



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-2.1.06. "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

Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация

Актуализация и допълнения

София, август, 2012 г.

РЕЗЮМЕ

„Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация” е допълнение и актуализиране на анализ „Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво”, изготвен през 2011 г.

В **Раздел 2** е актуализирана информацията, отнасяща се до държавните политики и нормативната база, свързани с образователната система, подготовката на квалифицирана работна сила и оценяването на компетенциите.

Като акцент в **Раздел 3** са разгледани европейските и националните политики, касаещи качеството на образованието. Използвани са 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”¹ 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 т. 3.3. е разгледано състоянието на образователната система в България. Представено е и актуалното състояние на системата за професионално образование и обучение по административни области и райони на планиране, въз основа на актуализираната база от данни и проведеното в рамките на проекта анкетно проучване. В т. 3.4. е разгледан многоаспектно въпросът за качеството на образованието, както в системата на професионалното образование и обучение, така и в системата на висшето образование. Точка 3.5. е посветена на ролята и значението на работодателите за развитието на системата на професионалното образование и обучение.

Раздел 4 е посветен на изследване на корпоративните програми за обучение. В т.4.1. е разгледано актуалното състояние на процеса на придобиване и оценяване на компетенции, а в т.4.2. – състоянието и проблемите на съответствието на компетенциите на работната сила спрямо изискванията на пазара на труда, както и механизмите за съгласуване. Теоретичният преглед и добрите практики, свързани с корпоративните програми за обучение са предмет на т.4.3. и т.4.4.

¹ Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”; Проектът се осъществява от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Република България, по договор № BG051PO001-2.1.06

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

- преодоляване на очертаващия се недостиг на квалифицирани кадри и специалисти в някои отрасли, както и на несъответствието между системата на образованието и изискванията на пазара на труда;
- повишаване ефективността на образованието;
- осигуряване на качеството в ПОО;
- модела на система за осигуряване на качество в ПОО;
- участието на социалните партньори в процеса на осигуряване на качеството в ПОО.

В Раздел 6 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.**

Списък на действащите към 2012г. обучаващи институции, съдържащ област, тип обучение, наименование на институцията, населено място, адрес, телефон, e-mail, web

– **Приложение 2:**

- **Таблица 1:** „Области на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)² - 17 на брой и съотнасяне по сектори по Класификацията на икономическите дейности (КИД)³ 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“;

² Списък на професиите за професионално образование и обучение;
http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO_23-05-2012.pdf

³ Класификация на икономическите дейности;
<http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

- **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:	Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация на национално, секторно, регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила
Срок за изпълнение:	31.08.2012 г.
Дата на представяне:	31.08.2012 г.
Наименование на дейността:	Подготовка на основни анализи и проучвания
Задача (напр.,5.1.1.1):	5.4. Провеждане на анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация на национално, секторно, регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, в т.ч., държавни политики, стратегии, мерки, програми, информационни системи и отговорни институции
Код:	ISBN 978-954-9636-17-8
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, Галя Божанова, Елена Шишманова
Отговорник:	Даниела Симидчиева
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Редактор:	Анета Алашка
Кратко резюме (до 200 думи):	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. Използваната методология включва преглед, подбор и

	<p>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, обучение, система, качество, оценка, компетенции, квалификация, знания, умения, способности, корпоративни програми

Съдържание

Резюме.....	2
Раздел 1. Въведение.....	12
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи.....	12
1.1.1. Основна цел на проекта	12
1.1.2. Специфични цели:.....	12
1.1.3. Сред основните дейности в рамките на проекта са:	12
1.2. Цели на анализ „Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация” и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	13
Раздел 2. Методология за работа	15
2.1. Актуализация и допълване на информацията за държавните политики и нормативната база.....	15
2.2. Методи, техники и подходи.....	24
Раздел 3. Анализ на основните проблеми на образователната система и системата за квалификация и преквалификация.....	25
3.1. Политики, касаещи образователната система и системата за квалификация и преквалификация.....	25
3.1.1. Европейски политики по приоритетите за засилване на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020 г.....	26
3.1.1.1. Основни документи и стъпки на ЕС в областта на ПОО за последните 10 години	26
3.1.1.2. Европейско сътрудничество в областта на ПОО – състояние, принципи, глобална перспектива, стратегически и краткосрочни цели	28
3.1.1.3. Професионалното образование и обучение в периода на кризата	31
3.1.2. Състояние и перспективи на синхронизиране на нормативите и практиките у нас с Европейската квалификационна рамка за обучение през целия живот; Стратегия 2020 и други.....	32
3.1.2.1. Национална квалификационна рамка на Република България	32
3.1.2.2. В изпълнение на стратегия „Европа 2020”	34
3.2. Състояние на образованието	37
3.2.1. Актуално състояние на образованието в България	37
3.2.2. Актуално състояние на системата за професионално образование и обучение по административни области и райони на планиране	40

3.3. Качество на образованието.....	51
3.3.1. Качество на професионалното образование и обучение	57
3.3.1.1. Качеството на професионалното образование и обучение през призмата на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество.....	57
3.3.1.2. Система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение в България	61
3.3.2. Качество на висшето образование	67
3.3.2.1. Висшето образование в Европа – в дати и документи.....	67
3.3.2.2. Качество на висшето образование в България	77
3.4. Роля и значение на работодателите в областта на ПОО	86
3.4.1. Законодателна рамка на социалното партньорство в ПОО и възможностите, които тя дава	86
3.4.2. Работодателите и квалификацията на работната сила	91
3.4.3. Работодателите и неформалното обучение.....	95
Раздел 4. Изследване на корпоративните програми за обучение.....	98
4.1. Състояние на процеса на придобиване и оценяване на компетенции – валидиране, НКР и др.	98
4.2. Преглед на съответствието на компетенциите на РС спрямо изискванията на пазара на труда. Механизми за съгласуване.....	106
4.2.1. Съответствие на компетенциите на работната сила на изискванията на пазара на труда – състояние, проблеми.....	106
4.2.2. Съответствие на компетенциите на работната сила на изискванията на пазара на труда. Механизми за съгласуване	111
4.3. Корпоративни програми за обучение – теоретичен преглед.	114
4.3.1. Методи за корпоративно обучение	115
4.3.2. Форми на корпоративно обучение.....	117
4.3.3. Ползи от вътрешнофирменото обучение	122
4.3.4. Оценяване на корпоративните програми за обучение	124
4.3.5. Тенденции в корпоративното обучение	124
4.4. Корпоративни програми за обучение – добри практики.....	125
4.5. Актуално състояние в България – резултати от анкетно проучване	133
Раздел 5. Препоръки и предложения за нормативни промени.....	136
Раздел 6. Литературни източници.....	141

Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
АЗ	- Агенция по заетостта
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
ВУ	- Висше училище
ДБТ	- Дирекция „Бюро по труда”
ДОИ	- Държавно образователно изискване
ДОС	- Държавен образователен стандарт
ЕИО	- Европейска икономическа общност
ЕК	- Европейска комисия
ЕКР	- Европейска квалификационна рамка
ЕНП	- Европейското научноизследователско пространство
ЕП	- Европейски парламент
ЕПВО	- Европейско пространство за висше образование
ЕРОК	- Европейски регистър за осигуряване на качество на висшето образование
ЕС	- Европейски съюз
ЕСЗ	- Европейска стратегия по заетостта
ЕСУ	- Европейските стандарти и указания за осигуряване на качество
ЕФО	- Европейска фондация за обучение
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
ЗПУО	- Закон за предучилищното и училищното образование
ЗСОМУП	- Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите
ИССБ	- Икономически и социален съвет на България
КИД	- Класификацията на икономическите дейности
КК	- Ключови компетентности
КРЕПВО	- Квалификационната рамка на Европейското пространство за висше образование
КТД	- Колективен трудов договор

МЗ	- Министерство на здравеопазването
МК	- Министерство на културата
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
МС	- Министерски съвет
МСП	- Малки и средни предприятия
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НАОА	- Националната агенция за оценяване и акредитация
НАПОО	- Национална агенция за професионалното образование и обучение
НАЦИД	- Национален център за информация и документация
НИП	- Национална изпитна програма
НКР	- Национална квалификационна рамка
НПДЗ	- Национален план за действие по заетостта
НПИР	- Национален план за икономическо развитие
НПР	- Национална програма за реформи
НПРОПВП	- Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка
НС	- Народно събрание
НСИ	- Национален статистически институт
НСНЗ	- Национален съвет за насърчаване на заетостта
НСППО	- Национална стратегия за продължаващо професионално обучение
НСУЦЖ	- Национална стратегия за учене през целия живот
ОИСР	- Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ОП РЧР	- Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
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
РСВУ	- Рейтинговата система на висшите училища в България
РСЗ	- Регионална служба по заетостта
САНК	- Следакредитационно наблюдение и контрол
СЕДЕФОП	- Европейски център за развитие на професионалното обучение
СЗР	- Северозападен район
СИР	- Североизточен район
СЦР	- Северен централен район

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
ЮЗР	- Югозападен район
ЮИР	- Югоизточен район
ЮЦР	- Южен централен район
ECTS	- European Credit Transfer and Accumulation System Европейска система за натрупване и трансфер на кредити
ECVET	- European Credit (Transfer) System for Vocational Education and Training Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение
ENQA	- European Association for Quality Assurance in Higher Education Европейската асоциация за осигуряване на качество във висшето образование
EQAR	- European Quality Assurance Register for Higher Education Европейски регистър за осигуряване на качество на висшето образование
EQAVET	- European Quality Assurance (Reference Framework) for the Vocational Education and Training Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение
EQF	- European Qualifications Framework Европейска квалификационна рамка
ETF	- European Training Foundation Европейски фонд за обучение
CEDEFOP	- European Centre for the Development of Vocational Training Европейски център за развитие на професионалното обучение
LLL	- Lifelong Learning Учене през целия живот
PISA	- Programme for International Student Assessment Програма за международно оценяване на учениците

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ/ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ АНАЛИЗИ

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”.

1.1.1. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

Обща цел на проекта е повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

1.1.2. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ:

- Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти;
- Изграждане на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда;
- Подобряване на координацията и информационния обмен между националните, браншови и регионални структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила;
- Национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране на информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила.

1.1.3. СРЕД ОСНОВНИТЕ ДЕЙНОСТИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА СА:

- Подготовка на не по-малко от 16 основни анализа и проучвания, както и не по-малко от 60 експертни разработки (доклади, позиции и др.);

- Разработване на обща концепция на информационната система, индикатори, карта за оценка на компетенциите на работната сила по основни браншове и региони, и пилотен тест на секторни модели за оценка на компетенциите на работната сила;
- Подготовка и изграждане на референтна мрежа от 30 секторни и регионални звена;
- Проектиране, разработване, тестване и внедряване на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила с индикатори за оценка на браншово и регионално ниво;
- Провеждане на обучения за осигуряване изграждането и функционирането на информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони, вкл. 625 обучения на работното място, консултирани не по-малко от 125 лица и организации и обучени не по-малко от 2500 души на ключови компетенции;
- Експлоатация, развитие, национално признаване и създаване на условия за интегриране в електронното правителство на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила;
- Провеждане на не по-малко от 20 работни форума, конференции, кръгли маси, дискусии, семинари и др.;
- Подготовка на най-малко 4 пакетни предложения за промени в приложимата нормативна уредба.

1.2. ЦЕЛИ НА АНАЛИЗ „АНАЛИЗ НА ОСНОВНИТЕ ПРОБЛЕМИ ПРИ РАЗВИТИЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА И СИСТЕМАТА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ” И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ/ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ АНАЛИЗИ

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.б, д.7, д. 8, д.12 (12.2.11).

Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

2.1. АКТУАЛИЗАЦИЯ И ДОПЪЛВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯТА ЗА ДЪРЖАВНИТЕ ПОЛИТИКИ И НОРМАТИВНАТА БАЗА

Заклучения 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.⁴

Участниците в Съвета изразяват съгласие, че следва да се даде нов импулс на сътрудничеството в рамките на процеса от Копенхаген. Тъй като процесът от Копенхаген е неразделна част от стратегическата рамка "Образование и обучение 2020 г.", целите в областта на ППО следва да продължат да бъдат в съответствие с общите цели, заложи в тази рамка. Освен това при прегледа на процеса от Копенхаген следва да се вземат под внимание придобитият опит и бъдещите предизвикателства, както и променящият се политически контекст през следващото десетилетие 2011—2020 г., по-специално в светлината на стратегията "Европа 2020".

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

- I. Глобална перспектива за професионалното образование и обучение през 2020 г.;
- II. Стратегически цели за периода 2011—2020 г. заедно с редица подкрепящи хоризонтални цели;
- III. Принципи, на които да се основава управлението и ангажираността с процеса от Копенхаген;
- IV. Краткосрочни цели за първите четири години (2011—2014 г.),

Докладът на Еврофонд от 24 март 2011 г. **«Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата»⁵** съдържа данни за промените при участието на работниците и дружествата в професионално обучение в периода на кризата; прави се преглед на мерките за развитие на уменията на работниците.

Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020⁶ – тя има за цел да подпомогне развитието на науката в България за превръщането ѝ във фактор за развитието на икономика, базирана на знанието и иновационните дейности. Целевата

⁴ **Заклучения 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.**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:01:BG:HTML>

⁵ Доклад **«Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата»**, Eurofond 2011
http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10961_bg.htm

⁶ **Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020** (брой 62 ДВ / 12.08.2011 г.)
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/science_researches-2020.pdf

група, към която е насочена, са научните организации - университети, научни институти и други организации, занимаващи се с научноизследователска дейност; отразява виждането на правителството, че образованието, научните изследвания, технологичното развитие и иновациите са основата за постигане на динамичен и устойчив икономически растеж.

Национална квалификационна рамка на България⁷ е приета от правителството на 02.02.2012 г. Тя обхваща цялата образователна система и всички квалификации в нея. Включва девет нива, вкл. нулево (подготвително) ниво. Нивата от 1-во до 4-то съответстват на етапите на обучение и на придобиваните квалификации в системата на училищното образование (общо и професионално). Ниво 5 обхваща обучението в професионален колеж след завършване на средно образование за придобиване на четвърта степен на професионална квалификация. Нивата от 6-то до 8-мо са предназначени за квалификациите, придобивани в системата на висшето образование - образователно-квалификационните степени „бакалавър“, „професионален бакалавър“ и „магистър“ и образователната и научна степен „доктор“. Всички тези нива се основават на ориентирания към резултатите от ученето подход и са описани в: знания (теоретични и/или фактологически), умения (познавателни и практически) и компетентности (лични и професионални).

Действащият Закон за народната просвета (ЗНП) е приет през 1991 г. Оттогава е изменен и допълван 21 пъти. Съгласно НПР (2011-2015 г.)⁸ „това създава предпоставки основни обществени отношения да бъдат уредени на подзаконово ниво, което създава паралелна и често противоречаща на ЗНП уредба. Необходима е и по-голяма хармонизация на приоритетите и целите на ЕС, заложен в Стратегическата рамка за европейско сътрудничество „Образование и обучение 2020“ и насочени към постигане целите на Стратегията „Европа 2020“. За ефективно постигане на целите за равен достъп и качествено образование е необходимо разработване и прилагане на цялостни и системни политики, обезпечени с необходимите човешки, финансови и материални ресурси и ползващи се с широко обществено доверие и подкрепа.

Разработен е **проект на Закон за предучилищното и училищното образование⁹** и се разработват проекти на подзаконови нормативни актове към него с цел да се очертае новата образователна среда, в центъра на която са детето и ученикът.

Новият Закон за предучилищното училищното образование ще изведе квалификацията на педагогическите специалисти като основен приоритет в областта на средното образование. За първи път, с оглед на спецификата на професията и нуждата от непрекъснато повишаване на нивото на знанията и уменията на педагогическите

⁷ **Национална квалификационна рамка на България**

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf

⁸ **Национална програма за реформи на Република България** (2011-2015 г.) В изпълнение на стратегия „Европа 2020“, 14 април 2011 г., София, България

<http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=700>

⁹ **Проект на Закон за предучилищното и училищното образование**

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2012/proekt_zakon_obrazovanie_14-02-2012.pdf

специалисти, квалификацията ще придобие задължителен характер и ще цели задоволяване на изменящите се потребности на детето и ученика. Квалификацията на педагогическите кадри ще бъде насочена към специфични подходи и методи за работа с деца със специални образователни потребности, с деца с различен етнически произход, с надарени деца, и с деца и ученици в риск от отпадане.

Някои от ключовите мерки на реформата в предучилищното и училищното образование са:

- от учебната 2016/2017 г. включване в задължително предучилищно образование и на 4-годишните деца;
- разширяване на възможностите за целодневна организация на учебния ден до VII клас;
- ефективно финансиране на достъпа и качеството на всички етапи и степени на училищно образование;
- оптимизиране на самостоятелната и индивидуалната форма на обучение;
- разгръщане на дистанционната и въвеждане на комбинирана форма на обучение, което ще гарантира повече възможности за достъп за различни категории лица и превенция на отпадането и ранното напускане;
- регламентиране на центрове за подкрепа за личностно развитие с цел интегриране на грижата за децата и учениците, както и развитие на интересите и способностите на децата
- отстраняване на нормативните пречки за мобилността на учениците;
- въвеждане на възможности за валидиране на компетентности, придобити чрез неформално обучение и чрез информално учене.

Разработването на проекти на **държавни образователни стандарти** ще позволи подобряване качеството на училищното образование и повишаване на нивото на знанията и уменията на педагогическите специалисти. Мярката ще бъде изпълнена през 2012 г. като ще бъдат разработени 15 държавни образователни стандарта.

До края на 2012 г. предстои да бъде разработена и **Национална стратегия за намаляване на преждевременното напускане на училище до 2020 г.** Проектът на стратегията предвижда следните възможни области на интервенция: мониторинг на преждевременното напускане на училище, вкл. детайлен анализ на данните и изготвяне на дългосрочни политики за превенция, интервенция и компенсирание на преждевременното напускане на училище, както и работа с учители, обучители и работещи с млади хора, с родителите и местните общности. Стратегията ще подобри координацията и взаимодействието между институциите.

С предстоящите нови промени в действащия **Закон за висшето образование** ще се довърши започнатата през юли 2010 г. реформа във висшето образование и науката.

Съгласно публикуваната на 22.03.2011 г. **Концепция за основните принципи и иновативните моменти в проекта на нов Закон за предучилищното и училищното образование**¹⁰ някои от **задачите**, които стоят пред новия закон са следните:

1. да осъществи промяна на *мисията* на училището от „обществена” в „хуманистична” (да обслужва човека и неговото развитие и преуспяване и по този начин да обслужва и общността);

2. да зададе параметрите на *гъвкава и адекватна система* на предучилищното и училищното образование въз основа на новите очаквания и изисквания (непрекъснато вътрешно развитие и усъвършенстване в отговор на обществените промени и потребности);

3. да създаде и регулира система, в която образователните институции получават необходимата им *автономия да провеждат собствени политики и да се самоуправляват*;

4. да създаде нормативна рамка за разработване и въвеждане на *система за управление на качеството* в предучилищното и училищното образование;

5. да очертае *нова рамка* за съдържанието и за процеса на обучение в предучилищното и училищното образование, които трябва да водят до:

- развитие на уменията, компетентностите и ценностите на всяко дете и ученик;
- организиране на образователна среда, ориентирана към детето и ученика, към неговите способности и култура, основана на използване на различни информационни ресурси.

6. да създаде и да гарантира условия за *организация на учебното съдържание и на процеса на преподаване* по начин, който:

- осигурява *гъвкави възможности за преподаване и учене*, съобразени с индивидуалността на ученика;
- създава условия образователните субекти да прилагат **комплексни програми за развитие на ключовите компетентности**;
- създава условия за развиване на **нови, актуални компетентности на съвременния учител**;
- дефинира понятието **качество** в системата на предучилищното и училищното образование и предлага **инструментарий за измерване/оценяване** на степента му в детските градини и училищата.

7. да създаде условия за прилагане на *интегрирани политики* с другите публични сектори за постигане целите на образованието;

8. да създаде условия за развиване на възможности и за *мотивиране на учениците* за учене през целия живот;

¹⁰ Концепция за основните принципи и иновативните моменти в проекта на нов Закон за предучилищното и училищното образование

<http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/news-home/2009/kontseptsia-22-03-2011.pdf>

9. да създаде условия за *активизиране и участие на бизнеса и на гражданското общество* във формирането, реализирането, анализа и оценката на училищните политики;

10. да гарантира *ефективно партньорство* и да дефинира отговорностите на всички участници в образователния процес;

11. да гарантира *справедлив достъп* до качествено образование за всички деца и ученици;

12. да създаде условия за развиване на *капацитета на образователните институции* за формулиране, изпълнение и оценка на училищни политики, превръщащи ги в среда за формиране на демократично гражданство;

13. да осигури *ефективно управление на ресурсите*;

14. да зададе рамките на система за стимулиране на развитието на нови компетентности на съвременния учител;

15. да изгради ефективна система за наблюдение и контрол върху спазване на нормативната уредба и качеството на образование.

Съгласно мотивите на вносителя¹¹ **основните положения** в законопроекта са:

1. Образованието ясно и категорично е дефинирано като национален приоритет чрез:

- новото разбиране за образователните стандарти с акцент върху постигането на целите и резултатите - съвкупност от задължителни изисквания за резултатите в системата на предучилищното и училищното образование, както и за условията и процесите за тяхното постигане;

- национална квалификационна рамка и обвързването ѝ с компетентностите, които децата и учениците следва да придобият в детската градина и в училище (отсъстваща от досегашния модел на образование);

- регламентирането на приобщаващото образование като неизменна част от правото на образование - процес на осъзнаване, приемане и подкрепа на индивидуалността на всяко дете или на всеки ученик и на разнообразието от потребности на всички деца и ученици чрез активиране и включване на ресурси, насочени към премахване на пречките пред ученето и научаването и към създаване на възможности за развитие и участие на децата и учениците във всички аспекти на живота на общността;

- запазване и засилване ролята на държавата във финансиране на предучилищното образование и промяна на обществените възприятия за него като за част от системата на социални услуги. Предвижда се и възможност от 2016-2017 г. 4-годишните деца да посещават детска градина (до 2020 г. на 95 % от децата, навършили четири години да бъдат обхванати в детските градини).

¹¹ Мотиви към Закона за предучилищно и училищно образование

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2012/motivi_proekt_zakon_obrazovanie.pdf

2. Предложеният законопроект въвежда:

- нова образователна структура в системата на училищното образование с цел яснота и подреденост – основна образователна степен с два етапа: начален (I – IV клас) и прогимназиален (V – VII клас) и средна степен с два етапа: първи гимназиален етап (VIII – X клас) и втори гимназиален етап (XI и XII клас).

- двата етапа в средната степен на образование осигуряват вертикална и хоризонтална проходимост в системата; възможност за смяна на избора; предуниверситетска подготовка; тясно профилирано и професионално образование в последните 2 години.

- създава се нов вид училище обединено (от I до 10 клас) - учениците ще имат възможност да завършат първи гимназиален етап в родното си място, което е важно за ученици от малки населени места или за тези, чиито семейства са в затруднено финансово положение. Тези училища могат да осигуряват и професионална подготовка.

- професионалните гимназии преминават към общините.

- поетапно въвеждане на целодневна организация на учебния ден от I до VII клас като инструмент за превенция на отпадането от училище, идентифициране, развитие и удовлетворяване на таланти, интереси и потребности на учениците, осигуряване на специализирана помощ при подготовката им и максимално оползотворяване на свободното им време.

3. Предефинира видовете училищна подготовка с цел повишаване на грамотността и пригодността към пазара на труда. Осигурява автономия на училищата да разработват учебни програми за разширена и допълнителна подготовка – предмети, като предприемачество, гражданско образование, здравно образование и др.

4. Уреждат се обществени отношения, свързани с възможностите за валидиране на компетентности (за лица, навършили 16 години, които нямат придобито основно или средно образование) в неформалното обучение и информалното учене като част от широкоразбиращия образователен процес. Оптимизира самостоятелната и индивидуалната форма на обучение, развива дистанционната форма на обучение и въвежда комбинирана форма на обучение. Целта е: повече възможности за достъп за различни категории лица и превенция на отпадането и ранното напускане.

5. Оптимизира се системата на оценяването. Целите, които са заложили в него: не само процес за установяване на постигнатите резултати, а и инструмент за диагностика на индивидуалните постижения, напредъка и потребностите на всеки отделен ученик. Оценяването ще бъде и важен инструмент за мониторинг на образователния процес и разработване на политики за подобряване на качеството му.

6. Внася ново качество в образованието ни като с цел развитие и прилагане на междусекторни политики и интегриране на грижата за децата и учениците, гарантиране на дейностите, услугите и програмите с грижа за развитието на интересите и способностите на децата в общността се създават центрове за подкрепа за личностно

развитие. Центровете са към общините, дейността им е обвързана с областната и общинска стратегия за услуги в общността и интегрирането им с другите сфери като здравната и социалната.

7. Обща и допълнителна подкрепа за личностното развитие на децата и учениците, която осигурява подходяща физическа, психологическа и социална среда за развиване на способностите и уменията им. Предвиждат се разширени, но обосновани права на децата и учениците: участие в обсъждането при решаване на въпроси, засягащи училищния живот и училищната общност. Във всяко училище с участието на представители на педагогическия съвет, Обществения съвет и на ученическото самоуправление се създава и приема Етичен кодекс на училищната общност.

8. Привежда нормативната ни уредба в по-пълно съответствие с изискването за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти като въвежда:

- задължителна квалификация, която се измерва чрез система от квалификационни кредити и се удостоверява с документ от обучения по специализирани програми, международни и национални;
- атестация на 4 години като процес на оценяване на съответствието на дейността на педагогическите специалисти и на директорите с професионалния им профил, както и със стратегията за развитие на детската градина и училището;
- специализирана подкрепа за директорите на детски градини и училища, които за първи път заемат тази длъжност, чрез съвместната работа с директор-наставник през първата година от заемане на длъжността;
- информационен регистър на одобрените програми за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти;
- кариерно израстване освен на учителите, и на останалите педагогически специалисти – психолози, логопеди, директори.

9. Подобряване на качеството на управление на образователните институции:

- създаване на Обществен съвет - обществен орган за подкрепа и развитие на образователната институция и за граждански контрол върху управлението;
- прилагане на вътрешна система за управление на качеството в училищата и детските градини с цел подобряване на качеството на образователната услуга и организационно развитие на съответната образователна институция;
- външното оценяване на качеството на предлаганото образование, което ще се извършва от Национален инспекторат по образованието на основата на обективни критерии, групирани по области, които ще обхващат цялостното управление на училището, дейността на педагогическите специалисти, резултатите и постиженията на учениците и техния напредък, както и на получената подкрепа при проблеми в ученето, взаимоотношенията с родителите, с представителите на местната власт и други заинтересовани страни;
- трайно действащ модел на финансиране, в основата на който е децентрализацията на финансирането до ниво училище;

- финансирането от държавния бюджет на частните училища и на частните детски градини.

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.

Концепция за **Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение**¹².

Върху промените в този закон се работи повече от 2 години, но да настоящия момент все още не е влязъл в пленарна зала. Представителите на работодателите многократно са настоявали, че бизнесът трябва да играе водеща, а не поддържаща роля в професионалното образование. Европейските политики и реалности, в които съществува и се развива страната ни, също налагат промени в нормативната рамка. Една от тези политики е ученето през целия живот. Повече от спешни са мерките, които трябва да осигурят възможности за учене през целия живот в системата на професионалното образование.

Министерството на образованието, младежта и науката представи своя проект за закон и очерта своето виждане за новостите, заложи в него¹³:

- нови пътеки за професионална квалификация – професионално обучение в XI и XII клас. На хората, напуснали училище след първа гимназиална степен, се дава възможност да придобият професия на работното място, като теоретичната им подготовка се осигурява от професионалната гимназия;

- въвеждане на **модулна организация на теоретичното и практическото обучение**. Приоритетът е на учебната и производствената практика. А всяко училище получава възможност самó да избира как да организира професионалната подготовка;

- създаване на списък на **защитените професии**. В него ще попаднат непривлекателните за младите хора занаяти, но без които икономиката и животът са невъзможни;

- въвеждане на **държавен изпит за придобиване на професионална квалификация**. Той ще бъде задължителният втори държавен зрелостен изпит и ще събира в едно теория и практика;

- променя се визията за **качество на професионална подготовка**. Ще бъде изградена специална система за външно оценяване на институциите за професионално образование и обучение, както и система за самооценяване;

- намират място и общоевропейските инструменти за въздействие в областта на професионалната подготовка. Предстои да въведем **кредитна система в професионалното образование и обучение и валидиране на придобити знания**;

¹² **Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение**
http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/docs_projects

¹³ **Татяна Дикова, Реформаторски законопроект за професионалното образование**;
<http://www.bnews.bg/article-48937>

- разписани са и рамките на **кариерното ориентиране през целия живот** в областта на професионалното образование;
- към свидетелството за професионална квалификация ще се издава **Европейско приложение**, което ще прави придобитите знания и умения, разбираеми за европейския пазар на труда;
- **децентрализация на план-приема по професии** след седми клас и на допълнителния план-прием след X клас. Целта е те да са по-пряко обвързани с регионалните потребности на пазара на труда;
- помислено е и за **хората със специални образователни потребности**. Целта е да се осигурят по-добри условия за интегриране на тези ученици. Да се създадат условия за обучение на хора с увреждания, както и на лица с противообществени прояви или лишени от свобода.

