преброяване през 2011г./ и увеличаване на обучаващите институции, съотношението се е подобрило. Данните за 2010 г. показват, че на една образователна институция в Югозападния район са се падали 3040 души (2452 през 2011 г.), докато в Югоизточния са били 6785 (5233 през 2011 г.), а в Южен централен – 5986 (4638 през 2011 г.) души. Видимо е намалението на броя на населението, падащо се на една образователна институция – от 600 души по-малко в югозападен район до 1500 души в югоизточния.

Професионалното образование и обучение на национално ниво през учебната 2010/2011г. се осъществява в 470 училища и колежи и в 854 центъра за професионална квалификация, при 467 училища и колежи и в 750 центрове за професионална квалификация за учебната 2009/2010 г. Увеличението е значително при ЦПО – повече от 100 нови центъра в страната. Една от причините за продължаващия интерес към регистриране на нови ЦПО, въпреки естествения стремеж за намаляване на средствата, вложени в повишаване на квалификацията в условия на криза, е предоставената възможност за финансиране на продължаващо професионално обучение от европейските фондове.

ТАБЛИЦА 7: Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране

Район	Средно професионално	ЦПО	Общо	% от общия брой на институциите в страната
Северозападен	69	71	140	10,57
Северен централен	66	67	133	10,05
Североизточен	57	89	146	11,03
Югоизточен	64	72	136	10,27
Югозападен	122	436	558	42,15
Южен централен	92	119	211	15,93
Общо	470	854	1324	100,00%

ФИГУРА 8: Относителен дял на институциите в системата на ПОО по райони за планиране



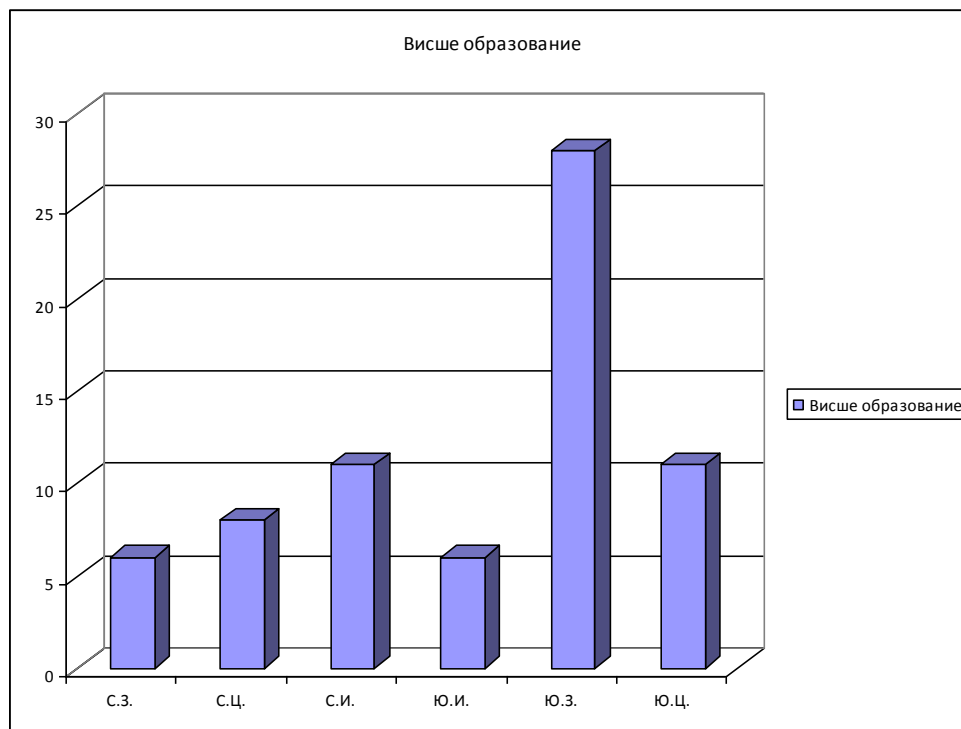
От таблицата е видно, че най-висок е относителният дял на доставчиците на ПОО в Югозападния район на планиране – 42.15 % (558 бр.), а най-нисък в Северен централен район – 10.05 %. (133 бр.). При съпоставката между броя на населението в съответните райони и броя на доставчиците съотношението се запазва. Основната причина за този резултат е, че в Югозападния район за планиране е разположена област София-град с най-голяма концентрация на обучаващи институции в страната. През 2010 г. отново най-висок е бил относителният дял на доставчиците на ПОО в Югозападния район на планиране – 40.59 %, а най-нисък в Северен централен район – 10.52 %.

В системата на висшето образование (университети, специализирани висши училища и самостоятелни колежи или колежи, създадени в структурата на университета или специализираното висше училище) действат общо 70 висши училища, от които 37 университета и академии, 6 висши училища, 6 самостоятелни колежа и 21 филиала на висши училища и колежи към висшите училища. През 2010 г. висшите училища са били 67, от които 7 самостоятелни колежа, 4 филиала на висши училища и 14 колежа към висшите училища.

ТАБЛИЦА 9: Брой институции за висше образование, по райони за планиране

Район	Висше образование	% от общия брой на институциите в страната
Северозападен	6	8,57
Северен централен	8	11,43
Североизточен	11	15,71
Югоизточен	6	8,57
Югозападен	28	40,00
Южен централен	11	15,72
Общо	70	100,00

ФИГУРА 10: ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА ИНСТИТУЦИИТЕ ЗА ВИШЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ



Най-висок е делът на висшите училища в Югозападния район, а най-нисък в Северозападния район за планиране. Зависимостта се запазва и при съпоставка между доставчиците на висше образование и броя на населението в съответния район.

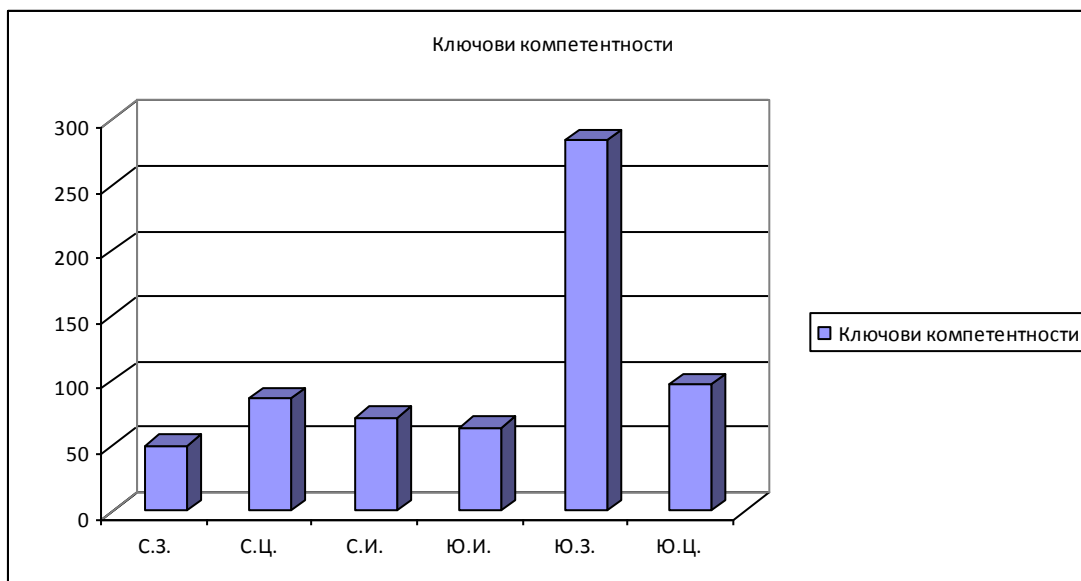
Третият тип обучаващи организации са доставчиците на обучение по ключови компетентности. Съгласно Регистъра на доставчици на обучение по ключови компетентности на Агенцията по заетостта в момента регистрираните обучителни организации по КК са 653 (при 413 през 2010 г.). Редица от тях са организации, които са създадени за усвояване на средства от европейските фондове, предоставяни за обучение в ключови компетентности, във връзка с изведените като приоритет цели на ЕС.

Разпределението им по райони е както следва:

ТАБЛИЦА 11: Брой институции, предлагащи обучение по ключови компетенции, по райони за планиране

Район	Ключови компетентности	% от общия брой на институциите в страната
Северозападен	50	7,66%
Северен централен	86	13,17%
североизточен	72	11,03%
Югоизточен	64	9,80%
Югозападен	284	43,49%
Южен централен	97	14,85%
Общо	653	100,00%

ФИГУРА 12: Относителен дял на институциите, предлагащи обучение по ключови компетенции, по райони за планиране



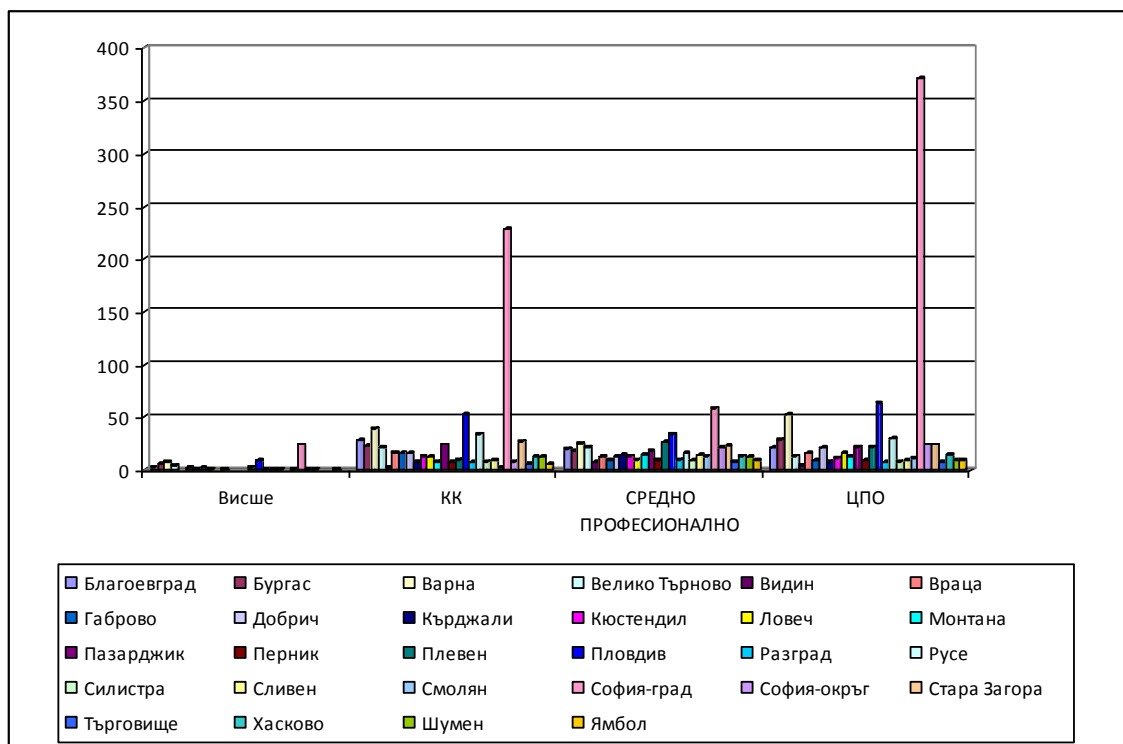
Отново най-висок е дялът на доставчиците на обучение по КК в Югозападен район – 43.49% и най-нисък в Северозападен район – 7.66 %. През 2010 г. в Югозападен район са били 41.89 % от доставчиците на обучение по КК, и отново най-малко са в Северозападен район – 9.44 %. Видно е, че продължава тенденцията на концентрация в Югозападен район и разликите със Северозападен район стават все по-контрастни.

ТАБЛИЦА 13: Брой образователни и обучаващи институции по градове, съотнесени към общия брой институции за СТРАНАТА

Област	висше	КК	Средно професионално	ЦПО	Общо	% от общия брой за страната
Благоевград	3	28	20	21	72	3,52%
Бургас	5	23	18	29	75	3,66%
Варна	8	39	25	52	124	6,06%
Велико Търново	4	21	22	13	60	2,93%
Видин		3	7	4	14	0,68%
Враца	2	17	12	16	47	2,30%
Габрово	1	16	9	9	35	1,71%
Добрич	2	16	12	21	51	2,49%
Кърджали	1	7	14	8	30	1,47%
Кюстендил		13	13	11	37	1,81%
Ловеч	1	12	10	16	39	1,91%
Монтана		8	14	13	35	1,71%
Пазарджик		24	18	22	64	3,13%
Перник		7	10	9	26	1,27%
Плевен	3	10	26	22	61	2,98%
Пловдив	9	52	34	64	159	7,77%
Разград	1	7	10	7	25	1,22%
Русе	1	34	16	30	81	3,96%

Област	висше	КК	Средно професионално	ЦПО	Общо	% от общия брой за страната
Силистра	1	8	9	8	26	1,27%
Сливен		9	14	9	32	1,56%
Смолян	1	2	13	11	27	1,32%
София-град	24	228	58	371	681	33,27%
София-окръг	1	8	21	24	54	2,64%
Стара Загора	1	27	23	24	75	3,66%
Търговище		5	8	7	20	0,98%
Хасково		12	13	14	39	1,91%
Шумен	1	12	12	9	34	1,66%
Ямбол		5	9	10	24	1,17%
	70	653	470	854	2047	100,00%

ФИГУРА 14: Относителен дял на образователните институции по градове

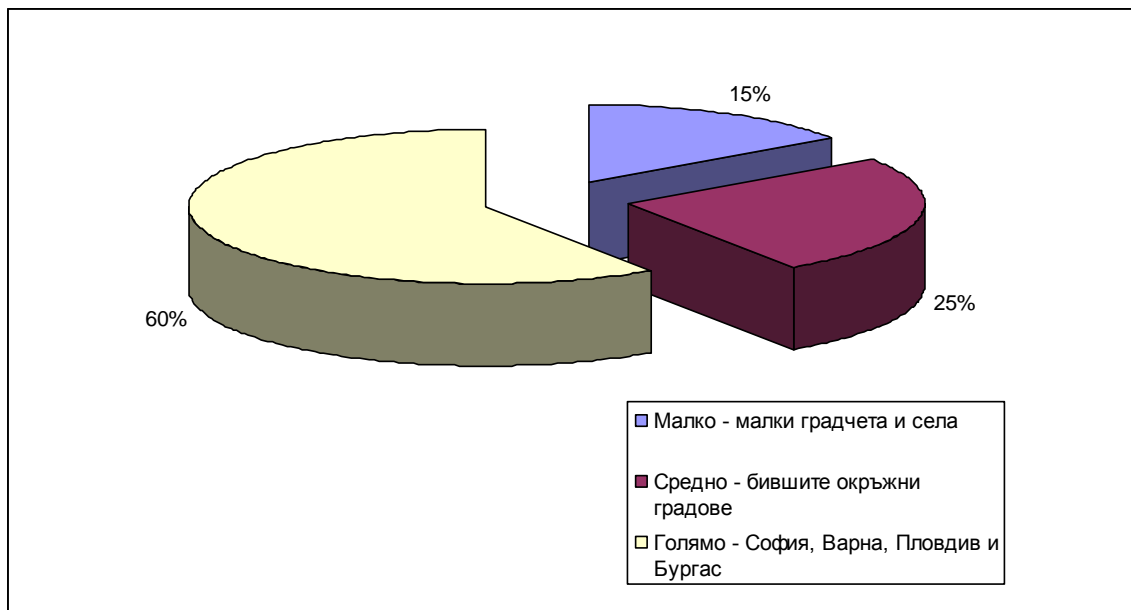


От изложените данни е видно, че най-голяма концентрация на образователни институции има в Югозападния район на планиране и по-специално в област София град, а най-голям дефицит на доставчици има в Югоизточния и Северозападния район за планиране. Анализът е направен в съотношение с броя на населението в тези райони.