През май 2010 г. е приет **Закон за развитие на академичния състав в Р България**¹⁴ и Правилник за прилагането му, който заменя съществуващата неефективна централизирана система със система, предоставяща широки възможности на автономните висши училища и научни организации самостоятелно да развиват собствена кадрова политика.

От 20.04.2012 г. влезе в сила **Закон за младежта**¹⁵. След повече от 30 години опити да се създаде Закон за младежта, той вече е факт. За младежи са определени лицата от 15 до 29 г. включително. законът не само въвежда легалните дефиниции на понятията, свързани с младежката политика. Той определя и конкретните роли и функции в изпълнението на тази политика на Народното събрание, Министерския съвет, Министерството на образованието, младежта и науката, областните управители и общините. Изгражда се механизъм на координация и взаимодействие между всички тези институции, за да е ясно какво се очаква от тях по отношение на младежките политики. Законът представлява трайна уредба на обществените отношения по отношение на младежките политики. Някои от основните положения, които текстът съдържа са:

- Дефинира се възрастовата група на младежите - между 15 и 29 години;
- Регламентация на конкретните отговорности, които институциите и държавата имат към младите хора и създаване на правни основания за финансиране на младежките дейности;
- МОМН трябва да изготвя годишни доклади за извършеното по отношение на младежите;
- Общините са задължени да изработват конкретни стратегии за младежта по райони;

¹⁴ **Закон за развитие на академичния състав в Р България**; ДВ, бр. 38/21.05.2010г.; изм. и доп., бр. 101 / 28.12.2010 г.

http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/ZRASRB_dec%202010.pdf

¹⁵ **Закон за младежта**; ДВ, бр.31/20.04.2012г.

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_mladezh.pdf

- Определя се и какво е младежка организация и национално представителство на младежки организации;

- Въвежда се понятието "младежки работник", като нова професия;

- Регламентира се създаването на национална информационна система за младежта, която да е достъпна в онлайн пространството;

- Регламентира се създаването на национален консултативен съвет по въпросите на младежта към министъра на образованието, както и национална стратегия за младите.

С приетите в началото на миналата година промени в **Закона за занаятите**¹⁶ списъкът на занаятите значително се намали – от 127 те станаха 56. Те ще са разделени в две групи - народни художествени занаяти и други. 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. Те вече са професии. Членуването в Занаятчийската камара е доброволно. Според новия закон, камарата трябва да подпомага членовете си в организирането и осъществяването на занаятчийското обучение и да поддържа регионални регистри на занаятчиите, членуващи в нея.

2.2. МЕТОДИ, ТЕХНИКИ И ПОДХОДИ

Методи и техники за събиране и обработка на данни: събиране, проучване и анализ на документи и информация.

Методи и подходи за анализ на резултатите от проучването: експертна оценка

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 подобрене на съответните идентифицирани слабости.

¹⁶ **Закон за занаятите;** ДВ. бр.42/27.04.2001г.; изм. ДВ. бр.28/05.04.2011г.
<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135184905>

Раздел 3. АНАЛИЗ НА ОСНОВНИТЕ ПРОБЛЕМИ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА И СИСТЕМАТА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

3.1. ПОЛИТИКИ, ОТНАСЯЩИ СЕ ДО ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА И СИСТЕМАТА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

През последните години в политиките на ЕС се акцентира освен върху значимостта на академичните умения и компетенции за обществото на знанието, така и на професионалните умения и компетенции. За да съумее да запази позицията си на най-големия износител на индустриални продукти в света, Европа трябва да поддържа и да развива допълнително високото качество на професионалната подготовка на работната си сила.

Развитието и усъвършенстването на ПОО са поставени като обща отговорност на социалните партньори: правителства, работодатели и синдикати, както и на другите заинтересовани страни: доставчици на ПОО, учители, обучители и обучаеми. За бъдещия растеж на европейската икономика, за повишаването на капацитета ѝ за адаптиране към промените и възможността ѝ да създава качествени работни места от изключително голяма важност са уменията на работната сила. Особено сега, в условията на криза, трябва да се инвестира в уменията чрез образование и обучение. Най-засегнати от кризата са младите хора, намиращи се в началото или на ранен етап от професионалното си развитие, с липса на опит и неразвити умения. Адаптирането и надграждането на уменията е изключително важно в краткосрочен план, като това е и единствения начин за посрещане на структурните промени и използване на новите възможности за създаване на устойчиви работни места, като например преминаването към икономика с нисковъглеродни емисии, „зелени” работни места и въвеждането на нови технологии. В средно- и дългосрочен план обучението, повишаването на квалификацията и преквалификацията са с основно значение за трудовата и професионалната мобилност, тъй като голяма част от тези, които загубят работата си сега, няма да имат възможност да се върнат по-късно – след кризата, към старата си работа или професия. В такъв смисъл кризата може да се окаже една добра възможност за всеки да промени професионалната си кариера към по-обещаваща и по-перспективна.

В повечето страни-членки на ЕС възможностите и стимулите за обучение бяха увеличени в условията на кризата – примери: Австрия, България, Гърция, Финландия, Франция, Унгария, Португалия, Румъния, Словения, Швеция, Обединено кралство и др. За повишаване на пригодността на вече заетите, все повече като основно средство се използва обучението на работното място. В Румъния бе въведена финансова подкрепа на заети лица и безработни като се покриват 50 % от разходите за продължаващо професионално обучение. В Германия се въведе система от ваучери за обучение чрез новата програма за подкрепа на допълнително професионално обучение на временни

работници. В Португалия бе увеличен обхвата на обучението за конкретна работа. В Австрия, Португалия и Швеция бе засилена финансовата подкрепа за достъпа до образование.

3.1.1. ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ ПО ПРИОРИТЕТИТЕ ЗА ЗАСИЛВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ЗА ПЕРИОДА 2011—2020 г.

Още в края на 2010 г. Съветът на ЕС изтъкна, че както първоначалното, така и продължаващото ПОО имат двойната цел да допринесат за пригодността за заетост и за икономическия растеж, както и да дадат отговор на обществени предизвикателства от по-общ характер, по-конкретно насърчаването на социалното сближаване¹⁷. Те следва да предлагат и на младите, и на възрастните хора атрактивни и стимулиращи възможности за професионално развитие и да са еднакво привлекателни както за жените, така и за мъжете, за хората с висок потенциал и за тези, които по някаква причина са изложени на риск от изключване от пазара на труда.

Бъдещият европейски пазар на труда ще бъде изправен едновременно пред застаряващото население и намаляващите редици на младите хора, които навлизат в системите за първоначално образование и обучение и на пазарите на труда. Същевременно той ще трябва да отговори на предизвикателствата, произтичащи от непрекъснатото технологично развитие и променящия се икономически контекст. Ето защо все по-често ще е необходимо възрастните хора, и по-специално по-възрастните работници, да актуализират и разширяват уменията и компетентностите си посредством продължаващо ПОО.

Сегашният икономически спад може да има сериозни последици за инвестирането в ПОО. Поради бюджетните ограничения са необходими новаторски решения, за да се осигури устойчиво финансиране на ПОО, както и ефикасно и справедливо разпределяне на средствата.

Несъответствието на уменията може да попречи на производителността, растежа и конкурентоспособността. Необходимо е да се предвидят потребностите от умения и евентуалният недостиг на всички равнища на квалификация, като резултатите бъдат отразени в бъдещата политика и практика, за да се постигне по-добро съответствие между ПОО и потребностите на икономиката, гражданите и обществото като цяло.

3.1.1.1. Основни документи и стъпки на ЕС в областта на ПОО за последните 10 години

Ноември, 2002 г. – резолюция на Съвета за **насърчаване на засиленото европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение**.

¹⁷ **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.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:01:BG:HTML>

Ноември, 2002 г., Копенхаген – декларация, приета от министрите, отговарящи за професионалното образование и обучение в държавите-членки на ЕС, страните от ЕАСТ/ЕИП и страните кандидатки, както и от Комисията и от европейските социални партньори. Тази декларация представлява **стратегия за подобряване на постиженията, качеството и привлекателността на ПОО**, често посочвана като **"процес от Копенхаген"**.

Декември, 2006 г. - препоръка на Европейския парламент и на Съвета - **държавите-членки се насърчават да включат предоставянето на ключови компетентности за всички в своите стратегии за учене през целия живот**, така че всички млади хора да имат възможност да развият ключовите си компетентности до степен, която представлява достатъчна база за по-нататъшно учене и за професионалния им живот

Ноември, 2007 г. - резолюция на Съвета – подчертава се спешната нужда от **предвиждане на необходимите бъдещи умения, за да се подготвят работниците за новите работни места в обществото на знанието, като се приложат мерки за осигуряване на съответствие между познанията, уменията и компетентностите и потребностите на икономиката и за избягване на евентуалните липси на умения.**

Май, 2008 г. - заключения на Съвета - признава възловата роля, която ученето за възрастни може да играе за постигане на целите на Лисабонската стратегия, като спомага за социалното единство, предоставя на гражданите необходимите умения за намиране на нови работни места и помага на Европа да реагира по-успешно на предизвикателствата на глобализацията, като държавите-членки бяха приканени да обмислят редица конкретни мерки относно ученето за възрастни.

Ноември, 2008 г. - заключения на Съвета - приканват се държавите-членки да предоставят на всеки млад човек, зает с професионално образование и обучение, възможността да участва в схема за мобилност, както и да увеличат възможностите за мобилност в контекста на ПОО.

Ноември, 2008 г. - резолюция на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета, озаглавена "По-успешно включване на професионалното ориентиране в стратегиите за учене през целия живот" – изтъква се, че е необходимо да се помогне на гражданите да установят какви умения притежават и да определят какви свързани с ученето цели е необходимо да си поставят, за да подобрят перспективите си за професионално развитие.

Май, 2009 г. - заключения на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета - насърчаване на партньорствата между институциите за образование и обучение и социалните партньори, по-специално работодателите, в контекста на ученето през целия живот.

Май, 2009 г. - заключения на Съвета - стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението ("Образование и обучение

2020 г.”), обхващаща системите на образование и обучение като цяло от гледна точка на ученето през целия живот.

Март, 2010 г. и Юни, 2010 г. – заключения на Европейския съвет – поставят се две водещи цели в областта на образованието и обучението в контекста на стратегия "Европа 2020": до 2020 г. да се намали до под 10 % делът на преждевременно напусналите училище и да се увеличи до поне 40 % делът на лицата на възраст 30—34 години със завършено висше или равностойно на висше образование.

Май, 2010 г. - заключения на Съвета - "Нови умения за нови работни места" - към държавите-членки е отправен призив за предприемане на допълнителни действия в подкрепа на придобиването, актуализирането и доразвиването на пълния набор от компетентности в областта на професионалното образование и обучение, както и оказване на подкрепа за първоначалното и непрекъснатото професионално развитие на всички учители и обучители в областта на ПОО, в т.ч. с цел да бъдат подготвени да поемат новите роли, свързани с прилагането на един **основан на компетентностите подход**.

Май, 2010 г. - заключения на Съвета - държавите-членки се приканват да засилят придобиването на ключови компетентности посредством курсове и програми за професионално обучение и да отговорят по-добре на потребностите на учещите се в неравностойно положение.

Декември, 2010 г. - заключения на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета - приоритети за засилване на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020 г., целта на което е да съдейства за постигането на приоритетите на новата стратегия за работни места и растеж "Европа 2020" и на свързаните с нея водещи инициативи.

3.1.1.2. Европейско сътрудничество в областта на ПОО – състояние, принципи, глобална перспектива, стратегически и краткосрочни цели

Инвестициите в човешките ресурси и умения понастоящем са един от главните двигатели на икономическия растеж и социалното сближаване. На европейско равнище се поставя особено ударение върху необходимостта да се подкрепя и насърчава обучението на работниците в зряла възраст. Лисабонската стратегия за растеж и работни места, а след нея и стратегията „Европа 2020“, призовават за развитие на квалифицирана работна сила, отговаряща на потребностите на пазара на труда, и за насърчаване на ученето през целия живот.

Съществува широко разнообразие на системи за ПОО в европейските страни. От една страна това разнообразие осигурява възможност за допълване, взаимно учене и обмяна на опит и положителни практики между различните страни, но от друга – изисква общ подход за осигуряване на качеството на ПОО, изграждане на взаимно доверие между различните системи при пълна прозрачност, за да бъде постигната съпоставимост и разпознаваемост.

Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот даде основата за разработване и въвеждане на всеобхватни национални квалификационни рамки за общото образование, ПОО и висшето образование, които да се основават на резултатите от ученето. Тези рамки помагат за по-добро съответствие с потребностите на пазара на труда и създават възможност за включване на по-широк кръг от хора в процеса на учене през целия живот.

Европейското сътрудничество в тази област създава условия за насърчаване на мобилността на младите хора и възрастните в рамките на европейското пространство, където придобитите в дадена държава квалификации ще се признават и в другите европейски държави. Постигна се значително развитие в националните политики в областта на ПОО, създадох се важни европейски инструменти за прозрачност, признаване на квалификациите и компетентностите и осигуряване на качеството: Европас, Европейска квалификационна рамка, Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) и Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET).

Пречките пред мобилността обаче на този етап все още не са преодолени и премахнати, тъй като не всички налични инструменти се ползват в пълния им потенциал.

Част от **принципите**, на които трябва да се основава управлението и ангажираността с процеса от Копенхаген на държавите-членки, са:

- в рамките на националните програми за реформи във връзка със стратегията "Европа 2020", държавите категорично да се ангажират с изпълнение на приоритетите от Копенхаген;
- за увеличаване на видимостта на ПОО в областта на ученето през целия живот, 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, като отвореният метод на координация продължи да служи като основен механизъм на това сътрудничество. Партньорското обучение и новаторските проекти да осигуряват средства за подкрепа на развитието на националните политики;
- да се увеличат обменът и сътрудничеството с потенциалните страни кандидатки, със съседните държави, подпомагани от ЕФО, и с международните организации, по-специално ОИСР, Съвета на Европа, Международната организация на труда и ЮНЕСКО.

При пълно зачитане на субсидиалността на държавите членки, **глобалната перспектива** за ПОО през 2020 г. включва:

- висококвалифицирани учители и обучители, новаторски методи на учене, висококачествена инфраструктура и материална база в системата на първоначалното и продължаващото ПОО, които да го направят привлекателно

и приобщаващо с висока му приложимост на пазара на труда и възможности за по-нататъшно образование и обучение;

- първоначалното ПОО да осигурява на учещите се придобиването както на ключови компетентности, така и на специфични професионални умения;
- продължаващото ПОО да е леснодостъпно и да способства както за професионалното развитие чрез развитието и повишаването на компетентностите, така и за смяна на професията;
- гъвкави системи за ПОО, основани на подход свързан с резултатите от ученето, които да съдействат за гъвкави програми за учене, да позволяват преминаване между различните подсистеми за образование и обучение (училищно образование, ПОО, висше образование, образование за възрастни) и да осигуряват валидиране на самостоятелното и неформалното учене, в т.ч. на компетентностите, придобити чрез трудов стаж;
- европейско пространство на образование и обучение с прозрачни квалификационни системи, които да позволяват трансфера и натрупването на резултати от ученето и признаването на квалификации и компетентности и да увеличават транснационалната мобилност.

Стратегическите цели пред държавите-членки на ЕС в областта на ПОО са свързани основно с повишаването на неговата **привлекателност и приложимост** на основата на подобряване на качеството му. Високото качество на ПОО е главна предпоставка за неговата привлекателност. За да се гарантира по-доброто качество, да се постигне по-голяма прозрачност, да се изгради взаимното доверие и да се улесни процеса на учене през целия живот и мобилността на учещите и работещите, е необходимо във всички страни-членки да бъдат въведени системи за осигуряване на качеството в съответствие с препоръката относно EQAVET. До края на 2015 г. се очаква на национално равнище във всяка страна да бъде разработена обща национална рамка за осигуряване на качеството за всички доставчици на ПОО, която да се прилага и за ученето на работното място и да е съвместима с рамката на EQAVET

Другите стратегически цели са: **превръщането на ученето през целия живот и мобилността в действителност**; разгръщане на **творчеството, иновациите и предприемачеството**; утвърждаване на **равнопоставеността, социалното сближаване и активното гражданско участие**.

До 2014 г. са набелязани редица **краткосрочни цели** въз основа на посочените по-горе цели - увеличаване на броя на стажантите; засилено сътрудничество между институциите за ПОО и предприятията (напр.: стажове за учители в предприятията); осигуряване на обратна информация относно пригодността за заетост на завършилите ПОО; предвиждане на потребностите от умения и компетентности чрез прогнози; разработване и използване на процедури за валидиране на неформалното и информалното учене, както и осигуряване на професионално ориентиране; насърчаване на творчеството, иновациите и предприемачеството; увеличаване на приноса на ПОО в борбата срещу преждевременното напускане на училище.

3.1.1.3. Професионалното образование и обучение в периода на кризата

В доклад на Еврофонд от 24 март 2011 г. «Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата»¹⁸ са представени данни за промените при участието на работниците и дружествата в професионално обучение в периода на кризата и е представен преглед на мерките, имащи за цел да помогнат на дружествата да развият уменията на своите работници. В него са посочени и добри примери на мерки за обучение, осъществени от предприятията.

Публичните органи и социалните партньори приеха редица политически мерки, имащи за цел да подпомогнат дейностите по образование и обучение на работниците в периода на рецесията. Замисълът в основата на някои от тези мерки е, че „свободното“ време на работниците поради рецесията може да бъде използвано за обучение, така че както предприятията, така и работниците и служителите да се подготвят по-добре за икономическото възстановяване.

Видно е, че дружествата са склонни да предпочитат вътрешното обучение пред външни курсове с цел да намалят разходите и да използват по-добре вътрешните човешки ресурси. Някои проучвания съобщават също за нарастващи предпочитания на предприятията за обучение, насочено повече към бизнеса, чиито теми са тясно свързани с основните им дейности. Има също данни за нарастващо използване на електронното обучение и съчетаване на методологиите, заради тяхната достъпност, гъвкавост и приспособимост към ad hoc потребности, както и заради по-ниските разходи, свързани с тях. От друга страна се съобщава, че получаващите публична помощ мерки, приети от дружествата, са от по-общ характер, например по въпросите на здравеопазването и безопасността.

Освен това, социалните партньори в много държави и отрасли (често в тясно сътрудничество с публичните органи) са успели да постигнат съгласие по важни инициативи свързани с обучението в отговор на кризата, на базата на подчертано единодушие по ключовото значение на развитието на уменията. Сред най-често срещаните инициативи са финансови ресурси към съществуващите отраслови средства за обучение и подобрени дейности за консултация и информация по свързани с обучението теми.

Политически насоки

- В периоди на икономическа криза, когато е необходимо развитие на уменията, усилията на дружествата в подкрепа на обучението по принцип намаляват. В същото време предприятията се опитват да се съсредоточат по-скоро върху основните компетенции, отколкото върху други универсални умения, които също са от съществено значение за икономиката. Поради тези причини е много важно публичните мерки да бъдат запазени, така че работниците и дружествата да бъдат по-добре подготвени да ускорят възстановяването.

¹⁸ Доклад «Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата», Eurofond 2011 http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10961_bg.htm

• Повечето от мерките, създадени по време на кризата, като схемите с намалено работно време/временно освобождаване и дейностите за обучение, се оказаха успешни сред участващите предприятия. Делът на възползвалите се от тях дружества обаче е доста ограничен. Ето защо е нужно да се увеличи потенциалният брой на прилагащите ги дружества, особено на МСП.

• Една от устойчивите пречки пред някои дружества да осигурят обучение на своите работници е, че те не считат това за добра инвестиция в дългосрочен план. В този контекст отрасловите двустранни и тристранни инициативи за набиране на средства за обучение оказват положително въздействие върху отделни отрасли и върху икономиката като цяло.

• Като цяло липсва оценка на ефективността на новите мерки по отношение на развитието на уменията, приложимостта им към работата и посрещане на нуждите на пазара. Това е особено важно, тъй като някои от дейностите за обучение, приложени по тези схеми, са подчертано краткосрочни.

3.1.2. СЪСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВИ НА СИНХРОНИЗИРАНЕ НА НОРМАТИВИТЕ И ПРАКТИКИТЕ У НАС С ЕВРОПЕЙСКАТА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА ЗА ОБУЧЕНИЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ; СТРАТЕГИЯ 2020 И ДРУГИ.

3.1.2.1. Национална квалификационна рамка на Република България

Общата **Европейска квалификационна рамка** за учене през целия живот (ЕКР)¹⁹ е референтна рамка, създадена с цел да даде отправна точка за съпоставяне на отделните квалификационни нива от националните квалификационни системи, с което:

- да се подобри на прозрачността и разбираемостта на квалификациите в Европа;
- да се подпомогне мобилността на учащите и работещите и признаването на квалификации;
- да се стимулира осигуряването на качеството на обучението, валидирането и признаването на неформално и информалното учене, както и разработването на национални квалификационни рамки.

Към момента всички държави-членки на ЕС са декларирали готовността си за прилагане на Препоръката за ЕКР. Част от тях вече са приключили процесите на съотнасяне.

Квалификационната рамка на Европейското пространство за висше образование (КРЕПВО) е европейска референтна рамка, обхващаща всички квалификации в системата на висшето образование. Тя е приета от министрите, отговорни за висшето образование на държавите-участнички в Болонския процес на конференцията в Берген през 2005 г.

¹⁹ Европейска квалификационна рамка
http://domus.srce.hr/iuoun/images/dokumenti/dokumenti170209/keycomp_en.pdf

На 02.02.2012 г. с Решение №96 на Министерски съвет бе приета Национална квалификационна рамка на Република България (НКР)²⁰. Тя обхваща цялата образователна система и всички квалификации в нея.

Включва **девет нива**, вкл. нулево (подготвително). Нивата **от 1-во до 4-то** съответстват на етапите на обучение и на придобиваните квалификации в системата на училищното образование (общо и професионално). **Ниво 5** обхваща обучението в професионален колеж след завършване на средно образование за придобиване на четвърта степен на професионална квалификация. Най-горните три нива – **от 6-то до 8-мо**, са предназначени за квалификациите, придобивани в системата на висшето образование и съответстват на трите нива на Болонския процес - образователно-квалификационните степени „бакалавър” (в нашата рамка и „професионален бакалавър”), „магистър” и образователната и научна степен „доктор”. Дескрипторите на нивата на НКР са съобразени както с тези на ЕКР, така и със съответните дескриптори на КРЕПВО. Описанието на компетентностите и групирането им в четири групи е съобразено и с Препоръката за ключовите компетентности. За всички тези нива чрез дескриптори, основаващи се на ориентирания към резултатите от ученето подход, се описват необходимите:

- знания (теоретични и/или фактологически);
- умения – *познавателни (включващи използване на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включващи сръчност и използване на методи, материали, уреди и инструменти);*
- компетентности (лични и професионални),
които учащите трябва да притежават в края на обучението.

Компетентностите са описани с оглед на степента на поемане на отговорност и самостоятелност и са отделени в четири основни групи:

- самостоятелност и отговорност;
- компетентности за учене;
- комуникативни и социални компетентности;
- професионални компетентности.

Министърът на образованието, младежта и науката е определен за компетентен орган по поддържане и актуализиране на НКР.

Наличието на НКР и съотнасянето на притежаваната от всяко лице квалификация към съответното ниво на рамката, подпомага мобилността на учащите и работещите, защото улеснява, от една страна, учащите в описанието на притежаваните от тях знания, умения и компетентности, а от друга – работодателите в тълкуването на квалификациите на кандидатите за работа.

²⁰ **Национална квалификационна рамка на Република България**
http://www.mon.bg/openscms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf

Компетентностите, определени в НКР, съответстват на Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и съответстват на определените в тях очаквани резултати от ученето. Професионалните компетентности за различните нива на рамката съответстват на изискванията за съответната степен на професионална квалификация съгласно ЗПОО. Постигането на резултатите от ученето с оглед придобиване на степен на професионална квалификация по конкретна професия след завършване на обучението се установява чрез оценяване, като в държавните изпитни комисии се включват и представители на организациите на работниците и служителите и представители на работодателите от съответния бранш.

3.1.2.2. В изпълнение на стратегия „Европа 2020“

Засилването на иновационния потенциал и реструктурирането на икономиката към сектори, интензивни на знания и високи технологии, и сектори с висока добавена стойност зависи и от развитието на човешкия потенциал. Основно предизвикателство пред България остава по-ниското качество на образованието, във връзка с което, съгласно **Националната програма за реформи на Република България (2011-2015 г.)** (НПР)²¹, се прилагат мерки за по-добро функциониране на фактора за устойчив икономически растеж „Подобряване на качеството и ефективността на образователните и обучителните системи“. Планираната модернизация на системата, освен повишаване на знанията и уменията на работната сила, позволява и постигане на по-добро съответствие между образователното равнище и квалификацията на работната сила и изискванията на пазара на труда.

НПР (2011-2015 г.) е изготвена в изпълнение на одобрената от Европейския съвет през юни 2010 г. стратегия „Европа 2020“ и в съответствие с новия инструмент за по-добра координация на икономическите политики в рамките на Европейския съюз, т. нар. „**Европейски семестър**“²² – годишен цикъл на координиране на икономическата и фискалната политика. Европейският семестър започва с публикуването на годишен обзор на растежа, включващ преглед и прогноза, обхващащи макроикономически, тематичен и фискален надзор. След това държавите-членки представят средносрочните си бюджетни стратегии в своите програми за стабилност и сближаване и набелязват действията, които трябва да бъдат предприети (в области като заетост, изследвания, иновации, енергетика или социално приобщаване) в своите национални програми за реформи. През април тези два документа се изпращат на Комисията за оценка. Въз основа на оценката на Комисията през юни-юли Съветът публикува специфични насоки за всяка от държавите-членки. Това означава, че на държавите-членки се дават политически съвети, преди да завършат проектобюджетите си за следващата година.

²¹ **Национална програма за реформи на Република България (2011-2015 г.)** в изпълнение на стратегия „Европа 2020“, 14 април 2011 г., София, България

<http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=700>

²² **Европейски семестър**

http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/index_bg.htm

НПР отчита новите моменти в процедурите по макроикономическото наблюдение и тематичната координация в рамките на Европейския семестър в отговор на препоръките в Интегрираните насоки. Програмата е тясно свързана с Конвергентната програма на Република България (2011-2014 г.) и директно адресира препоръките в заключенията на доклада на Европейската комисия (ЕК) за Годишния преглед на растежа. Програмата е насочена към ключовите въпроси с приоритетен характер, като изхожда от текущите нужди и предизвикателства пред малка и отворена икономика като българската, която, с цел да успее по-бързо да излезе от настоящата криза, следва изцяло да преориентира политиката си към повишаване на конкурентоспособността, така че в максимална степен да се възползва от икономическото възстановяване на своите основни търговски партньори. Предвид изходната позиция на страната е твърде трудно да се определят само няколко приоритетни области, където да бъдат насочени усилията на икономическата политика.

С Решение № 224 от 26 март 2012 г. е приет отчетът относно изпълнението на мерките, заложи в Националната програма за реформи на Република България (2011-2015 г.) и в Плана за действие към нея, за четвъртото тримесечие на 2011 г., в изпълнение на Решение № 692 на Министерския съвет от 2011 г. и анализ на очакванията за процеса на тяхното изпълнение към юни 2012 г.

С Решение № 289 от 11 април 2012 г. Министерският съвет одобри Актуализацията за 2012 г. на Националната програма за реформи на Република България в изпълнение на Стратегията "Европа 2020".

Съгласно Програмата, се предвижда **реформа в образователните и обучителните системи**, която ще спомогне за повишаване нивото на умения на работната сила, компетентността на хората, квалификацията на нискоквалифицираните работници и ще допринесе за по-добро съответствие със съвременното развитие на обществото и с изискванията и нуждите на работодателите. Реформата в тази област трябва да засегне:

- подобряване качеството на основното и средното образование чрез засилване на системата за отчетност на училищата;
- подобряване качеството и значимостта на висшето образование чрез подобряване управлението на висшите училища, осъществяване на по-строг контрол върху акредитацията на учебните заведения и обвързване на държавното финансиране с резултатите.

Конкретните мерки в основното и средно образование се състоят в усъвършенстването на системата за външна оценка на качеството на образованието, както и въвеждането на училищни механизми за засилване ролята и ангажимента на родителите и общините в управленческите решения на училищата. Те включват:

* *Изграждане на мрежа от центрове за кариерно развитие.* За подобряване на качеството и ефективността на средното образование и прехода от образование към пазара на труда предстои стартирането на проект „Създаване на система за кариерно ориентиране в училищното образование“. В рамките на проекта ще бъдат създадени

28 регионални центрове за кариерно развитие, които ще предоставят услуги по информиране, консултиране и съветване на учениците от всички степени на средното образование. Предвижда се създаване на информационно-търсеща система, която ще включва структурирана информация за националната мрежа от средни и висши училища, за профилите, професиите и специалностите, инструментариум за диагностика.

* *Въвеждане на нова образователна структура* с цел осигуряването на равен достъп до образование. Това ще подпомогне преодоляването на основните недостатъци на сега действащата образователна структура, а именно съществуващото неравенство между учениците в различните видове училища поради усвояването на различен общообразователен минимум; липсата на проходимост на системата и отсъствието на диплома (издава се само удостоверение за завършен образователен етап) при навършване на тази възраст; недостатъчни условия за развитие на потенциала на всяко дете при отчитане на неговите интереси, потребности и способности.

* *Развитие на системата за оценка и контрол на качеството на образованието* на различни равнища като базова възможност за разработване и прилагане на политики за превенция на отпадането от училище и за постигане на по-високи степени на образование. Системата насърчава участието и поемането на отговорност, които са в пряка връзка със социалното включване и ограничаване на социалната изолация.

* *Изграждане на ефективна система за квалификация и кариерно развитие на учителите и преподавателите*, която ще допринесе за подобряване на качеството на средното образование.

С цел повишаване на качеството на обучението и подобряване на съответствието между образователния сектор и потребностите на пазара на труда, ще бъдат изпълнявани следните дейности:

- подобряване качеството на общото образование;
- подобряване на качеството на професионалното образование;
- въвеждане на система за управление на професионалното образование;
- изграждане на мрежа от кариерни центрове;
- разработване на механизми за ученически и студентски практики в реална работна среда;
- въвеждане на програма за обучение и квалификация на специалисти за енергетиката и новите технологии и енергиен мениджмънт

Реформите в областта на висшето образование са с цел осигуряване на адекватна връзка между висшето образование и пазара на труда. Постигането на целите ще бъде подпомогнато от *система за рейтинг на висшите училища*, която ще предостави обективна база за сравнимост между тях и ще се основава на индикатори за оценка на реалното състояние на качеството в мрежата от висши училища. Тези мерки ще повишат конкурентоспособността на студентите на националния и европейския

трудови пазари и ще осигурят прозрачност на постиженията и качеството на висшето образование. Осигуряването на възможности за провеждане на *студентски практики* в реална работна среда ще допринесе и за повишаване на качеството на висшето образование и за подобряване на връзката му с бизнеса. Създаването на *система за повишаване мотивацията* за постигане на по-добри резултати в обучението, посредством осигуряването на допълнителни студентски стипендии и награди, ще допринесе за осигуряването на равен достъп до образование, което води до по-висока мотивация и заинтересованост на студентите от образователния процес.

Във връзка със създаването на условия за повишаване притока на публични и частни ресурси към висшето образование се предвижда прилагането на *Програма за студентско кредитиране*. Ефектите от прилагането на Закона за кредитиране на студенти и докторанти ще се търсят в споделяне на разходите за обучение между държавата и обучаващите се лица, насърчаване на конкуренцията между висшите училища за предоставяне на по-качествено висше образование и гарантиране на равен достъп до висшето образование на лица, независимо от социалния им статус.

До 2015 г. ще се прилагат редица мерки, като някои от тях са:

- актуализиране на нормативната уредба в системата на висшето образование и науката;
- разработване на механизми за поддържане и развитие на рейтинговата система за висшите училища в Република България, публикувана през 2010 г.;
- разработване на механизми за провеждане на студентски практики в реална работна среда;
- осигуряване на студентски стипендии за равен достъп до образование и повишаване мотивацията за по-добри резултати;
- създаване на модел на система за квалификация и кариерно развитие на академичния състав.

3.2. СЪСТОЯНИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО

3.2.1. АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО В БЪЛГАРИЯ

Облика на всяка съвременна страна се определя от равнището на образование на населението ѝ. Една от водещите цели на общеевропейската стратегия „Европа 2020” е повишаването на равнището на образование: намаляването на дела на преждевременно напусналите училище и увеличаването на дела на населението с висше или еквивалентно на висше образование.

По данни от проведеното в България преброяване на населението и жилищния фонд²³ към 1.02.2011г., образователна структура на населението (на възраст от 15 до 64 г. – общо 5 027 901 души) е следната: 100 140 – неграмотни, 177 872 – с начално образование, 1 051 142 – с основно образование, 2 558 342 – със средно образование,

²³ НСИ, **Преброяване на населението и жилищния фонд през 2011 година**
<http://www.nsi.bg/census2011/index.php>

1 140 405 – с висше образование, от тях 229 882 са на възраст над 50 г., а 202 186 – до 30 г. Делът на лицата с висше образование е 19.6% при 22.7% за ЕС. (виж *фигура 1*)

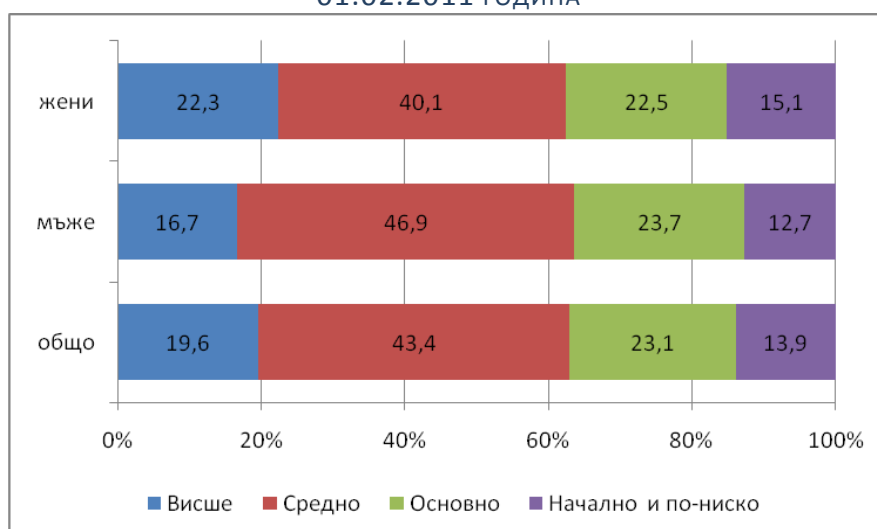
По-голям е относителният дял на мъжете със средно и по-високо образование - 63.6 срещу 62.4% при жените. За сметка на това обаче жените завършват значително по-често висше образование от мъжете, като към момента на преброяването с висше образование са 791.8 хил. жени (22.3%), а мъжете висшисти са съответно 556.9 хиляди (16.7%).

Значителни са и различията в образователната структура по местоживееене - почти три четвърти от жителите на градовете (71.6%) са със завършено най-малко средно образование, докато за жителите на селата този относителен дял е едва 40.3%.

Според Статистическата панорамата 2011 г.²⁴ професионалното образование и обучение през учебната 2011/2012 г. се осъществява в 22 училища по изкуствата, 414 професионални гимназии, 5 професионални училища и 36 професионални колежа с прием след средно образование. Общият брой на учащите в професионалното образование и обучение е бил 145.7 хил. и в сравнение с учебната 2007/2008 г. намалява с 33.8 хил., или с 18.8%, а в сравнение с 2010/2011 - с 9.8%, или с 15.8 хил.

В професионалното образование преобладават момчетата, които са 60.7% от общия брой на учениците. В програмите за придобиване на III степен професионална квалификация най-висок е относителният дял на учениците, изучаващи специалности в областта „Технически науки и технически професии“ - 32.5%, следван от този на учениците в областта „Стопански науки и администрация“ - 16.9%. В програмите за придобиване на II степен професионална квалификация на първо и второ място са съответно учениците в областите „Технически науки и технически професии“ (31.1%) и „Услуги за личността“ (19.3%).

ФИГУРА 1 НАСЕЛЕНИЕ НА 7 И ПОВЕЧЕ ГОДИНИ ПО СТЕПЕН НА ЗАВЪРШЕНО ОБРАЗОВАНИЕ КЪМ 01.02.2011 ГОДИНА



Източник: НСИ, Преброяване на населението и жилищния фонд през 2011 година

²⁴ България 2011, **Статистическа панорама**
http://www.nsi.bg/publications/Bulgaria2011_StPanorama.pdf

През учебната 2011/2012 година значително се увеличава броят на лицата на възраст 16 и повече години, записани в програми за професионално обучение срещу заплащане за придобиване на степен на професионална квалификация в центрове за професионално обучение (ЦПО), професионални гимназии и професионални колежи. По степени на професионална квалификация разпределението им е: първа степен - 11.2 хил., втора степен - 4.1 хил., трета и четвърта степен - 6.8 хиляди.

Общият брой на студентите в България през учебната 2011/2012 година, включващ записаните в четирите образователно-квалификационни степени („професионален бакалавър”, „бакалавър”, „магистър” и „доктор”), възлиза на 285.0 хил., което е с 20.5 хил., или със 7.8% повече в сравнение с учебната 2007/2008 година.

В структурата по области на образованието най-висок относителен дял заемат студентите от областта „Стопански науки и администрация” - 23.0%, следвани от „Технически науки и технически професии” - 13.9%, и „Науки за обществото и човешкото поведение” - 12.3%. Най-малък е делът на студентите, обучаващи се в областите „Ветеринарна медицина” - 0.6%, „Природни науки” - 0.5%, и „Математика и статистика” - 0.2%.

През 2011 г. в големите университети за поредна година първо се запълниха местата за право и психология, а Техническият университет в София беше принуден да обяви допълнителен прием. За сравнение - в четирите технически висши училища в страната местата са общо 6599, а само в Софийския университет са 7000.

Рейтингът на специалностите показва, че дипломираните от техническите университети си намират най-бързо и добре платена работа. В същото време изследванията показват, че от останалите висшисти само 20% работят по специалността си.

Към 31.12.2011 г. у нас се обучават 4 703 докторанти, като от тях 50.9% са жени. В сравнение с предходната 2010/2011 г. броят им се увеличава с 608 души, или с 14.8%.

Разминаването между потребностите на бизнеса и кадрите, които се подготвят от средното и висше образование се задълбочава, сочат анализите на Българска стопанска камара (БСК). Според анкета, проведена през 2011 г., компаниите най-трудно намират **квалифицирани работници, оперативни ръководители и мениджъри**. Основните причини, които са посочили анкетираните, са:

- отливът на млади хора от техническите специалности (44%)
- разминаването между търсене и предлагане на пазара на труда (41%)
- несъответствието на образователните стандарти и учебното съдържание с потребностите на бизнеса (39%)
- физическият недостиг и застаряване на работната сила (35%)
- формалното провеждане на учебните стажове и практики (35%).

Проект **“Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”** 2009-2013 г.по по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” чрез изграждането на **Национална референтна мрежа** се предвижда не само да се помогне за реализацията на схеми и дейности за оценка и определяне на компетенциите на

„ключови“ длъжности в практиката на българските предприятия, но и се поставя организационната основа за решаване и на друг не по-малко важен проблем – **да се постигне много по-добра съгласуваност между изискванията на пазара на труда и действията на държавните и образователни институциите, които имат активна роля на него.**

Някои от очакваните ефекти – преки и косвени, върху образователната система и пазара на труда при реализиране на проекта са:

- Идентифициране на степента на съответствие на компетенциите на работната сила към изискванията на работното място и създаване на условия за подобряване на производителността и адаптивността;
- Подобряване на първоначалния подбор и текущото атестиране на работната сила на фирмено ниво;
- Повишаване възможностите и степента на участие на населението в различни форми на учене през целия живот;
- Създаване на условия за развитие на лични и фирмени планове за кариерно развитие и подобряване уменията на работната сила с цел удължаване на трудовата й дейност и участието й в икономиката на знанието;
- Увеличаване активността на предприятията за продължаващо професионално обучение на основата на адекватно атестиране на компетенциите на персонала;
- Подобряване на способността на заетите лица да посрещнат настъпващите промени, свързани с процесите на реструктуриране на националната икономика и пазара на труда;
- Насърчаване на инвестициите в човешкия капитал, както от страна на работодателите, така и от страна на работниците и служителите;
- Информационно осигуряване на аналитичната и прогнозна дейност за потребностите от квалифицирана работна сила на браншово и регионално ниво за нуждите на средното и висше образование, системата на професионалното образование, управлението и администрирането на процесите на пазара на труда от страна на държавните органи.

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

Настоящият анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация в страната е дейност в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Една от задачите в дейността е създаване на база данни на обучаващите институции по видове доставчици – подсистеми. Целта на изготвянето на базата данни е последващо интегриране в информационната система на проекта. Чрез нея също така е представено актуалното състояние на системата за професионално образование и обучение в страната.

Базата данни беше създадена през 2010 г. Тя обхваща учебните заведения по региони и професионални направления /средни професионални и висши училища, включително колежи;/ центрове за професионално обучение и други учебителни организации, в контекста на ученето през целия живот – доставчици на обучение по ключови компетентности. /Приложение 1/ Информацията, предоставяща базата данни се променя във времето - закриват се обучаващи институции, създават се нови, съгласно действащото законодателство, променят се специалностите, по които се извършва обучението, създават се нови професии, респективно специалности към тях, отпадат остарели и др. Това налага периодичната актуализация на базата данни.

При създаване на базата данни през 2010 г. бяха направени 1700 записа. Първата актуализация през 2011 г. се състоеше в:

- Актуализация на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, съгласно заповеди на Министъра на образованието, младежта и науката;
- Добавяне на 450 нови записа - новолицензирани центрове за професионално обучение, регистрирани нови колежи и нови доставчици на ключови компетентности;
- Архивирани 60 записа - ЦПО със заличен или отнет лиценз.

В резултат на актуализацията през 2012 г. записите в системата са 2282, като бяха извършени следните дейности:

- Актуализиран е Списъкът на професиите за професионално образование и обучение, съгласно заповеди на Министъра на образованието, младежта и науката;
- Добавени са 132 нови записа – едно висше училище, частни професионални колежи, частни професионални гимназии и центрове за професионално обучение;
- Архивирани са 96 записа;
- Актуализирани са данните за контакт на обучаващите институции – адрес, телефон, e-mail, web;
- Актуализирани са професиите и специалностите по които обучават институциите – актуализациите са направени в 1020 записа.

След актуализирането на базата данни бяха генерирани справки, представени в три приложения:

1. Приложение 1

Списък на действащите към 2012г. обучаващи институции, съдържащ област, тип обучение, наименование на институцията, населено място, адрес, телефон, e-mail, web

2. Приложение 2

Таблица 1: „Области на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)²⁵ - 17 на брой и съотнасяне по сектори по Класификацията на икономическите дейности (КИД)²⁶ 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”.

3. 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”

Към месец юли 2012г. общият брой на обучаващите институции е 2035, при 1697 през 2010г. и 2047 през 2011г. Наблюдава се намаление в общия брой обучаващи институции спрямо 2011г. с 12бр. Обучаващите институции в системата на професионалното образование и обучение са 1316 при 1217 през 2010г. и 1324 през 2011г. От тях 478/при 467 през 2010г. и 470 през 2011г./ институции, осигуряващи средно професионално обучение и 838 /при 750 и 854 през 2010 и 2011г./ центрове за професионална квалификация. Увеличението на институциите в системата на средното професионално образование се дължи на увеличение в бройката на частните професионални колежи и частните професионални гимназии. Институциите, предоставящи висше образование на национално ниво са 71 (67 през 2010 г. и 70 през 2011г.), а доставчиците на обучение по ключови компетентности са 648 (413 и 653 през 2010 и 2011г.). И през разглеждания период имаме динамика по отношение броя на обучаващите институции на национално ниво. Промени има в системата на висшето образование – създаден е Европейски политехнически университет в гр. Перник; на мястото на Земеделски колеж в гр. Пловдив се създава Висше училище по агробизнес и развитие на регионите-Пловдив. През анализирания период се наблюдава и увеличение в институциите, предоставящи средно професионално обучение-частните

²⁵ Списъка на професиите за професионално образование и обучение;
http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO_23-05-2012.pdf

²⁶ Класификацията на икономическите дейности;
<http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

професионални колежи и гимназии. По отношение на ЦПО динамиката в броя на действащите центрове е най-голяма, тъй като част от центровете са с временно отнета лицензия, други с отнета или заличена, непрекъснато се лицензират нови ЦПО.

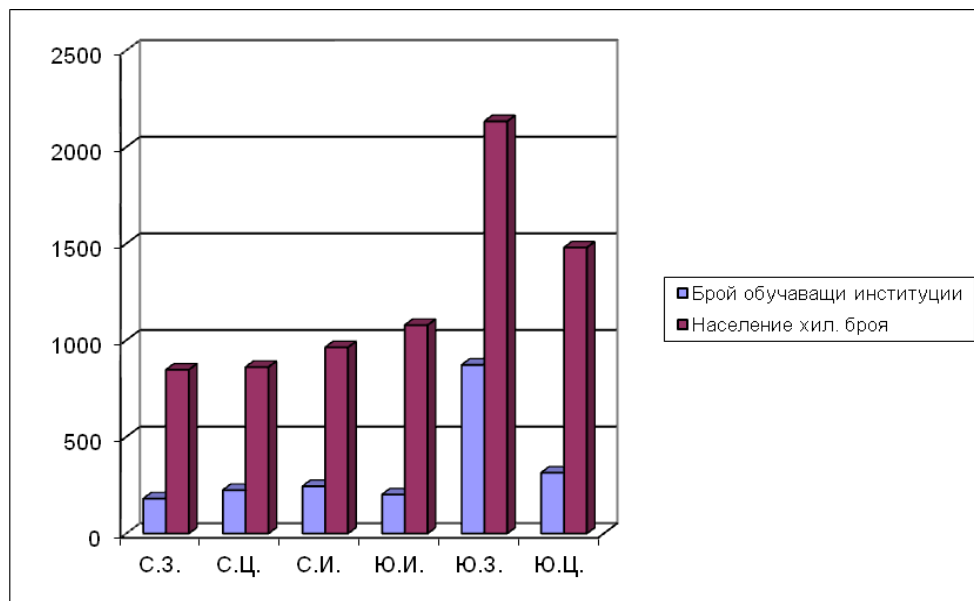
ТАБЛИЦА 1 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕТО НА ОБЩИЯ БРОЙ НА ДОСТАВЧИЦИТЕ НА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В СТРАНАТА ПО РАЙОНИ НА ПЛАНИРАНЕ НА НИВО NUTS 2

Административна област	Видове образователни институции				Общ брой доставчици	% от общия брой доставчици в страната	Население на административните области и районите на планиране – 2012 година	% от общото население на страната
	Висше образование	Ключови компетенции	Средно професионално образование	Център за професионално обучение				
	1	2	3	4	5	6	7	8
Северозападен район								
Видин	0	3	6	3	12	0,59%	101 018	1,37
Враца	2	17	12	12	43	2,11%	186 848	2,54
Ловеч	1	11	10	9	31	1,52%	141 422	1,92
Монтана	0	8	13	10	31	1,52%	148 098	2,01
Плевен	3	10	26	24	63	3,10%	269 752	3,66
общо СЗР	6	49	67	58	180	8,84	847 138	11,51
Северен централен район								
Велико Търново	4	21	23	12	60	2,95%	258 494	3,51
Габрово	1	16	9	10	36	1,77%	122 702	1,67
Разград	1	7	10	7	25	1,23%	125 190	1,70
Русе	1	34	17	28	80	3,93%	235 252	3,20
Силистра	1	8	10	4	23	1,13%	119 474	1,62
общо СЦР	8	86	69	61	224	11,01	861 112	11,70
Североизточен район								
Варна	8	36	29	60	133	6,54%	475 074	6,45
Добрич	2	17	13	23	55	2,70%	189 677	2,58
Търговище	0	5	8	8	21	1,03%	120 818	1,64
Шумен	1	12	12	10	35	1,72%	180 528	2,45
общо СИР	11	70	62	101	244	11,99	963 097	13,08
Югоизточен район								
Бургас	5	24	19	25	73	3,59%	415 817	5,65
Сливен	0	9	11	9	29	1,43%	197 473	2,68
Стара Загора	1	26	23	25	75	3,69%	333 265	4,53
Ямбол	0	5	10	9	24	1,18%	131 447	1,79
общо ЮИР	6	64	63	68	201	9,89	1 078 002	14,64
Югозападен район								
София-град	24	227	58	374	683	33,56%	1 291 591	17,55
София-окръг	1	8	20	24	53	2,60%	247 489	3,36
Благоевград	3	27	20	19	69	3,39%	323 552	4,40
Перник	1	7	10	11	29	1,43%	133 530	1,81
Кюстендил	0	13	13	12	38	1,87%	136 686	1,86
общо ЮЗР	29	282	121	440	872	42,85	2 132 848	28,97

Южен централен район								
Пловдив	9	52	35	61	157	7,71%	683 027	9,28
Хасково	0	12	13	11	36	1,77%	246 238	3,34
Пазарджик	0	24	19	19	62	3,05%	275 548	3,74
Смолян	1	2	14	12	29	1,43%	121 752	1,65
Кърджали	1	7	15	7	30	1,47%	152 808	2,08
общо ЮЦР	11	97	96	110	314	15,43%	1 479 373	20,10
ОБЩО	71	648	478	838	2038	100,00%	7 361 570	100,00

Фрапираща промяна в съотношението брой обучаващи институции/брой население по райони на планиране не се наблюдава. Разликата е в десети и стотни в полза на Североизточен и Югозападен район. За страната на една обучаваща институция се падат около 3617 души от населението, при 3596 през 2011 г. Няма промяна и в лидера в това отношение – Югозападен район. Тук живеят 28,97% от населението на страната, обслужвани от 42,85% от обучаващите институции в страната. На една обучаваща институция се падат 2446 души/при 2452 през 2011г./. Съотношението брой обучаващи институции/брой население е най-лошо в Югоизточен и Южен централен район/съотношението се запазва като в 2011г./. При анализ на данните от таблицата се установи, че само в Югозападен район горното съотношение е под средното за страната.

ФИГУРА 2 БРОЙ ОБРАЗОВАТЕЛНИ И ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ, СЪПОСТАВЕН С БРОЯ НА НАСЕЛЕНИЕТО ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ



Източник: Таблица 1 (по-горе)

ТАБЛИЦА 2 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	67	58	49	6	180	847 138	4706
Северен централен	69	61	86	8	224	861 112	3844
Североизточен	62	101	70	11	244	963 097	3947
Югоизточен	63	68	64	6	201	1 078 002	5363
Югозападен	121	440	282	29	872	2 132 848	2446
Южен централен	96	110	97	11	314	1 479 373	4711
ОБЩО	478	838	648	71	2035	7 361 570	3617

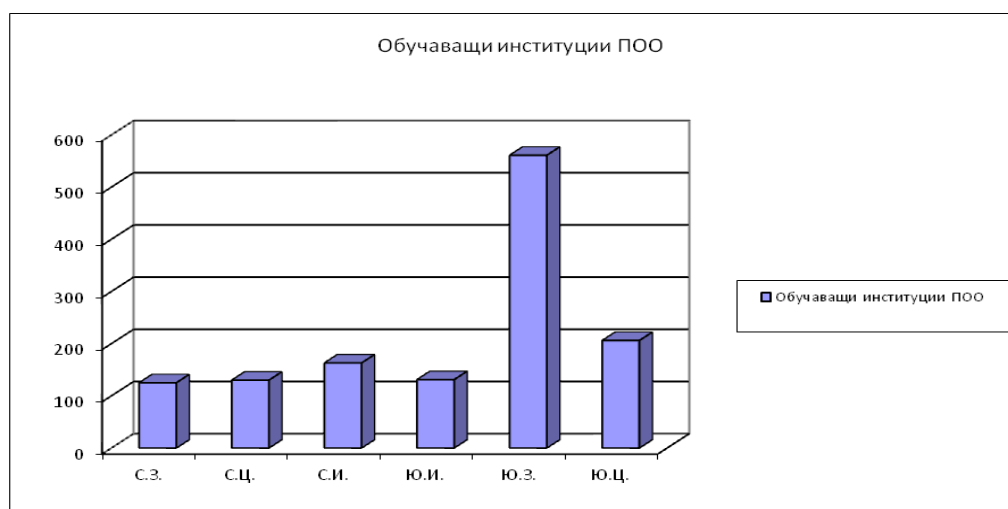
Увеличение в общия брой образователни и обучаващи институции се наблюдава само в Североизточен и Югозападен район. Запазва се през годините тенденцията първо за неравномерно разпределение на образователните и обучаващи институции в страната и второ за наличието на най-малко обучаващи институции, съответстващи на броя на населението в Югоизточен, Южен централен и Северозападен район на планиране.

Професионалното образование и обучение на национално ниво се осъществява в 478 училища и колежи и в 838 центъра за професионална квалификация, при 467 и 470 училища и колежи и 750 и 854 центрове за професионална квалификация за 2010 и 2011 г. Наблюдава се леко увеличение в бройката на заведенията от средното професионално обучение, дължащо се на увеличение в частния сектор и минимален спад в ЦПО, дължащо се на динамиката по отношение лицензиране, временно отнемане, отнемане и заличаване на лицензии.

ТАБЛИЦА 3 Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране

Район	Средно професионално	ЦПО	Общо	% от общия брой на институциите в страната
Северозападен	67	58	125	9,50%
Северен централен	69	61	130	9,88%
Североизточен	62	101	163	12,39%
Югоизточен	63	68	131	9,95%
Югозападен	121	440	561	42,63%
Южен централен	96	110	206	15,65%
Общо	478	838	1316	100,00%

ФИГУРА 3 Относителен дял на институциите в системата на ПОО по райони за планиране



Източник: Таблица 3 (по-горе)

От таблицата и графиката е видно, че тенденциите от 2010 и 2011г. се запазват - най-висок е относителният дял на доставчиците на ПОО в Югозападния район на планиране – 42.63 % (561 бр.). На последно място по брой на доставчици на ПОО е Северозападен район – 9.50 %. (125 бр.).

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 71 висши училища, от които 38 университета и академии, 6 висши училища, 6 самостоятелни колежа и 21 филиала на висши училища и колежи към висшите училища. Увеличение има само в бройката на университетите – създаден е Европейски политехнически университет в гр. Перник. Тенденциите през 2010 и 2011г. се запазват.

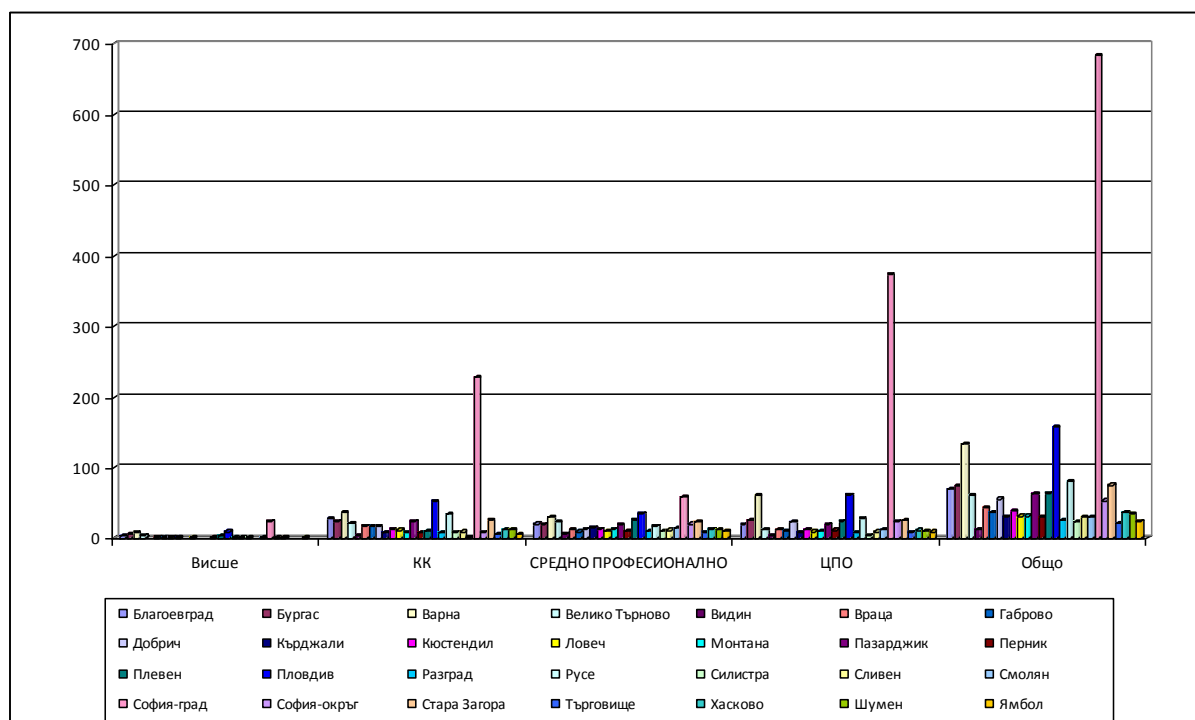
По отношение на доставчиците на обучение по ключови компетентности промени в сравнение с предходните две години не се наблюдават. На национално ниво няма официален регистър на доставчици на обучение по КК. За целите на анализа използваме Публичният регистър на АЗ за доставчици на обучение по КК, създаден във връзка с обучение по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”.

ТАБЛИЦА 4 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	27	20	19	69	69
Бургас	5	24	19	25	73	73
Варна	8	36	29	60	133	133
Велико Търново	4	21	23	12	60	60
Видин	0	3	6	3	12	12
Враца	2	17	12	12	43	43
Габрово	1	16	9	10	36	36
Добрич	2	17	13	23	55	55
Кърджали	1	7	15	7	30	30

Кюстендил	0	13	13	12	38	38
Ловеч	1	11	10	9	31	31
Монтана	0	8	13	10	31	31
Пазарджик	0	24	19	19	62	62
Перник	1	7	10	11	29	29
Плевен	3	10	26	24	63	63
Пловдив	9	52	35	61	157	157
Разград	1	7	10	7	25	25
Русе	1	34	17	28	80	80
Силистра	1	8	10	4	23	23
Сливен	0	9	11	9	29	29
Смолян	1	2	14	12	29	29
София-град	24	227	58	374	683	683
София-окръг	1	8	20	24	53	53
Стара Загора	1	26	23	25	75	75
Търговище	0	5	8	8	21	21
Хасково	0	12	13	11	36	36
Шумен	1	12	12	10	35	35
Ямбол	0	5	10	9	24	24
ОБЩО	71	648	478	838	2035	2035

ФИГУРА 4 Относителен дял на образователните институции по градове



Източник: Таблица 4 (по-горе)

И по отношение на градовете, тенденцията спрямо предходните две години се запазва – най-голям е броят на обучаващите институции в големите градове – София, Пловдив и Варна, което е естествено, тъй като там живее най-голяма част от населението на страната.