От общия брой обучаващи институции най-голям дял имат Центровете за професионално обучение. Обучението в тях е за придобиване на професионална квалификация и преквалификация на лица, навършили 16 години. В резултат на оптимизирането на мрежата от лицензирани центрове за професионално обучение през периода са лицензирани 104 ЦПО, 59 от които през 2011г. Преобладават лицензите, издадени на ЦПО в големите градове. Тази тенденция съответства на разпределението на икономически активното население в страната и показва по-големия интерес към повишаване на професионалната квалификация в големите

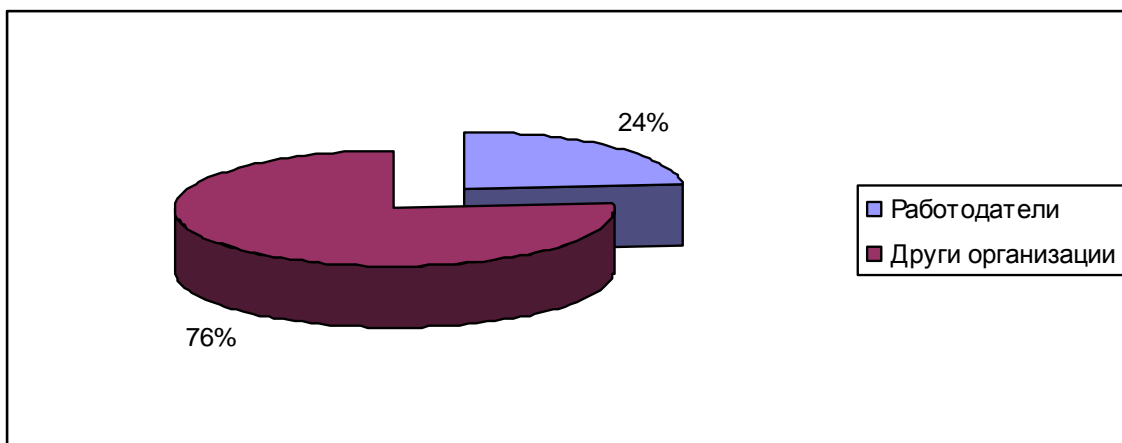
градове. От новолицензираните центрове 50% са в гр. София, което съответства и на най-големия брой население. Съгласно статистически анализ на НАПОО, през 2010г. процентното съотношение на ЦПО спрямо големината на населеното място е както следва:

ФИГУРА 15: ПРОЦЕНТНО СЪОТНОШЕНИЕ НА ЦПО СПОРЕД ГОЛЕМИНАТА НА НАСЕЛЕНОТО МЯСТО



Източник НАПОО

ФИГУРА 16: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕТО НА ЦПО СПОРЕД ВИДА ОРГАНИЗАЦИЯ



Източник НАПОО

Данните от графиката показват, че само 24% от лицензираните ЦПО са създадени от предприятия за обучение на наетия персонал съгласно нуждите на производството.

През разглеждания период е отнет лиценз на 81 броя ЦПО, а на 10 броя е заличен лиценз съгласно ЗПОО. Сред центрoвете със заличен лиценз са и петте Българо-германски центъра за професионално обучение. На тяхно място се създаде Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“ с Указ № 126 от 01.06.2011 г. за обнародване на Закона за изменение и допълнение на Закона за насърчаване на заетостта. На този етап ДП БГЦПО има клонове в градовете: Пазарджик, Плевен, Стара Загора, Царево, и Смолян. Основният предмет на дейност на ДП БГЦПО е осъществяване на обученията за придобиване на професионална квалификация на лица, навършили 16 години, обученията за придобиване на ключови компетентности и професионално ориентиране.

ТАБЛИЦА 17: Брой институции по област на образование и тип на образователната институция

Код	Наименование	Ключови компетентности	Средно професионално образование	ЦПО
21	изкуства		34	148
22	хуманитарни науки		1	
32	журналистика, масова комуникация и информация			
34	стопанско управление и администрация		150	567
44	физически науки			
48	информатика		64	524
52	техника		199	427
54	производство и преработка		125	373
58	архитектура и строителство		38	345
62	селско, горско и рибно стопанство		95	335
64	ветеринарна медицина		9	6
72	здравеопазване		0	7
76	социални услуги		7	201
81	услуги за личността		129	576
84	транспорт		19	51
85	опазване на околната среда		16	51
86	обществена сигурност и безопасност		5	146
99	кк	653		

По всички области на образование преобладаващия брой обучаващи организации са ЦПО.

Най-голям брой са обучаващите институции в областите на образование "Стопанско управление и администрация", "Услуги за личността" и "Техника". В област на образование "Физически науки" и „Журналистика, масова комуникация и информация“ няма обучаващи организации, а в "Хуманитарни науки" е само една. В Северозападния район най-голям брой доставчици има по професионално направление "Производство и преработка", в Северен централен – "Стопанско управление и администрация", в Североизточен - "Стопанско управление и администрация", Югоизточен – "Техника", Югозападен – "Стопанско управление и администрация" и Южен централен – "Услуги за личността".

ТАБЛИЦА 18: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБУЧАВАЩИТЕ ИНСТИТУЦИИ ПО ОБЛАСТИ НА ОБРАЗОВАНИЕ/СЕКТОР/ РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ НА НИВО NUTS 3

Код	Наименование	Видин	Монтана	ВРАЦА	ПЛЕВЕН	ЛОВЕЧ	Северозападен район	Велико Търново	ГАБРОВО	РУСЕ	РАЗГРАД	СИЛИСТРА	Северен централен район	Варна	Добрич	Шумен	Търговище	Северозточен район	Бургас	Сливен	Ямбол	Стара Загора	Югоизточен район	София-град	София-окръг	Благоевград	Перник	Кюстендил	Югозападен район	Пловдив	Хасково	Пазарджик	Смолян	Кърджали	Южен централен	Общо за страната	
21	Изкуства		4	7	18	2	31	7	6	11	3	6	33	20	9			29	4	2	8	11	25	157	2	14	3	5	181	22	1	3	2		28	327	
22	Хуманитарни науки						0						0					0					0	1					1						0	1	
32	Журналистика, масова комуникация, информация						0						0					0																			
34	Стопанско управление и администрация	9	34	36	79	35	193	70	40	111	23	38	282	158	68	46	32	304	82	42	51	86	261	1203	59	83	26	64	1435	193	38	46	8	28	313	2788	
44	Физически науки																																				
48	Информатика	2	13	8	19	11	53	17	15	27	10	13	82	47	25	9	10	91	17	11	17	22	67	296	23	27	7	17	370	57	14	17	7	10	105	768	
52	Техника	7	51	58	171	84	371	48	63	123	48	40	322	190	103	32	43	368	80	64	61	141	346	779	72	96	62	86	1095	144	67	76	24	19	330	2832	
54	Производство и преработка	10	51	42	83	46	232	12	37	89	30	17	185	60	103	26	28	217	34	29	55	49	167	437	37	51	26	60	611	93	33	41	26	24	217	1629	
58	Архитектура и строителство	23	90	78	119	69	379	39	68	172	72	23	374	247	131	57	45	480	121	55	69	130	375	1007	108	140	61	141	1457	186	33	104	19	39	381	3446	
62	Селско, горско и рибно стопанство	5	40	74	129	40	288	24	14	96	70	45	249	92	99	46	59	296	45	34	30	52	161	667	86	78	24	92	947	102	28	69	18	46	263	2204	
64	Ветеринарна медицина					2	2			1	3	2	6		2		1	3	1			2	3	3	1	1		2	7	1		1			2	23	
72	Здравеопазване						0			2			2					0					0	9					9				1			1	12
76	Социални услуги	2	6	10	19	11	48	10	5	26	6	7	54	28	6	12	2	48	13	10	8	13	44	159	13	13	4	5	194	18	2	14	2	6	42	430	
81	Услуги за личността	26	60	52	117	66	321	49	36	116	21	25	247	194	104	35	28	361	138	45	34	111	328	1165	95	130	23	56	1469	247	33	103	46	39	468	3194	
84	Транспорт		1	2	3	2	8	2	2	4	3		11	5	3		1	9	4	3	6	7	20	25	6	10	4	7	52	3	3	3	3		12	112	
85	Опазване на околната среда		3	2		3	8		1	3	1	1	6	2		1	1	4	2	2	1	3	8	26	2	1	1	2	32	7	1	1			9	67	
86	Обществена сигурност и	2	5	12	10	10	39	4	3	15	1	6	29	20	10	3		33	7	4	4	14	29	169	10	12		3	194	21		9	2	1	33	357	
99	КК	8	23	45	34	39	149	68	49	96	20	33	266	97	37	23	10	167	58	28	17	59	162	696	20	68	18	48	850	134	22	75	4	18	253	1847	

ТАБЛИЦА 19: Брой институции по професионални направления по области на планиране на ниво NUTS3

Направление	Наименование	Северозападен район					Северен централен район					Североизточен район				Югоизточен район				Югозападен район				Южен централен район				Общо за страната				
		Видин	Монтана	ВРАЦА	ПЛЕВЕН	ЛОВЕЧ	Велико Търново	ГАБРОВО	РУСЕ	Разград	СИЛИСТРА	Варна	Добрич	Шумен	Търговище	Бургас	Сливен	Ямбол	Стара Загора	София-град	София-окръг	Благоевград	Перник	Кюстендил	Пловдив	Хасково	Пазарджик		Смолян	Кърджали		
212	Музикални и сценични изкуства											3					1		9	2	6			2								23
213	Аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти			3	14		4	6	3	1	6	16	6		4	1	5	8	113		5	2	4	13	1							215
214	Дизайн		3	4	4	1	3		8	2		2				1	2	3	18		1	1	1	5		2					61	
215	Приложни изкуства и занаяти		1			1						2							17		2			2			1	2			28	
221	Религия																		1												1	
341	Търговия на едро и дребно		4	6	12	5	5	4	17	2	3	12	7	3	4	8	5	9	7	88	5	4	3	7	17	6	3	1	1	248		
342	Маркетинг и реклама						1	3	3	1	1	1	3	2	2	1	3		3	43		1			3						71	
343	Финанси, банково и застрахователно дело	1	1	5	5	2	5	1	13	3	3	13	5	6	1	4	3	2	5	100	4	6	2	10	13	1	5	1	2	222		
344	Счетоводство и данъчно облагане	2	9	1	10	7	9	7	14	3	5	25	10	7	6	14	4	5	18	162	13	18	6	9	37	10	7	1	5	424		
345	Администрация и управление	4	11	14	33	12	34	18	41	11	17	64	26	20	14	38	19	24	38	527	22	35	8	28	74	16	19	2	10	1179		
346	Секретарски и административни офис дейности	2	9	10	19	9	16	7	23	3	9	43	17	8	5	17	8	11	15	281	15	19	7	10	49	5	12	3	10	642		
347	Трудов живот																		2											2		
481	Компютърни науки	1	2				3	7	4	1	3	10	5	1	1	2		3	1	62	2	1		2	6	2				119		
482	Приложна информатика	1	11	8	19	11	14	8	23	9	10	37	20	8	9	15	11	14	21	234	21	26	7	15	51	12	17	7	10	649		
521	Машиностроене, металообработване и металургия	1	7	16	54	23	9	20	24	10	13	36	15	7	11	12	20	12	37	141	13	18	16	13	54	17	22	8	6	635		
522	Електротехника и енергетика	1	17	19	52	29	13	19	44	19	12	64	46	7	16	18	16	27	40	211	22	31	25	39	45	24	23	9	4	892		
523	Електроника, автоматика, комуникационна и компютърна техника	3	6	11	23	3	14	13	9	2	2	29	17	5	2	25	6	4	24	216	10	19	6	15	20	13	8	2	1	508		
524	Химични продукти и технологии				8	2		1	2	6	2	5	2	6	1	3	2	1	2	23	1		1	1	4	2	1	1		77		
525	Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства	2	21	12	34	27	12	10	44	11	11	56	23	7	13	22	20	17	38	188	26	28	14	18	21	11	22	4	8	720		
541	Хранителни технологии	7	22	12	43	14	5	13	43	19	11	22	64	13	12	14	17	26	16	201	19	17	12	18	55	14	10	13	10	742		
542	Производствени технологии – текстил, облекло, обувки и	3	24	23	22	17	6	17	27	8	5	21	27	3	8	9	9	13	14	133	14	29	5	21	29	18	19	4	14	542		

Най-голям е относителният брой на обучаващите институции, осъществяващи обучение в направление 582 – „Строителство” от област на образование 58 – “Архитектура и строителство” – 18,82% от всички професионални направления; 811 – “Хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг” – 11,06% от област на образование 81 „Услуги за личността”; 621 – “Растениевъдство и животновъдство” – 7,61% от област на образование 62 „Селско, горско и рибно стопанство”.

По данни на НАПОО най-предпочитаните професии за обучение през 2010 г. са:

ТАБЛИЦА 20: Най-предпочитани обучения по професии

Професия	Брой обучени лица
Оператор на компютър	8290
Охранител	4489
Монтьор на подемно-транспортна техника	3033
Заварчик	2088
Офис секретар	1999
Готвач	1852
Строител	1716
Монтьор на енергийни съоръжения и инсталации	1721
Козметик	1707
Продавач-консултант	1672

Най-предпочитаните специалности, които са избирани за обучение през 2010 г., са:

ТАБЛИЦА 21: Най-предпочитани обучения по специалности

Специалност	Брой обучени лица
Текстообработване	8290
Автотранспортна техника	2941
Газова техника	2385
Заваряване	2088
Вътрешни и международни превози на товари	2064
Административно обслужване	1999
Подемно-транспортна техника с електрозадвижване	1938
Производство на кулинарни изделия и напитки	1852
Оперативно счетоводство	1826
Козметика	1707

Финансирането на обученията през 2010 г. се осъществява от няколко източника. По данни на НАПОО най-голям процент от финансирането е от програми на ЕС – 35% от всички курсове. От останалите обучения: 24% са финансирани от АЗ; 20% - от самите обучаеми; 18% - от работодателите и 3% са с финансиране по национални програми. Данните показват, че въпреки икономическата криза значителен процент от обученията са финансирани от работодателите. Ако разгледаме какво се крие зад тези проценти се получава следната картина:

Агенцията по заетостта е финансирала обученията по следните професии:

- Текстообработване
- Счетоводител
- Строител
- Заварчик

- Готвач
- Фризьор

Работодателите са вложили средства в обучение по професиите:

- Монтьор на транспортна техника
- Строител
- Монтьор на подемно-транспортна техника
- Охранител
- Заварчик
- Текстобработване

От данните се вижда, че обучението, финансирано от работодателите е свързано с изискванията за квалификация и професионален опит за конкретни работни места в съответното предприятие.

В момента не съществува система, която да отчита професионалната реализацията на лицата, завършили курсове за професионална квалификация. Индикаторите за отчитане на обучението са брой включени лица и вложени средства в обучение. Няма и работеща система за прогнозиране на потребностите от квалификация, което поставя под въпрос ефективността от обучението, които не са свързани с конкретно работно място.

През разглеждания период НАПОО стартира внедряването на интегрираща информационна система за набиране, съхранение, обработка и предоставяне на данни и информация за търсенето и предлагането на професионално обучение и професионално ориентиране - данни за обучаващите институции, обучаващите, обучаваните, предлаганите обучения, резултати от контролна дейност, генериране на справки, механизъм за търсене обобщаване и обработване на информацията за процесите на професионално образование и обучение на възрастни в страната, възможностите за придобиване на квалификация, допълнителна квалификация и преквалификация в контекста на ученето през целия живот.

Ползите от тази система могат да се разглеждат в няколко аспекта:

1. Прозрачност на всички етапи на наблюдаваните процеси с цел подпомагане вземането на по-качествени управленски и политически решения;
2. Осигуряване информация за по-добър контрол на качеството на извършваното професионално обучение за възрастни;
3. Осигуряване информация за по-добър контрол на качеството на извършваното професионално ориентиране и информиране за възрастни;
4. Повишаването на квалификацията и ориентирането на работната сила;
5. Създаване на информационна основа за анализи на процесите на професионалното обучение и професионалното ориентиране;
6. Създаване на възможност за издаване на т.н. "Квалификационен портфейл" на обучаваните лица;
7. Предоставяне на информация за работодателите, обучаваните и кандидатите за обучение, както и на другите заинтересувани институции и лица на пазара на труда и на пазара на обучаващи услуги и услуги по ориентиране.

Към системата за професионално образование и обучение принадлежат и Центровете за информация и професионално ориентиране. ЦИПО осъществяват професионално ориентиране на ученици, и на други лица. Към момента лицензираните ЦИПО са общо седем на брой. Два от тях са лицензирани през 2009г., един – през 2010г. и останалите 4 – през 2011г.



Предоставянето на услугите по ориентиране е насочено към намаляване на безработицата и на несъответствията между квалификацията на кадрите и изискванията на пазара на труда. Професионалното ориентиране, или кариерното ориентиране обединява избора на професия с избора на възможности за образование, обучение и заетост, като акцентира върху взаимодействието между учене и пазар на труда. Част от политиката за учене през целия живот е предоставянето на услуги в това направление в рамките на целия живот на всеки индивид. В този контекст се налага изводът, че центровете за информация и професионално ориентиране са много малко на брой.

Дейностите, които осъществяват ЦПО и ЦИПО, са свързани най-вече със засиленото финансиране по европейските програми и дават възможност на безработни и заети лица да осъществяват плановете си за повишаване на квалификацията и успешно кариерно развитие.

Основната цел на образователните институции е да подготвят кадри, необходими за развитието на икономиката и просперитета на страната. С развитието на технологиите част от старите професии отпадат, други се развиват и разширяват, създават се нови.

Професионалното обучение се осъществява по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Последният представлява систематизирана структура от наименования на специалности и професии, класифицирани в професионални направления в съответствие с областите на образование на Международната стандартна класификация на образованието (ISKED 1997) на Юнеско и в съответствие с Класификация на областите на образование и обучение (КОО-2008) на Националния статистически институт. Специалностите в списъка отговарят на Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД) и на Международната стандартна класификация на длъжностите ISCO-88. Списъкът е отворена система и актуализацията му се извършва съгласно чл. 6 от ЗПОО. Списъкът на професиите за професионално образование и обучение се актуализира съобразно изискванията на Международната стандартна класификация на образованието ISCED-97 и Международната стандартна класификация на длъжностите ISCO-88. В СППОО се допускат промени в областите на образованието и в професионални направления в съответствие с Областите на образованието и обучението по Международната стандартна класификация на образованието ISCED-97. СПОО се актуализира и допълва с нови професии и специалности при доказана потребност от предлаганата професионална квалификация, подкрепена със статистически данни за нуждата от специалисти с такава квалификация на пазара на труда. През разглеждания период с три заповеди на Министъра на образованието, младежта и науката е изменен и допълнен СПОО:

I. Включва се област на образование 32 „Журналистика, масова комуникация и информация“

II. Включва се професионално направление:

1. 322 „Библиотечно-информационни науки и архивистика“
2. 347 „Трудов живот“
3. 723 „Здравни грижи“
4. 724 „Терапия и рехабилитация“

II. Включват се професиите:

1. В професионално направление 322 „Библиотечно-информационни науки и архивистика“ – 322010 „Библиотекар“



2. В професионално направление 347 „Трудов живот“ 347010 – „Сътрудник по управление на индустриални отношения“
3. В професионално направление 521 „Машиностроене, металообработване и металургия“ – 521140 „Мехатроника“
4. В професионално направление 621 „Растениевъдство и животновъдство“ – 621140 „Агроеколог“
5. В професионално направление 723 „Здравни грижи“ – 723010 „Здравен асистент“, 723020 „Болногледач“
6. В професионално направление 726 „Терапия и рехабилитация“ – 726010 „Изпълнител на термални процедури“
7. В професионално направление 815 „Фризьорски и козметични услуги“ – 815030 „Маникюрист-педикюрист“
8. В професионално направление 840 „Транспортни услуги“ – 840100 „Куриер“

III. Включват се специалностите:

1. В професионално направление 213 Аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти
 - 1.1. Към професия 213020 „Фотограф“ - 2130202 „Приложна фотография“ и 2130203 „Фоторепортерство“ с четвърта степен на професионална квалификация
 - 1.2. Към професия 213090 „Аниматор“ – 2130902 „Компютърна анимация“ с четвърта степен на професионална квалификация
2. В професионално направление 214 „Дизайн“
 - 2.1. Към професия 214010 „Дизайнер“ - 2140113 „Сценичен костюм“ с трета степен на професионална квалификация
3. В професионално направление 322 „Библиотечно-информационни науки и архивистика“
 - 3.1. Към професия 322010 „Библиотекар“ – 3220101 „Библиотекознание“ с трета степен на професионална квалификация
4. В професионално направление 347 „Трудов живот“
 - 4.1. Към професия 347010 „Сътрудник по управление на индустриални отношения“ – 3470101 „Индустриални отношения“ с трета степен на професионална квалификация
5. В професионално направление 521 „Машиностроене, металообработване и металургия“
 - 5.1. Към професия 521140 „Мехатроника“ – 5211401 „Мехатроника“ с трета степен на професионална квалификация
6. В професионално направление 525 „Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства“
 - 6.1. Към професия 525010 „Техник по транспортна техника“ – 5250103 „Автомобилна мехатроника“ с трета степен на професионална квалификация.
7. В професионално направление 621 „Растениевъдство и животновъдство“
 - 7.1. Към професия 621140 „Агроеколог“ – 6211401 „Агроекология“ с трета степен на професионална квалификация.
8. В професионално направление 723 „Здравни грижи“
 - 8.1. Към професия 723010 „Здравен асистент“ – 7230101 „Здравни грижи“ с трета степен на професионална квалификация

- 8.2. Към професия 723020 „Болногледач“ - 7230201 „Здравни грижи“ с втора степен на професионална квалификация
9. В професионално направление 726 „Терапия и рехабилитация“
- 9.1. Към професия 726010 „Изпълнител на термални процедури“ – 7260101 „Извършване на термални процедури в балнеологични и други възстановителни центрове“ с втора степен на професионална квалификация
10. В професионално направление 815 „Фризьорски и козметични услуги“
- 10.1. Към професия 815030 „Маникюррист-педикюррист“ – 8150301 „Маникюр, педикюр и ноктопластика“ с втора степен на професионална квалификация
11. В професионално направление 840 „Транспортни услуги“
- 11.1. Към професия 840100 „Куриер“ – 8401001 „Логистика и товарни услуги“ с втора степен на професионална квалификация

IV. Променя се степента на професионална квалификация:

1. В професионално направление 213 Аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти
- 1.1. Професия „Монтажист“, със специалност „Филмов монтаж“, „Видеомонтаж“ и „Компютърен монтаж“ от трета на четвърта степен
- 1.2. Професия „Тоноператор“ със специалност „Тоноператорство“ от трета на четвърта степен.

От изложените данни в таблиците и графиките могат да се направят следните изводи:

1. Разпределението на образователните институции по райони на планиране е неравномерно. Най-много са в Югозападния район на планиране – 42,5% от общия брой за страната. Образователните институции не са равномерно разпределени и по области. Най-голям дял на институциите има в област София – град – 33,27% от общия брой за страната.
2. От всички образователни институции най-голям дял имат Центровете за професионално обучение – 41,72% от общия брой обучаващи институции за страната.
3. Тенденцията се запазва и при разпределението по области на образование. За две от областите на образование – „Журналистика, масова комуникация и информация“ и „Физически науки“ няма лицензирани ЦПО или професионални училища, които да осъществяват обучение. Най-голям е броят на институциите от ПОО, които осъществяват обучения в областите на образование „Архитектура и строителство“ и „Услуги за личността“, а най-малък в „Здравеопазване“, „Ветеринарна медицина“ и „Опазване на околната среда“.

От 2011г. областите на образование по СППОО са 17 и те са съотносими към секторите по КИД 2008 общо 21.

Таблица 22: Съотносимост на областите на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение със секторите по Класификацията на икономическите дейности

сектор	раздел	Наименование на позицията	област на образование по СППОО	сектор
A	01 до 04	Селско, горско и рибно стопанство	62 селско, горско и рибно стопанство	A
B	05 до 09	Добивна промишленост	54 производство и преработка	B
C	10 до 33	Преработваща промишленост	54 производство и преработка 52 техника; 21 изкуства	C
D	35	Производство и разпределение	52 техника	D



		на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива		
E	36 до 39	Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	85 опазване на околната среда	E
F	41 до 43	Строителство	58 архитектура и строителство	F
G	45 до 47	Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	52 техника; 34 стопанско управление и администрация	G
H	49 до 53	Транспорт, складиране и пощи	84 транспорт	H
I	55 и 56	Хотелиерство и ресторантьорство	81 услуги за личността	I
J	58 до 63	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	21 изкуства; 48 информатика; 52 техника; 32 журналистика, масова комуникация и информация	J
K	64 до 66	Финансови и застрахователни дейности	34 стопанско управление и администрация	K
L	68	Операции с недвижими имоти		L
M	69 до 75	Професионални дейности и научни изследвания	21 изкуства 64 ветеринарна медицина 34 стопанско управление и администрация 44 физически науки 58 архитектура и строителство	M
N	77 до 82	Административни и спомагателни дейности	34 стопанско управление и администрация; 81 услуги за личността; 76 социални услуги 86 обществена сигурност 62 селско, горско и рибно стопанство	N
O	84	Държавно управление	86 обществена сигурност и безопасност	O
P	85	Образование	21 изкуства; 52 техника; 81 услуги за личността	P
Q	86 до 88	Хуманно здравеопазване и социална работа	72 здравеопазване 76 социални услуги	Q
R	90 до 93	Култура, спорт и развлечения	21 изкуства; 32 журналистика, масова комуникация и информация; 81 услуги за личността	R
S	94 до 96	Други дейности	81 услуги за личността 52 техника	S
T	97 и 98	Дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление	81 услуги за личността 62 селско, горско и рибно стопанство 76 социални услуги	T
U	99	Дейности на екстериториални организации и служби		U

Професиите в СППОО са класифицирани в професионални направления. Съществува съотносимост и на професионалните направления с разделите на КИД 2008, които са общо 99. Списъкът със своята структура – области на образование, професионални направления, професии и специалности успява да обхване икономическите сектори съгласно Класификатора на икономическите дейности 2008. **(Приложение 2, Таблица 2).**

3.1.2. КАЧЕСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО

Приоритетите на стратегия „Европа 2020“ за интелигентен и приобщаващ растеж са в основата на перспективите за развитие на Европейския съюз, и в частност на България като държава-член. Всички политики за развитие на българското образование са логически обусловени от стремеж за постигане на европейските цели на национално ниво. Във всички степени и форми на образованието:

- от една страна – от предучилищното, през училищното, професионалното, висшето, включително и обучението на възрастни;
- от друга страна - във формалната система, но също и неформалното и информалното учене;

Качеството на образованието винаги е условие и предпоставка за квалифицирана работна ръка, за усъвършенстване на притежаваните от нея компетенции и овладяването на нови умения. Това е базовото изискване за постигане на баланс на пазара на труда между търсене и предлагане на висококвалифицирана работна сила, за повишаване на заетостта и реализиране на икономически растеж като цяло.

Недостатъците в образованието и професионалната подготовка се отразяват от една страна глобално върху националната икономика - влошени икономически резултати, дисбаланс на пазара на труда, недостиг на висококвалифицирани специалисти, висока безработица, а от друга страна влияе пагубно на личностната реализация и води до непълноценно използване на потенциала на работната сила.

Едни от основните проблеми на европейската политика в сферата на образованието са липсата на общи критерии и индикатори на качеството на образованието; липса на ефективни методи за оценка на националните образователни системи; липса на критерии за оценка на целесъобразността и ефективността от използване на ресурсите.

Още на проведена през 1998 г. Конференция на министрите на образованието в „Доклад за качеството на образованието“ се предлага списък от 16 индикатора, отнесени към 4 области на качеството на образованието:

В област „Знания, умения и компетенции на учащите“ това са индикаторите:

- точни науки,
- вникване в прочетен материал,
- природознание,
- ИКТ,
- чужди езици,
- способност за учене,
- обществознание,
- гражданско възпитание.

В област „Успеваемост и продължаване в следваща степен“:

- процент на отпаднали,
- процент на напуснали,
- процент на студентите.

В област „Мониторинг на образованието“:

- оценка и регулиране на образованието,

- участие на граждански организации.

В област „Ресурси и структури“:

- подготовка и квалификация на преподавателите и учителите,
- техническо обезпечение на учебния процес,
- разходи за един ученик/студент/обучаем.

Докладът се допълва и уточнява с приоритет **в областта на учене през целия живот:**

- усвояване на базови умения и компетенции,
- изучаване на чужди езици,
- овладяване на модерните информационни технологии.

Изключително внимание на факторите за качество на образованието се обръща и на **двадесетата сесия на Постоянната конференция на министрите на образованието през 2000 г.** в Страсбург. В Декларацията се посочва:

- осигуряване на равен достъп до висококачествено образование и обучение в рамките на гъвкави системи;
- определяне на крайни цели и разработване на учебни програми, методи за обучение и норми за качество, като се отчита бъдещото развитие;
- получаване на справедливо признаване в цяла Европа квалификации, които включват както традиционни знания, умения и компетенции, така и ключови компетенции, развитие на способността за усвояване на нови знания, умения и компетенции;
- рационално използване на ИКТ, както в образователния процес, така и в управлението и развитието на самата образователна система;
- изграждане на действащи структури за сътрудничество между образователната система и бизнеса;
- да се повиши вниманието към ПОО, към ученето през целия живот и придобиването на нови квалификации;
- да се предприемат конкретни мерки за осигуряване на възможност за учене през целия живот чрез размиване на границите между различните равнища на формалното и неформалното образование.