През 2011 г. НАПОО стартира внедряването на интегрираща информационна система за професионално обучение. Пилотно бяха включени в системата част от

Центровете за професионално обучение. През 2012г. внедряването на информационната система е задължително за всички лицензирани ЦПО. Използването на системата на НАПОО при актуализацията на базата данни даде възможност за:

- прецизиране на контактната информация за ЦПО/адрес, телефон, mail, web/;
- данни за лицензираните специалности, включително и при промяна в СПОО, касаеща промяна в име, код, степен на професионална квалификация на професиите и специалностите, нови професии и специалности, както и отпадането на такива.

В резултат на това в разпределението на обучаващите институции по области на професионално обучение настъпи промяна.

ТАБЛИЦА 5 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБУЧАВАЩИТЕ ИНСТИТУЦИИ ПО ВИД И ПО ОБЛАСТИ НА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ СЪГЛАСНО СПОО

Код	Наименование	Ключови компетентности	Средно професионално образование	ЦПО	Общо
21	изкуства		109	312	421
22	хуманитарни науки		1		1
32	журналистика, масова комуникация и информация			2	2
34	стопанско управление и администрация		309	2621	2930
44	физически науки				0
48	информатика		86	674	760
52	техника		605	2537	3142
54	производство и преработка		221	1561	1782
58	архитектура и строителство		89	3604	3693
62	селско, горско и рибно стопанство		217	2311	2528
64	ветеринарна медицина		15	6	21
72	здравеопазване		0	31	31
76	социални услуги		9	496	505
81	услуги за личността		408	3025	3433
84	транспорт		20	147	167
85	опазване на околната среда		17	80	97
86	обществена сигурност и безопасност		32	436	468
99	ключови компетентности	1842			1842
			2138	17843	21823

Най-голям брой са обучаващите институции в областите на образование „Архитектура и строителство”, „Услуги за личността” и „Техника”/2011г. – на първо място е област „Стопанско управление и администрация”/. В област на образование „Журналистика, масова комуникация и информация” вече има две обучаващи институции.

В приложение 3, таблица 2 е показано „Разпределение на обучаващите институции по области на образование съгласно СППОО, по райони на планиране и административни области”. Таблица 5 от същото приложение отразява „Разпределение на обучаващите институции по професионални направления съгласно СППОО, райони на планиране и административни области”.

Най-голям е относителният брой на обучаващите институции, осъществяващи обучение в направление 582 – „Строителство” от област на образование 58 – “Архитектура и строителство” – 18,38% от всички професионални направления; 811 – “Хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг” – 10,52% от област на образование 81 „Услуги за личността”; 621 – “Растениевъдство и животновъдство” – 8,68% от област на образование 62 „Селско, горско и рибно стопанство”.

Наблюдава се малко увеличение на обучаващите институции спрямо 2011г. в направление 621 – “Растениевъдство и животновъдство” – 8,68% от всички професионални направления/при 7,61% през 2011г./ Приложение 3, таблица 2 и 5.

Професионалното образование и обучение се осъществява по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Той осигурява организацията и провеждането на професионално образование, професионално обучение и професионално ориентиране в съответствие с държавните образователни изисквания (ДОИ) и обслужва потребностите на пазара на труда, икономиката и статистиката. СППОО е изграден при спазване на следните основни принципи:

Системност – осигурява придобиването на знания и умения в определена логическа последователност;

Последователност – в зависимост от спецификата на професията Списъкът дава възможност за придобиване последователно на една или повече степени на професионална квалификация;

Гъвкавост - осигурява се чрез възможните комбинации за придобиване на степените на професионална квалификация;

Отвореност - списъкът е “отворена” система и при доказана необходимост и потребност от съответно професионално обучение осигурява възможност за включване както на нови професии, така и на нови специалности в рамките на дадена професия.

През разглеждания период с две заповеди на Министъра на образованието, младежта и науката е изменен и допълнен СППОО:

I. Създават се 5 нови професии:

1. В професионално направление 213 – „Аудиовизуални изкуства и техника, производство на медийни продукти” се създава професия „Дисководещ” – 213150;

2. В професионално направление 522 – „Електротехника и енергетика” – професия „Оператор на парни и водогрейни съоръжения” - 522050;

3. В професионално направление 723 – „Здравни грижи” – професия „Парамедик” - 723030;

4. В професионално направление 726 – „Социална работа и консултиране” – професия „Приемен родител” – 762060;

5. В професионално направление 815 – „Фризьорски и козметични услуги” – професия „Инструктор” – 815040.

II. Създават се 15 нови специалности:

1. В професионално направление 213 – „Аудиовизуални изкуства и техника, производство на медийни продукти”;

Към професия „Дисководещ” 213150 – специалност „Водещ на музикално артистични събития” – 2131501 – III СПК.

2. В професионално направление 522 – „Електротехника и енергетика”;

Към професия „Оператор на парни и водогрейни съоръжения” 522050 – специалност „Експлоатация на парни и водогрейни съоръжения” – 5220501 – II СПК.

3. В професионално направление 525 – „Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства”;

3.1 Към професия „Техник по транспортна техника” 5250101 – специалност „Електрически превозни средства” 5250104 – III СПК;

3.2. Към професия „Монтьор на транспортна техника” - 525020 – специалност „Електрически превозни средства” – 5250203.

4. В професионално направление 723 – „Здравни грижи”;

4.1. Към професия „Парамедик” – 723030 – специалност „Транспортиране на пострадали и болни хора и оказване на първа помощ” – 7230301 - II СПК; „Транспортиране на пострадали и болни хора, оказване на първа помощ и асистирание в спешни отделения” – 7230302 – III СПК; „Транспортиране на пострадали и болни хора, оказване на първа помощ и асистирание на лекаря в спешната помощ” – 7230303 – IV СПК.

5. В професионално направление 762 – „Социална работа и консултиране”;

5.1. Към професия „Приемен родител” – 762060 – специалност „Осигуряване на приемна грижа” – 7620601 – II СПК.

6. В професионално направление 815 – „Фризьорски и козметични услуги”;

6.1. Към професия „Фризьор” – 815010 – специалност „Организация и технология на фризьорските услуги” – III СПК;

6.2. Към професия „Козметик” – 815020 – специалност „Организация и технология на козметичните услуги” – III СПК;

6.3. Към професия „Маникюрист-педикюрист” – 815030 – специалност „Организация на маникюрната и педикюрната дейност” – III СПК;

6.4. Към професия „Инструктор” - 815040 – специалност „Инструкторска дейност по фризьорски услуги” – 8150401 – IV СПК; „Инструкторска дейност по фризьорски услуги” – 8150402 – IV СПК; „Инструкторска дейност по маникюр и педикюр” – 8150403 – IV СПК.

7. В професионално направление 851 – „Технология за опазване на околната среда”;

7.1. Към професия „Еколог” – 851010 – специалност „Експлоатация на съоръжения за пречистване на води” – 8510102 – II СПК.

III. Отпада специалност „Огнярство” – 5220601 – I СПК към професия „Огняр” – 522060, професионално направление 522 – „Електротехника и енергетика”.

Списъкът за професионално образование и обучение е отворена система и има възможност за непрекъснато актуализиране съгласно Закона за професионално образование и обучение. Една от функциите на СППОО е да служи за провеждане на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, а една от основните му задачи е да осигурява професионално образование и обучение адекватно на потребностите на пазара на труда.

Класифицирането на професиите и специалностите в СППОО в професионални направления и области на образование дават възможност за съотнасяне на Списъка със секторите/21бр./ и разделите/99бр./ на КИД. СППОО със своята структура – области на образование, професионални направления, професии и специалности и с възможностите за актуализация/ промяна на професии и специалности и създаване на нови/ във все по-голяма степен обхваща секторите на КИД /Приложение 2/.

Изводите, които се налагат от изложеното до тук като текст, графики и таблици могат да се формулират по следния начин:

1. Системата за професионално образование и обучение е много динамична и се променя непрекъснато.
2. Разпределението на образователните институции по райони на планиране спрямо населението в тях не е равномерно.
3. Запазва се тенденцията от предходните две години при разпределението на областите на образование – за част от областите няма или са много малко обучаващите институции, а за други броят на обучаващите институции е много голям.
4. С всяка следваща година професиите и специалностите в СППОО успяват във все по-голяма степен да обхванат секторите от КИД.

3.3. КАЧЕСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО

Един от факторите за успешни промени в обществото като цяло, при пазарна икономика и в условията на ускорени технически и технологични промени, е високото качество на образованието. Особено в условията на световна икономическа криза нарастват изискванията към дейностите от системата на образованието. Основна цел е във всички степени на образованието усилията да се насочат възможно най-пряко към повишаване на пригодността за заетост на работната сила - за осигуряването на подходяща професионална квалификация, съобразно променящите се условия на пазара на труда. Образованието и професионалното обучение трябва ефективно да

обслужват сферата на заетостта, да отговарят на изискванията и темповете на изменящия се пазар на труда.

За да бъдат задоволени нуждите на пазара на труда от качествена работна сила, един от основните проблеми, който трябва да бъде решен в днешно време, е свързан с определянето на реалните потребности от кадри с определени професии и специалности. От качеството на предлаганото образование пък зависи доколко преминалите през системата ще бъдат пригодни да отговорят на изискванията на действителността.

Критериите за оценка на качеството на образованието могат да се свържат основно с:

а) съдържание и форми на образователния процес и обезпеченост с информационни, трудови, материални и финансови ресурси;

б) резултати на изхода - какви знания, умения и компетенции са придобили учащите и доколко те са адекватни на нуждите и изискванията на пазара на труда.

По първия критерий могат да се посочат следните проблеми: недостатъчно финансиране, недостатъчна квалификация на преподавателите и недостиг или липса на преподаватели по отделни предмети, неспособност на преподавателите да се адаптират към новите условия на живот и новите образователни технологии, проблем с приемствеността и смяната на поколенията и др. Липсва тясната връзка на образованието с практиката. Като правило, особено в системата на висшето образование, учащите усвояват количество знания, придобиват добра теоретична подготовка и слаби или почти никакви практически умения.

За увеличаване на социално-икономическата ефективност на системата за професионално образование и обучение на всички степени е необходимо включването на работодателите в дейностите по разработването на конкретните учебни програми. Необходимо е включването им и в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности чрез изграждане на ефективни между-институционални връзки с партньорите на пазара на образователни и учебни услуги, пазара на труда и работодателите; в оценката на резултатите от обучението, да се изградят и използват ефективни форми на двустранно сътрудничество между учебните институции и бизнеса.

По отношение на втория критерий за оценка на качеството на образованието - какви знания, умения и компетенции са придобили учащите и доколко те са адекватни на нуждите и изискванията на пазара на труда. За съжаление у нас не се провеждат редовни проучвания каква част от завършилите средно специално или висше образование намират професионална реализация по специалността си и какво е кариерното им развитие.

Очертаващ се сериозен проблем, който ще възпрепятства развитието и функционирането на цели отрасли от стопанството и сфери от социалния живот е драстичното намаляване и констатиран недостиг на квалифицирани кадри и специалисти. В същото време в редиците на «армията на безработните» са мнозина

образовани млади хора, които не могат да намерят своята реализация поради несъответствие на притежаваната от тях квалификация към изискванията на трудовия пазар.

Изход от ситуацията е разработване и внедряване на **достъпни инструменти за оценка на компетенциите**. Това е условие за идентифициране на несъответствията в текущото състояние и развитие компетенциите на работната сила, съобразно конкретните изисквания на работните места и заеманите длъжности, както и бързо изменящите се условия на пазара на труда, вкл. в европейски контекст. **Разработването и внедряването на интегрирана информационната система за оценка на компетенциите на браншово и регионално равнище и създаването на национална база данни, която отчита състоянието, изискванията и промените в националните и европейски квалификационни изисквания и стандарти, ще даде възможност да се намали дефицита от квалифицирани кадри, да се подобри качеството и мобилността на работната сила, да се повиши атрактивността на образованието, както и възможностите за заетост и кариерна реализация на младите хора. По-доброто предвиждане на търсенето на работна сила като количество и качество ще подобри способността за посрещане на нуждите на пазара на труда и ще съдейства за намаляване на несъответствието между търсенето и предлагането на работна сила.**

Основният стимул, за да продължат младежите образованието си, е по-доброто качество на образователната система и перспективата за по-добра и пълноценна реализация. Поради това и изпълнението на националните цели в тази област зависят в голяма степен от повишаване качеството както на професионалното образование и обучение, така и на висшето образование. Това е и пътят за постигане на по-пълно съответствие на изискванията на пазара на труда и равнището на образованост и притежаваната квалификация на работната сила.

Ключова стъпка в посока на осъществяване на реформа в образователната система, е осигуряването на автономност на учебните институции – Законът за висшето образование я предоставя на висшите училища, а проектът на Закон за предучилищното и училищното образование предвижда промяна на модела от централизирано-институционален към относително автономен модел с делегиране на права и отговорности, както на детските градини и училищата, така и на структурите на участващите в образователния процес страни – учители, родители, ученици, местна общност, с оглед на техните потребности и личностно развитие.

Важни фактори, които оказват съществено влияние върху качеството на обучението, са:

- материално-техническата база;
- съвременната учебна литература;
- въвеждането на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и оборудване с модерна компютърна техника;

- провеждането на практическо обучение в производствени условия;
- квалификацията на учители и обучаващи;
- съвременните учебни програми, насочени към овладяване на ключови и професионални компетентности, идентифицирани с активното участие на работодателите;

и други.

Основните мерки, насочени към повишаване на качеството на образованието, са:

- провеждане на реформи в областта на образованието за повишаване на неговото качество, привлекателност и обвързаност с пазара на труда;
- кариерно ориентиране;
- осигуряване на задължителна периодична квалификация на учителите, обучителите, преподавателите, насочена към напредъка на децата, учениците, студентите и обучаемите, както и към подобряване на образователните им резултати;
- осъвременяване на стандартите за учебно съдържание и на учебните програми за общообразователната подготовка чрез включване на ключовите компетентности;
- предефиниране на видовете училищна подготовка с цел повишаване на грамотността и пригодността към пазара на труда, както и повишаване на резултатите в Programme for International Student Assessment (PISA) - способността на учениците да използват познанията и уменията си в областта на четенето, математиката и природните науки в условията на реални житейски ситуации;
- създаване и прилагане на системи за управление на качеството и въвеждане на инспектирането, като цялостна външна експертна оценка на качеството.

Част от проектите за подобряване на качеството на образованието, които се финансират по ОПРЧР:

• През 2009 г. стартира проект “Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” на стойност 8 902 959лв. Срокът на изпълнение е до 2013 г. Проектът се осъществява 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. Част от целите на проекта са:

- в Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти;

- в Изграждане на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда.

С постигането им проектът ще допринесе за **информационно осигуряване на аналитичната и прогнозна дейност за потребностите от квалифицирана работна сила** на браншово и регионално ниво за нуждите на **средното и висше образование, системата на професионалното образование**, управлението и администрирането на процесите на пазара на труда от страна на държавните органи.

- През 2012 г. стартира проект „Управление за ефективно професионално образование” изпълняван от Министерството на образованието, младежта и науката чрез дирекция „Формиране, анализ и оценка на политиките”, по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2012-2014, съфинансирана от Европейския социален фонд на ЕС по приоритетна ос 3 „Подобряване качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието”. Целта на проекта е до края на 2014 година да бъде разработена и въведена единна система за управление на професионалното образование, която да подпомага повишаването на ефективността на професионалното обучение и образование, за да бъдат учениците по-подготвени за нуждите на пазара на труда.

- През януари 2012 г. стартира пилотен проект на стойност 0.5 млн. евро за развитие и усъвършенстване на системата за инспектиране на образованието;

- През януари 2012 г. стартира и проект за осъвременяване на учебното съдържание за общо образование с ключовите компетентности, необходими на съвременните ученици за успешната им по-нататъшна реализация и за внедряване на актуализираните и новите държавни образователни стандарти (ДОС) за учебното съдържание и учебните програми;

- През януари 2012 г. стартира процедура „Система за кариерно ориентиране в училищното образование” на стойност 5 млн. евро. Проектът по нея ще се изпълнява през 2012–2013 г. и ще способства за осигуряване на равен достъп до качествени услуги по кариерно ориентиране за всички ученици от системата на училищното образование. В рамките на проекта ще се създадат информационни, методически и диагностични ресурси;

- През януари 2012 г. стартира проект „Квалификация на педагогическите специалисти” за повишаване равнището на професионална компетентност на педагогическите специалисти по отношение на научната, педагогическата, методическата и управленската подготовка и създаване на мотивация за саморазвитие и самоусъвършенстване. По проекта ще бъдат обучени 42 230 учители, 1500 помощник-директори по учебна дейност и 2 200 директора на училища и детски градини;

- През януари 2012 г. стартираха още две процедури на стойност 45 млн. евро, които финансират разработването на механизми за провеждане на ученически и студентски практики в реална работна среда;

- Подадени са предложения от висшите училища по операция за подобряване на качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда с предвиден бюджет в размер на 3.1 млн. евро. Целта е да се реализира социалната поръчка на бизнеса за специалисти с определена квалификация. Това ще се осъществи чрез актуализиране на учебните планове и програми във висшето образование в съответствие с изискванията на пазара на труда. Периодът на изпълнение на схемата е 2012–2014 г., като чрез нея ще се постигне и по-ефективно използване на трудовия потенциал.

- За повишаване на качеството на обучението на възрастни хора през 2012 г. 200 преподаватели на възрастни, вкл. наставници на безработни, наети за чиракуване, ще бъдат включени в специализирано обучение за повишаване на квалификацията по проект „Повишаване на възможностите за заетост на безработни лица чрез качествено професионално обучение”, който е част от НПДЗ за 2012 г. и се финансира със средства от държавния бюджет.

В **Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ)** за периода 2008 – 2013 година²⁷ като приоритетно е определено направлението: **осигуряване на качество и ефективност на ученето през целия живот**. Основна цел е „максималното развитие на потенциала на всички с оглед създаването на възможности за по-бързо адаптиране към динамиката на променящата се среда и за подобряване пригодността за заетост”. Основните насоки за бъдещо развитие, които са посочени в стратегията, са:

- Активизиране на обществения диалог за осигуряването на качество в процеса на учене през целия живот.

- Участие на социалните партньори в разработването на държавните образователни стандарти (ДОС), учебни планове и програми и национални изпитни програми за всички степени и форми на образование и обучение.

- Утвърждаване на подходи, поставящи учещия в центъра на учебния процес: интерактивни методи на преподаване и обучение в системата на формалното образование, с фокус върху ключовата компетентност „умение за учене”.

- Въвеждане на система за управление и мониторинг на качеството на образованието и обучението.

- Прилагане на индикаторите за качество на ЕС и осигуряване на съответната информация за измерване на напредъка.

²⁷ **Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ)** за периода 2008 – 2013 година
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/LLL_strategy_01-10-2008.pdf

3.3.1. КАЧЕСТВО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

3.3.1.1. Качеството на професионалното образование и обучение през призмата на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество

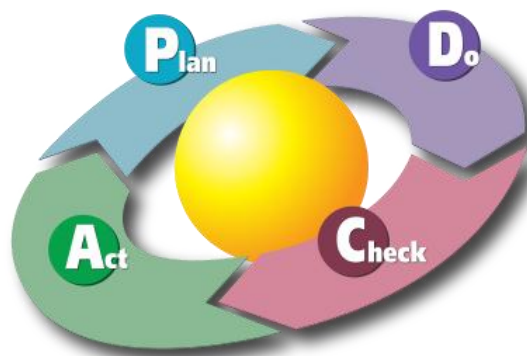
В Препоръка на европейския парламент и на съвета²⁸ от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение е предложена рамката, като референтен инструмент. Тя има за цел да помогне на държавите-членки да развият и наблюдават постоянното подобряване на своите системи за професионално образование и обучение въз основа на общи европейски референции.

Рамката очертава цикъла на осигуряване и подобряване на качеството, включващ **планиране, прилагане, оценяване и ревизия** на професионалното образование и обучение (виж *фигура 2*), подкрепени от общи критерии за качество, примерни дескриптори и показатели, използването на измервателни инструменти с цел предоставяне на доказателства за ефективност.

Процесът на наблюдение, включващ комбинация от механизми за вътрешно и външно оценяване, следва да бъде определен по целесъобразност от държавите-членки, за да се установят възможностите на системите, процесите и процедурите и областите, в които се налага подобрене.

Политиките за осигуряване на качеството на ПОО са специфични за всеки един от етапите на цикъла на осигуряване и подобряване на качеството. Взаимното им обвързване е основно изискване за постигане на крайната цел: **професионалното образование и обучение максимално да допринесе за квалификационното и личностното развитие на хората, с цел удовлетворяване на обществените, икономическите и индивидуалните потребности.**

ФИГУРА 5 ЦИКЪЛ НА ПОДОБРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО



Източник: Taking the First Step with PDCA²⁹ - *Цикъл на подобряване на качеството - планиране, прилагане, оценяване и ревизия (PDCA)*

²⁸ Препоръка на европейския парламент и на съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:BG:PDF>

²⁹ Taking the First Step with PDCA, 2 February 2009.

<http://blog.bulsuk.com/2009/02/taking-first-step-with-pdca.html>. Retrieved 17 March 2011

Етап планиране

Това е етапът на поставяне на ясни, измерими и подходящи цели; определяне на политиките, процедурите, които трябва да бъдат следвани и ясно формулиране на задачите и предвиждане на човешките ресурси, с които те да бъдат изпълнени.

Дейностите по планиране в областта на ПОО на системно ниво понастоящем в България се изчерпват с държавния план-прием, Националния план за действие по заетостта и плановете за действие за изпълнение на отделни Национални стратегии.

*Държавният план-прием у нас за съжаление не се базира на анализи на актуалното състояние, проучвания за нагласите и прогнози за бъдещото развитие и тенденциите в търсенето на работната сила по професии и региони в страната, нито пък е на основата на държавните цели. Остава впечатлението за случайност и хаотичност при определянето му, а всъщност той служи като основа за финансиране на държавните доставчици на ПОО чрез делегираните бюджети. БСК нееднократно предлага и настоява за **изграждане на система за анализ, проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от работна сила по професии и региони, като държавата влезе в ролята си на основна движеща сила в този процес чрез всички свои структури и институции. Държавният план-прием да бъде граден и финансиран именно на такава основа.***

Абсолютно същият е проблемът и при планирането на професионално обучение чрез *Националния план за действие по заетостта*. Тук се правят плахи опити този проблем да се преодолее, като се разработват програми за обучение съобразно потребностите на пазара на труда, които са финансово осигурени чрез държавния бюджет или съфинансирани по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”. Но тези потребности са неясно дефинирани и идентифицирани поради липсата на работещи професионални стандарти за изпълнението на съответната длъжност. Очакванията и надеждите на представители на държавните органи за скорошно преодоляване на този проблем се свързват с резултатите от изпълнявания от БСК проект по ОП РЧР. **Разработването на професионални стандарти в рамките на проекта ще бъдат добра основа за определяне и формулиране на действителните нужди на пазара на труда.**

Ефектът и качеството на прилаганите политики в този етап от цикъла могат да се гарантират чрез текущи консултации между всички заинтересовани страни и на всички нива, с цел ясно установяване на специфичните потребности; определяне на целите и разпределяне на отговорностите; непрекъснат процес на анализиране на потребностите с участието на съответните заинтересовани страни; изграждане на ясна и прозрачна система за осигуряване на качество на ниво доставчици на ПОО.

Целите на ПОО в средносрочен и дългосрочен план трябва да са ясно определени и да са обвързани с европейските цели.

- Плановете да съдържат конкретни специфични показатели, достигането на които ще е реален критерий за успех.

- Да бъдат установени ясни механизми и процедури за определяне на нуждите на обучението.
- Да се създаде информационна политика, която да гарантира най-добро разпространение на качествени резултати, при спазване на националните изисквания за защита на данните.
- Да се определят стандарти и насоки за разпознаване, утвърждаване и удостоверяване на индивидуалните способности.

Тук съществена роля може да играе Информационната система за оценка на компетенциите, която предстои да бъде изградена от БСК, отново в рамките на проекта.

Етап прилагане

Това е етапът на установяване на процедури за постигане на поставените цели, финансовото им обезпечаване чрез разпределяне на наличните ресурсите, изграждане и поддържане на работещи партньорства.

Държавният план-прием се изпълнява от държавните и общинските училища за професионално образование и обучение. Те използват наличната в училището материална база (която в много от случаите е недостатъчна и морално остаряла), учители и финансиране чрез делегираните бюджети. Изпълнението на държавния план-прием се осъществява чрез провеждането на обучение по общообразователна подготовка, обучение по теория на професията и по практика на професията, организиране и провеждане на изпити за оценка на знанията.

Необходимо е разработване на стратегически план за развитието на уменията на екипите, предоставящи ПОО – определяне на потребностите от обучение на учители и обучители. Сред предложенията на БСК е да се въведе ***ежегодна атестация на преподавателите в началото на всяка учебна година; осигуряване на периодично повишаване на квалификацията на преподавателите, чрез обучения във висшите училища през летните месеци, където ще имат пряк контакт със живата наука и нейните постижения; както и чрез периодично стажуване в предприятията, свързани с преподаването от тях специалност.*** Изграждането и развитието на сътрудничество между системата на ПОО и реалния бизнес е единственият начин за изграждане на капацитет и подобряване на качеството за постигане на по-добри резултати.

Националният план за действие по заетостта се изпълнява като всяка отделна програма за обучение определя реда и условията за изпълнение, участниците, организацията, начина на финансиране, мониторинга и контрола по изпълнението.

Успешното прилагане на плановете се предопределя от реалното сътрудничество още в етапа на разработването им – сътрудничество със социалните партньори, институтите, предоставящи ПОО и други заинтересовани страни на различните равнища. Плановете за прилагане трябва да включват разглеждане на необходимите

ресурси, на възможностите на потребителите и инструментите, както и необходимите насоки за подкрепа.

Етап **оценяване**

Това е етапът на оценяване както на резултатите, така и на процесите. Оценката трябва да е подкрепена от конкретни числа.

В настоящия момент у нас етапът на оценяването при изпълнението на държавния план-прием има по-скоро отчетен отколкото оценъчен характер и се измерва с показатели като брой ученици, включени в ПОО; брой ученици завършили ПОО; брой ученици, отпаднали от ПОО. Аналогично стои въпросът с изпълнението на програмите за обучение, включени в Националния план за действие по заетостта. Отчитат се брой включени лица, брой завършили лица.

За да е ефективна и действаща оценката, в етапа на оценяване е необходимо периодично да се извършва и самооценка в съответствие с приети национални нормативни рамки или по инициатива на институциите, предоставящи ПОО. Оценяването трябва да включва процесите и резултатите от обучението, включително оценка на удовлетворението на учащите, както и на постиженията и удовлетворението на екипа. В него трябва чрез подходящи и ефективни механизми да се включват вътрешни и външни заинтересовани страни. Изграждане и прилагане на системи за ранно предупреждение са също елемент на този етап от процеса.

Участието на заинтересованите лица в процеса на наблюдение и оценяване трябва да бъде съгласувано и ясно описано. Националните стандарти и процеси за подобряване и осигуряване на качеството е необходимо да съответстват и да са пропорционални на потребностите на съответния отрасъл. Трябва да бъде изградена система за събиране на съотносими, редовни и съгласувани данни, за да се измери успеха и да се определят областите за подобрене.

Експертите на БСК са направили своите предложения и в тази посока:

1. Необходимо е създаването 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.

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

3. 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.

4. Необходимо е 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 ДОС /Държавни образователни стандарти/ за придобиване на квалификация по професии.

5. 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**.

Етап ревизия

Това е етапът на преразглеждане на постиженията, определяне на необходимите промени и действията за тяхното осъществяване. Вследствие на актуалната информация, получена чрез обратната връзка се коригират целите, плановете и процедурите в съответствие с реалностите.

Понастоящем липсата на реалистично оценяване на планираните и изпълнените дейности у нас обуславят и липсата на практика за обратна връзка с постиженията и преразглеждане на цели, коригиране на плановете и процедури.

В ЦПО на БСК за отстраняване на пропуски и коригиране на недостатъците чрез анкети и лични разговори се събират отзиви на обучаващите се относно техния собствен учебен опит и относно средата на учене и преподаване. Заедно с отзивите от преподавателите, те се използват за информация при следващи действия.

На национално ниво обратната връзка е не по-малко важен механизъм за корекции на политиките, като информацията относно резултатите от преразглеждането трябва да е широко обществено достъпна. Процедурите относно отзивите и преразглеждането трябва да са част от процеса за стратегическо обучение в организацията, а резултатите от процеса на оценяване да се обсъждат със съответните заинтересовани страни и да се изготвят съответни плановете за действие.

3.3.1.2. Система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение в България

Процесът на осигуряване на качество на професионалното образование и обучение има огромна обществена значимост. Високото качество на професионалното образование и обучение е задължително условие за усъвършенстване на притежаваните и за придобиването на нови умения, а от своя страна това е предпоставка за постигане на съответствие на квалификацията на работната сила с изискванията на пазара на труда, повишаване на заетостта и постигане на икономически растеж. Проявяващото се у нас през последните години влошаване на баланса на пазара на труда по отношение на съответствието между търсене и предлагане на висококвалифицирана работна сила предизвиква затруднения в производството и социално напрежение поради безработицата.