3.1.2.1. Качество на професионалното образование и обучение

Развитието на качеството на професионалното образование и обучение у нас неизбежно е свързано с тенденциите в Европейския съюз. Пряко или косвено то се третира в различни правителствени документи - Програма на правителството, редица програми за развитие на образованието и на ученето през целия живот. По въпроса за качеството обаче и до днес няма разработен самостоятелен документ, или дори част от документ, който да третира комплексно проблемите на качеството на образованието, в частност – на професионалното образование и обучение.

На европейско ниво като качество на ПОО се определят характеристиките и свойствата на предлаганото професионално образование и обучение, които осигуряват изпълнението на европейските политически цели. Казано с други думи – трябва да бъде осигурена възможност за учащите да получават обучение, което отговаря на нуждите на пазара на труда; да бъдат подпомагани при постигане на по-добра заетост и да бъде улеснен достъпа до обучение на уязвимите групи.

У нас в проектен етап е разработването на **Модел за качеството на професионалното образование и обучение**. Част от работния екип са и експерти на БСК. В проекта качеството се определя като: *съвкупност от квалификационни и личностни постижения в резултат на професионално образование и обучение, предназначени да удовлетворяват обществени и индивидуални потребности за личностно развитие и за прилагане в труда*.

Системата за ПО, трябва да притежава характеристики и свойства, които да и дават възможност да отговори на европейските политически цели: по-добра пригодност за заетост на работната сила, по-добро съответствие между предлаганото обучение и нуждите на пазара на труда, по-добър достъп до професионално обучение, особено за уязвимите групи на пазара на труда.

Управлението на качеството включва планирани и систематични дейности, които са свързани с етапите **планиране, изпълнение, оценка, преглед и подобряване на качеството**. Тези дейности се осъществяват с оглед гарантиране, че качеството на образование и обучение, включващо съдържанието на програмите, учебните планове, институциите за образование и обучение, оценяване и валидиране, управление и т.н., отговарят на изискванията за качество на заинтересованите страни.

В разработения български модел са формулирани дейностите, които трябва да се извършат, за да се постигнат целите на системата. Те са определени според степента на необходимост от тяхното изпълнение и могат да търпят промени във времето:

- актуализиране, допълване и въвеждане на работеща нормативна уредба за качеството на професионалното образование и обучение;
- разширяване на обхвата на системата за обучение и повишаване на квалификацията на учители, преподаватели, лектори и административно-управленския персонал в областта на ПОО;
- създаване на действен механизъм за координация на дейностите по професионално обучение на възрастни;
- усъвършенстване на системите, методите и формите за контрол върху процеса и резултатите от професионалното образование и обучение; развитие на самооценката;
- създаване и използване на електронно базирана система/подсистема от точни и адекватни информационни данни за качеството и диапазона на ПОО-услугите и постиженията;
- въвеждане и прилагане на елементи от подходящ добър опит за постигане на високо качество;
- създаване и функциониране в отговорните институции на структурни звена (сектори/отдели), които на системно равнище събират данните по критериите качеството на ПОО, обобщават получената информация и я анализират;
- ефективно прилагане на системата за кариерно ориентиране и консултиране.

3.1.2.2. Качество на висшето образование

Целта на висшето образование е да подготвя студента за успешно кариерно развитие и пълноценна лична реализация при условията на динамично променящия се пазар на труда. Когато се говори за качество на висшето професионално образование, трябва да се разбира преди всичко степента на съответствие на компетенциите на обучаваните с предявяваните от пазара на труда към тях извиквания.

Разнообразни са факторите, от които зависи качеството на висшето образование. Част от тях се свързват със самите **висши училища** – основен фактор за осигуряване на качество. Те

могат да бъдат разглеждани като съвкупност от кадрови потенциал, учебна документация, материална и информационна база, система за управление и взаимодействието между всички тях. Автономията на ВУ гарантира, че само академичните ръководства и преподавателите решават по какви специалности ще се осъществява прием, точно какво и как ще се изучава. Работодателите, въпреки че чрез посредничеството на пазара на труда, се явяват потребители на крайния продукт – дипломираните, и са сред най-заинтересованите, участват формално или съвсем отсъстват при вземане на тези решения. По този начин решенията се взимат без да се познават реалните потребности на бизнеса и обществото като цяло, а много често под влиянието и насочвани от съвсем други интереси. Реализацията на студентите въобще не е фактор, който влияе на кариерата и развитието на преподавателите им. В преобладаващите случаи методите на преподаване са остарели, липсва индивидуалното отношение към студента. Редица преподаватели са откъснати от реалните условия в бизнеса и са предимно теоретици. Системата за атестация е формална и без влияние върху качеството на учебния процес. Липсва външна система за оценяване – правило е, че преподаващият провежда изпита.

Държавата, като основен източник на субсидиите за ВУ, все още плаща за количество, а не за качество. Технологията на финансиране е погрешна, тъй като липсва пазарният принцип - скъсана е връзката между търсенето на пазара на труда и предлаганото от ВУ. Дори и в обсъждания проект за промени в Закона за висшето образование начинът на плащане не стимулира повишаване на качеството на висшето професионално образование.

Тъй като в обществото ни е изкривена ценностната система – „образование“ и „просперитет“ не са пропорционално свързани понятия, нагласите в обществото бележат отрицателна тенденция. Самите студенти най-често учат за диплома, а не за знания и умения; често по нежелани специалности, само защото са модерни или защото само там са били приети.

Целта на висшето образование е да увеличи личния потенциал на участващите, както и да предостави на завършващите необходимите знания и основни практически умения за успех във висококвалифицирани професии. За съжаление програмите за обучение, вместо да прогнозира и изпреварват развитието на бъдещи професионални дейности, обикновено реагират твърде бавно на променящите се нужди на икономиката. Много често завършващите образованието си не намират своето първо работно място, съответстващо на обучението им, и се оказват в ролята на високообразовани безработни. Ситуацията трябва да се промени с включването на работодатели и институции на трудовия пазар в разработването и осъществяването на програмите. Включването на практически опит в учебните курсове ще допринесе образователните програми да се пригодят към настоящите и зарождащите се нужди на трудовия пазар, както и да повишат пригодността за заетост и предприемачество. От страна на висшите училища е необходимо да подобрят наблюдението, извършвано върху професионалната реализация на бившите им студенти. Това може да даде информация и да бъде използвано при актуализиране на съществуващите и разработване на нови програми, както и повишаване на тяхната значимост.

Очевидна е необходимостта от гъвкави иновативни подходи за обучение и методи за преподаване: възможностите на ИКТ и други нови технологии за обогатяване на преподаването, за подобряване на обучението, в подкрепа на индивидуалното учене, улесняване на достъпа чрез дистанционно обучение и виртуална мобилност. Необходима е по-добра организация на администрацията и създаване на нови възможности за развитие на научните изследвания.



3.1.3. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА

Важна тема, пряко засягаща образованието и влияеща върху бъдещото развитие на цялата образователна и обучителна система, е политиката на ЕС във връзка със създаването на нови работни места. Това е тенденция, която неминуемо засяга и българската икономика, като неразделна част от общото икономическо пространство.

Преходът в заетостта от един отрасъл към друг отрасъл, която се наблюдава в предходните години, вероятно ще продължи и в периода след кризата. Очаква се през 2020 г. близо три четвърти от работните места да бъдат в отрасъла на услугите, за сметка на намалението на дела им в селското стопанство и традиционните доскоро производства. Вероятно най-съществено ще е създаването на нови работни места в сферата на бизнес услугите – например ИТ, консултантски услуги, застраховане; в сферата на здравното обслужване и социалните дейности, в сферата на обслужването на личността – индивидуални услуги, търговия, хотелиерство, кетъринг. В по-малка степен тази тенденция ще засегне образованието.

Съществено влияние върху заетостта и върху нейната структура оказва преходът към икономика с ниско съдържание на въглеродни емисии. Влиянието е най-вече в енергийния отрасъл, както и в отраслите за пречистването на водите и обработката на отпадъци. Ще бъдат повлияни и строителния, транспортния, промишления, горския и селскостопанския отрасъл. Очаква се почти двойно нарастване на екологичните услуги. Чрез насочването към икономиката с ниско съдържание на въглеродни емисии се постига екологичен и устойчив растеж, като едновременно се покриват критериите, касаещи задълженията свързани с климатичните промени, но и редуциране на безработицата. Но за да се възползва от възможностите, които ѝ дава икономиката с ниско съдържание на въглеродни емисии, работната сила трябва да притежава съответните подходящи умения. Също както уменията в сферата на информационните технологии са станали значими за редица аспекти на трудовия живот, има ясни индикатори, че и „зелените умения“ ще станат еднакво важни за почти всяка работа.

Трансформациите, предизвикани от „зелената“ икономика, ще се отразят по няколко начина върху нуждите от умения, притежавани от работната сила. От една страна ще бъдат закривани дейности, които са с висок енергиен разход и се отделя голямо количество въглеродни емисии и ще се разкриват такива, които са по-ефективни и причиняват по-ниски нива на замърсяване. От друга страна, вследствие на технологичното развитие, структурните промени и въвеждането на нови изисквания и регулации ще се появят изцяло нови професии, а при съществуващите ще се появи необходимост от надграждане със съвсем нови умения.

Извън съмнение е, че през следващото десетилетие все повече ще нараства търсенето на високо квалифицирана и приспособима работна ръка, както и от предлагането на работни места, които все повече ще са обвързани с уменията. Наблюдава се ясна тенденция в изискванията на работодателите към разширяване на задължителния набор от притежавани умения, които се свързват с изпълнението на нерутинни задължения. Това е валидно за всяко професионално ниво. Примерите са налице и днес:

- В отрасли, които се характеризират с интензивно развитие на знанията, освен притежаването на управленски умения, задължително е наличието и на солидни научни познания;
- Все по-често от ИТ специалистите се изискват и умения в сферата на маркетинга и управлението, както и обратната зависимост;



- От заетите в сферата на услугите се очаква да имат умения, насочени към обслужването на клиентите, но и много добри дигитални умения;
- В сферата на социалните дейности се изисква непрекъснато актуализиране и подобряване на уменията, за да се постигне и по-високо качество на обслужването;
- Работодателите откровено търсят и предпочитат служители с широки ключови умения, като умения за разрешаване на проблеми, за извършване на анализи, за самоуправление, за ефективна комуникация, езикови умения.

Въвличането на все повече хора в процеса на учене през целия живот се превръща в един от фокусите на развитие на българската система за образование и обучение, по който показател, за съжаление, страната ни е на последно място в ЕС. Предлагането на разнообразни форми на обучение – дистанционни форми, обучение на работното място; са възможен изход от ситуацията.

Всички по-горе изброени фактори рефлектират върху образованието и професионалното обучение. За да обслужват тенденциите и да подпомагат трансформациите в обществото, промените в учебното съдържание и образователните програми трябва да ги изпреварват във времето. Акцент трябва да е и все по-широкото въвеждане на съвременни методи за стимулиране на творческото и нетрадиционното мислене, използването на симулационни техники и ролеви игри, разработване и решаване на казуси, пряко свързани с практиката или с научни цели.

От изключителна важност за този процес е извършването на сериозни анализи и прогнози в краткосрочен и дългосрочен план, на основата на които да се извършва сериозна и мащабна работа по кариерното ориентиране на младите, както и информационно обезпечаване на безработните, които имат нужда от преквалификация, за да намерят отново своето място на трудовия пазар. Изгражданата **Информационна система за оценка на компетенциите (ИСОК)** в рамките на проект **"Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"** е един от бъдещите надеждни информационни източници в тази посока. Тя успешно може да се впише в процеса, необходим за успешното адаптиране на работната сила към изискванията на динамичния пазар на труда и успешно кариерно развитие, както и за увеличаване на нивата на заетост на работната сила. Осъществяването на този процес се състои от следните етапи:

1. Регулярно изследване на изискванията на пазара на труда и тенденциите на неговото развитие – разработване, поддържане и актуализиране на професионалните стандарти;
2. Проверка и оценка на действителната нужда на заетите от обучение – оценка на компетенциите им и установяване на съответствие със съответния професионален стандарт;
3. Използване на иновативни методи за обучение – дистанционно обучение, обучение на работното място, симулационни техники, ролеви игри, обучение с откъсване от работа и т.н.
4. Оценка на резултатите и качеството – установяване на съответствие между поставените цели на обучението и постигнатите резултати. Целеви резултат в случая е съответния професионален стандарт.

3.1.4. РОЛЯТА НА РАБОТОДАТЕЛСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Когато става дума за приспособяване към промените на пазара на труда, вниманието трябва да се съсредоточи на отраслово ниво. Европейските агенции Eurofound и Cedefop, в сътрудничество със социалните партньори – работодателски и синдикални организации, вече разработват прогнозна методология за изпреварващо предвиждане на потребностите от

умения по отрасли – прогнозиране на възможностите за развитие на отраслите и как всеки един от вариантите се отразява на професиите в отрасъла, на изискванията към работната сила и заетостта в отрасъла.

Като потребители на работната сила, най-естествената роля на работодателите е да бъдат активната страна за мобилизиране на държавните институции и социалните партньори да инвестират в подходящи умения, посредством образование и обучение през целия живот. Необходимо е да се разработят съвместни инициативи за насърчаване на прогнозирането и актуализирането на умения и да се следят и насочват отблизо процесите на реструктуриране в краткосрочен план.

Влизайки в тази своя роля, през 2009г. БСК стартира изпълнението на проект **"Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"**. Очакваният ефект от изградената в рамките на проекта Информационна система за оценка на компетенциите (ИСОК) може да бъде търсен в няколко посоки:

За страната като цяло:

- ✓ Информационно осигуряване на аналитичната и прогнозна дейност за потребностите от квалифицирана работна сила на национално, браншово и регионално ниво;
- ✓ Разработване на ефективен план-прием за средното и висше образование, както и в системата на професионалното образование;
- ✓ Оптимизиране на управлението и администрирането на процесите на пазара на труда от страна на държавните органи;
- ✓ Повишаване възможностите и степента на участие на населението в различни форми на учене през целия живот;
- ✓ Насърчаване на инвестициите в човешкия капитал, както от страна на работодателите, така и от страна на работниците и служителите;

За бизнеса:

- ✓ Подобряване на първоначалния подбор и на текущото атестиране на работната сила на фирмено ниво, като необходимо условие за лично кариерно развитие и справедливо заплащане;
- ✓ Идентифициране на степента на съответствие на компетенциите на работната сила към изискванията на заеманата длъжност - създаване на условия за подобряване на производителността и адаптивността;
- ✓ Увеличаване на активността на предприятията за продължаващо професионално обучение на основата на адекватно атестиране на компетенциите на персонала.

Индивидуално:

- ✓ Подобряване на личните умения с цел удължаване на периода на трудова заетост;
- ✓ Подобряване на способността за посрещане на промените, свързани с процесите на реструктуриране на националната икономика и пазара на труда;
- ✓ Създаване на условия за развитие на лични планове за кариерно развитие.