Въпреки значимостта на този въпрос, определение за качество на ПОО не се открива в действащото към момента национално законодателство. Не е регламентиран и цикълът за осигуряване на качество в ПОО, по смисъла на Препоръката на ЕП от 2009 г. Независимо, че няма точно определение за качество на ПОО, възможно е да се определят общи за професионалните гимназии критерии и да се опишат различните степени на постигнати резултати.

Съвместният проект на МОМН и Британски съвет „Професионални умения” - „Skills for employability” (2010 – 2012)³⁰ акцентира върху необходимостта от изграждане на умения в глобалната икономика, така че националната образователна и обучителна система да отговори по-добре на изискванията на пазара на труда и на потребностите на обучаемите. Неговото реализиране благоприятства дейностите по разработване на национален подход за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение в съответствие с изискванията на Европейската референтна рамка (EQAVET, 18.06.2009 г.³¹).

В рамките на проекта са разработени **анализ на състоянието** на осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение и **концептуален модел на система за осигуряване на качество в ПОО**. С оглед методическо подпомагане на самооценяването в професионалните гимназии в рамките на проекта е разработен съобразно изискванията и показателите на европейската референтна рамка “Наръчник за самооценяване на професионална гимназия”³². В рамките на проекта е разработен и он-лайн инструмент за самооценяване.

Основа за разработването на наръчника са Европейското ръководство по самооценяване на доставчиците на услуги в областта на професионалното образование и обучение (CEDEFOP, 2003)³³, Ръководство за вътрешна атестация на Министерството на образованието и спорта на Черна гора, както и отправните европейски документи за осигуряване на високо качество на професионалното образование и обучение - Препоръка на Европейския парламент и Съвета за приемане на Европейска референтна рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение 18 юни 2009г.; Препоръка на Европейския парламент и Съвета от 12 февруари 2001 г. относно европейското сътрудничество при оценяване на качеството на училищното образование; Европейски доклад за качеството на училищното образование: шестнадесет показатели за качество, Люксембург, Служба за официални публикации на Европейските общности, 2001 г. и др. Методологически Европейската референтна

³⁰ „Skills for employability” (2010 – 2012)

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/svmstestn_proekt_british_council.pdf

³¹ **Recommendation of the European Parliament and of the Council** of 18 June 2009 on the Establishment of an European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>

³² “Наръчник за самооценяване на професионална гимназия”

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/Manual_for_self-assessment_POO.pdf

³³ **Европейско ръководство по самооценяване на доставчици на ПОО услуги**, CEDEFOP, 2003; http://www.mlsp.government.bg/bg/profobuch/4_Quality/3_Self-assessment%20guide%20_BG.doc

рамка за осигуряване на качество (EPPOK) включва етапи на *планиране, прилагане, оценяване и преразглеждане/обратна връзка*, включително и процедури за промяна (PDCA). Това са и етапите, включени в наръчника.

С оглед създаване на предпоставки за практическото прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение на национално равнище и на равнище образователна/обучаваща институция в системата на ПОО бе утвърдена от министъра на образованието, младежта и науката **Заповед за определяне на областите, критериите и показателите за оценяване на качеството в професионалното образование и обучение**³⁴, която е в съответствие с изискванията на Европейската референтна рамка (18.06.2009 г.). В нея за изграждане на Система за осигуряване на качеството на ПОО, са посочени показателите:

1. Разработена училищна програма за повишаване качеството на предлаганото ПОО.
2. Вътрешноучилищни критерии за установяване качеството на ПОО
3. Създадена вътрешна система за осигуряване качеството на ПОО
4. Създаден механизъм за мониторинг и контрол на ПОО
5. Създаден механизъм за ранно предупреждение
6. Изготвен доклад от проведена самооценка с изводи и мерки за осигуряване на по-високо качество на ПОО

Експерти на БСК подготвиха и представиха мнения и предложения, касаещи разработения концептуален **модел на система за осигуряване на качество в ПОО**.

По отношение на организационната структура и управлението на системата бе предложено да се създаде Национален съвет по качеството в професионалното образование и обучение - обществен орган с участието на социалните партньори, който да формира политики и определя насоки за развитие. Националният инспекторат може да бъде изпълнителен орган. **Националната система за оценка на компетенциите и референтната система, които се създават в рамките на проекта на БСК могат нормативно да се обвържат и да се използват за оценка на качеството на професионалното образование и обучение.**

Част от конкретните предложения по текста на проекта:

По отношение качествените показатели за резултатност на професионалното образование и обучение беше предложено да се заложи показател: **брой утвърдени ДОС, които съответстват на утвърдени професионални стандарти, брой утвърдени професионални стандарти.**

По индикатор „Качество на нормативното осигуряване”, етап „Прилагане” да се въведе индикатор – **съответствие на учебните планове и програми на ДОС и на професионалните стандарти.**

³⁴ **Заповед на министъра на образованието, младежта и науката** от 29.06.2012 г.
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/zapoved09-872.pdf

Професионалните стандарти трябва да бъдат добавени към „вътрешносистемни нормативни документи” и да заемат своето място при показателите на всички етапи.

Експертите на БСК виждат участието на социалните партньори в процеса, като:

- Разработват професионалните стандарти;
- Участват в разработването на квалификационните стандарти;
- Участват със свои представители във външното оценяване на качеството;
- Участват в комисии за провеждане на квалификационни изпити;
- Участват в изработване и реализиране на система за практики и стажове в професионалното образование и обучение.
- Съдействат за провеждане на квалификационни обучения на преподавателите, свързани с нова техника и технологии

В разработения в рамките на проект „Skills for employability” (2010 – 2012)³⁵ **анализ на състоянието** на осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение са посочени 10 градивни елементи на системата:

- определяне на ясни правила и изисквания към институциите, предоставящи ПОО;

За да се изгради този елемент е необходима промяна в процедурата по одобряването (лицензиране на ЦПО, разкриване на паралелка, откриване на професионална гимназия или професионален колеж) на доставчиците на обучение, за да допринесе за осигуряване на качество на ПОО. Към настоящия момент с тези процедури се прави оценка основно на наличие на екип, материална база, учебна документация (правилник, учебен план, учебни програми, система за осигуряване на качество) и други. Но успешното преминаване на процедурата по одобряване не гарантира, че предоставяното в бъдеще обучение ще отговаря на изискванията за качество. Необходимо е засилването на последващия контрол.

За предоставяне на качествено обучение по част от професия е необходимо да се въведе процедура за одобряване на учебните програми, които да бъдат насочени към усвояване на необходимите компетентности за изпълнение на една или повече трудови задачи, характерни за определени длъжности, като се осигури обвързването им с единиците резултати от учене, в контекста на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение ECVET.

- изграждане и признаване на съществуващи вътрешни правила;

Необходимо е регламентиране в нормативната уредба на процедура за осигуряване на качество с ясно посочени функции на всички заинтересовани страни - обучаващи институции, държава, работодатели, синдикати. Тя трябва да е съобразена с целите на отделните подсистеми - професионално образование за ученици и професионално образование или професионално обучение за възрастни. Обучаващите

³⁵ „Skills for employability” (2010 – 2012)

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/suvmesten_proekt_british_council.pdf

институции трябва да бъдат задължени по нормативен път да прилагат някакъв минимум от мерки за осигуряване на качество по целия цикъл за осигуряване на качество. В изпълнението си на тези задължения да получават на системно ниво подкрепа и съдействие от страна на институциите.

В нормативната рамка непременно трябва да бъде регламентирано националното определение за качество на ПОО, да бъде посочен избрания подход за осигуряване на качество – процедура, критерии и показатели за качество, индикатори за измерване, времева рамка, етапи за въвеждане на системата за осигуряване на качество.

- ясно установяване на ролите и отговорностите за различните части на с-мата на ПОО;

С регулирането по обективен начин на обществените отношения и интереси за осигуряване на качество на ПОО, законодателството може да допринесе за създаването на култура за осигуряване на качеството. Новите изисквания ще бъдат възприети по-лесно от институциите, ако им бъде дадена предварителна възможност да участват в изграждане на отделни елементи в системата за осигуряване на качество, както и на модела за самооценяване на базата на съществуващи вече процедури и механизми.

- данни, които да се събират и използват с цел измерване на качеството в ПОО;

Необходимо е по-ясно да се формулират, както самите индикатори и начина, по който да се събира информацията за тях, така и целите, с които ще се събират данните. Не са въведени механизми или процедури, с помощта на които обучаващите институции да анализират данните и да набелязват мерки за подобрене на изпълнението.

- разработване и изпълнение на стратегия за комуникация;

Необходимо е изграждането на комуникационна стратегия, която да подпомогне прилагането на система за осигуряване на качеството - оповестяването на информация още при разработване на системата за осигуряване на качество, по-късно - при прилагането ѝ, както и при отчитане на ефективността ѝ, а също и при прегледа и планирането на мерки за промени.

- инициативи и успех;

Качеството на изпълнение може да бъде лесно установено, когато има ясни критерии за оценка. Понастоящем липсват такива критерии – например професионални стандарти. Поради това оценките са субективни и подлежат на оспорване.

- използване на обратна връзка с цел подобряване на ПОО;

Качеството на обучението най-пряко влияе върху потребителите – обучаваните и работодателите. Обучение, което е съобразено с потребностите на работодателите и са постигнати зададените предварително параметри за знания, умения и компетентности, отговаря на критериите за постигнато високо качество. Обучаваният намира бързо работа и е в състояние ефективно да изпълнява трудовите си задачи. Когато обаче тези

условия не са спазени, очакванията на работодателите и нагласите на обучаваните се разминават значително. От тази гледна точка, обратната връзка от работодателите по отношение на съответствието на усвоеното от обучаваните с необходимите знания, умения и компетентности за упражняване на професията, е изключително важна. Тя трябва да се предхожда от предварителното залагане на резултатите от обучението, а най-точният начин за това е съобразяването с професионалните стандарти.

- гарантиране на качеството;

Инструментите за това са: външната оценка, наблюдението и контролът. Те трябва да обхващат наличието на квалифицирани преподаватели; наличието на материална база за обучение по теория и за практическо обучение; състоянието на оборудването и наличието на учебни материали; наличието на учебни планове и програми, разработени в съответствие с професионалните стандарти; процеса на обучение; резултатите от обучението; връзки с обучаваните и с работодателите; система за наблюдение и контрол на процесите; прилагането на цикъла за качество на ПОО и т.н.

- обвързване на финансирането с оценката на качеството;

И при обучаващите институции на бюджетна издръжка, и при частните обучаващи институции (при кандидатстване за финансиране от ОП РЧР или Програмата за УЦЖ) сериозен мотив ще бъде обвързването на доклада от оценяване на качеството на обучаващата институция с размера на предоставяното финансиране - част от средствата, които обучаващата институция получава, могат да бъдат твърдо определени, а останалите да зависят от оценките на качеството на предоставяните образователни услуги.

- въвличане на партньори в процеса на професионално образование и обучение - вътрешни/външни, социални партньори и други.

Въпреки, че участието в процеса на социалните партньори и всички други, имащи отношение към ПОО (без самите обучавани), е регламентирано от 1999 г. чрез ЗПОО, във връзка с намеренията за прилагане на съответните препоръки за въвеждането на кредитна система в ПОО, за система за валидиране на компетентности, както и за разработване на Национална и секторни квалификационни рамки, ясно е установена липсата на структура, която да обединява социалните партньори (най-вече бизнеса) с представители на ПОО и висшето образование в рамките на един сектор. Изключително важно е въвличането на работодателите (и особено техните браншови организации) в процеса на ПОО и като първа стъпка в утвърждаването на професионалните стандарти.

Приносът на БСК към системата за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение в България е особено отчетлив с резултатите от изпълнявания проект **„Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“**³⁶ – разработване на

³⁶ Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“; Проектът се осъществява от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес

професионални стандарти и изграждане на информационна система, даваща възможност за **оценка на компетенциите на обучените в съответствие с изискванията на бизнеса**.

За подобряване на сътрудничеството между социалните партньори през март 2009 г. е сключено „Рамково споразумение за сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение”³⁷, подписано от министъра на образованието и науката, министъра на труда и социалната политика и ръководителите на Националната агенция за професионално образование и обучение, Асоциацията на индустриалния капитал в България, Конфедерацията на индустриалците и работодателите в България, Българската стопанска камара, Българската търговско-промишлена палата, Българския съюз на частните предприемачи „Възраждане” и Съюза за стопанска инициатива

Основен момент в споразумението е формиране на дългосрочна политика за реформиране на професионалното образование и обучение в България и по-доброто партньорство между държавните институции и работодателските организации. Подписалите го институции са поели ангажимент за сътрудничество по отношение на:

- модернизирание на ПОО чрез осъвременяване на учебното съдържание, обучение и квалификация на учителите и преподавателите, обновяване на материално-техническата база, ефективно организиране и провеждане на практическото обучение;
- синхронизиране на държавния план-прием с прогнозираните потребности на пазара на труда по териториален и отраслови признак;
- създаване на национална система за осигуряване на качеството в ПОО;
- развитие на национална система за професионално и кариерно ориентиране;
- изграждане на национална информационна система за търсене и предлагане на работна сила, професионално образование и обучение и др.

3.3.2. КАЧЕСТВО НА ВИШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

3.3.2.1. Висшето образование в Европа – в дати и документи

При настоящия икономически момент, освен професионалното образование и обучение, и висшето образование (включително висшето професионално) - чрез връзките им с научните изследвания и иновациите - играят ключова роля в осигуряването на високо квалифициран човешки капитал и подпомагане на съществените изследвания, от които Европа се нуждае по пътя си към сигурни работни места, икономически растеж и просперитет.

Европа се нуждае от много по-голям брой обучени изследователи и научни работници с опит извън академичните среди, включително и от частния сектор, за да

с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Република България, по договор № BG051PO001-2.1.06

³⁷ **Рамково споразумение за сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение**
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/documents/09-03-18_sporazumenie.pdf

направят своите икономики по-интензивен на изследователска работа и по този начин да се даде тласък на иновациите и конкурентоспособността.

Силата на европейските институции за висше образование се крие в тяхното многообразие, в осигуреното висококачествено, устойчиво, подходящо образование и научни изследвания, както и във връзката между институционална автономия, отчетност на всички заинтересовани страни, както и способността да се адаптират към променящите се условия. В допълнение към двете традиционни мисии на преподаването и научните изследвания, все по-голямо значение придобива една трета мисия - връзката между институциите и бизнеса, включително на регионално ниво, както и поемане на социална отговорност.

Въпреки това, потенциалът на европейските висши училища да изпълняват своята роля в обществото и да допринесе за просперитета на Европа остава недостатъчно използван: Европа изостава в глобалната конкуренция за знания и талант, докато нововъзникващите икономики бързо увеличават инвестициите си в областта на висшето образование.

В същото време институциите за висше образование твърде често се стремят да се конкурират в прекалено много области, докато само някои от тях постигат отлични резултати в конкретни области, където конкуренцията в световен мащаб е силна.

Квалификацията на завършващите не винаги отговаря на нуждите на пазара на труда и обществото. Публичните и частните работодатели все по-често съобщават за трудности при намирането на правилните хора за променящите се нужди на икономиката на знанието и за несъответствия между придобитите в системата на образованието знания, умения и компетентности и реалните нужди на пазара на труда.

Висшите училища трябва да продължат да провеждат вътрешни реформи, основани на избор на институционални мисии, свързани с вида на интелектуалния капитал, който те представляват и възможностите да се самоопределят във връзка с други национални институции.

Институционалната автономия е необходима за насърчаване на институционалните различия в рамките на националните системи на висшето образование: има нужда да се разнообразят институционалните роли и мисии, с цел да се подпомогнат върхови постижения в рамките на институциите за висше образование.

Стратегия "Европа 2020" за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, приета през юни 2010 г., определи конкретна цел пред страните-членки: повишаване на равнището на образование, по-конкретно - до 2020 г. да се увеличи най-малко до 40% делът на младите хора, успешно завършили висше или равностойно образование³⁸. (През 2010 г. средният процент на хората с висше образование в тази възрастова група е 33,6 %.) В тази светлина системата за висше образование играе все по-решаваща роля в създаването на знания, които да са в основата както на персоналното развитие, така и на насърчаване на активното гражданство и успешното социално развитие.

³⁸ **Заключения, Европейски съвет, 17 юни 2010 г.,**
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/BG/ec/115367.pdf

Разширяването на участието във висшето образование изисква да се обърне нарастващото внимание на предизвикателствата, свързани с качеството и разнообразието.

Още с **Декларацията от Болоня** от 19 юни 1999 г. се стартира междуправителствен процес, подкрепян активно от Европейския съюз, целящ създаване на европейско пространство за висше образование. Десет години по-късно – през 2009 г., на среща на министрите отговарящи за висшето образование в страните-членки се отправя призив за по-качествени образователни институции и по-нататъшно модернизиране на дейността им в периода до 2020 г.

С резолюцията си от **23 ноември 2007 г. за модернизация на университетите с оглед на конкурентоспособността на Европа в една световна икономика на знанието**³⁹, Съвета на Европа прикани държавите-членки да насърчават интернационализацията на институциите за висше образование чрез насърчаване на осигуряването на по-високо качеството чрез:

- извършване на независима оценка;
- прилагане на партньорски проверки между университетите;
- увеличаване на мобилността на учащите;
- насърчаване на използването на съвместни и двойни дипломи;
- улесняване на признаването на квалификации и на периодите на обучение.

В заключенията на Съвета от **12 май 2009 г.**, относно **стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението**⁴⁰, бе конкретизирано, че усилията за подпомагане на държавите-членки в модернизирането на висшето образование и за развитие на Европейското пространство за висше образование трябва да са в тясно единоръководие с Болонския процес и да бъдат насочени, най-вече към осигуряване на качеството, признаване, мобилност и инструментите за разпознаваемост и прозрачност.

В **заключенията на Европейския съвет и на представителите на правителствата на държавите-членки**⁴¹ от ноември 2009 г., се идентифицира необходимостта от реформи в структурите за управление и финансиране на университетите, която да позволи по-голяма самостоятелност и отчетност, и да доведе до по-разнообразен поток от приходи и по-ефективно сътрудничество със света на бизнеса. Университетите да се подготвят за реално участие в триъгълника на знанието в световен мащаб.

³⁹ Council Resolution on modernising universities for Europe's competitiveness in a global knowledge economy; 23.11.2007 г. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st16/st16096-re01.en07.pdf>

⁴⁰ Council conclusions of 12 May 2009 on a **strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020')**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:en:PDF>

⁴¹ Заключение на Европейския съвет и на представителите на правителствата на държавите-членки, относно **развитие на ролята на образованието в рамките на пълноценно функциониращ триъгълник на знанията**; 26.11.2009 г.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st16/st16746.en11.pdf>

В заключенията на Съвета от **11 май 2010 г.** относно **интернационализацията на висшето образование**⁴² Комисията бе приканена да разработи международна стратегия за висшето образование в ЕС, насочена към развитие на съгласуваността и взаимното допълване между съществуващите инициативи за международно сътрудничество както на ниво ЕС, така и на национално ниво, и която да продължи да насърчава привлекателността на европейското висше образование, научните изследвания и иновациите.

Заключенията на Съвета от **7 юни 2010 г.** относно **„Нови умения за нови работни места: пътят напред“**⁴³ подчертават необходимостта от насърчаване на приобщаващия растеж и необходимостта да се помогне на хората от всички възрасти да предвиждат и управляват промяната, като придобият правилните умения и компетенции.

В заключенията на Съвета от **19 ноември 2010 г.** относно **инициативата „Младешта в движение“ — интегриран подход в отговор на предизвикателствата пред младите хора**⁴⁴ се отправя призив към страните членки да съсредоточат усилията си в подобряване на качеството и привлекателността на образованието на всички нива, особено в областта на висшето образование.

В заключенията на Съвета от **26 ноември 2010 г.** относно **инициатива „Съюз за иновации“: ускоряване на преобразуването на Европа чрез иновации в бързо променящия се свят**⁴⁵ се подчертава значението на инвестициите като приоритет в областта на образованието, обучението и научните изследвания, както и на пълноценното използване на интелектуалния капитал на Европа, за да бъде осигурена дългосрочна конкурентоспособност и растеж.

Заключенията на Европейския съвет от 4 февруари 2011 г.⁴⁶, се насърчават страните-членки за прилагането на стратегически и интегриран подход към стимулирането на иновациите и се да възползват в пълна степен от интелектуалния капитал на Европа, в полза на гражданите, фирмите (по-специално МСП) и изследователите.

В Заключенията на Съвета от **4 март 2011 г.** относно **ролята на образованието и обучението в изпълнението на стратегията „Европа 2020“**⁴⁷ се подчертава, че висшите училища трябва да се стремят към подобряване на качеството и

⁴² Заключения на Съвета от 11 май 2010 година относно **интернационализацията на висшето образование**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0012:0014:BG:PDF>

⁴³ Council conclusions on **"New Skills for New Jobs: the way forward"**
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/114962.pdf

⁴⁴ Council conclusions of 19 November 2010 on the **'Youth on the Move' initiative — an integrated approach in response to the challenges young people face**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:EN:PDF>

⁴⁵ Europe 2020 Flagship Initiative: **"Innovation Union": Accelerating the transformation of Europe through innovation in a fast changing world**
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st17/st17165.en10.pdf>

⁴⁶ **Conclusions, European Council, 04.02.2011**
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st00/st00002-re01.en11.pdf>

⁴⁷ Council conclusions on **the role of education and training in the implementation of the 'Europe 2020' strategy**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:EN:PDF>

приложимостта на курсовете, които предлагат, което да стане стимул за по-широка гама от гражданите да се запишат във висшето образование, и че е необходимо засилено сътрудничество – насърчаване на сътрудничеството между висшите училища, научните институти и предприятията, с оглед укрепване на триъгълника на знанието, като основа за по-иновативна и творческа икономика.

В заключенията на Съвета от **19 май 2011 г.** относно **„Рамка на ЕС за национални стратегии за интегриране на ромите за периода до 2020”**⁴⁸ бяха приканени държавите-членки да създадат или да продължат да работят за постигане на набелязаните цели, които трябва да включват осигуряване на практика на равен достъп до качествено образование, включително и висше.

В Заключенията на Съвета от **1 юни 2011 г.** относно **развитието на европейското научноизследователско пространство (ЕНП) посредством свързаните с ЕНП групи**⁴⁹ се отбелязва, че значителният напредък, постигнат в прилагане на ЕНП би трябвало да доведе до продължаване на цялостния и стратегически подход и да бъде извършен при пълноценно използване на интелектуалния капитал на Европа.

В препоръка на Съвета от **28 юни 2011 г.** **„Младешта в движение — насърчаване на мобилността с учебна цел на младите хора”**⁵⁰ се отбелязва, че мобилността с учебна цел може да направи системите и институциите на образованието и обучението по-отворени, в европейски и световен мащаб, по-достъпни и по-ефективни. Тя може също да засили конкурентоспособността на Европа, като спомогне за изграждането на общество на знанието.

Заключенията на Съвета от **28 ноември 2011 г.** относно **критерий за мобилността с учебна цел**⁵¹ се стремят да увеличат участието на студентите в мобилността с учебна цел и поставят качествени и количествени прагове за измерване на периодите, свързани със следване или обучение в чужбина.

В проекта за заключения на Съвета на Европейския съюз относно **модернизация на висшето образование от ноември 2011 г.**⁵² се отбелязва, че:

- Основната отговорност за доставка и подкрепа на реформите в областта на висшето образование носят държавите-членки и самите образователни институции. Независимо от това, предизвикателствата и политическите отговори, които се очакват, надхвърлят националните граници и европейското сътрудничество има ценен принос в условията на финансова подкрепа, основани на доказателства политически анализ и обмен на най-добри практики.

⁴⁸ An EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st10/st10658.en11.pdf>

⁴⁹ Council Conclusions on the development of the European Research Area (ERA) through ERA-related Groups; <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st11/st11032.en11.pdf>

⁵⁰ Council Recommendation of 28 June 2011 ‘Youth on the move’ — promoting the learning mobility of young people; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:199:0001:0005:EN:PDF>

⁵¹ Council conclusions on a benchmark for learning mobility; 28-29.11.2011

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0031:0035:en:PDF>

⁵² Draft Council conclusions on the modernisation of higher education; Съвет на Европейския съюз, Брюксел, 28-29.11.2011 г.; <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st16/st16746.en11.pdf>

- Качеството и приложимостта на висшето образование са основна предпоставка за цялостно възползване от интелектуалния капитал на Европа.

- Качеството на образованието и научните изследвания е ключов двигател на успешната модернизация на системите на висшето образование в Европа.

- Укрепването на триъгълника на знанието между образованието, научните изследвания и иновациите е ключово условие, което ще позволи на висшето образование да допринесе за икономическия растеж и откриване на нови работни места, за реформиране на структурите за управление и на финансовите структури, както и за повишаване на международната му привлекателност.

- Разработването на Европейското научноизследователско пространство увеличава допълняемостта между националните системи за повишаване на ефективността на разходите за инвестиции в научно-изследователска и развойна дейност и да засилят сътрудничество и обмена на информация между институциите, които си сътрудничат в триъгълника на знанието.

- Международната мобилност на студенти, изследователи и служители, която беше стимулирана от стартирането на Европейското пространство за висше образование, има положителен ефект върху качеството и засяга всички ключови области на реформата. Въпреки това, тя може да се окаже предизвикателство за някои образователни системи, които получават значителен приток от студенти, или за други страни, които са застрашени от "изтичане на мозъци" (много таланти хора, които избират да учат и след това да останат в чужбина).

- Привличането на най-добрите студенти, преподаватели и изследователи от страни извън ЕС и разработването на нови форми на трансгранично сътрудничество са ключови условия за превръщането на Европейското пространство за висше образование и Европейското научноизследователско пространство в атрактивни дестинации в рамките на световната надпревара за знания и талант.

- Включването на работодатели и други заинтересовани страни в разработването и изпълнението на учебните програми е от съществено значение по отношение на подобряване на качеството и приложимостта на висшето образование.

- Публичните инвестиции, подкрепени от допълнителни източници на финансиране, трябва да останат основата на устойчиво висше образование, особено с оглед на настоящата финансова криза в Европа.

Съветът на ЕС приканва държавите-членки:

- да разработят ясни пътища за преминаване от професионални и други видове образование към висшето образование, както и механизми за признаване на предишно учене и опит, натрупан извън формалното образование и обучение, също и прилагането и използването на националните квалификационни рамки;

- да разработят ефективни стратегии за осигуряване на равен достъп за хора в неравностойно положение и по-слабо представени групи;

- да сведат до минимум отпадането от висшето образование чрез подобряване на качеството, значимостта и привлекателността на курсовете, по-специално чрез обучение, в центъра на което е студентът и чрез предоставянето на подходяща подкрепа след приемането чрез ориентиране и консултиране;

- да насърчат използването на прогнози за уменията и растежа, както и за заетостта на дипломираните висшисти (включително проследяване на трудовата им реализация) при създаването, провеждането и оценката на учебни курсове и учебни програми, с цел да се повиши пригодността за заетост на дипломираните;

- да насърчат възприемането на подходи за преподаване и учене, съсредоточени върху студентите, като се насърчават по-разнообразни начини за учене, включително чрез ефективно използване на ИКТ;

- да стимулират развитието на предприемачески, творчески и иновативни умения във всички дисциплини и във всички цикли;

- да насърчат изграждането на партньорство и сътрудничество с бизнеса, например чрез стажове, намаляване на нормативните и административните препятствия пред партньорствата и др.;

- да укрепят връзките между институциите за висше образование, работодателите и институциите на пазара на труда, за да отчитат учебните програми в по-висока степен потребностите на пазара на труда, да се повиши съответствието между умения и работни места и да се разработят активни политики за пазара на труда, насочени към стимулирането на заетостта на дипломираните висшисти;

- да повишат качеството на висшето си образование чрез мобилност и трансгранично сътрудничество.

Съветът приветства намерението на Комисията:

- да подкрепи усилията на държавите-членки за реформиране на системите им за висше образование, като се използват пълноценно програмите на ЕС в сферата на образованието и обучението, и посредством по-добра емпирична база, подробен анализ и повишена прозрачност;

- да способства за повишаване на образователната мобилност посредством укрепване на ECTS и механизмите за контрол на качеството с цел да се подобри признаването;

- да насърчава съвместно с държавите-членки съгласуваното развитие на европейското научноизследователско пространство и на европейското пространство за висше образование;

- да продължи да развива Европейския институт за иновации и технологии (EIT);

- да предложи качествена рамка за стажовете, за да помогне на студентите и на дипломираните висшисти да придобият практическите знания, необходими за работните места;

- да насърчи представянето на ЕС като дестинация за обучение и научни изследвания за най-ярки таланти от целия свят;

- да подобри дългосрочното въздействие на финансирането от ЕС, предназначено за модернизиране на висшето образование.

Европейският съюз има дълга традиция в сътрудничеството с трети страни, въз основа на набор от политики и инструменти, в които висшето образование играе все по-голяма роля. Сътрудничество в областта на висшето образование също заема важно място в многостранните рамки на сътрудничество като например в Източното партньорство, в Съюза за Средиземноморието или на Северното измерение, и със Западните Балкани.

Букурещкото комюнике⁵³ е прието на среща на министрите, отговарящи за висшето образование, от 47-те държави членки на Европейското пространство за висше образование (ЕПВО), проведена на 26 и 27 април 2012 г. В него се посочва:

- ще се борим за по-голяма съгласуваност между нашите политики, особено при завършването на прехода към система, основана на три степени, използването на академични кредити (ECTS), издаването на дипломни приложения, подобряване осигуряването на качество и прилагането на квалификационните рамки, включително определяне и оценка на резултатите от обучението;
- ще преследваме следните цели: осигуряване на качествено висше образование за всички, увеличаване заетостта на завършилите и повишаване нивата на мобилност като средство за по-добро обучение.