БСК – съюз на българския бизнес, като представителна организация на работодателите в България, отстоява своята оценка за изключително важната роля на качеството на образованието и вижда своята роля за подпомагане на дейността на системата за осигуряване на качество на образованието, при:

- **разработване на професионалните и квалификационните стандарти;**
- **участие чрез свои представители във външното оценяване на качеството;**
- **в комисиите за провеждане на квалификационни изпити;**
- **в изработване и реализиране на система за практики и стажове в професионалното образование и обучение;**
- **в съдействие за провеждане на квалификационни обучения на преподавателите, свързани с нова техника и технологии.**

БСК, чрез своите експерти, активно участва в диалога с институциите в областта на образованието и обучението с цел създаване на партньорство, което да способства за посрещането на потребностите от умения в краткосрочен и средносрочен план. Работодателите са тези, които заявяват очакванията си по отношение на студентите и дипломираните кадри. Чрез разработване на професионални стандарти, като неделима част от ИСОК, работодателската организация очаква да постави здрава основа за актуализиране на ДООИ и привеждането им в съответствие с реалните изисквания на пазара на труда.

Като следствие от наблюдението, проучването и анализирането на пазара на труда, на образователната система и системата за обучение през целия живот и във връзка с препоръките в доклада на Съвета на ЕС за реформи в някои ключови области и указанията, дадени от министър-председателя – г-н Бойко Борисов, към държавните институции за изготвяне на предложения за нови мерки за реформи, Българската стопанска камара (БСК) изготви и внесе в НСТС свои **Предложения за реформи в областта на образованието**⁵². В документа бяха отбелязани основните констатации по състоянието на образованието и бе изразена тревогата на работодателската организация, свързана със съществуващия и нарастващ дисбаланс между търсенето на квалифицирана работна ръка, като професии и специалности, и предлаганите на изхода на образователната система човешки ресурси. Насочено беше вниманието на управляващите и към други тревожни констатации, част от които:

1. Устойчива е тенденцията на ежегодно увеличаване на ранното напускане и отпадане от училище и на броя на децата, които не посещават училище, което нарежда страната ни на едно от последните места в ЕС по тези показатели.

2. Очертават се значителни несъответствия между образованието и изискванията на работното място спрямо средноевропейските показатели.

3. Не се следи квалификационната и възрастовата структура на специалисти и квалифицирани кадри по отрасли. Съществува реална опасност съвсем скоро да бъдат «оголени» откъм специалисти цели отрасли, което да блокира работата им.

52 **Предложения за реформа в образованието;** <http://www.bia->

<http://www.bia-bg.com/%D0%97%D0%B0+%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0+%D0%B2+%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%B0/1/MIW-gRWHIISHI9Or1KfYZSfchOjMte-M1WXcBKvQ1KzUlejUpebU1eLQhaL1S7ltmXQ9WHMIm-YdezgteH>

4. Задълбочават се структурните проблеми на пазара на труда - недостиг на квалифицирани технически специалисти, недостиг на STEM-умения (Science, Technology, Engineering & Mathematics), безработица на млади специалисти.

5. Порочна е практиката за субсидирано висше образование по специалности, които са ненужни за бизнеса и стопанството като цяло.

6. Задълбочава се тенденцията на съществено намаляване на обучаващите се в образователно-квалификационна степен „доктор“, което създава условия за сериозно намаляване на заетите в сферата на науката и научните изследвания. Тук изоставането в сравнение с другите страни от Европейския съюз е най-голямо. При това положение трудно може да се очаква сериозно развитие на науката, научните изследвания и иновациите в България, въпреки определянето им като европейски и национален приоритет.

В документа Българска стопанска камара предложи първите и най-важни (от своя гледна точка) стъпки за преодоляване на проблемите, за повишаване ефективността на държавното финансиране на образованието и за постигане на съответствие между качеството на човешките ресурси (както като притежавани компетенции, така и по професии) и нуждите на обществото и икономиката от квалифицирани кадри и изискванията на работните места. Част от предложените мерки са:

1. Нормативно регламентирани данъчни и други финансови стимули, които да съдействат за «въвличане» на бизнеса в процеса на допълнително финансиране на образованието.

2. Държавно финансиране на системата за предучилищна подготовка, начално и средно образование единствено на основата на броя деца в съответното учебно заведение, без оглед на собствеността му.

3. Прилагане на финансови лостове за ограничаването на ранното напускане и отпадане на деца от училище и преобръщането на тенденцията за ежегодно увеличаване на броя на децата, които не посещават училище.

4. Подобряване на първоначалната и продължаваща квалификация на учителите, обучаващите, наставниците и съветници, като се предложат гъвкави форми на обучение. Насърчаване на стажове за учители и обучители в предприятията, свързани с преподаваната от тях специалност.

5. По-широко навлизане на научните изследвания в учебните програми за основното и средното образование, задълбочаване на връзката между образование и бизнес. STEM-образованието да бъде направено по-привлекателно за младите хора.

6. Държавните институции, конкретно Министерството на труда и социалната политика, Министерството на икономиката, енергетиката и туризма и другите министерства, да изготвят ежегодни анализи за състоянието на работната сила и нуждата от квалифицирана работна ръка, в сътрудничество и съгласувани с работодателските, синдикалните и други съсловни и неправителствени организации. На базата на тези анализи да правят заявка за необходимите кадри на страната за близките 5 години, както и по-дългосрочна прогноза: кадрите, които ще са нужни на страната след 15-20 години. Подготвената заявка се съгласува със социалните партньори.

7. Да се актуализират съществуващите ДООИ (държавни образователни стандарти) и да се привеждат в съответствие с разработени и съгласувани между социалните партньори професионални стандарти, отговарящи на европейските стандарти за всички професии и длъжности.

8. С цел преодоляване на сериозното изоставане на страната ни по отношение на обхвата на заетите лица в програмата „Учене през целия живот“ е спешното разработване на мерки на национално, регионално и фирмено равнище за развитие на различните форми на формално образование и обучение и на неформално обучение.

9. Създаване на национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение. Тя трябва да съдържа: държавен стандарт за качество на професионалната подготовка, критерии за оценяване на качеството на професионалната подготовка в институциите, система за външно и вътрешно оценяване на резултатите от обучението по професионална подготовка, отговорни институции с посочени функции, права и задължения, механизми на взаимодействие.

10. Важен елемент от системата за мониторинг и контрол на качеството на образованието е въвеждането на ежегодна оценка на знанията, уменията и компетенциите на всички, завършващи професионални или висши училища, от независимо звено за оценка, външно за системата на образованието.

11. Разделяне на системите на преподаване и на оценяване и създаване на независима от обучението система за оценяване и специализирани звена за оценяване и валидиране.

12. Изграждане и прилагане на кредитна система за удостоверяване, натрупване и трансфер на придобити резултати от учене. Системата ще осигурява възможност за мобилност чрез признаване на постигнати резултати от учене, определени в държавни образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии.

13. Единиците резултати от учене за всяка професия включват придобити знания, умения и компетентности, които могат да бъдат самостоятелно оценени и валидирани. За всяка единица резултати от учене се присъждат кредитни точки след успешно приключило оценяване или признаване чрез системата за валидиране на неформално и информално учене.

14. Нормативно регламентиране на стажантските програми и специализациите, и свързаните с тях финансови отношения между средните специални и висшите училища, от една страна, и осигуряващите стажантски и специализантски работни места, от друга, с цел подобряване на практическата професионална подготовка.

15. Критерият за предоставяне на субсидия от държавния бюджет за висшите училища трябва да бъде само един - нуждите на страната, както за общественото, така и за икономическото ѝ развитие в настоящия момент и в близкото бъдеще от кадри с точно определени професии и специалности, съгласно изготвената държавна заявка (т.б.). Идентифицирането на тези нужди и извеждането им като основен критерий за финансиране обучението на студенти, обучаващи се именно по тези професии и специалности, ще е предпоставка за преодоляване на задълбочаващото се несъответствие между конкретните нужди на стопанството от квалифицирани специалисти и квалификационната структура на висшето образование.

16. Промяна в критериите за акредитация на висшите училища, така че да осигуряват определено качество на висшето образование, предлагано в тях, и подготовката на специалисти с необходимите знания, умения и компетенции, по специалности и бройки, определени по реда, предложен в т.б.

17. Създаване на стимули за продължаване на образованието в степен „Доктор“ като предпоставка за сериозно развитие на науката, научните изследвания и иновациите в България.



3.2. ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ОБУЧЕНИТЕ

Съвременната икономика все повече се базира на развитието на високите технологии, което предопределя и необходимостта от работна сила със съответните знания и умения. Бъдещото развитие в светлината на икономически растеж изисква непрекъснато усъвършенстване на знанията и уменията. Инвестирането в човешкия капитал, придобиването от него на нови знания и умения, обучението през целия живот са фактори, които водят до икономически напредък. За постигането на тези цели и изграждането на икономика, основана на знанието, приоритетните направления в образованието и обучението са подобряване на качеството на образованието и обучението и обучение в съответствие с потребностите на пазара на труда.

Качеството на човешкия капитал е един от най-важните елементи на всяка икономическа дейност. развитието на българската икономика, ориентирана към европейската и основана на знанието, предопределя засилване на връзките и взаимодействието между образованието, науката и бизнеса. Пътят за осигуряване на квалифицирани кадри минава през образованието. Само добре подготвени кадри могат да разработват нови технологии и да ги внедряват в производството. Несъмнено е влиянието на качествено образование върху успешната бъдеща трудова заетост и професионална реализация.

Образователната и квалификационна система в страната не предоставят необходимите за икономиката кадри. Съществува разминаване между търсенето и предлагането на пазара на труда. Липсва работеща система за прогнозиране на потребностите от квалифицирани кадри, както в близък, така и в дългосрочен план. Връзката между институциите, подготвящи кадрите за икономиката и бизнеса са все по-слаби. Наблюдава се хронична липса на пазара на труда от подготвени кадри – лекари, инженери, IT специалисти, квалифицирани работници.

По данни на АЗ към 30.11.2011г. равнището на безработица е 10%. Регистрираните безработни са 327 270, като от тях 35 234 са с висше образование. В същото време съществуват 980 свободни работни места за хора с висше образование. Отново се наблюдава липса на медицински специалисти – лекари, медицински сестри, акушерки – заявени са над 140 свободни работни места в края на месец ноември 2011 г. За периода януари-септември 2011 г. броят на безработните лица със средно специално и професионално образование е 100591 души, или 30,1% от общия брой безработни лица. За същия период броят на безработните с висше образование е 33301 души, или 10% от общия брой безработни за периода. Тези цифри говорят от една страна за свития пазар на труда поради кризата, но и за несъответствието на квалификациите с потребностите на работодателите. Част от свободните работни места остават трайно незаети поради несъответствие между изискваните и притежаваните квалификации от работниците.

МОМН поддържа следните електронни регистри на интернет страницата си:

- Регистър на средните училища и детски градини/вкл. Професионалните гимназии/
- Регистър на частните професионални колежи
- Регистър на дипломите за завършено средно образование
- Регистър на висшите училища
- Регистър на завършилите студенти
- Регистър на академичния състав на висшите училища.

Регистрите предоставят информация за завършилите средно и висше образование по специалности и придобита степен на квалификация. Не е ясно обаче какво се случва след това с притежателите на тези дипломи. Колко от тях намират реализация по специалността, която са



завършили, колко от тях започват работа на работно място с изисквания за по-ниска образователно-квалификационна степен, какъв процент от завършилите са започнали работа без въвеждащо обучение, или са обучени допълнително от работодателя. Какви са нагласите на работещите за учене през целия живот, кои са факторите, които влияят върху решението им да повишават квалификацията си.

Липсват пълен и точен регистър на образователния и квалификационния профил на всеки гражданин на страната. Липсва регистър на специалистите по отрасли и по възрастов състав. И тези липси правят невъзможно пълноценното използване на работната сила, както и изграждането на точна картина за кадровия състав в страната. Оттук – съществува реален риск цели отрасли от икономиката да бъдат оголени откъм специалисти, поради застаряването на работещите в тях, а в същото време – отдръпването на младите хора от техническите специалности.

В България няма регистър, който да отчита професионалната реализация на завършващите средно и висше образование. Няма създадена база с такива данни, върху които да се изготвят анализи, отчитащи качеството на обучението в средните и висши училища, връзката на обучението с реалните условия в икономиката на база реализирането на кадрите. В тази връзка, в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ през месец септември по дейност 5.7.2. беше проведено „Анкетно проучване за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво“. Анкетното проучване беше проведено в 100 търговски дружества, регистрирани по търговския закон, с наети над 9 души от определените референтни сектори. Анкетното проучване се осъществи чрез онлайн способ и беше адресирано към мениджърите и специалистите по човешки ресурси на предприятията. Въпросите в анкетната карта бяха групирани в 3 раздела: „Образователно, квалификационно ниво, умения и опит“; „Подбор на персонал“; „Удовлетвореност, мотивация и нагласи за обучение“.

С въпросите **в първия раздел** се установиха изискванията на длъжностните характеристики за степен на образование и квалификация и отговарят ли наетите работници и служители на тези изисквания.

Вторият раздел обхваща въпроси за подбора на персонал и проблемите свързани с него, подготовката на работната сила от обучаващите институции и дефицитите в тази подготовка.

Въпросите **в третия раздел** са насочени към удовлетвореността, мотивацията и нагласите за обучение, факторите които им влияят, реализацията на работната сила.

При анализа на анкетното проучване бяха изведени следните изводи:

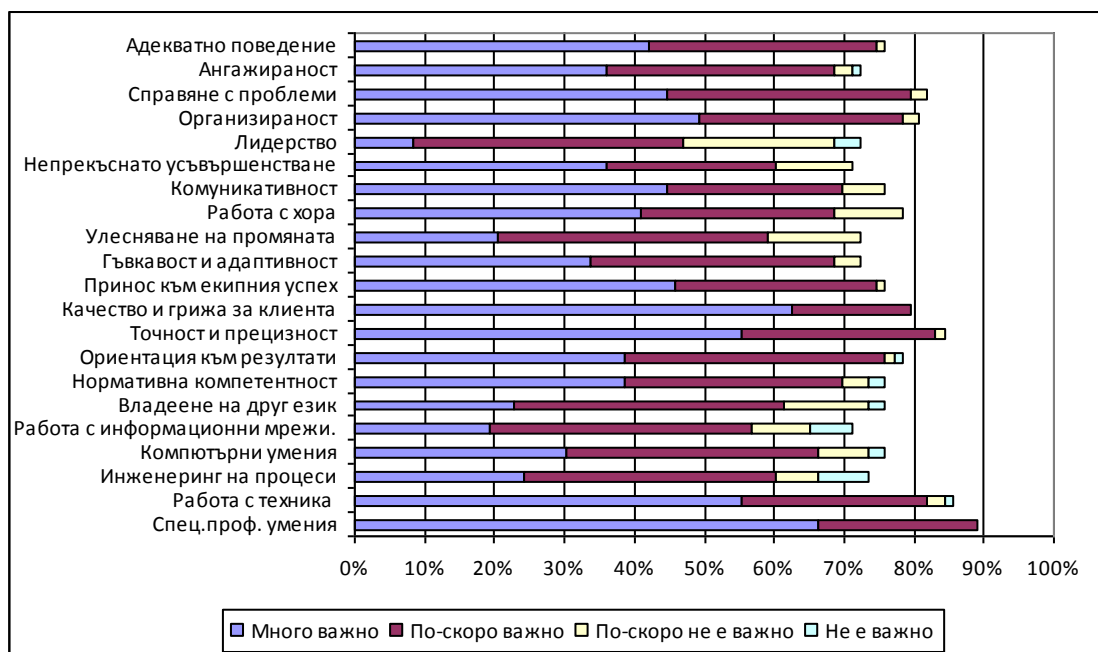
1. В голяма степен работниците и служителите отговарят на изискванията на длъжностните характеристики за образование, квалификация и професионален опит. Оценката за съответствието на квалификацията и опита на работната сила към изискванията на заеманата длъжност обаче е направена субективно, тъй като все още няма създадени професионални стандарти, които да са реален измерител на знанията и уменията на работниците и служителите.