Министрите очертаха **основните цели** за следващите години:

- национални мерки за цялостно **увеличаване на достъпа до висше образование и подпомагане на по-слабо представените групи;**

- насърчаване на **обучение, насочено към студентите, с използване на иновативни методи на преподаване**, включващи студентите като активни участници в собственото им обучение;

- оцениха доклада на Европейската асоциация за осигуряване на качество във висшето образование (ENQA)⁵⁴, Европейския студентски съюз (ESU), Европейската университетска асоциация (EUA) и Европейската асоциация на институциите за висше образование (EURASHE) (групата E4) за съставянето и прилагането на „Европейските стандарти и указания за осигуряване на качество”⁵⁵ (ЕСУ), като **декларираха, че ще подобрят тяхната яснота, приложимост и полезност, както и техния обхват;**

- днешните завършващи трябва да комбинират многостранни, мултидисциплинарни и иновативни умения и компетенции с актуални познания в конкретна област, за да са в състояние да допринасят за постигане на

⁵³ Букурещко комюнике, **Да използваме потенциала си по най-добрия възможен начин: Консолидиране на Европейското пространство за висше образование**; 26 и 27 април 2012 г.

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/higher/info/2012_Bucharest-komjunike_bg.pdf

⁵⁴ **The European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA)**

<http://www.enqa.eu/index.lasso>

⁵⁵ „Европейските стандарти и указания за осигуряване на качество”

http://www.uni-ruse.bg/systemUK/Europa/STANDARTI_KWO.pdf

широкообхватните нужди на обществото и трудовия пазар. Подобряване на **сътрудничеството между работодателите, студентите и институциите за висше образование, особено при разработването на учебни програми**, които подпомагат увеличаването на иновациите, предприемаческия и изследователския потенциал на завършилите. Учебните програми следва да отразяват променящите се изследователски приоритети и нововъзникващите дисциплини, като изследователската дейност трябва да поддържа преподаването и обучението.

- **разработването, разбирането и практическото прилагане на резултатите от ученето** е от ключово значение за успеха на системата за трансфер на кредити (ECTS), дипломните приложения, признаването на квалификациите, квалификационните рамки и осигуряването на качество, като всички те са независими едни от други. Осигуряване на гаранции, че **Ръководството за потребителите на ECTS**⁵⁶ напълно отразява състоянието на текущата работа върху резултатите от ученето и признаването на предишното обучение;

- напредък при **разработването на квалификационни рамки**; те подобряват прозрачността и биха дали възможност на **системите за висше образование да бъдат по-открити и гъвкави**;

- **мобилността с учебна цел** има ключово значение за гарантиране на качеството на висшето образование, увеличаване заетостта на студентите и **разширяване на трансграничното сътрудничество** в рамките на ЕПВО и извън него;

- справедливото **признаване на академичните и професионалните квалификации**, включително признаването на неформалното и самостоятелното учене - то носи директна полза по отношение на академичната мобилност на студентите, подобрява шансовете за професионална мобилност на завършилите и представлява точен измерител на степента на постигната съпоставимост и доверие;

- препоръчват **използването на Наръчника за Европейското пространство на признаване** (ЕПП)⁵⁷ под формата на комплекс от указания за признаването на международните квалификации;

- **подобро качество на данните и информацията за висшето образование**. Призовават за по-целенасочено събиране на данни и тяхното съотнасяне спрямо общоприети индикатори, например за **заетостта, социалното измерение, ученето през целия живот, интернационализацията, преносимостта на грантовете/заемите и мобилността на студентите и преподавателите**.

- **подобряване на съществуващите и разработваните инструменти за прозрачност** с цел те да бъдат по-добре съобразени с нуждите на потребителите и основани на емпиричен опит. Изготвяне на общи указания за прозрачност до 2015 г.

⁵⁶ „Ръководството за потребителите на ECTS”, Европейска комисия, 2009 г.

http://shu.bg/sites/default/files/11_Rakovodstvo-na-potrebitelia-za-ECTS.pdf

⁵⁷ **New handbook of international higher education**, NUFFIC, Нидерландска организация за международно сътрудничество в сферата на висшето образование (2012 г.)

<https://www.nuffic.nl/en/news/latest-news/new-handbook-of-international-higher-education/?searchterm=handbook>

Приоритети за извършване на дейности до 2015 г.:

На национално ниво

- съобразяване с констатациите и препоръките на Доклада за изпълнение на Болонския процес от 2012 г;
- подобряване политиките за разширяване на цялостния достъп до висше образование и увеличаване броя на завършилите;
- създаване на условия за преподаване, фокусирано върху студентите, иновативни методи на преподаване и подкрепяща и вдъхновяваща работна и учебна среда;
- разрешаване на агенциите за осигуряване на качество, регистрирани в EQAR, да осъществяват своята дейност в рамките на ЕПВО, като се съобразяват с националните изисквания;
- насърчаване на заетостта, ученето през целия живот, придобиването на предприемачески умения и умения за разрешаване на проблеми чрез подобро сътрудничество с работодателите, особено при разработването на учебни програми;
- осигуряване на гаранции, че прилагането на квалификационните рамки, ECTS кредитите и дипломните приложения се основава на резултатите от ученето;
- прилагане на препоръките на стратегията „Мобилност за по-добро обучение“ и за пълна преносимост на националните грантове и заеми в рамките на ЕПВО;
- привеждане на националното законодателство в пълно съответствие с Лисабонската конвенция за признаване и насърчаване на използването на наръчника за ЕЗП, с цел усъвършенстване на практиките за признаване на квалификациите;
- насърчаване на създаването на съюзи на знанието в рамките на ЕПВО, които ще се концентрират върху научно-изследователската дейност и технологията.

На европейско ниво

- Eurostat, Eurydice и Eurostudent да наблюдават напредъка при осъществяването на реформите, предвидени в Болонския процес, и прилагането на стратегията „Мобилност за по-добро обучение“;
- разработване на система за доброволно партньорско обучение и преглед и стартиране на пилотен проект за насърчаване на партньорското обучение;
- разработване на предложение за ревизирана версия на ЕСУ, която да бъде приета;
- подкрепа за качеството, прозрачността, заетостта и мобилността в третата степен и изграждане на допълнителни мостове между ЕПВО и Европейското изследователско пространство;
- осигуряване на гаранции че Потребителското ръководство за ECTS напълно отразява състоянието на текущата работа върху резултатите от ученето и признаването на предишно обучение;
- координиране на работата по осигуряване на гаранции, че квалификационните рамки са приложими на практика;

- подкрепа за работата на изследователската група, която се опитва да намери начини за постигане на автоматично признаване на съпоставимите квалификации;
- проучване на националното законодателство и практики, свързани със съвместните програми и степени, като начин за премахване на пречките пред сътрудничеството и мобилността, съществуващи в националните контексти;
- оценяване на прилагането на Стратегията „ЕПВО в глобален контекст“;
- разработване за ЕПВО на указанията относно политиките за прозрачност и наблюдение над настоящите инструменти за прозрачност, както и онези, които са в процес на разработване.

В Становище на Комитета на регионите относно „Модернизиране на висшето образование“ от 18.4.2012 г.⁵⁸ като основна политическа цел е посочено **подобряването на качеството и подходящата насоченост на висшето образование**. Тя може да бъде изпълнена чрез по-интензивен контакт с бизнеса и институциите на пазара на труда. Същевременно Комитетът счита, че бизнесът би могъл да поеме повече отговорности по отношение на висшето образование, по-специално като предлага на студентите и преподавателите достатъчен брой качествени места за стаж, като води диалог с институциите за висше образование относно професиите, които ще са необходими в бъдеще и свързаните с тях нужди по отношение на обучението, и като използва пълноценно общите умения, които преподавателите могат да предадат и т.н. Препоръчва се да се създават и повече изследователски партньорства между предприятия и университети.

3.3.2.2. Качество на висшето образование в България

В **Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ)** за периода 2008 – 2013 година⁵⁹ са заложили насоките за развитие на висшето образование, а именно:

- Адаптиране на учебното съдържание - насоченост към образователните потребности на студентите в съответствие с концепцията за **отчитане на резултатите на изхода на обучението** по степени и професионални квалификации. Осигуряване на прозрачност и гъвкавост на процеса на обучение и на неговите цели.
- Ориентиране на учебните програми към **потребностите на пазара на труда**, за постигане на компетентности за работа в конкурентна среда при спазване на оптимален баланс между фундаментални научни знания, научно-приложни изследвания, теоретична подготовка и практическо обучение.
- Развитие на учебните програми по образователни степени и на формите за повишаване на квалификацията в посока **интердисциплинарност**. Отчитане на пазарните потребности от специалисти с нетрадиционни, специфични знания, умения и компетентности в повече от едно професионално направление. Формиране на компетентности за работа с нови технологии и в конкурентна среда.

⁵⁸ Становище на Комитета на регионите относно „Модернизиране на висшето образование“, 18.4.2012 г.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:113:0045:0051:BG:PDF>

⁵⁹ **Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ)** за периода 2008 – 2013 година
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/LLL_strategy_01-10-2008.pdf

- Въвеждане на съвременни **модулни програми** с цел разширяване обхвата на квалификациите и насърчаване на свободния избор на студенти, специализанти и докторанти.

- Създаване на умения и нагласи за **самостоятелно планиране на продължаващото обучение и кариерното развитие**.

В българската система за висше образование има две отчетливо разграничени равнища на отговорност по отношение на осигуряване на качеството – държавно и институционално⁶⁰. Задължение на държавата се свеждат до осигуряване на автономията на висшите училища, в рамките на която те да определят и постигнат определените си специфични цели. Държавата трябва и да осигури контрол върху изпълнението на обществените очаквания. И двете посочени области на държавна отговорност са регламентирани още с началото на реформата. Законът за висшето образование (1995 г.) определя рамката на академичната автономия и институционално самоуправление, като с всички последващи изменения и допълнения на закона тази рамка е разширявана и доразвивана. Обвързването на осигуряването на качеството на висшето образование с проблема за университетската автономия прави отчетливо зрим факта, че подобряването на качеството на обучение зависи не само от вътрешно-университетски механизми и процедури, но и от външните социални условия, в които функционират университетите и по-конкретно – от силата и посоките на упражнявания върху тях външен (не само държавен) натиск.⁶¹ Също през 1995 година Законът за висшето образование въвежда и акредитацията като над-институционална оценка. Т.е. самата концепция на реформата е насочена към намеса на държавата в посока гарантиране на демократична среда за функциониране на системата и поддържане на външна, национално отговорна оценка на университетската организация и степен на качество⁶².

Националната агенция за оценяване и акредитация (НАОА)⁶³ „съдейства за повишаване на качеството на висшето образование чрез периодично институционално и програмно оценяване и акредитация на висшите училища в България, чрез оценяване на проекти за откриване на нови институции за висше образование и основни звена, както и чрез следакредитационно наблюдение и контрол, при осигуряване на независимост и прозрачност на процедурите и висока компетентност на участващите български и чуждестранни експерти“⁶⁴.

В Стратегия за развитието на Националната агенция за оценяване и акредитация⁶⁵ се посочва, че „висшето образование в Република България излиза все още от

⁶⁰ **Ирина Радевска**, Качество на висшето образование - развитие на реформата

⁶¹ **Качеството на висшето образование в национални и глобални контексти**, сп. Критика и хуманизъм, кн. 36, бр. 1/2011

⁶² **Ирина Радевска**, Качество на висшето образование - развитие на реформата

⁶³ **Националната агенция за оценяване и акредитация**

<http://www.neaa.government.bg/>

⁶⁴ **Националната агенция за оценяване и акредитация**

<http://www.neaa.government.bg/bg/aboutus/mission>

⁶⁵ **Стратегия за развитието на Националната агенция за оценяване и акредитация**

<http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/AC-docs/Strategia%20NAOA.pdf>

инерцията на миналото. Това дава своето отражение в определен тип мислене, особено сред част от преподавателския състав. В страната функционира все още тромавата система на подреждане на пространството на науката, а от тук се влияе силно и сферата на висшето образование. Някои отрицателни процеси по време на прехода след 1989 г. допринесоха за деформиране на представите за нормална образователна и професионална кариера. Рязко нарасна броят на висшите училища, което повлия и продължава да влияе, както върху количеството и качеството на преподавателския състав, така и върху качеството на висшето образование.” НАОА си поставя за цел в рамките на своите пълномощия, за да поощрява и подпомага динамичното развитие на преподавателския и изследователски потенциал във висшето образование, неговото подмладяване и продължаващо отваряне към световното и европейско пространство на науката и висшето образование.

В ЗВО ясно са формулирани дейностите, които НАОА трябва да извършва, нейните права и пълномощия, като специализиран държавен орган за външно оценяване на качеството на висшето образование в Република България.

Различни направления от дейността на НАОА са свързани с прилагането и на други закони и кодекси, в т.ч. свързани с процедурите за оценяване и акредитация:

- Закон за народната просвета;
- Закон за научните степени и научните звания;
- Закон за признаване на професионални квалификации;

и свързани с други дейности на агенцията:

- Кодекс на труда;
- Закон за администрацията;
- Закон за държавния служител;
- Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година.

На базата на заложените в ЗВО разпоредби Акредитационният съвет е разработил: “Правилник за дейността на Националната агенция за оценяване и акредитация”, който е приет с Постановление на Министерския съвет на Република България № 25 от 18.02.2005 г.⁶⁶

Различни направления от дейността на НАОА са свързани и с други подзаконови актове, приети от Министерския съвет на Република България, в т.ч.:

- Правилник за прилагане на Закона за научните степени и научните звания;
- Класификатор на областите на висшето образование и професионалните направления;
- Класификация на специалностите на научните работници в Република България;

⁶⁶ Правилник за дейността на Националната агенция за оценяване и акредитация
[http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/PRAVILNIK_za_dejnostta_na_Nacionalnata_ageniciq_za_ocenqvan_205\).pdf](http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/PRAVILNIK_za_dejnostta_na_Nacionalnata_ageniciq_za_ocenqvan_205).pdf)

- Списък на регулираните професии в Република България;
- Наредба за държавните изисквания за приемане и обучение на докторантите;
- Наредба за държавните изисквания за придобиване на висше образование на образователно-квалификационните степени “бакалавър”, “магистър” и “професионален бакалавър”;
- Наредби за държавни изисквания за придобиване на висше образование по специалностите от регулираните професии;
- Нормативи за заплащане на оценяване, акредитация и следакредитационен контрол на висшите училища в Република България.

Още през 2008 г. НАОА приема своя Система за осигуряване качеството на дейността⁶⁷. В нея са оформени в писмен документ последователно разработваните и внедрени в дейността на Агенцията стандарти, насоки, политики, процедури и механизми, гарантиращи качеството на процедурите за външно оценяване и акредитация и следакредитационно наблюдение и контрол, осъществявани от Агенцията и продуктите на тази дейност. Тя включва четири основни подсистеми:

1. Подсистема “Правно-нормативна”
2. Подсистема стандарти, политики, процедури, документи
3. Подсистема управление
4. Подсистема материално осигуряване и финансиране

На заседание на Акредитационния съвет на НАОА на 16 юни 2011 г. е приета **Критериалната система за институционална акредитация на висшите училища**⁶⁸. Като запазва и увеличава ролята на експертната оценка в процеса на институционалната акредитация, предлаганата критериална система заедно с това намалява съществено субективния елемент в досегашните преценки, който неизбежно се появяваше при отсъствието на ясно дефинирани и достатъчно детайлно диференцирани показатели за оценка на съответната сфера. Друг нов момент е, че като нова сфера на оценка се въвежда конкурентната способност и адаптивността на висшето училище в неговата среда. Критериите на НАОА за институционална акредитация са хармонизирани с “Част 1: Европейски стандарти и насоки за вътрешно осигуряване на качеството в институциите на висшето образование”.

В системата се определя, че експертите използват два вида оценяване: количествено и експертно. Количественото измерване е посочено в таблицата⁶⁹ за оценяване при институционална акредитация на висше училище. В случаите, когато не може да се приложи количественото оценяване, експертите се произнасят по един от

⁶⁷ Система за осигуряване качеството на дейността на НАОА

<http://www.neaa.government.bg/bg/qc/system>

⁶⁸ Критериалната система за институционална акредитация на висшите училища

[http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/criteria/NAOA_Kriterialna%20sistema%20za%20IA_June%202011.p](http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/criteria/NAOA_Kriterialna%20sistema%20za%20IA_June%202011.pdf)

df

⁶⁹ Критериалната система за институционална акредитация на висшите училища, стр. 4

http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/criteria/NAOA_Kriterialna%20sistema%20za%20IA_June%202011.p

df

следните начини: има, няма или е недостатъчно съответствието с критериите и в зависимост от това определят точки, в рамките на предвидените за съответния показател.

На заседание на Акредитационния съвет на НАОА на 10.11.2011 г. е приета и **Критериалната система за програмна акредитация на професионални направления и специалности от регулираните професии**⁷⁰, която е в сила от 01.12.2011 г. Тя е синхронизирана с Критериалната система за институционална акредитация на висшите училища. Прилага се по същия начин. И в системата за програмна акредитация е въведена нова сфера относно способността и адаптивността на професионалното направление или специалността от регулираните професии в тяхната конкурентна среда.

В приложената таблица⁷¹ към Системата подробно са изброени критериите, по които се извършва оценяването. Единият от критериите за оценка на образователната дейност на ВУ е „1.1. Обучението на студентите се провежда според изискванията по образователно-квалификационни степени и съгласно образователната мисия, цели и задачи на ВУ”, а измерителят е „1.1.1.1. Стандарти за разработване на учебна документация за обучение в застъпените образователни степени – квалификационни характеристики, учебни планове и програми по образователно-квалификационните степени, чието съдържание и качество са в съответствие с целите на професионалното направление (специалността от регулираната професия)”.

Въпреки, че в последните години и на европейско ниво, и в стратегическите документи в България, на водещо място се извежда **партньорството на образователните институции с бизнеса** още на етапа на разработване на учебни програми, то не е заложено като задължително в нито един от посочените по-горе документи. Поради автономията на ВУ този въпрос е оставен за решаване от академичните ръководства и ориентирането на учебните програми към **потребностите на пазара на труда** все още е подвласно на добрата им воля. Рискът от това е системата да продължи самоцелно да произвежда висококвалифицирани кадри, които не намират мястото си за реализация или поради факта, че са обучавани в специалности, с които пазарът е пренаситен, или че придобитите от тях компетентности са неадекватни на днешните изисквания на пазара на труда. Бедна България ще продължи да инвестира в образованието на „висококвалифицирани безработни”.

В доклада на Световната банка **„Укрепване на висшето образование в България”**⁷² от 1 март 2012 г. е направен преглед на системата за висше образование у нас, като са

⁷⁰ Критериалната система за програмна акредитация на професионални направления и специалности от регулираните професии

http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/New_documents/Kriterii_za_ocenqvane_i_akreditacij/Kriterialna%20sistema%20za%20PA_Dec%202011.pdf

⁷¹ Пак там, стр.4

⁷² „Укрепване на висшето образование в България”, Световна банка; http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/06/28/000425962_20120628112457/Rendered/PDF/702800ESWOP1220ummaryOMarch020120EN.pdf

посочени както напредъка в развитието ѝ след 1989 г., така и откритите недостатъци и са направени препоръки.

Плюсове

- преминаване от свръх-регулиране към академична и институционална автономност на висшите училища;
- финансиране, обвързано с броя на записаните студенти;
- въвеждането на три-степенна структура на висшите образователни степени (бакалавър, магистър и доктор);
- институционална реорганизация и укрепване на Националната агенция за оценяване и акредитация (НАОА), и встъпването ѝ в членство в Европейската асоциация за осигуряване на качество във висшето образование (ENQA) и в Европейския регистър по осигуряване на качество във висшето образование (EQAR);
- разпространение на частните ВУ - променен обем и структурата на сектора и засилване на конкуренцията сред доставчиците на обучение;
- увеличаване на броя на студентите с 16% през последните десет години. Нетният процент на записалите висше образование през 2010 г. достигна 41% от населението на възраст от 19 до 23 години;
- съществуваща схема за студентско кредитиране, която покрива разходите за обучение на студенти, редовна форма на обучение, както и схема за кредитиране на разходите за живот на млади родители, които учат редовно във висшите училища. През 2011 г., около 1,7 % (4 800 души) от студентите, записани в български университети изтеглиха студентски заеми, а приблизително 6% (16 000 души) са получили държавни стипендии;
- създаване на конкурентна среда на пазара на оценяването и осигуряването на качество на ВУ, като е предоставена възможност агенции членуващи в ENQA и EQAR да извършват програмно оценяване в България;
- нова скала за акредитационни оценки, подобряваща възможността за по-ясно диференциране на резултатите на висшите училища. НАОА актуализира критериалната система за институционална и програмна акредитация с оглед бъдещо обединяване на програмното оценяване в единна процедура, обхващаща всички образователно квалификационни степени.

Минуси

- изработващите политиките на централно ниво и външните заинтересувани страни нямат адекватни инструменти за измерване и влияние върху качеството на учене в автономните висши училища (както държавни, така и частни);
- слаби критерии за оценяване и акредитация - акредитационната рамка на НАОА оценява набор от общи изисквания за осигуряване на качество, но се обръща по-голямо внимание на входящите ресурси и предпоставките,

отколкото на резултатите. Тези недостатъци се прехвърлят върху системите за самооценка на ВУ и при следакредитационното наблюдение и контрол (САНК);

- тромави процедури по оценяване и акредитация;
- недостатъчно участие на външни заинтересувани страни (напр.: бизнес общността или на други заинтересувани страни, свързани със съответната професионална област) и чуждестранни експерти в процеса по оценяване и акредитация. Резултатите от оценяването не се публикуват в своята цялост, а в разкритата информация липсва обосновка за дадената оценка;
- притеснения относно автономността на НАОА - тя е второстепенен разпоредител с бюджетни средства към МОМН, а независимостта ѝ от някои ВУ може да изглежда съмнителна, като се има предвид състава на оценителните комисии, натоварени със задачата да извършват процедурите по акредитация.

Препоръки

- По-голямо внимание върху **качествените измерения на оценъчните критерии** и **опростяване на оценителните процедури**: НАОА би могла да се разгледа възможността за сливане на дейностите по институционална и програмна акредитация, същевременно фокусирайки се върху оценъчните критерии, като се обърне по-голямо внимание на измерителите на качеството в оценяваните институции и програми.
- Подобряване достоверността и възискателността на оценяването чрез **засилено участие на работодатели и изтъкнати международни експерти**, които могат да добавят стойност при оценяването на сравнителното качество на програмите, както и от осигуряването на по-голямо представителство от страна на работодатели или работодателски организации в процеса на оценяване.
- Институционализиране на **събирането и употребата на данни**, свързани с качеството и представянето в **Рейтинговата система на висшите училища в България** (РСВУ), като част от рамката за осигуряване на качество. Препоръчително е да се разшири обхвата на събираните от РСВУ данни и те да бъдат допълнени от детайлно проследяващо проучване на завършилите студенти и на работодателите, тъй като по този начин ще се получи по-всеобхватна картина за образователните резултати, способностите и позиционирането на пазара на труда на завършилите студенти.

Няма общоприето споделено разбиране на понятието „качество на висшето образование” – то варира от оценка на качеството от самите студентите, през оценка от експертни общности, до оценка от работодатели. Качеството бива определяно и през класации чрез сравнение на различни обективни и субективни показатели – от бюджетите на университетите, през материалната им и информационна обезпеченост, до оценката на реализацията в научната и трудовата практика. **Всички класации претендират да подреждат ВУ по качество.**

В световната университетска практика съществуват различни подходи за измерване и оценяване на качеството⁷³. Според информацията за качеството на преподаване в Англия⁷⁴ в световната практика се прилагат три подхода за оценяване на качеството на работата във висшите училища: общ, репутационен и резултативен. **Общият** подход прилага принципите на тоталното качество (TQM) и изискванията на стандартите на ISO (International Organization for Standardization). **Репутационният** подход използва експертния механизъм за оценка на равнището на професионалните образователни програми и институции. На него се основава Рейтингът на висшите училища в България. **Резултативният** подход се основава на количественото измерване на индикаторите за качеството.

Индикаторите в рейтинговата система на висшите училища в България⁷⁵ са:

„Учебен процес“: 1 „Акредитационна оценка“; 2 „Теоретична подготовка“; 3 „Практическа подготовка“; 4 „Участие в стажове“; 5 „Преподаване“; 6 „Оценяване“; 7 „Интензивност на обучението“; 8 „Ексклузивност на преподавателския състав“; 9 „Международна мобилност“; 10 „Специалности за обучение на бакалаври“; 11 „Специалности за обучение на магистри“; 12 „Регулирани специалности“

„Научни изследвания“: 1 „Индекс на цитируемост на висшето училище“; 2 „Индекс на цитируемост по научна област“; 3 „Индекс на цитируемост без автоцитирания по научна област“; 4 „Среден брой цитирания на документ“; 5 „Документи, цитирани поне веднъж“; 6 „Статии в научни списания“; 7 „Участие на студенти в НИД“; 8 „Привлечени средства за НИД на студент“; 9 „Общо средства за НИД на студент“; 10 „Докторски програми в професионалното направление“; 11 „Докторски програми във висшето училище“; 12 „Съотношение докторанти/студенти“

„Учебна среда“: 1 „Оценка на материалната база“; 2 „Стопански инвентар“; 3 „Оборудване“; 4 „Учебен график“; 5 „Библиотечен фонд на студент“; 6 „Оценка на библиотечния фонд“; 7 „Ползваемост на библиотечния фонд“; 8 „Информационно обезпечаване“; 9 „Учебна площ на студент“

„Социално-битови условия“: 1 „Стипендии“; 2 „Студентски общежития“; 3 „Удовлетвореност от социално-битовите условия“; 4 „Оценка на административното обслужване“; 5 „Подкрепа за кариерното развитие“

„Престиж“: 1 „Среден успех от дипломата за завършено средно образование“; 2 „Престиж сред студентите“; 3 „Първи избор“; 4 „Чуждестранни студенти“

„Реализация“: 1 „Осигурителен доход на завършилите“; 2 „Безработица сред завършилите“; 3 „Приложение на придобитото висше образование“; 4 „Добих

⁷³ проф. д-н Христо Христов, доц. д-р Мария Христова, **Фактори за качеството на висшето образование в конкурентна среда**, Девета международна конференция 2012 "Предизвикателства пред съвременната икономика"; Международно висше бизнес училище, Ботевград
http://www.ibsedu.com/bg/sections/download_file/294/1/

⁷⁴ **Review of aspects of Teaching Quality Information in England**
<https://www.qaa.ac.uk/reviews/institutionalAudit/TQIreport/TQIreport06.asp>

⁷⁵ **Рейтингова система на висшите училища в България**
http://rsvu.mon.bg/rsvu2/?locale=bg#rsvu_app

увереност, че ще успее в живота”; 5 „Създадох важни контакти и приятелства”; 6 „Принос към осигурителната система”; 7 „Регионална значимост”

Експерти критикуват методиката за рейтинговата система и то в един от най-значимите ѝ компоненти – **пазарната реализация на специалистите с висшето образование**, на която се отдава тежест от 35% в комплексната оценка⁷⁶.

Теоретично съществуват два подхода за оценяване на висшите училища – институционален и пазарен. **Институционалната оценка** цели да гарантира качеството на висшето образование на основата на **прилагането и придържането към образователните стандарти** - обект и предмет на регулярно разработване, наблюдение и контролиране. **Пазарната оценка**, чийто инструмент са и рейтинговите системи, **измерва чрез обективни индикатори и/или субективни мнения качеството на висшето образование сред неговите потребители**. Рейтинговите системи от една страна моделират до голяма степен избора както на професия, така и на висше училище, в което да се придобива. От друга страна рейтинговите системи насочват частните инвестиции към висши училища, които предлагат добро качество на висшето образование.

Това, че МОМН инициира разработването и внедряването на рейтингова система, която да се използва и при разпределението на публичните финансови ресурси, доста разтревожи някои от академичните ръководства, защото това застрашава стереотипите им. Публичните финансови ресурси трябва да се насочват там, където ВУ допринася за професионалната реализация на студентите си, а не там, където преимуществено се осигурява комфорт за професионалната реализация на шепа преподаватели.

Експертите на БСК многократно са изразявали принципното си становище – публичните финанси за висшето образование (друг е въпросът колко недостатъчни са те като % от БВП!), след сериозни анализи и прогнози, трябва да бъдат насочвани към тези ВУ (без оглед на собствеността им), които подготвят пазарно най-конкурентните специалисти и по необходими за обществото специалности.

Във връзка с интегрирането на българското висше образование в европейското пространство на висшето образование (ЕПВО) или излизането на българските ВУ на единния пазар на образователни услуги в рамките на ЕС, като основни акценти в бъдещото развитие⁷⁷ се очертават:

- повишаване ролята на висшето образование за конкурентоспособността на държавата;
- съсредоточаване върху факторите, определящи конкурентоспособността на самото висше образование, и преди всичко - връзката бизнес-университет в условията на икономика на знанието;

⁷⁶ *проф.д.ик.н. Мария Сотирова*, Рейтинговата система за оценка на висшите училища е несполучлива компилация на подходи, "страда" от методически несъвършенства, поради което не е и убедителна; април 2012 г.,

http://uni-plovdiv.bg/uploads/site/za_novini/REYTING_pasar_na_truda3.pdf

⁷⁷ *д.ик.н. Бистра Боева*, „Връзката университет – бизнес в перспективата на международната конкурентоспособност на Република България”, 2005 г.