2. При степенуване по важност на уменията, които трябва да притежава персоналет на предприятието, водещо място заемат специфичните професионални умения, като те са най-важни при подбора на кадри за близо 90% от предприятията. Веднага след тях се нареждат точност и прецизност, работа с техника, справяне с проблемите и качество и грижа за клиента (виж Фигура 24).

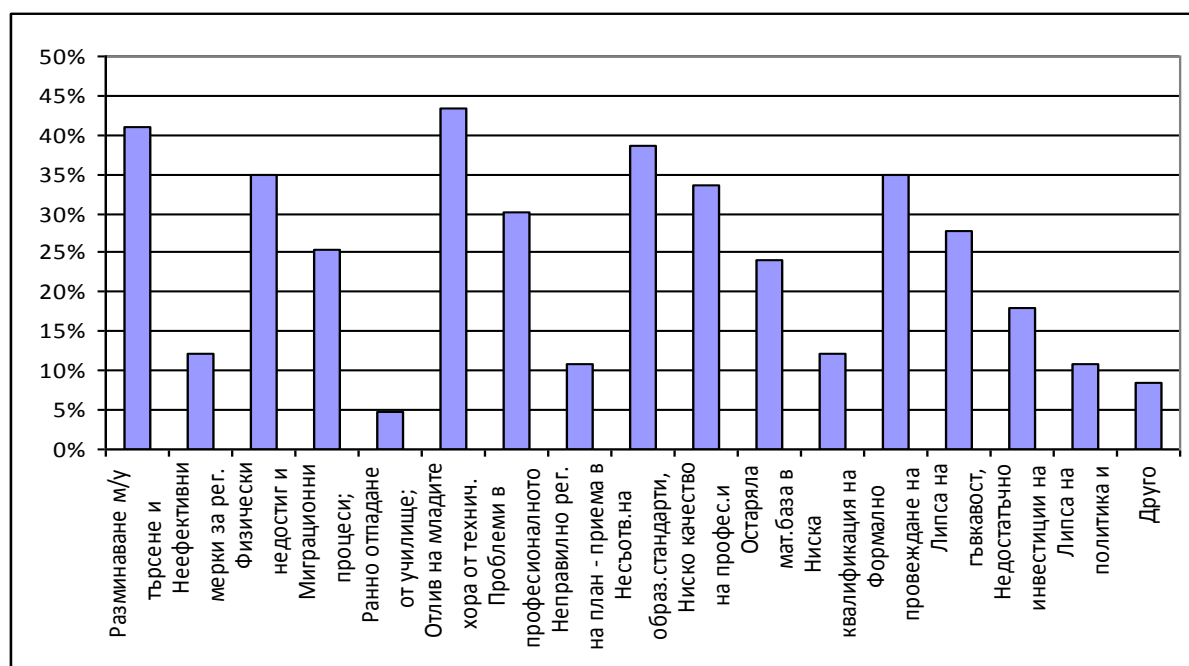


3. Съществува дисбаланс между търсенето и предлагането на специалисти на пазара на труда. Основната причина за това разминаване е липсата на система за прогнозиране на необходимостта от кадри в краткосрочен и в дългосрочен план. За преодоляване на този проблем е необходимо държавата, съвместно с бизнеса да изгради система за планиране на необходимостта от кадри и информационно да обезпечи процеса – информационна система за образователния и квалификационен профил на гражданите. Липсва ефективно кариерно ориентиране, което да насочва младите хора към търсени на пазара на труда професии и специалности. По тази причина предприятията все по-трудно набират персонал. Трудности създават и несъответствието между образователните стандарти и изискванията на конкретните длъжности. Сред най-сериозните причини е отливът на младите хора от техническите специалности – това е трудност за близо половината от анкетираните предприятия (Фигура 25).

ФИГУРА 23: СТЕПЕНУВАНЕ ПО ВАЖНОСТ НА УМЕНИЯТА, КОИТО ТРЯБВА ДА ПРИТЕЖАВА ПЕРСОНАЛЪТ НА ФИРМАТА

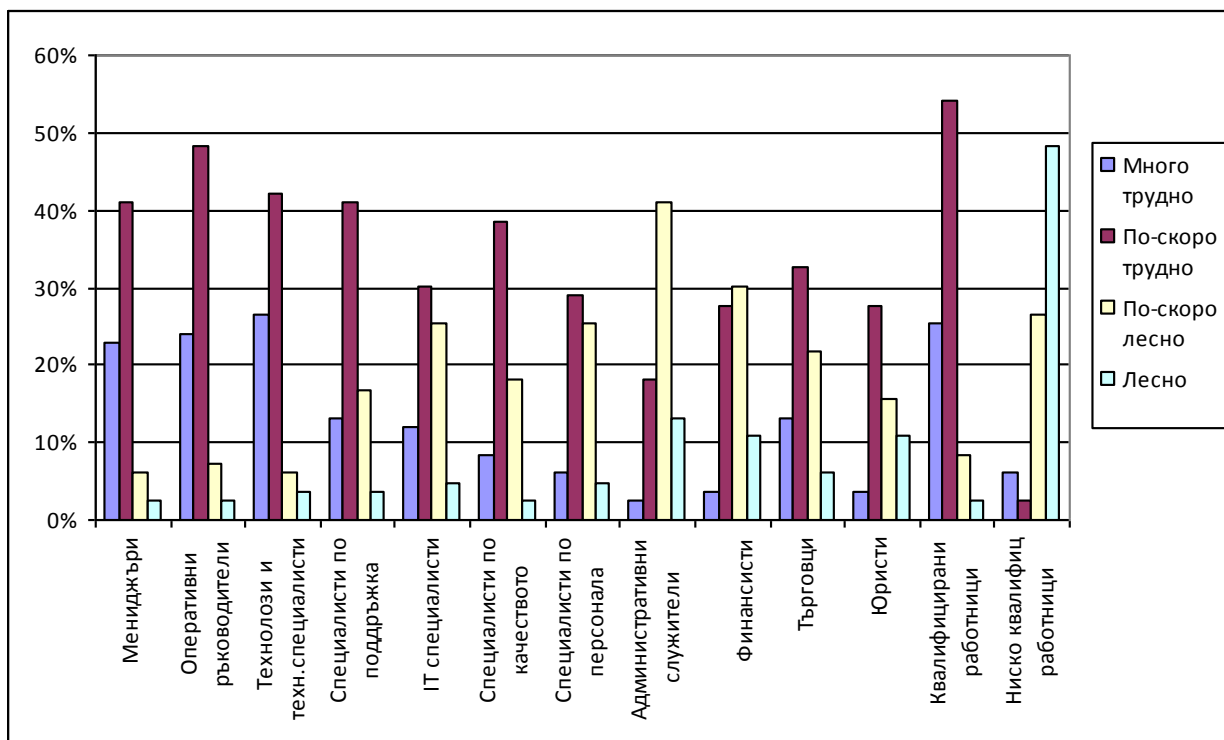


ФИГУРА 24: ПРИЧИНИ ЗА ПРОБЛЕМИТЕ ПРИ НАМИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ



3. Най-големи трудности се срещат при намирането на необходимите квалифицирани работници – в близо 80% от предприятията и при намиране на оперативни ръководители и технолози– в близо 70% от тях. Най-лесно се намират нискоквалифицирани работници – според близо 80% от анкетираните.

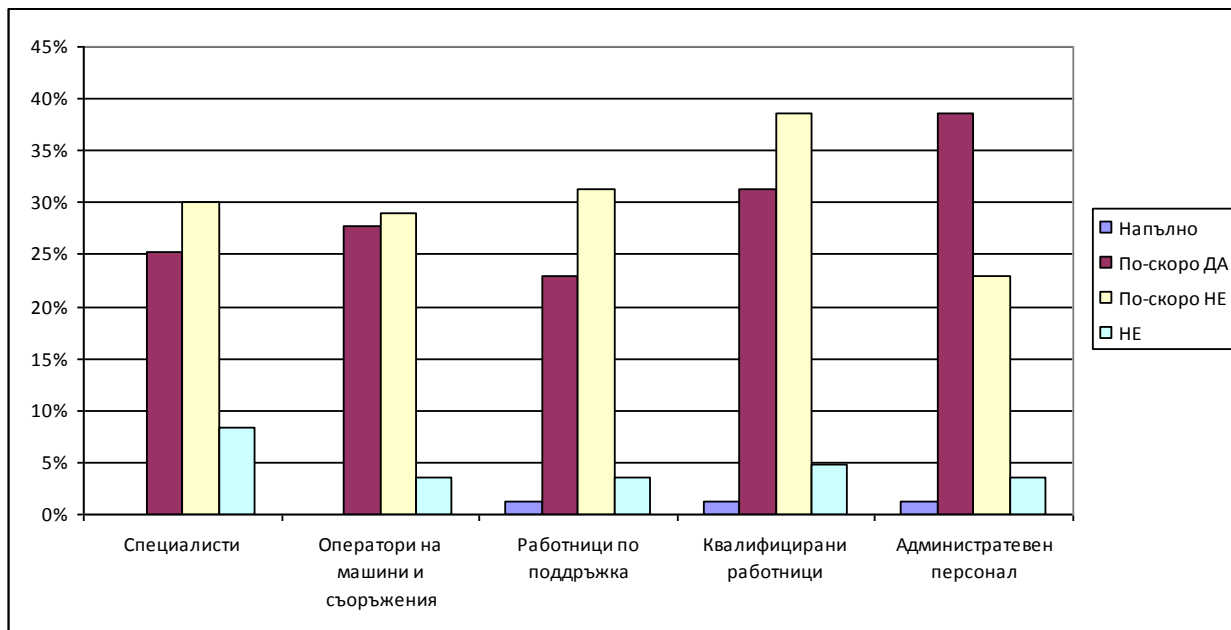
ФИГУРА 25: НАМИРАНЕ НА ПОДХОДЯЩ ПЕРСОНАЛ ЗА РАБОТА



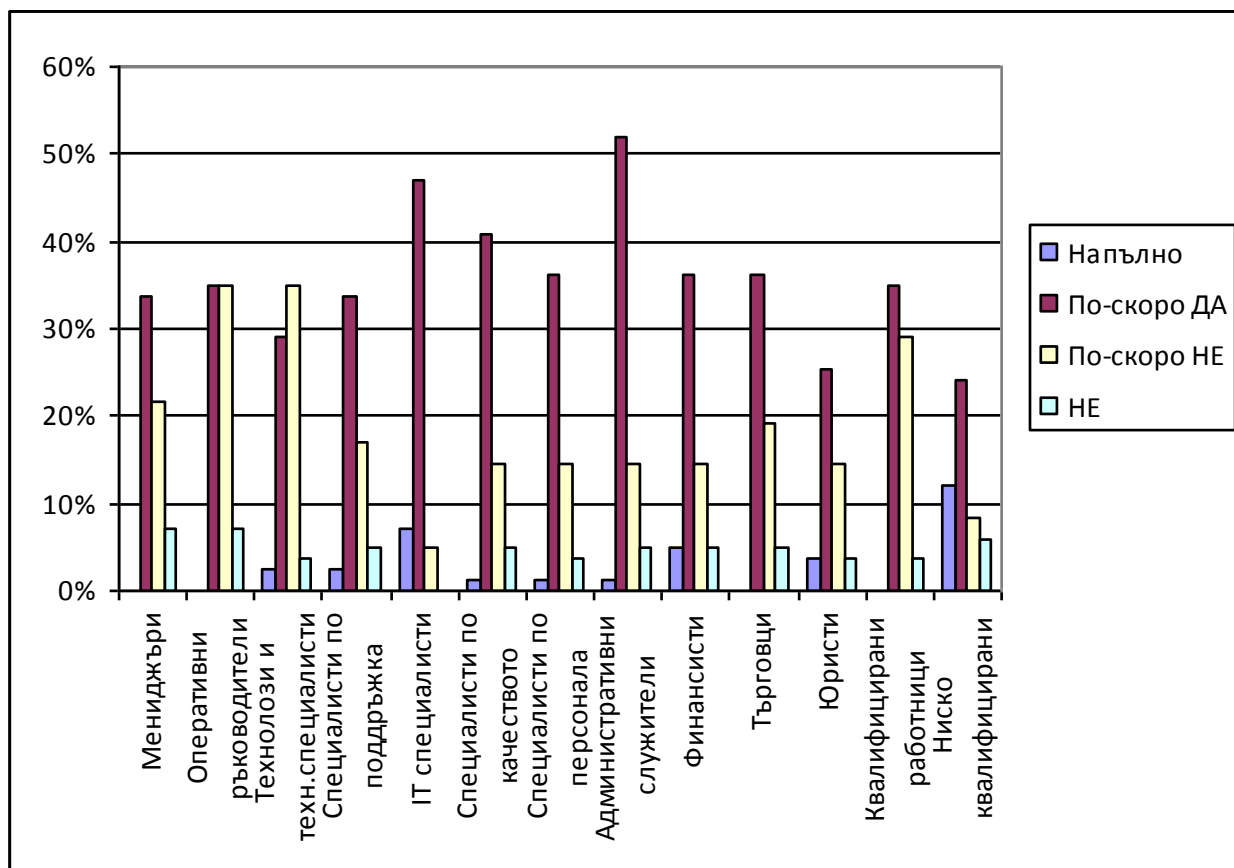
4. Подготовката в средните професионални и висши училища не е на необходимото ниво. Обучението е с малка практическа насоченост, учебното съдържание не се актуализира, съществуват несъответствия на образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса, липсва измерването на ефективността на образователните институции спрямо ползите, произведени от тях на изхода – т.е. индикатора реализация на завършилите на пазара на труда. Като най-добра и адекватна се оценява подготовката на административния персонал – над 40% при служителите със средно образование и близо 55% от висшистите. Близо 35% от анкетираните оценяват като добра подготовката и на квалифицираните работници със средно образование, но много голям е и процентът на тези, които считат, че квалифицираните работници със средно образование са по-скоро неподготвени – близо 45%. Високо са оценени специалистите с висше образование в информационните технологии – над 50% и специалистите по качество – над 40%. Като най-слаба се възприема подготовката на оперативните ръководители – над 40% и технолози и технически специалисти – близо 40%.(виж Фигура 27 и Фигура 28).