- разширяване на формите на взаимодействие между университетите и бизнеса.

Налице е тенденцията към интеграция на различните научни знания и дисциплини, в резултат на което се формират нови понятия, нови теории и нови подходи. Днес все по-голямо значение започват да придобиват интегрално изградените учебни дисциплини, осигуряващи широка професионална подготовка. Това по-конкретно означава възможност както за мобилност, така и за по-дълбоко овладяване на конкретна професионална специализация. Тези тенденции изискват реорганизация на учебното съдържание в учебните планове и програми. При изготвянето на учебните планове и програми трябва да се тръгне не от академичните кабинети, а от практическата задача, от практиката. В такъв случай ще се окаже, че за изготвянето на учебните планове и програми трябва да се тръгне от националната класификация на професиите, длъжностните (щатни) разписания, професиограмите и длъжностите характеристики, да се премине към разработването на модел на специалиста и квалификационна характеристика на специалността и на тази основа да се изготвят учебните планове и програми.⁷⁸

Именно тук е и конкретното място на изгражданата в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”, изпълняван от БСК. Разработваните от експертите професионални стандарти могат да послужат като основа за актуализиране на учебните планове и програми, а самата система – за проверка на съответствието на компетентностите на обучените специалисти към изискванията на пазара на труда.

3.4. Роля и значение на работодателите в областта на ПОО

За постигане на високо качество на ПОО изключително важна е ролята на социалното партньорство в тази област. Единственият начин то да бъде реализирано, е установяването на коректни взаимоотношения и активен диалог между институциите, отговарящи за професионалното обучение, и представителите на социалните партньори – работодатели и синдикати. За повишаване качеството на човешкия ресурс, еднакво важно е активното включване на социалните партньори както при формулиране и внедряване на политиките на национално ниво, така и при изграждане на градивни партньорски взаимоотношения между работодателите и представителите на работниците и служителите на ниво предприятие.

3.4.1. Законодателна рамка на социалното партньорство в ПОО и възможностите, които тя дава

Кодексът на труда⁷⁹ е основният нормативен акт на трудовото законодателство в България. Той цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между

⁷⁸ *проф.д-р Манол Рибов*, „Висшето образование пред нови проблеми и отговорности”

⁷⁹ **Кодекс на труда**; ДВ. бр.26/01.04.1986г., изм. ДВ. бр.49/29.06.2012г.
<http://www.az.government.bg/Legislation/KT.html>

държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, каквото е и професионалното обучение. Кодексът регламентира създаването, устройството и функциите на **Национален съвет за тристранно сътрудничество**. Той се състои от по двама представители на Министерския съвет, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите и чрез него се осъществява сътрудничеството и консултациите, касаещи регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище. Към Националният съвет за тристранно сътрудничество са изградени постоянни комитети по въпросите, свързани с трудовото законодателство, социално-осигурителните отношения, доходите, жизненото равнище и др. Доколкото, съгласно Кодекса на труда, НСТС обсъжда и дава мнения по законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на Министерския съвет, той участва във формирането на политиката по професионалното образование и обучение, но няма директни функции в тази област.

Именно в Кодекса на труда са определени и възможностите и условията за професионално образование и обучение на заети лица. Според Кодекса то се осъществява при едновременно съгласие и на двете страни - на работника и на работодателя. Обикновено инициативата за стартиране на професионално образование или обучение е на работодателя. В зависимост от нуждите на конкретния бизнес в конкретна бизнес-среда от работници и специалисти с точно определени знания, умения и компетентности и каква е степента на съответствие между тях и качеството на работната сила в предприятието му, кодексът дава възможност и право на работодателя да предложи договор за професионално обучение. Различават се три вида договори между работника и работодателя: договор за придобиване на квалификация, договор за стажуване, договор за повишаване на квалификацията или за преквалификация.

Основен инструмент за регламентиране и реализиране на социалното партньорство съгласно Кодекса на труда е **колективният трудов договор (КТД)**, а начинът за неговото разработване е активният социален диалог и готовността за разумни компромиси. Законовият регламент дава възможност за сключване на колективен трудов договор на различни нива - в предприятията, на отраслово и браншово ниво, колективни трудови договори по общини.

Професионалното обучение, като средство за поддържане, актуализиране и повишаване на професионалната квалификация на заетите, както и за повишаване адаптивността на работната сила, е важен раздел в КТД. И ако практиката на сключване на КТД в предприятията, макар и не повсеместна, трупа опит и набира сила, то все още не се използват пълноценно възможностите за осигуряване на професионално обучение на заетите лица. Не се разработват планове за професионално обучение на персонала, които да са основание то да бъде включено в КТД и да стане приложение към него.

Чрез споразумение на отраслово или браншово ниво между националните организации на работодателите и на работниците и служителите, в КТД може да се заложат общите положения и желаните насоки за развитие на професионалното обучение в съответния бранш или отрасъл, отчитайки неговите специфични особености.

Представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище⁸⁰ участват в разработването, съгласуването и актуализирането на ДООИ за придобиване на квалификация по професии; разработването, съгласуването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; дейността на управителния съвет и на експертните комисии по професионални направления в НАПОО; организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

През 1999 г. бе приет **Законът за професионално образование и обучение (ЗПОО)**⁸¹, който регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата за професионално образование и обучение. През 2000 г. със ЗПОО е създадена **Национална агенция за професионално образование и обучение /НАПОО/**⁸² – специализиран орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение и координация на институциите, свързани с професионалното ориентиране, образование и обучение. Чл.44 от закона регламентира състава на **управителния съвет на НАПОО**, именно: председател и 24 члена – 8 представителя на министерства, 8 представителя на работодателски организации и 8 представителя на синдикати. В този си състав управителният съвет: създава експертни комисии по професионални направления и експертна комисия по професионалното ориентиране и определя техния състав и задачи; приема индикатори за предоставяне на годишната информация от лицензираните ЦПО; одобрява формулярите и образците на документи за лицензиране; прави предложение пред Министерството на образованието, младежта и науката за развитие и усъвършенстване на системата на професионално образование и обучение; одобрява проект на правилник за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение; участват в разработването, съгласуването и актуализирането на ДООИ за придобиване на квалификация по професии; разработването, съгласуването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

Към НАПОО са сформирани и действат 17 **експертни комисии**. Техният състав се определя с решения на управителния съвет. Състоят се от 9 експерта – по 3 от трите социални партньора. Държавната администрация се представлява от представители на

⁸⁰ Кодекс на труда, ДВ. бр.26/01.04.1986г., изм. ДВ. бр.49/29.06.2012г.; гл. III, чл.34, 35, 36 и 36а

<http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/KT.doc>

⁸¹ Закон за професионалното образование и обучение; ДВ. бр.68/30.07.1999г.; изм. ДВ. бр.97/10.12.2010г.

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

⁸² Закон за професионалното образование и обучение, ДВ. бр.68/30.07.1999г.; изм. ДВ. бр.97/10.12.2010г.; гл. VI, раздел I;

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

МОМН, МТСП и съответното ресорно министерство. По три представителя имат работодателите и синдикатите. БСК чрез представители на своите браншови структури участва в работата на 14 от комисиите. Функциониращите в настоящия момент комисии са:

01. Науки за земята и добив и обогатяване на полезни изкопаеми
02. Машиностроене, металообработване и металургия
03. Електротехника и енергетика
04. Информационни и комуникационни технологии, електроника и автоматизация
05. Химически продукти, технологии и опазване на околната среда
06. Моторни превозни средства, кораби и летателни апарати и транспортни услуги
07. Архитектура и строителство
08. Производство на храни и напитки
09. Производство на текстил и изделия от текстил, кожа и дървесина
10. Селско, горско, рибно стопанство и ветеринарна медицина
11. Хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг, пътувания, туризъм и свободно време
12. Стопанско управление и администрация
13. Изкуства
14. Здравеопазване и спорт
15. Социални услуги, услуги за личността и услуги за дома
16. Обществена сигурност и безопасност
17. Професионално ориентиране

Работата на експертните комисии подпомага НАПОО в осъществяване на основните й дейности, свързани със съответната област. Основната им дейност е свързана с участието им в разработването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии от съответното професионално направление, както и на държавните образователни изисквания за документите за системата на народната просвета и за системата за оценяване в частта им за професионалното образование и обучение и в разработването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

Законът за насърчаване на заетостта⁸³ урежда обществените отношения, касаещи професионалното информиране и консултиране, обучението за придобиване на професионална квалификация на безработни и на заети лица. Нормативно и институционално са уредени въпросите по провеждане на политика по насърчаване на заетостта и по обучение за придобиване на професионална квалификация на лицата извън системата на народната просвета и висшето образование.

⁸³ Закон за насърчаване на заетостта; ДВ. бр.112/29.12.2001г.; изм. ДВ. бр.7/24.01.2012г.
<http://drsz.dyndns.org/pdf/ZNZ.pdf>

Чл.7 от закона регламентира създаването на **Агенция по заетостта** за изпълнение на държавната политика по насърчаване на заетостта, защита на пазара на труда, професионално информиране и консултиране, професионално и мотивационно обучение на безработни и заети лица, както и за извършване на посреднически услуги по заетостта. Агенцията по заетостта се представлява и ръководи от изпълнителен директор, който в своята дейност се подпомага от **Съвет към изпълнителния директор**, който пък се състои от представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище.

Чл.8 регламентира създаването на **Национален съвет за насърчаване на заетостта** (НСЗ) към министъра на труда и социалната политика като постояннодействащ орган за сътрудничество и консултации при разработване на политиката по заетост. НСЗ се състои от равен брой представители, определени от Министерския съвет, представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище.

Националният съвет за насърчаване на заетостта:

1. обсъжда и дава становища по разработването и провеждането на политиката по заетостта и на Националния план за действие по заетостта;
2. периодично се информира за данните за състоянието на пазара на труда и за ефективността от прилаганите мерки и програми за насърчаване на заетостта;
3. предлага на Министерството на труда и социалната политика разработването на проекти на нормативни актове, мерки и програми за насърчаване на заетостта;
4. обсъжда и дава становища по проекти на нормативни актове, свързани с пазара на труда;
5. обсъжда проекти и дава становища по споразумения на Министерството на труда и социалната политика с други министерства, държавни институции и неправителствени организации за общи действия по въпросите на заетостта.

В закона е регламентиран и начинът на взаимодействие на регионално ниво. Държавната политика по заетостта и обучението за придобиване на професионална квалификация по региони се осъществява се осъществява с участието и на социалните партньори. По решение на Съвета за регионално развитие към Министерския съвет и с решение на областните съвети за регионално развитие се създават постоянни или временни комисии по заетостта. В **Комисията по заетост при областния съвет за регионално развитие** се включват и представители на представителните организации на работодателите.

Към подразделенията на Агенцията по заетостта се създава **Съвет за сътрудничество**, който осъществява пряко наблюдение и контрол върху провежданата политика по заетостта. Той се състои от 9 членове - по един представител на подdelenието на Агенцията по заетостта, на териториалната структура на Министерството на образованието и науката и на общината и по трима представители на организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни.

Глава седма на закона е изцяло посветена на „Обучение за придобиване на професионална квалификация”. В чл.59 се регламентира създаването на **Национален консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила** към министъра на труда и социалната политика, който включва представители на министерства, агенции, комисии, представителни организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище и други юридически лица с нестопанска цел. Националният консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила:

- съгласува разработването на национална политика и стратегии за обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица;
- създава условия за взаимодействие между представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище във връзка с ученето през целия живот;
- съгласува потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни лица.

С приемането през 2001 г. на специален **Закон за икономически и социален съвет**⁸⁴ през 2003 г. е създаден **Икономически и социален съвет на България**⁸⁵ (ИССБ). Той се утвърди като постоянна институционална форма за консултации, диалог и информация на гражданското общество. Изразява и защитава интересите на гражданското общество, като представя съгласуваните позиции и предложения на членовете на ИССБ пред изпълнителната и законодателната власт. За целта съветът приема становища, резолюции и анализи и организира публични консултации по значими обществени проблеми - икономически, социални, образователни, демографски, здравни и др.; обсъжда и дава предложения включително по важни стратегически проблеми на образованието, в т.ч. професионалното образование, както и по професионалното обучение на възрастни в контекста на ученето през целия живот.

3.4.2. РАБОТОДАТЕЛИТЕ И КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНАТА СИЛА

В ползрението на европейските агенции Eurofound и Cedefop, в сътрудничество със социалните партньори – работодателски и синдикални организации, е разработването и внедряването на прогнозна методология за изпреварващо предвиждане на потребностите от умения по отрасли. Прогнозирането на възможностите за развитие на отраслите и как всеки един от вариантите ще се отрази върху професиите в отрасъла, върху изискванията към работната сила и заетостта в отрасъла, е единственият начин да се посрещнат предизвикателствата на бъдещето с подходящи изпреварващи действия.

Най-естествено е активната страна в този процес да заемат именно работодателите, като потребители на работната сила - да мобилизират държавните

⁸⁴ Закон за икономически и социален съвет; ДВ. бр.41/24.04.2001г.; изм. ДВ. бр.82/16.10.2009г.
<http://www.esc.bg/bg/about-esc/esc-law>

⁸⁵ Икономически и социален съвет на България; <http://www.esc.bg/>

институции и социалните партньори за насърчаване на прогнозирането и актуализирането на уменията, да се следят и насочват отблизо процесите на реструктуриране в краткосрочен план. Техният интерес е да инвестират в придобиването на точните, подходящи знания, умения и компетенции на работниците и служителите си, посредством образование и обучение през целия живот.

Като отговорна представителна организация на работодателите в България, 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 и ползите от изградената в рамките на проекта Информационна система за оценка на компетенциите (ИСОК) са разнообразни и многопосочни, но някои от тях:

За страната като цяло:

- Информационно осигуряване на аналитичната и прогнозна дейност, касаеща потребностите от квалифицирана работна сила;
- Подпомагане на процеса на разработване на ефективен план-прием за средното и висше образование, както и в системата на професионалното образование;
- 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 категорично отстоява своята многократно изразявана оценка за изключително важната роля на **качеството на образованието и професионалното обучение** на всички нива. Своята роля за подпомагане на дейността на системата за осигуряване на качество на образованието, работодателите виждат чрез:

- разработване на професионалните и квалификационните стандарти;
- участие чрез свои представители във външното оценяване на качеството;
- участие в комисии за провеждане на квалификационни изпити;
- участие при изработване и реализиране на система за практики и стажове в професионалното образование и обучение;
- 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 ДОС 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 експертите на БСК разработиха и внесоха в НСТС **Предложения за реформи в областта на образованието**⁸⁶. 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. 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, които ще доведат и до повишаване на качеството на предлаганото образование и обучение (оттук и повишено качество на подготвяните специалисти), са:

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

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

⁸⁶ **Предложения за реформа в образованието;**
<http://www.bia-bg.com/standpoint/299>

3. 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.

4. 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.

5. Да се актуализират съществуващите ДОО/ДОС и да се привеждат в съответствие с разработени и съгласувани между социалните партньори професионални стандарти, отговарящи на европейските стандарти за всички професии и длъжности.

6. Спешното разработване на мерки за развитие на различни форми на формално образование и обучение и на неформално обучение, с цел преодоляване на сериозното изоставане на страната ни по отношение на обхвата на заетите лица в програмата „Учене през целия живот“.

7. Създаване на национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение, която 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. Критерият за предоставяне на субсидия от държавния бюджет за висшите училища трябва да бъде само един - нуждите на страната, както за икономическото, така и за социалното ѝ развитие в настоящия момент и в близкото бъдеще от кадри с точно определени професии и специалности, съгласно изготвената държавна заявка (т.4.).

13. Промяна в критериите за акредитация на висшите училища, така че те 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.4.

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

3.4.3. РАБОТОДАТЕЛИТЕ И НЕФОРМАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

Европейското проучване на продължаващото професионално обучение (ППО)⁸⁷, дава уникален поглед върху условията и честотата на предоставяне на обучение в предприятията. Това е единственият източник на данни, която осигурява международно сравними и подробни статистически данни за обема, съдържанието и разходите за обучение в предприятия, както и за политиката и управлението на тяхното обучение. Общият извод от проучването е, че европейските страни се сближават по отношение на ППО, предоставена от предприятията. Основните тенденции са две: подобрения най-вече в Източна Европа и спад най-вече в Западна Европа.

Разгледана е ролята на колективните трудови договори и работническите съвети, както и на публичните мерки за ППО, осигурено от работодателя. На равнището на ЕС, само 12% от предприятията, в които се извършват обучения, са обхванати от писмени национални или секторни споразумения между социалните партньори, които изрично включват ППО за работниците и служителите. Делът на предприятия със споразуменията между социалните партньори варира от 3% в Чешката република и Белгия до 23% във Франция, с работнически съвети или друга формална структура, включваща представители на работниците и служителите - от 10% в Чехия до 37% в Испания.

Проучването отразява и друга тенденция: „традиционните“ форми на ППО, а именно курсове, могат да бъдат заменени от т.нар. „други форми на ППО“, които се провеждат в реална работна среда или на работното място. В държавите-членки най-предпочитаният начин за предоставянето на ППО все още е чрез курсове за усъвършенстване на знанията, уменията и компетентностите на служителите.

⁸⁷ **Employer-provided vocational training in Europe**; Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey; European Centre for the Development of Vocational Training; (Cedefop), 2010
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf

За работниците и служителите ППО, осигурено от работодателя, е един от основните стълбове на ученето през целия живот, което допринася за пригодността на работната сила за заетост, защита срещу безработица, а определено води и до други ползи като увеличаване на удовлетвореността от работата, по-добри перспективи за кариера и повишаване на заплатите. За предприятията ППО е средство за повишаване на производителността, модернизиране на работните практики и улесняване на иновациите. Много проучвания показват, че инвестирането в обучение на възрастни, оказва положително въздействие върху производителността на предприятието, върху рентабилността, за увеличаване на пазарния дял и стойността на предприятието на фондовия пазар, както и върху тяхната конкурентоспособност. Предприятията, които не осигуряват обучение на своя персонал, всъщност се отказват от възможната възвръщаемост на такава инвестиция; осигуреното от работодателя обучение по правило води до по-висока възвръщаемост, отколкото обучение, финансирано от самите служители.

Емпиричното и качествено проучване на „Установяването на бъдещите нужди от умения в микро- и занаятчийски предприятия до 2020г.“⁸⁸ предостави доста важни резултати и препоръки. Те са обобщени в 3 основни практически области: предвиждане на бъдещите умения, разясняване на бъдещите нужди от умения и залагане на бъдещите умения в обучителните програми. Препоръките са насочени към ключови групи заинтересовани страни на различни нива; фирми, обучителни институции, бизнес сдружения, както и политически фигури на различни нива.

Анализите по държави показват, че неформалното обучение е доста широко разпространено в микро- и малките предприятия, където много работодатели го възприемат като най-подходящата форма за получаване на обучение със специфична насоченост - то се усвоява лесно, специфично е и може да се приложи в точното време и на точното място и да насърчи производителността на служителите, а оттам и на фирмата като цяло. Много от малките фирми прибягват до обучение на работното място (фирмата), тъй като не могат да си позволят да изпратят хората си извън нея. Анализът показва, че в някои страни (напр. България и Великобритания) съществува силно несъответствие по отношение на нужните умения, т.е. формалните образователни степени, които се придобиват, не отговарят на уменията, нужни на работното място. За разлика от тях, страни като Германия и Австрия, където има добре изградена чирашка система, докладват за незначителни или никакви проблеми по отношение на несъответствието на нужните умения.

За да се осигури адекватна реакция на бъдещото развитие, трябва да се положат повече усилия и да се предприемат действия за установяване и предвиждане на бъдещи пазарни тенденции и нужните умения, които се пораждаат от тези тенденции. За да се осъществи предвиждането на нуждите от умения, всички заинтересовани страни (фирми, бизнес сдружения, обучителни институции, участници на

⁸⁸ **Identification of Future Skills Needs in Micro and Craft(-Type) Enterprises up to 2020**; European Commission, DG Enterprise and Industry
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/skillsneeds_summary_180211_en.pdf

регионално/национално и европейско ниво) трябва да предприемат различни действия и трябва да си комуникират по-активно, за да реагират по-бързо на промени на нуждите от умения. Като основен резултат може да се посочи, че в обучителните програми трябва да залегнат бъдещи тенденции в развитието на нуждите от умения.

Раздел 4. ИЗСЛЕДВАНЕ НА КОРПОРАТИВНИТЕ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

4.1. СЪСТОЯНИЕ НА ПРОЦЕСА НА ПРИДОБИВАНЕ И ОЦЕНЯВАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИ – ВАЛИДИРАНЕ, НКР И ДР.

За нуждите на това изложение са използвани следните ключови понятия в областта на професионалното образование и обучение в съответствие с терминологията на CEDEFOP, определени в Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2008 – 2013 година в България, а именно:

Валидиране - Процедура за признаване на придобити знания и умения спрямо определени изисквания за ниво/степен/етап на образование и/или професионална квалификация, завършваща с издаване на официално признат документ за степен на образование и/или професионална квалификация. Определен вид процедури по валидиране дават възможност за признаване на ключови компетентности, придобити и развивани в условията на неформално и/или самостоятелно учене. Могат да бъдат валидирани и знания и умения по част от професия и/или отделни учебни модули, което да води до надграждане на компетентности и трансфер на кредити. Валидирането е един от основните механизми за осигуряване на мобилност и прозрачност на квалификациите.

Признаване - Обобщено понятие за валидиране и сертифициране на знания, умения и компетентности.

Сертифициране - Актът по издаване на документ за удостоверяване на валидирани резултати от ученето.

Учене през целия живот - процес на непрекъснато, преднамерено придобиване на знания и умения. То е крайният резултат на съвременната информационна грамотност и предполага възможности за учене на всяка възраст и в разнообразен контекст - не само чрез традиционните форми в институциите за образование и обучение, но и на работното място, къщи, или през свободното време.

Неформално обучение - организирана форма на учене, извън институциите за образование и обучение, обикновено не завършва с издаването на официално признат документ и води до повишаване на личностните, професионалните и гражданските компетентности. Резултатите от неформалното обучение могат да бъдат валидирани и сертифицирани и да доведат до получаване на официално признати документи.

Докато приносът на общото образование се изразява в по-добър икономически растеж и стабилност на национално ниво чрез развитие на социалния капитал, ефектите от ПОО са проявяват на секторно и фирмено ниво. ПОО оказва пряко влияние върху производителността и от там върху икономическата изгода, които могат да се измерват на секторно ниво и на ниво компании. Когато се разглежда въпросът за валидиране на компетенциите на секторно и най-вече на фирмено ниво, следва да се

вземат предвид ограниченията на съществуващата практика. Дейностите за придобиване и повишаване на компетентността на персонала, организирани на фирмено равнище, са преобладаващо извън обхвата на т.н. формална система за ПОО. Съществуват много възможности за избор на индикатори, по които да се извършва мониторинг и оценяване на обучението за придобиване и повишаване на компетенциите. Най-често използваните индикатори за оценяване на ефектите от ПОО, организирано на корпоративно равнище, са свързани с количествени показатели за обучението и връзка с икономическите показатели на фирмата като цяло. Връзката между ПОО и ефектите върху трудовото представяне се търси основно в две посоки:

Наличие на положителни ефекти от фирменото обучение върху измерими показатели за трудово представяне и

Съотношение на положителните ефекти от обучението спрямо интензитета на инвестициите в ПОО (брой на обучените служители, разходи за обучението, продължителност на обучението и др.).

Събраната по такъв начин информация дава възможност за известна сравнимост на дейностите за обучение на фирмено равнище. „Известна”, защото е много трудно за нуждите на анализа на макро равнище например, да се сравняват данни от обучение на работното място за повишаване на производителността с данни от компютърно обучение за повишаване на капацитета за иновации на работното място. Ефектите от фирменото обучение върху трудовото представяне на персонала нарастват пропорционално с нарастване на размера на компанията, т.е. наблюдаваните индикатори могат да бъдат дефинирани и измерени по-добре в средните и големите компании и по-слабо в малките и особено в микро предприятията. Освен това, интегрирането на ПОО в широката концепция за управление на ЧР на фирмено равнище повишава положителните ефекти от фирменото обучение, измеримо с показателите за трудово представяне. Най-често трудовото представяне след обучение се фокусира върху измерване на индикатори за производителност, и по-рядко върху индикатори като качество, иновации и ръст на заетостта. По отношение на изгодата и разходите за обучение, обикновено ефектите от обучението се определят като незначителни⁸⁹.

Валидирането на компетенциите на корпоративно равнище следва да се разглежда също в контекста на дейностите за придобиване и повишаване на квалификацията на персонала, организирани чрез различни форми на обучение като формално и по-често като неформално обучение на фирмено ниво. Компетенциите, придобити в резултат на корпоративно обучение като част от формалната система за продължаващо професионално обучение (ППО), могат да се наблюдават, измерват и анализират много по-структурирано за разлика от компетенциите, придобити в резултат на неформално обучение и особено в контекста на ученето през целия живот. Националният

⁸⁹ Изводите са направени на база на преглед на редица изследвания и анализи на дейности за обучение и ефектите върху трудовото представяне на фирмено ниво в международната практика, The impact of vocational education and training on company performance, CEDEFOP 2011, Luxemburg publication office of the EU, ISBN 978-92-896-0893-0, ISSN 1831-5860.

статистически институт в България набира ежегодно информация относно обучение на персонала, организирано в корпоративни форми на формалното професионално обучение. От 2011 г. Националната агенция за професионално образование и обучение стартира интегрирана Информационна система за набиране, съхранение, обработка и предоставяне на данни и информация за търсенето и предлагането на професионално обучение и професионално ориентиране и информиране на местно, регионално и национално равнище, която отразява в т.ч. корпоративното обучение на персонала, отново организирано като част от формалната система за ПОО. Независимо от липсата на системен подход за валидиране на компетенциите, в България се наблюдават значителен брой практики за валидиране на компетенции, произтичащи от нормативно регламентирани изисквания или от интересите на бизнеса. Информационната система на НАПОО наблюдава показатели за валидиране на компетенции⁹⁰, включващи брой на лицата, придобили документи за професионална квалификация, вид и степен на професионална квалификация, общо и по региони. Агрегираната по този начин информация не показва директно каква част от валидираните компетенции са придобити на конкретни работни места при работодател, тъй като източникът на данни са центрове за професионално обучение, предоставящи валидиране и сертифициране. При интерпретиране на данните, също така следва да се има предвид, че все още към валидиране на компетенции се пристъпва най-често под натиска на регулативни режими за легитимност на персонала и компаниите за извършване на определени видове дейност, например в областта на строителството, туризма, ресторантьорството, счетоводство, и др.⁹¹

По такъв начин една голяма част от дейностите за придобиване и повишаване на компетенциите на персонала остава необхваната от официалната статистика в момента. Вероятно това е и една от причините, поради които България попада в групата на слабо представените държави-членки на ЕС по отношение на дейностите за ППО, организирани от работодателите, съгласно третото сравнително изследване на продължаващото професионално обучение на CEDEFOP⁹². За нуждите на сравнителния анализ са избрани четири индикатора на ППО на корпоративно равнище:

- Обхват – предприятията, организирани ППО от всякакъв тип спрямо общия брой на предприятията в процентно изражение. Това е основен показател, предоставящ информация за наличието на фирмени практики за предоставяне на ППО като цяло;
- Участие – персонал, участващ в курсове за ППО, като процент спрямо общия брой на заетите в предприятията. Показателят предоставя информация относно възможността на работната сила в страната да получи ППО, предоставено от работодателите;

⁹⁰ По реда на 1л. 40, ЗПОО

⁹¹ Съгласно данните на НАПОО за последните две отчетени години (2009 и 2010), свидетелства за професионална квалификация по реда на чл. 40 от ЗПОО са издадени преобладаващо в строителни специалности, електротехника, хотелиерство и ресторантьорство, производство на месо, хляб и сладкарски изделия, фризьорство, шивачество, някои специалности в областта на ИТ и др.

⁹² **Employer-provided vocational training in Europe**, CEDEFOP, 2010; Luxemburg Publication office of the EU, ISBN 978-92-896-0626-4, ISSN 1831-5860.

- Интензитет – общ брой часове за ППО спрямо общият брой часове отработено работно време от всички заети във всички предприятия (като перцентил/спрямо 1000 отработени часове). Интензитетът може да бъде дефиниран и като разпределение на брой часове за ППО на всеки участник;

- Общ размер на финансирането – общи разходи за ППО (определени като сума от директните разходи плюс съ-финансиране минус печалба) в процентно изражение спрямо разходите за труд на всички предприятия⁹³.

Според резултатите от анализа, България се сравнява със страни като Латвия, Литва, Полша и Румъния със средни стойности на ППО за обхват и финансиране, но с ниски показатели за участие и интензитет.

Компетенциите, придобити чрез неформално и информално учене могат да бъдат валидирани, за което Националната стратегия за УЦЖ дефинира осигуряването на необходимите условия от страна на държавата, а именно:

- Разработване на инструменти за признаване на предходно учене и валидиране и сертифициране на резултатите от неформално и самостоятелно учене в срок до 2013 година;

- Реализиране на проекти за валидиране и сертифициране на резултатите от неформалното и самостоятелното учене, в това число и от вътрешнофирменото обучение в срок – до 2013 година.