5. Очертава се наличие на сериозни дефицити в ключовите компетентности на персонала, което показва, че не е достатъчно застъпено ученето през целия живот и не се прилагат системите за продължаващо професионално обучение. Като най-сериозни се посочват слабите познания за бизнеса и липсата на умения за справяне с проблемите и конфликтите– посочени от над 50% от анкетираните, както и недостатъчни познания за технологиите – при близо 50%. Компютърните умения са сред тези, които най-рядко се оценяват като недостатъчни – само в 5% от предприятията.(виж Фигура 29)

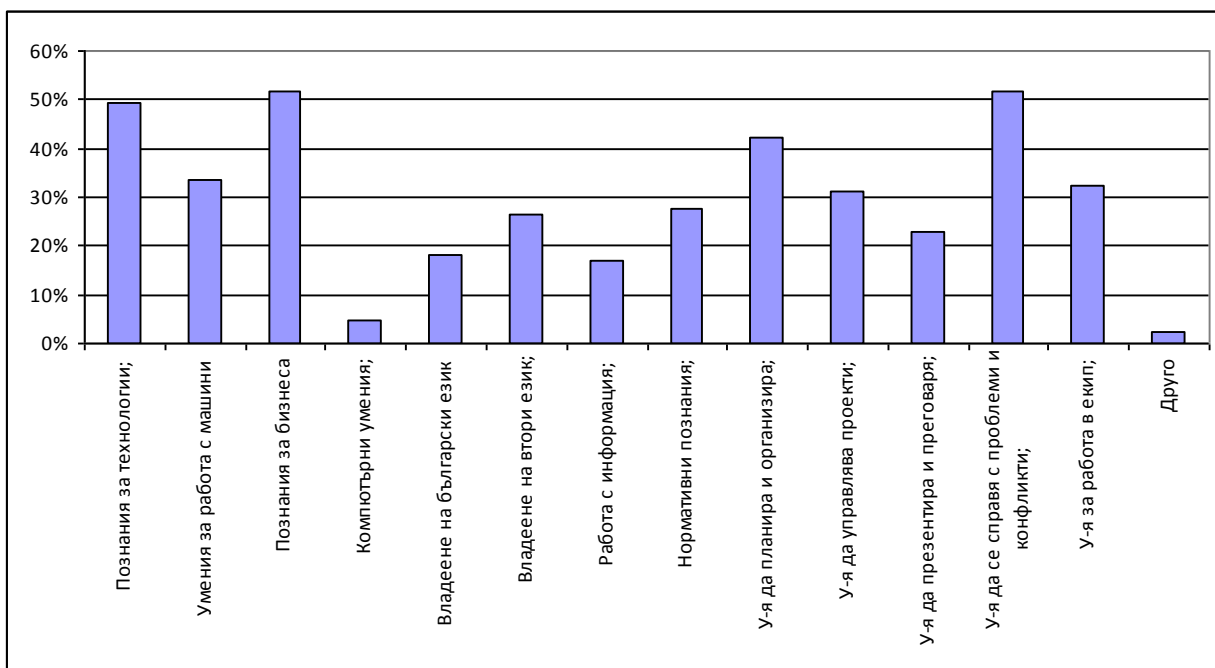
ФИГУРА 26: Подготовка на кадрите, завършващи средни професионални училища



ФИГУРА 27: Подготовка на кадрите, завършващи висши училища и колежи

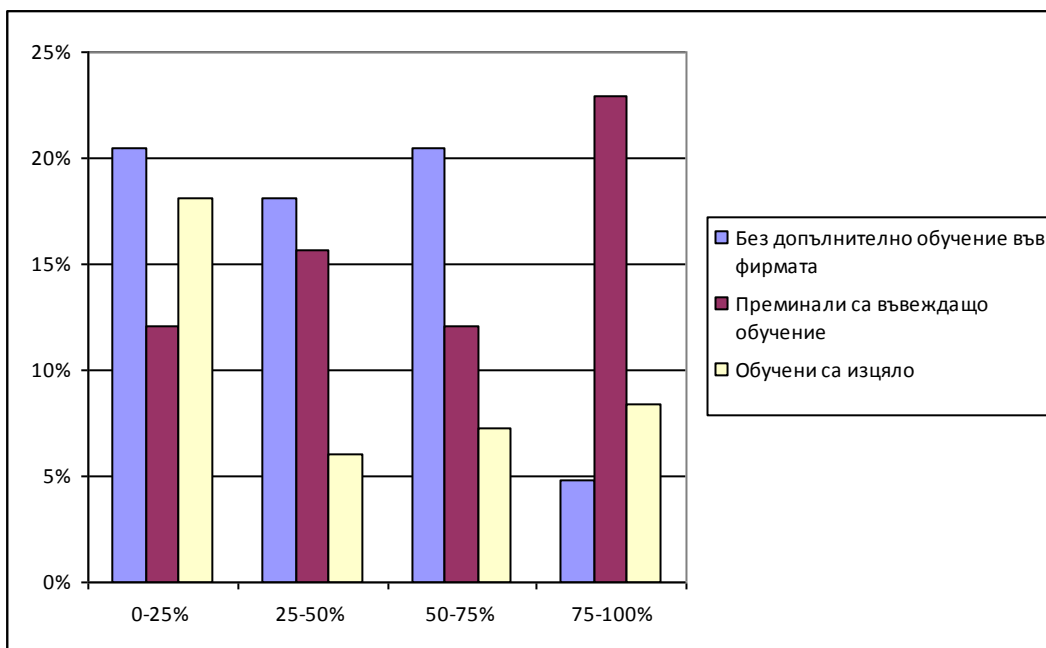


ФИГУРА 28: ДЕФИЦИТИ В ПОДГОТОВКАТА НА ЗАВЪРШВАЩИТЕ ПРОФЕСИОНАЛНИ И ВИСШИ УЧИЛИЩА



6. Най-силният мотиватор за добро представяне на работното място е заплащането.

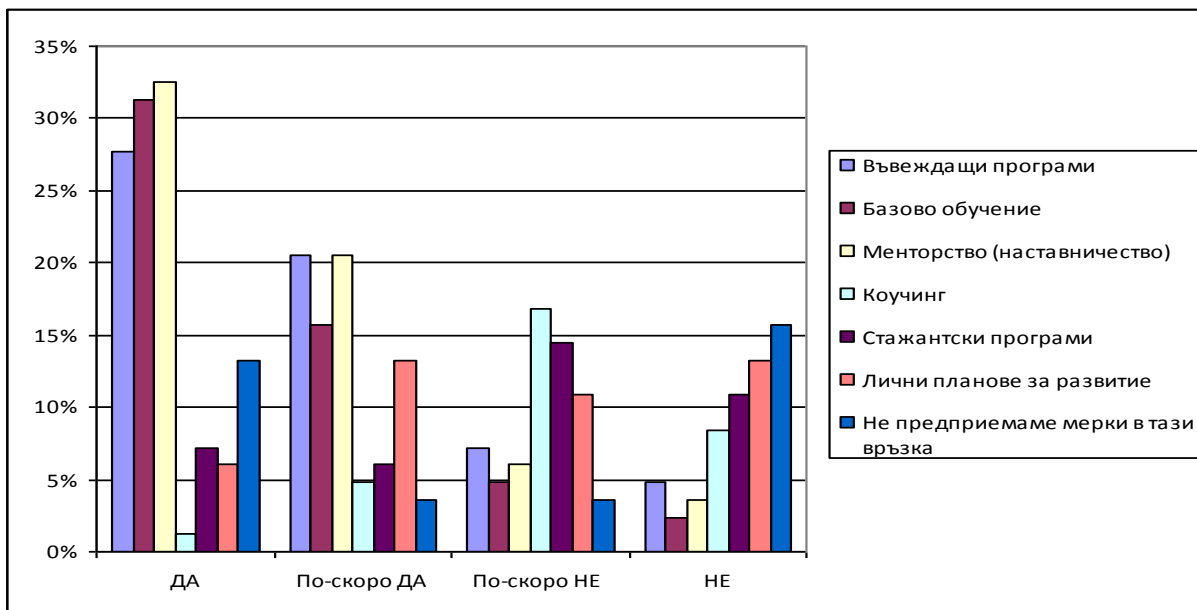
ФИГУРА 29: ОБУЧЕНИЕ ПРИ ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА



7. Недостатъчната подготовка на кадрите, завършващи образование, налага допълнително обучение. Процента на новопостъпилите работници и служители, които са започнали работа без допълнително обучение е много малък. Преобладават преминалите въвеждащо обучение (виж Фигура 30).

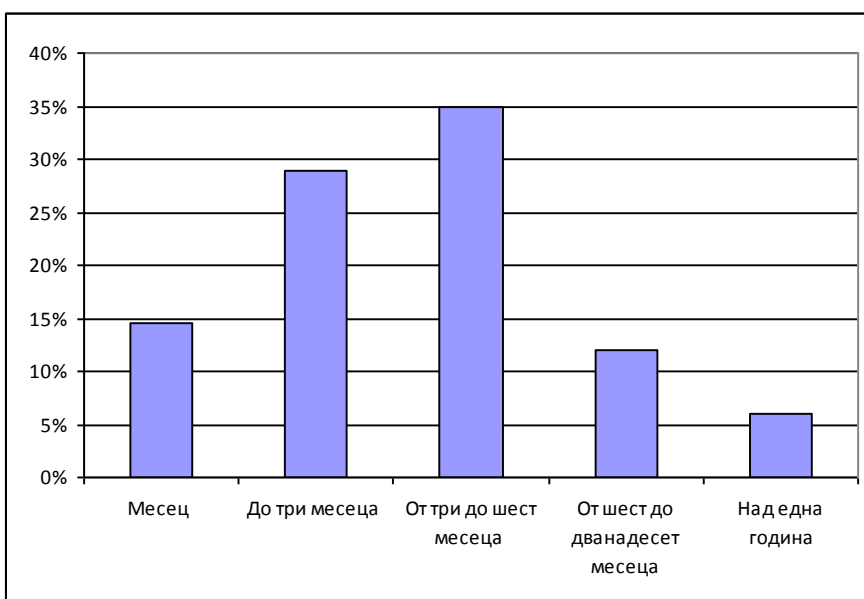
8. Въвеждането на новопостъпилите работници и служители в работата се осъществява с прилагането на различни форми на обучение от работодателя. Най-често се прилагат наставничеството, използване на въвеждащи програми и базово обучение. Не се използват напълно възможностите на коучинга, стажантските програми и личните планове за развитие. (виж Фигура 31)

ФИГУРА 30: МЕТОДИ ЗА ВЪВЕЖДАНЕ НА НОВОПОСТЪПИЛИТЕ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ В РАБОТАТА



9. Времето, необходимо на новопостъпилите работници и служители за адаптация и разгръщане напълно на потенциала им, в повечето случаи е в рамките на три до шест месеца. (виж Фигура 31)

ФИГУРА 31: ПЕРИОД НА АДАПТАЦИЯ НА НОВОПОСТЪПИЛИТЕ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ



В заключение може да се каже, че съществуват дисбаланси:

- между търсенето и предлагането на пазара на труда;
- между съдържанието на учебните програми и реалните нужди на бизнеса;
- между притежаваните компетенции и изискванията на конкретното работно място.

За да се преодолеят те е необходимо:

- въвеждането на система за прогнозиране на нуждите от кадри за икономиката;
- синхронизиране на ДОО с професионалните стандарти;
- професионалната реализация на обучените лица да бъде въведена като критерий за качествено образование.

Раздел 4. ПРЕПОРЪКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА НОРМАТИВНИ ПРОМЕНИ

За преодоляване на изоставането в системата на образованието спрямо аналогичните показатели в Европейския съюз и за по-пълно съответствие с потребностите на икономиката важни са следните спешни действия:

- Особено тревожна у нас е тенденцията на ежегодно увеличаване на броя на децата, които не посещават училище. Ограничаването и преобръщането на тази тенденция може да се осъществи чрез осигуряване на подходящи условия за достъп до образование за всяко дете (дори и в най-отдалечените населени места) и прилагането на подходящи финансови лостове (например: лишаване на семействата, в които има деца непосещаващи училище, от всички видове социални помощи и плащания).

Залагане в регионалните планове за развитие на конкретни мерки и действия, чрез които да се гарантира достъпът до образование на децата и от най-отдалечените населени места, на децата с увреждания и на децата с особени образователни изисквания.

В Закона за социалното подпомагане, в Закона за насърчаване на заетостта, в останалите закони, регламентиращи социални помощи и социални плащания, както и в правилниците и наредбите, регулиращи приложението им, да бъдат предвидени санкции за семействата, в които има деца, непосещаващи или преждевременно напуснали училище.

- Необходимо е разработване и приемане на мерки за развитие на различните форми на образование и обучение – формално, неформално и информално, с цел преодоляване на сериозното изоставане на страната ни по отношение на обхвата на включените лица в програмата „Учене през целия живот“.

Чрез нормативната база да бъдат предвидени стимули за включване и бъде осигурен улеснен достъп на българските граждани до програмата „Учене през целия живот“. Използване на съвременни, ефективни и нетрадиционни форми на обучение за засилване на интереса и привличането им.

- Необходимо е въвеждане на коректната форма на терминология по отношение на третата форма на образование - информалното. С настоящата формулировка на третата форма на образование като „самостоятелно учене“ се ограничава правото на гражданите чрез въвеждането им в заблуждение. Същността на информалното учене, като усвояване на знания, умения и компетенции в ежедневиен процес на живеене, включително и чрез хобито си, е коренно различно от процеса на самостоятелно учене или самоподготовка като част от формалното и неформалното образование. Неорганизираното, неструктурираното и несистематизирано натрупване на знания, умения и навици в процеса на живеене всъщност дава възможност на хората да валидират и сертифицират тези знания и умения, получени във всякакъв контекст чрез информалното учене. Официално становище от Института по български език към БАН по отношение на ползваната терминология подкрепя предложението.

- Необходимо е коренна промяна в начина на финансиране на предучилищната подготовка, на началното, средното и висшето образование. За да се осигури всеобщият достъп до образование, съгласно Конституцията на България, държавното финансиране на системата

за предучилищна подготовка, начално и средно образование трябва да бъде единствено на основата на броя деца в съответното учебно заведение, без оглед на собствеността му.

Нормативно осигуряване на условия за реализиране на диференцирано финансиране на образованието според броя на учащите при началните степени на образованието и при отчитане потребностите на икономиката и според професионалната реализация на завършилите – при професионалното и висшето образование.

- За професионалната реализация на работната сила е нужно да бъде преодолян дисбалансът между търсенето и предлагането на пазара на труда. За тази цел държавните институции, конкретно Министерството на труда и социалната политика и Министерството на икономиката и енергетиката, е необходимо да изготвят ежегодни анализи, на базата на които да правят **заявка за необходимите кадри на страната** за близките 5 години, както и по-дългосрочна прогноза – кадрите, които ще са нужни на страната след 15-20 години. Подготвената заявка трябва да се съгласува със социалните партньори. С активното участие на социалните партньори да бъдат разработени професионални стандарти за всички професии и длъжности. В кратки срокове да бъде направен преглед и актуализация на съществуващите ДООИ (квалификационни стандарти) и привеждането им в съответствие с разработените и съгласувани професионални стандарти за всички професии и длъжности.

- В условията на недостатъчно финансиране на образователната система от особена важност е привличането на допълнителни средства от частния сектор. Само така може да бъде осигурено висококачествено образование, което да подготвя висококвалифицирана работна сила с възможности за реализация на пазара на труда. Българска стопанска камара поддържа принципната си позиция, че наличието и развитието на качествен човешки ресурс, притежаващ необходимите знания, умения и компетентности се превръща в ключов въпрос за нашето икономическо развитие

За «въвличане» на бизнеса в процеса на допълнително финансиране на образованието са необходими нормативно регламентирани данъчни и други финансови стимули.

- Необходими са радикални промени в образователната система, които да я направят способна и мотивирана да подготвя специалисти, чиито знания, умения и компетенции, придобити при подготовката, да отговарят на реалните потребности на бизнеса и изискванията на пазара на труда. За нуждите на планирането и утвърждаването на приема в професионалните училища и във висшите училища да бъде разработен ефективен съгласувателен механизъм с активното участие на бизнеса.

- Наложителна е промяна и в критериите за акредитация на висшите училища. Настоящите критерии доведоха до значителни несъответствия между образованието и изискванията на работното място в нашата страна спрямо средноевропейските стойности. Висшето образование не е самоцел, не е източник на статистически данни за повишаване броя на висшистите в страната, а е лост за осигуряване за нуждите на стопанството от високо квалифицирани кадри с точно определени знания, умения и компетенции.

- Задълбочава се тенденцията на съществено намаляване на обучаващите се в образователно-квалификационна степен „доктор“, което създава условия за сериозно намаляване на заетите в сферата на науката и научните изследвания. Тук изоставането в сравнение с другите страни от Европейския съюз е най-голямо. При това положение трудно може да се очаква сериозно развитие на науката, научните изследвания и иновациите в България, въпреки определянето им като европейски и национален приоритет.



Създаване на стимули за продължаване на образованието в степен „Доктор” като предпоставка за сериозно развитие на науката, научните изследвания и иновациите в България.

• Радикална стъпка за въвеждане на Е-Правителството в социалните дейности, образованието и управлението на човешките ресурси е изграждането на ефективно функционираща система за информация, състояща се от съвместими електронни регистри, които са необходима база за ефективно управление на образованието и на човешките ресурси. Някои от тях са:

- Пълен и точен регистър на децата, отпаднали или непосещавали училище – необходим за прилагане на посочените по-горе икономически мерки;
- Пълен и точен регистър на образователния и квалификационния профил на всеки гражданин на страната – попълва се от образователните и обучителните институции в страната;
- Пълен и точен регистър на специалистите по отрасли и по възрастов състав.

Раздел 5. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

- ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА относно Националната програма за реформи на България от 2011 г. и за представяне на становище на Съвета относно актуализираната Конвергентна програма на България за периода 2011-2014 г.; Брюксел, 07.06.2011 г.
- ЕВРОПЕЙСКА РЕФЕРЕНТНА РАМКА ЗА КЛЮЧОВИТЕ УМЕНИЯ ЗА ОБУЧЕНИЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ
- **Европейска комисия**; ОБЯСНИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ КЪМ ЕВРОПЕЙСКАТА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ; Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности; 2008 г.
- ПРЕПОРЪКА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 23 април 2008 година за създаване на Европейска квалификационна рамка за обучение през целия живот
- МЛАДЕЖТА В ДВИЖЕНИЕ - Инициатива за разгръщане на потенциала на младите хора с цел постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж в Европейския съюз; http://ec.europa.eu/education/yom/com_bg.pdf
- НОВИ УМЕНИЯ ЗА НОВИ РАБОТНИ МЕСТА - Изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и осигуряване на съответстващи на тях умения; http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/saobshtenie_novi_umenia-BG.pdf
- ПРОГРАМА ЗА НОВИ УМЕНИЯ И РАБОТНИ МЕСТА: европейският принос за постигане на пълна заетост; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:BG:PDF>
- СТРАТЕГИЯ ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ 2010—2015 г.; COM(2010) 491, 21.9.2010 г.
- ЗАКЛЮЧЕНИЯ НА СЪВЕТА относно ролята на образованието и обучението за изпълнение на Стратегията „Европа 2020“; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:BG:PDF>
- ЗАКЛЮЧЕНИЯ НА СЪВЕТА относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението („ЕСЕТ 2020 г.“); 12 май 2009 г. http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/zakljuchenia-2020-BG.pdf
- ЗАКЛЮЧЕНИЯТА НА СЪВЕТА относно инициативата „Младежта в движение“ — интегриран подход в отговор на предизвикателствата пред младите хора; от 19 ноември 2010 г.; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:BG:PDF>
- ПРЕПОРЪКА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за създаване на Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET)] http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48_en.htm European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)
- ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА „Младежта в движение — насърчаване на мобилността с учебна цел на младите хора“; 28 юни 2011 г.; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:199:0001:0005:BG:PDF>
- ЗАКЛЮЧЕНИЯ НА СЪВЕТА относно критерий за мобилността с учебна цел; 20 декември 2011 г. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0031:0035:BG:PDF>
- ПРЕПОРЪКА 2006/962/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА; 18.12.2006 г.; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>
- **CEDEFOP, Skill Needs in Europe. Focus on 2020.** Люксембург, 2008 г.; http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5191_en.pdf
- EURES — Европейски портал на службите по заетостта; <http://eures.europa.eu>

- PLOTEUS — Портал за възможностите за учене в европейското пространство;
<http://ec.europa.eu/ploteus/>
- EURAXESS — Уебсайт на мрежата „Изследователи в движение“;
<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>
- ЗАКЛЮЧЕНИЯ НА СЪВЕТА и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета, относно приоритетите за засилване на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020 г.; 18.11.2010г.; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:0015:BG:PDF>
- ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ: Междинен преглед на програмата за учене през целия живот, 07.07.2011 г. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0413:FIN:BG:DOC>
- РЕШЕНИЕ № 1720/2006/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 15 ноември 2006 г. за създаване на Програма за действие за обучение през целия живот ОВ L 327, 15.11.2006 г., стр. 45.
- KEY COMPETENCES FOR LIFELONG LEARNING European Reference Framework
- ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ЕСТК; 21 декември 2007 г.
- ECTS USERS' GUIDE
- НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА РЕФОРМИ (в изпълнение на стратегия „Европа 2020“); http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_bulgaria_bg.pdf
- НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ – 2020; ДВ бр.62 12.08.2011 г.
- НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ (УЦЖ) ЗА ПЕРИОДА 2008 – 2013 ГОДИНА
- СЕКТОРНА СТРАТЕГИЯ ЗА ПРИВЛИЧАНЕ НА ИНВЕСТИЦИИ В БЪЛГАРИЯ; София, 10 май 2011; Министерство на икономиката, енергетиката и туризма, Българска агенция за инвестиции, А.Т. Kearney, Център за икономически стратегии и конкурентоспособност, Europe INNOVA, European Cluster Observatory
- КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ В БЪЛГАРИЯ 2009 – 2013 г.; ПЪТНА КАРТА; Приета от УС на НАПОО на 18.02.2009 г.
- НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД – ПРИНОС НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ КЪМ СЪВМЕСТНИЯ МЕЖДИНЕН ДОКЛАД ЗА 2008 Г. НА СЪВЕТА И НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ ЗА НАПРЕДЪКА В ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЦЕЛИТЕ НА РАБОТНАТА ПРОГРАМА “ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ 2010”
- ЗАКОН ЗА ПРИЗНАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ КВАЛИФИКАЦИИ
- ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ
- ЗАКОН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА;
<http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/ZNZ.doc>
- КОДЕКС НА ТРУДА ; <http://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>
- ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ (проект); http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/docs_projects
- ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ;
<http://parliament.bg/bg/laws/ID/13646>
- ЗАКОН ЗА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ; http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_vo.pdf
- ЗАКОН ЗА УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПРЕДУЧИЛИЩНОТО ВЪЗПИТАНИЕ И ПОДГОТОВКА (проект)] <http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=144>
- ЗАКОН ЗА ЗАНАЯТИТЕ; <http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135184905>

- ЗАКОН ЗА МЛАДЕЖТА; http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2011/proekt-zakon-mladezh-2011-11-02.pdf
- Методически указания за разработване на Държавни образователни изисквания за придобиване на професионални квалификации по професии
- Списък на професиите за професионално образование и обучение; http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/vocational/spisak_poo_2007.pdf
- Списък на професиите за професионално образование и обучение; http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/spisak_poo_2011-06-13.pdf
- Списък на регулираните професии в Република България; <http://regprof.nacid.bg/listprofbg.html>
- Класификация на икономическите дейности; <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>
- НАРЕДБА ЗА УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА СПИСЪКА НА РЕГУЛИРАНИТЕ ПРОФЕСИИ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
- РЕШЕНИЕ № 619 ОТ 20 ЮЛИ 2009 Г. ЗА ПРИЕМАНЕ СПИСЪК НА РЕГУЛИРАНИТЕ ПРОФЕСИИ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
- Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения за придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка; http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/att_files/bg/NAREDBA_20110404.pdf
- НСИ; Статистически справочник; Демография, икономика, социално осигуряване, 1990-2010 г.
- НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ЗА ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТАЦИЯ <http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/index.php?id=1>
- <http://edunetbg.com> - информация за случващото се в системите на образованието и обучението в България, както и за тенденциите и новостите по тази тема в Европа
- Министерство на образованието, младежта и науката; Дирекция политика в професионалното образование и продължаващо обучение"; Прилагане на европейските политики и инструменти в националната система за професионално образование и обучение 18.12.2009 – Хисаря
- ПРОГРАМА НА ПРАВИТЕЛСТВОТО НА ЕВРОПЕЙСКОТО РАЗВИТИЕ НА БЪЛГАРИЯ 2009 – 2013
- СИСТЕМА ЗА ОЦЕНКА НА ПЕРСОНАЛА; <http://www.training-bg.net/page/orange-16.html>
- ДОКЛАД за резултатите от извършен одит на дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение, София, за периода 01.01.2005 г. до 31.12. 2006 г.
- Решение за одобряване проект на Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020; <http://parliament.bg/bg/desision/ID/13676>
- Проект на Национална квалификационна рамка на Р България; http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2011/11-06-07_draft_NQF_BG.doc
- <http://www.az.government.bg/>
- <http://start.e-edu.bg/>
- <http://www.vet-bg.com/>
- **Камен Колев, Силвия Тодорова, Зорница Неделчева;** Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на България, 2005-2009 г., май 2010 г.
- **Георги Шиваров, Мирчо Мирчев, Бенислав Ванев, Веселин Акиванов;** Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия; юни 2010 г.
- **Снежана Славчева, Йорданка Велинова, Лазар Лазаров, Людмила Векова, Наталия Събева, Елена Шишманова, Милчо Димитров, Чавдар Христов, Владимир Бояджиев;**

Предложения за нормативни промени за разработване и прилагане на политики за недопускане на недостиг на работна сила; Декември 2010

- Пазар на труда – състояние и тенденции, БСК, Септември 2011 г http://www.bia-bg.com/language/bg/uploads/files/analysis__2__files/bulgarian_industrial_association_analysis_1317037822_Labour_Market-2011.pdf
- **Иван Иванов, Мая Христова**; Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони; юни 2010 г.
- **Алекс Орешков, Силвия Тодорова**; Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Туризъм“; Септември 2011 г.
- **БСК – съюз на българския бизнес**; Предложения за реформа в образованието; <http://www.bia-bg.com/%D0%97%D0%B0+%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0+%D0%B2+%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%B0/1/MIW-gRWHIISHI9Ori1KfYZSfchOjMte-M1WXcBKvQ1KzUlejUpebU1eLQhaLI1S7ItmXQ9WHMIm-YdezgteH>
- **Чавдар Лозанов, Кирил Банков**; Външно оценяване на държавните образователни изисквания за учебно съдържание по математика
- **Христов, Х.А. Т. Радев**; Един модел на финансиране, релевантен на качеството на висшето образование.
- **Христова, М.**; Количествени методи за оценяване и управление на качеството на обучение във висшите училища
- **Радевска, И.**; От Болоня до Лондон. Пътят на Болонския процес. – Издание на Центъра за развитие на човешките ресурси. 2008
- **Маруся Любчева** (член на Европейския парламент); Европейска Квалификационна Рамка
- **Проф. д-н Христо Христов**; Качеството на висшето образование в България и някои иновативни решения в европейския политехнически университет
- **Андрей Стойчев**; Историята на общата европейска политика в ПОО
- **ас. д-р Светла Бонева**, УНСС; Европейското пространство за висше образование (ЕПВО): инвестиция в бъдещето
- **Николай Касъкчиев**, Сравнителен анализ на информационни системи за висши училища; <http://sci-gems.math.bas.bg:8080/jspui/bitstream/10525/1532/1/adis-may-2011-139p-148p.pdf>
- **Train SME**; Проект „Иновативни подходи към професионалното обучение в малките и микро предприятия (Innovative Vocational Training Approaches in Small and Micro Enterprises)“; www.trainsme.net
- **United Nations; Industrial Development Organization**; Industrial Development Report 2009; Breaking In and Moving Up: New Industrial Challenges for the Bottom Billion and the Middle-Income Countries
- Manpower; **Talent Shortage Survey Results 2011** http://files.shareholder.com/downloads/MAN/1274156450x0x469531/7f71c882-c104-449b-9642-af56b66c1e6d/2011_Talent_Shortage_Survey_US.pdf

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

фигура 1: Тенденции в нивата на заетост в сектора на услугите до 2015 г., ЕС-25	30
фигура 2: Минала и бъдеща структура на работните места по ниво на образование, ЕС-25	31
фигура 3: Прогнозирани нива на заетост през 2020 г. по широки категории професии и ниво на образование, ЕС-25	31
таблица 4: Разпределение на образователните институции в системата на професионалното образование и обучение по административни области и райони за планиране на ниво NUTS 2	39
фигура 5: Брой образователни и обучаващи институции, съпоставен с броя на населението по райони за планиране	40
таблица 6: Брой образователни и обучаващи институции, съотнесени към броя на населението по райони за планиране	41
таблица 7: Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране	41
фигура 8: Относителен дял на институциите в системата на ПОО по райони за планиране	42
таблица 9: Брой институции за висше образование, по райони за планиране	42
фигура 10: Относителен дял на институциите за висше образование по райони за планиране	43
таблица 11: Брой институции, предлагащи обучение по ключови компетенции, по райони за планиране	43
фигура 12: Относителен дял на институциите, предлагащи обучение по ключови компетенции, по райони за планиране	44
таблица 13: Брой образователни и обучаващи институции по градове , съотнесени към общия брой институции за страната	44
фигура 14: Относителен дял на образователните институции по градове	45
фигура 15: Процентно съотношение на ЦПО според големината на населеното място	46
фигура 16: Разпределението на ЦПО според вида организация	46
таблица 17: Брой институции по област на образование и тип на образователната институция	47
таблица 18: Разпределение на обучаващите институции по области на образование/сектор/ райони за планиране на ниво NUTS 3	48
таблица 19: Брой институции по професионални направления по области на планиране на ниво NUTS3	49
таблица 20: Най-предпочитани обучения по професии	51
таблица 21: Най-предпочитани обучения по специалности	51
таблица 22: Съотносимост на областите на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение със секторите по Класификацията на икономическите дейности	55
фигура 23: Степенуване по важност на уменията, които трябва да притежава персоналот на фирмата ...	69
фигура 24: Причини за проблемите при намиране на персонал	69
фигура 25: Намиране на подходящ персонал за работа	70
фигура 26: Подготовка на кадрите, завършващи средни професионални училища	71
фигура 27: Подготовка на кадрите, завършващи висши училища и колежи	71
фигура 28: Дефицити в подготовката на завършващите професионални и висши училища	72
фигура 29: Обучение при постъпване на работа	72
фигура 30: Методи за въвеждане на новопостъпилите работници и служители в работата	73
фигура 31: Период на адаптация на новопостъпилите работници и служители	73