В изпълнение на Стратегията за УЦЖ през изминалия период е постигнат известен напредък за създаване на национална система за валидиране на компетенциите в България. Въведен е Европейският инструмент Европас (Europass), който осигурява условия за мобилност на българските граждани и възможност за активно включване в европейския пазар на труда. Документът Европейско приложение към Свидетелството за професионална квалификация предоставя информация за придобитите професионални квалификации като описва квалификационната степен и професионалните знания, умения и компетенции като резултат от ученето с цел осигуряване на прозрачност и преносимост на квалификациите в ЕС. В началото на 2012 г. е въведена и Националната квалификационна рамка (НКР) на България, която дава възможност за сравняване и приравняване на квалификации, придобити в България, спрямо останалите образователни системи в страните от ЕС. НКР обхваща цялата образователна система и всички квалификационни равнища, като ПОО е включено в нива от 1 до 4 въз основа на ориентирания към резултатите от ученето подход и е описано като знания, умения и компетентности. И двата инструмента обаче обхващат формалната система за образование, в т.ч. формалното ПОО и тяхното прилагане е доброволно. Понастоящем възможност за валидиране на компетенциите в областта на ПОО е дадена в разпоредбите на чл. 40 от ЗПОО, в който се описва

⁹³ Първите два показателя, обхват и участие, също предоставят информация относно разпределението на корпоративните дейности за ППО в зависимост от големината на фирмата – малки, средни и големи предприятия. Вторите два показателя, интензитет и общ размер на финансирането, предоставят информация относно инвестициите в ППО на национално ниво.

процедура за сертифициране на знания, умения и компетенции, придобити в резултат на неформално или информално учене, или на работното място.

В периода 2010 – 2013 година се изпълнява настоящият проект за създаване на Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила в България, съфинансиран от ЕСФ. В рамките на проекта се изгражда широка платформа за регистриране, оценяване и натрупване на данни за компетенциите на работната сила с отчитане на секторните и регионалните специфики в изискванията за заемане на определени ключови длъжности на фирмено равнище. Като резултат от проекта ще бъдат разработени и професионални стандарти, каквито в момента липсват в България, и които са основата за стартиране на системен подход към валидирането на компетенциите. Като следваща стъпка в процеса на създаване на условия за валидиране в България в рамките на ОПРЧР в момента се разработва проект на МОМН за „Създаване на система за идентифициране и признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности“, който следва да изгради националната система за валидиране в срок до 2014 година. Доколкото валидирането на компетенциите, придобити чрез неформално и информално учене, и в частност на корпоративно равнище е доброволен процес и зависи от интереса на работодателите и целите на валидирането, Националната системата за валидиране може да бъде успешна, ефективна и атрактивна, ако бъде организирана на принципа на децентрализация с възможност за включване в отделните ѝ елементи на всички заинтересовани и компетентни страни. За целта в рамките на планирания проект се предвижда включването на социалните партньори с цел осигуряване на широка платформа за изграждане на системата за валидиране и нейното приближаване до по-голям брой разнородни потребители.

В изпълнение на нормативни разпоредби извън ЗПОО в страната съществуват редица органи за оценка на съответствието (ООС), акредитирани от Изпълнителна агенция “Българска служба за акредитация” към министъра на икономиката, енергетиката и туризма, и в частност органите по сертификация на персонал, сертифицирани съгласно стандарт ISO/IEC 17024. Стандартът ISO/IEC 17024 е въведен през 2003 г. като инструмент за хармонизиране на процеса на сертифициране на персонала на фирмено равнище като световна унифицирана практика. Стандартът обхваща следните основни дейности:

- Дефиниране на обекта на оценяване – компетенциите;
- Дефиниране на знания, умения и персонални характеристики (атрибути);
- Независимо оценяване на компетенциите
- Валидиране на компетентности

Стандартът дефинира компетенцията като „демонстрирана способност за прилагане на знания, умения и атрибути“. Акредитацията на органите за сертифициране на персонала е процес на оценяване и публично признаване на правдоподобността, безпристрастността и техническата компетентност на организациите за предоставяне на сертификационни услуги в областта на фирмения

персонал. Стандартът ISO/IEC 17024 е международен стандарт за организации и предприятия, които се стремят към международно признаване на компетентността на техния персонал. Той осигурява общите условия за сертифициране на органите в областта на сертифициране на хора и представлява бенчмарк за сертификационните органи, предлагащи сертифициране на персонал, приложимо за всяка длъжност. ООС на персонала предоставят услуги в основни области като счетоводство, одитиране, заваряване, медицина, и др. Стандартът представя основните изисквания и към системите за управление като описва условията за прилагане, изпитване, надзор и ре-сертификация на индивиди, необходими при въвеждане и сертифициране на корпоративни системи за управление съгласно стандартите от серията ISO 9001 (Качество, ОС, OHSAS, HACCP, системи за управление на безопасност на храните, КСО) и др. Стандартът също цели да зададе рамка на акредитираща и сертифицираща програма за индивиди, съгласно която трети страни могат да валидират управленски системи за сертифициране на персонала. По същество стандартът предполага демонстрирането на компетенции, което включва образование, знание, умения и опит. Ролята на сертифициращия орган се изразява в оценяване на необходимите индивидуални компетенции и удостоверяването им като подходящи за изискваното ниво на изпълнение.

Специфична е практиката за обучение и валидиране на компетенциите във франчайзинговия бизнес. Франчайзинговият бизнес възниква, когато е налице уникалност на предлаганите стоки или услуги, която е устойчива, добре разпознаваема от клиентите, и е достигнала степен на развитие чрез отдаване на правото за ползване на франчайзинговата марка. В зависимост от областта, в която франчайзингът оперира, общите изисквания по отношение на правоспособността на персонала в съответния сектор се прилагат съгласно съществуващото законодателство на територията, на която франчайзингът оперира, например в областта на туризма, храненето, продажбата на храни, фармацевтични изделия и др. подобни. По отношение на компетенциите, свързани с уникалността на бизнеса, правоспособността на персонала е задължителен елемент от франчайзинговия договор и обикновено обучението за тяхното придобиване се предоставя от и за сметка на франчайзодателя. Именно тези знания и умения са обект на защита от авторското право във франчайзинговия бизнес, и в този смисъл тяхното валидиране е елемент на търговската тайна на франчайзодателя, т.е. не са обект на валидиране в общия контекст на понятието, въпреки че наличието им е в основата на концепцията за франчайзиране на бизнеса.

Съществуват сфери на бизнес, в които изискваните от персонала компетенции за извършване на определена дейност, се придобиват извън формалната система за образование, въпреки че наличието на определена степен на образование обикновено е входящо изискване. За упражняването на такива дейности се изисква наличие на специфична правоспособност, която е базирана на еднозначни международни стандарти. Обикновено това са компетенции, свързани с висока степен на сигурност при изпълнението на дейността, например в областта на въздухоплаване, корабоводене, ядрена енергетика и др. В този случай валидирането на компетенциите

се извършва от секторни компетентни органи на национално равнище, а присъдените компетенции имат наднационален характер. В различните случаи такива компетенции могат да се прилагат директно на международно ниво или след процедура на нострификация.

Бурното развитие на определени сектори през последните години води до създаването на т.н. секторни наднационални компетентностни рамки в редица сфери, като например спорт, информационни технологии, автомобилна индустрия, космическо пространство и др. Валидирането на компетенциите в тези случаи се извършва от работодателите или техни организации на мултинационално равнище и осигурява прякото им прилагане в сектора на международно ниво.

Добре известна практика е също създаването на клъстерни компетентностни профили и тяхното развитие на клъстерно ниво. Доколкото клъстерът е самоорганизираща се производствена система от сходни, взаимнообвързващи се или допълващи се конкурентни фирми, една от специфичните им черти е, че ползват общ пазар на труда с цел постигане на по-голяма конкурентоспособност. Стратегическата цел на мрежата, организирана в клъстер, е постигането на бизнес-коопериране, организирано около един обединяващ продукт или услуга. Квалификацията на персонала в клъстера, анализа на потребностите от знания и умения и обмена на ноу-хау е постоянна дейност в мрежата чрез разработване и прилагане на специфични квалификационни продукти, дори някои клъстери включват в системата си и обучителни, и развойни звена. В този случай валидирането на компетенциите се извършва от определена от клъстера организация, без да е задължително тази организация да е част от формалната образователна система. Моделът много прилича на предходния, но приложението се ограничава до регионално или отраслово ниво, например винопроизводство, зърнопроизводство, медийно изкуство, енергоспестяване, софтуер и др. Валидираните от клъстера компетенции са преносими в рамките на клъстера, за което обикновено съществува вътрешноклъстерно споразумение, което няма официален характер по отношение на формалното признаване на знания и умения.

Валидирането на компетенциите е важно за насърчаване на трудовата мобилност в три основни направления – вертикална мобилност за кариерно развитие, хоризонтална мобилност за придвижване между секторите и пространствена мобилност в рамките на общия трудов пазар. В условията на глобализация на пазарите и интернационализация на бизнеса, интересът на фирмите към валидиране на компетенции, придобити по неформален и информален път нараства. Този ефект се наблюдава и в резултат на въвеждането на системи за управление на качеството като начин за осигуряване на по-висока конкурентоспособност, в проектни дейности или при ориентиране на бизнеса към изпълнение на обществени пръчки, например. Основа за валидиране на компетенциите, придобити чрез неформално и информално учене са т.н. професионални стандарти. Професионалните стандарти се дефинират като комплексна компетентност, осигуряваща отлично трудово изпълнение на конкретни работни места.

Те дефинират ключови роли, които впоследствие се разчленяват на множество от групи компетенции и под-групи от елементи на компетенции, като за всеки елемент на компетенция се дефинират критерии за трудово представяне, представляващи основата за оценяване. Концепцията за оценка, базирана на компетенциите, стартира развитието си със създаването на Европейската общност, когато движението на общия пазар поставя сериозно предизвикателство в областта на трудовата мобилност. Всяка страна-членка притежава собствени професионални стандарти, квалификационни и сертифициращи системи. Вместо да се опитва да хармонизира националните квалификационни системи и програми, избраният подход е за разработване на нови сертифициращи системи, базирани на реални компетенции на работните места. Ключов момент в този процес е създаването на нов тип сертифициращи органи извън традиционната образователна система, основани на партньорство между държавните институции и индустрията. В този смисъл, Националната система за оценка на компетенциите на работната сила, изградена по настоящия проект, е стъпка и основно звено от бъдещата национална система за валидиране на компетенциите, придобити по неформален и информален път. От друга страна, въвеждането на професионални стандарти създава база за планиране и развитие на формалната система от квалификации в страната. В процеса на разработване на националните квалификационни рамки на страните-членки на ЕС, професионалните квалификации във формалната образователна система се конструират в контекста на компетенции със специфичен професионален контекст на базата на професионални стандарти от групи компетенции, изведени въз основа на функционален анализ на професиите. Серия от общи европейски инструменти като Европейската квалификационна рамка за обучение през целия живот, Европейската система за кредити в ПОО и Европейската система за трансфер на кредити във висшето образование бяха създадени с цел определяне на общи референтни нива на квалификациите, дефинирани чрез знания, умения и компетенции като единици учебни резултати.

Препоръки за провеждане на изследвания за ПО, организирано от работодателите:

Да се включат индикатори, които определят ефектите от корпоративното обучение във взаимовръзка с индикатори за трудовото представяне – производителност, печалба, удовлетворение от работата, темп/намаление на отсъствията от работа, въвеждане на иновации (последният показател може да бъде изследван и спрямо отделните целеви групи на обучение – мениджъри, подчинени);

Да се изследват формите на обучение (формално, неформално), място на провеждане (във/извън фирмата), неговата продължителност, области на интервенция-компетенции, целеви групи;

Да се включат въпроси за наличие на практики във фирмите за натрупване и отчитане на наличните компетенциите във фирмата – картиране, класифициране, записи, управление на записи и др.;

Да се подготви структуриран въпросник с максимален брой затворен тип въпроси, което ще даде възможност за набиране на сравними данни;

Да се пилотира он-лайн инструмент за набиране на информация.

4.2. ПРЕГЛЕД НА СЪОТВЕТВИЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РС СПРЯМО ИЗИСКВАНИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА. МЕХАНИЗМИ ЗА СЪГЛАСУВАНЕ.

Прегледът на съответствието на компетенциите на работната сила спрямо изискванията на пазара на труда е подготвен на основата на анализите и анкетните проучвания, направени в рамките на Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”, осъществяван от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес. Те са основа за анализ на състоянието, тенденциите, политиките и съществуващите проблеми, свързани с компетенциите на работната сила и потребностите на пазара на труда. Анализите обхващат периода 2005 – 2009 година / Анализ на изходното състояние и тенденции на пазара на труда и работната сила, Проучване на образователната и професионално-квалификационна структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво, Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво/, Анкетно проучване сред заети лица в организациите на работниците и служителите на КНСБ и КТ Подкрепа /2010 г./, Анкетно проучване за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво /2011 г./.

4.2.1. СЪОТВЕТВИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА НА ИЗИСКВАНИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА – СЪСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМИ

Икономическото развитие на страната е тясно свързано с качеството на работната сила. Човешкият капитал с неговото качество и компетенции е в центъра на политиките, очертани в „Стратегия „Европа 2020” и в „ЕС 2020 и приоритетите за България”. За нашата икономика компетенциите на работната сила и тяхното съответствие с изискванията на пазара на труда имат определящо значение, поради социално – икономическите и демографските тенденции на развитие. Намалването на броя на населението, неблагоприятните изменения във възрастовата структура, несъответствието между потребностите на бизнеса и образователната подготовка на кадрите създават дисбаланс между икономическите потребности и състоянието на работната сила, който трябва да бъде преодолян. Заедно с това индустриалното реструктуриране и технологичните промени поставят нови изисквания към компетенциите на работната сила, като фактор за конкурентоспособността на икономиката.

Това извежда на преден план необходимостта от ново качество на работната сила, с добри професионални и ключови компетенции, с висока адаптивност и ефективност.

Професионално – квалификационната структура на зетите у нас в анализите е оценена като не ефективна и силно деформирана с висок процент на групите с по – ниска квалификация.

Какво е състоянието и основните проблеми, свързани с компетенциите на работната сила и потребностите на пазара на труда?

- * Ниски са темповете на нарастване на относителния дял на икономически активните лица със средно и висше образование. Участието във всички степени на образователната система в България бележи тенденция на сериозно изоставане по сравнение със страните от Европейския съюз. Близо половината от хората на възраст от 5 до 29 години са извън образователната система. Сериозен е проблемът с ранното напускане и отпадане от училище. По този показател страната ни е на едно от последните места в Европейския съюз. Известно нарастване има за периода участието в системата на средното и висшето образование, като повече от половината от хората на възраст между 15 и 24 години посещават училище или университет, но това не може да компенсира изоставането спрямо средните показатели в Европейския съюз.
- * Делът на работната сила в България с висше образование е под средното равнище за Европейския съюз. България е с един от най – ниските проценти в Европейския съюз на ученици и студенти на възраст от 15 до 24 години спрямо общия брой на населението от тази възрастова група. Нисък е и относителният дял на населението на възраст от 20 до 64 години, което участва в образование и обучение.
- * Съществува задълбочаваща се тенденция за несъответствие между приоритетите на образователната система и потребностите на бизнеса. Това несъответствие е в две посоки: по отношение на предпочитаните специалности в образователната система и потребностите на икономиката и по отношение на компетенциите, придобити в образователната система и потребностите на бизнеса. В последните 6 учебни години нараства процентът на новоприетите студенти в двете степени – професионален бакалавър, бакалавър и магистър в направление стопански науки и администрация, докато европейската тенденция е за задържане на тяхното равнище. В същото време най – значителен е броят на зетите в икономическите дейности „Търговия“ и „Ресторантьорство“. Подобна образователна структура не отговаря на производствената структура у нас и води до деформации на образователния пазар, които се пренасят и на трудовия пазар. В същото време страната ни заема последно място по дял на обучавани студенти по природни науки, математика и информатика. Подобна тенденция се наблюдава и в областите здравеопазване и педагогика. Реализацията на работната сила според образователното равнище показва разминаване между реалните потребности на секторите и нивото на образование на работната сила. Като тревожни могат да се определят и значителните несъответствия между образованието и изискванията на работното място в нашата страна спрямо

средноевропейските стойности. Обобщените резултати от анкетните проучвания показват голямо разминаване между знанията и уменията на човешките ресурси и изискванията на длъжността, която заемат.

По мнение на анкетирания мениджъри в анкетното проучване през 2010 година почти всеки пети служител е с капацитет над изискванията за заеманата длъжност и почти всеки пети служител е с капацитет по – нисък от изискванията за длъжността. Причините за това могат да се търсят по посока на образованието, което е произвело високо квалифицирани специалисти в област, която не се търси на пазара на труда и по посока на политиките на бизнеса и качеството на работните места.

Ръководствата на анкетирания предприятия изпитват затруднения в развитието на следните компетенции на своя персонал: лидерски и предприемачески компетенции (58%); комуникативни умения (53%); езикова култура (52%); емоционална интелигентност (51%); специфични професионални и технически компетенции (50%). Почти всяко трето от участвалите в анкетното проучване предприятия има проблеми с развитието на лидерски и предприемачески компетенции и езиковата култура на своите служители (работници).

Анкетното проучване през 2011 година систематизира данни за степента на съответствие на компетенциите на работната сила и потребностите на бизнеса:

- * данните от проучването показват, че нараства броят на длъжностите, изискващи по-висока образователно квалификационна степен. Тази тенденция се запазва и при разглеждане на резултатите по сектори. С най-високи изисквания към степента на притежаваната квалификация са длъжностите от сектор „Металургия“, „Електроника“, „Електротехника“, „Машиностроене“. Висок е процентът за изисквания за степен на образование магистър и бакалавър, както и за средно специално образование. Високото ниво на технологиите, модерното оборудване променят съотношението висококвалифициран-нискоквалифициран персонал в полза на висококвалифицирания персонал.
- * анкетирания посочват, че има сериозен дефицит от ключови компетентности на персонала – умения за справяне с проблеми и конфликти /50% от анкетирания/, и професионални компетенции - познания за процеси и технологии /48% от анкетирания/. Анкетирания отбелязват че, за да бъде ефективна работата на персонала са от голямо значение следните ключови компетенции: организираност /посочена от близо 50% от анкетирания/, комуникативност /44%/, справяне с проблеми /43%/, работа с хора /39%/. Това налага фирмите да повишават изискванията си към образованието, квалификацията и компетентността на персонала и да инвестират в обучението на вече наетия персонал. На помощ тук идва ученето през целия живот и системите за продължаващо професионално обучение.
- * анкетирания са степенували по важност уменията, които трябва да притежава персоналет на фирмите им. При анализа на отговорите на този въпрос се наблюдава интересна тенденция – палитрата на изискваните умения от

персонала става все по-голяма. Като изключим специфичните професионални умения, които са много важни за 66% от анкетиранияте, ориентация към качество и грижа за клиента-много важни за 62% и работа с инструменти, техника и технология – 55%, анкетиранияте извеждат с голям процент на важност и умения като: комуникативност, справяне с проблеми, принос към екипния успех, непрекъснато учене и усъвършенстване със степен на важност между 35 и 50%.

- * според участниците в анкетното проучване кадрите, завършващи средни професионални училища са по – скоро не достатъчно подготвени за работа в предприятието като специалисти, оператори на машини и съоръжения, технолози и технически специалисти, работници по поддръжка и квалифицирани работници. По – скоро добре подготвени са кадрите за административен персонал, мениджъри, специалисти по поддръжка, юристи, финансисти, и в известна степен оперативни ръководители.
- * дипломираните във висшите и средните училища млади специалисти имат дефицити в подготовката в следните области: умения за справяне с проблеми и конфликти, познания за бизнеса, пазара и конкурентите, познания за процеси и технологии, умения да планира и организира, умения за работа в екип, умения за работа с машини, инструменти и съоръжения.
- * предприятията намират трудно и по-скоро трудно за своята дейност квалифицирани работници/79%/; оперативни ръководители/72%/; мениджъри/64%/. Лесно и по-скоро лесно се намират нискоквалифицирани работници /75%/. По-скоро лесно фирмите намират административни служители, юристи и финансисти, специалисти по персонала. Резултатите показват, че има разминаване между потребностите на икономиката и кадрите, които се подготвят от средното и висше образование. Тази тенденция се задълбочава с годините. При планирането на приема в учебните заведения не се отчитат нуждите на икономиката. Няма изградена система, която да отчита реализацията на завършващите специалисти. Висшето образование произвежда кадри, които след завършване на обучението си се включват в „армията на безработните”. Всяка година от университетите излизат икономисти, финансисти, юристи и др., които не могат да си намерят работа по специалността. В същото време икономиката страда от липса на инженерни кадри и работници с висока квалификация. Резултатите от анализа на отговорите по сектори са аналогични. В сектор металургия 42% от анкетиранияте много трудно намират подходящи хора за позициите мениджър, технолози и технически специалисти и квалифицирани работници; в сектор машиностроене 45% от анкетиранияте много трудно намират квалифицирани работници; в сектор услуги 40% много трудно намират оперативни ръководители. Главните причини за трудното намиране на персонал са отлив на младите хора от техническите специалности/44% от фирмите са посочили този отговор/; разминаване между търсене и предлагане на пазара на труда/41%/; несъответствие на

образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса/39%/; физически недостиг и застаряване на работната сила/35%/ ; формално провеждане на учебните стажове и практики/35%/ и ниско качество на професионалното и висше образование/34%/.

- * много трудно и по – скоро трудно се намират квалифицирани работници / близо 80 % от анкетираните са посочили тези два отговора /. Ниско квалифицирани работници се намират лесно и по – скоро лесно / близо 75 % от анкетираните са посочили тези два отговора /;
- * главните причини за трудно намиране на кадри е отлива на младите хора от техническите специалности / 44 % /, разминаване между търсене и предлагане на пазара на труда / 39 % /, физически недостиг и застаряване на работната сила / 36 % /, формално провеждане на учебните практики и стажове / 34 % /, проблеми в професионалното ориентиране / 32 % /;
- * има разминаване между специалистите, които подготвя системата за образование и професионално обучение и системата на висшето образование и потребностите на икономиката, което се задълбочава през годините. Не се отчитат потребностите на икономиката при планиране на приема. Няма система за прогнозиране на потребностите от кадри. Няма държавна политика за професионално ориентиране и кариерно развитие. Не се следи реализацията на кадрите на изхода на системата за образование и обучение;

v **Ученето през целия живот като процес на непрекъснато и съзнателно придобиване на знания и умения и възможност за учене на всяка възраст, не само в образователните институции, но и на работното място, в къщи, в свободното време не се използва ефективно за личностно и професионално развитие.** Страната ни заема последно място сред страните–членки на Европейския съюз по участие в учене през целия живот с 1,6% при 9,5% средно за Европейския съюз. Това е изключително тревожно, защото адаптирането към технологичните промени и новите изисквания на работното място изискват ученето през целия живот да придобие конкретни измерения. Тревожна е и тенденцията в „Учене през целия живот“ да се включват главно лица с по-висока степен на образование и по-малко хора с основно и по-ниско образование. Не се използват възможностите за усвояване на знания и умения, за нови компетенции в съответствие с динамичните икономически и технологични промени. Липсват стимули, достъп и прозрачност на пътеките за преход от обучение към заетост и ”гъвкава сигурност” чрез учене през целия живот. Няма система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или информално учене, както на основата на професионален и / или практически опит.

v **Размерът на инвестициите, които предприятията правят в обучение и развитие на работната сила са ограничени и недостатъчни с оглед на потребностите на икономиката.** Нисък е делът на инвестициите на фирмите в обучение и развитие, като процент от общите разходи. Данните от проведеното анкетно проучване за компетенциите, професионалната квалификация и образователното ниво на работната

сила показват, че през 2009 година над половината от предприятията са инвестирани в обучение под 1% и една четвърт – до 3%. Между 5% - 10% разходи за обучение и развитие са направили 18% от анкетираните фирми. Тези проценти са изключително ниски по сравнение с инвестициите в обучение, които правят водещи европейски фирми – средно около 15% от общите разходи.

v **Преобладаващата част от предприятията не разполагат със система за определяне на дефицитите** в познанията, уменията и способностите на своите служители и организиране на обучение за преодоляване на несъответствието.

v **Преобладаващата част от предприятията не отчитат и не разполагат с надеждна методика, инструменти и обективни критерии за измерване на възвращаемостта (добавената стойност) от разходите**, които са направили за обучение и развитие на човешките ресурси.

v **Анкетните проучвания показват, че персоналните инвестиции за квалификация не се оценяват и поощряват**, както и че предприятията развиват неефективни политики в областта на оценката на трудовото представяне, възнагражденията и стимулирането.

4.2.2. СЪОТВЕТВИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА НА ИЗИСКВАНИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА. МЕХАНИЗМИ ЗА СЪГЛАСУВАНЕ

Съгласуването на компетенциите на работната сила и изискванията на пазара на труда е свързано с прилагане на комплексни механизми с участието на всички заинтересовани страни. Това изисква нови политики в следните области:

- * **разработване на статут на професионални стандарти**, като доброволни стандарти за изискваните компетенции в сектора, които да създадат основа за обвързване на качеството на професионалното образование и обучение с потребностите на бизнеса. Създаването на професионални стандарти е потребност на съвременните икономики, които изискват ново качество на професионалната подготовка, свързано с компетентностен подход в образованието и обучението. Професионалните стандарти са основа за подготовката на квалификационните стандарти и на механизмите за оценяване на придобитите компетенции.
- * **държавните образователни стандарти** за професионално образование и обучение да се подготвят в съответствие с професионалните стандарти, разработени и утвърдени от социалните партньори.
- * създаване на **система за оценка на компетенциите** в професионалното образование и обучение на основата на професионалните стандарти и компетентностните модели в икономическите сектори.
- * създаване на подходяща среда за **валидиране на знания, умения и компетенции**, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене, както на основата на професионален и / или практически опит. Така ще се

интегрират трите основни форми на образование - формално, неформално и информално, с програмите за учене през целия живот.

- * създаване на работеща система за **професионално ориентиране и кариерно консултиране**, като се използват възможностите на новите технологии – например интернет базирани ресурси за самооценка на компетентностите, създаване на компетентностен профил с препоръки за подходяща реализация и/или продължаващо обучение.

Изграждането на мрежа от специализирани структури (кариерни центрове), предоставящи услуги по кариерно информиране, ориентиране и консултиране на всички етапи от придобиването на образование и професионална квалификация и при различните преходи на пазара на труда може да се обвърже със секторните политики в образованието и обучението. Създадените в рамките на проекта на БСК – ИСОК, Секторни консултативни съвети, Референтна мрежа могат да бъдат източник на динамична информация за компетентностните модели и потребностите на бизнеса, за професиите и длъжностите, за изискванията към тях, за възможностите за професионална реализация.

- * **прилагане на нови политики за организиране, финансиране и провеждане на стажове**, с активното участие на работодателите от сектора. Лицензиране на предприятия за провеждане на стажове и практики в сектора.

Условия, мотивиращи работодателите да подкрепят системата на стажуване

1. Възможности да осигурят персонал, който има компетенции в съответствие с фирмените и/ или секторните компетентностни модели. Подобряване на адаптивността на човешките ресурси и намаляване на времето за адаптиране.

2. Подготовка на пакет от финансови стимули - държавни субсидии за осигурителните вноски на наетите по договор стажанти, включване в държавно регламентираната годишна издръжка на ученик/ студент на средства за стаж, целенасочено използване на средства от секторните фондове за обучение за стажантски програми, проектно финансиране на стажантски програми, данъчни преференции за работодателите, осигуряващи стажантски места.

Осигуряване на качеството и преносимост на провежданите стажове.

1. Регистриране на стажантските работни места от секторните консултативни съвети. Секторните консултативни съвети (СКС) да бъдат утвърдени като орган, който извършва регистриране на предприятия за провеждане на стажове и практики, свързани с професионалното обучение и образование в сектора. Регистрацията да се осъществява като гаранция за качеството на работните места, за безопасна среда и правилен надзор.

2. Система за субсидиране на стажантска заетост на основата на одобрени от секторните съвети условия за стаж.

3. Провеждане на стажантски програми в съответствие с фирмени и секторни компетентностни модели.

4. Стажът приключва с документ за трудов опит или стаж, издаден от работодателя, който показва степента на съответствие на компетенциите на стажувалото лице с фирмения или секторен компетентностен модел. Тук е приложим опита за европейски паспорт на уменията, като част от документите в рамките на Europass.

- **подобряване на информационното осигуряване и набиране на необходимите данни за състоянието и качеството на работната сила.** Създаване на съвместими електронни регистри за образователното и квалификационното ниво на заетите лица като елемент на е-правителство. В тази връзка следва да се разработят стандартизирани съвместими електронни регистри за образователния и квалификационен профил на работната сила, с възможност за достъп при регламентиран режим от страна на определен кръг потребители. За целта следва да бъдат нормативно определени институциите, със задължение да изграждат и поддържат посочените електронни регистри и да бъде законово регламентирано изискването към всички образователни институции, предприятия, организации и структури да подават необходимата за регистрите информация.

Изграждането на електронна платформа от регистри, част от която може да бъде информационната система за оценка на компетенции на работната сила на секторно, регионално и национално ниво, ще създаде необходимите условия да се реализира връзката между потребностите на бизнеса от кадри с изисквано равнище на компетенции и развитието на системата на общото и професионалното образование, да се осъществи по-точно планиране на приема в различните степени на образователната система и да се разработват и актуализират необходимите като съдържание учебни програми.

- **прогнозиране на потребностите от кадри с определена професионална подготовка и ниво на компетенции.** Активно участие на работодателите при подготовката, разработването и актуализирането на методологията за прогнозиране на потребностите от работна сила и внедряването на информационна система за прогнозиране на потребностите от работна сила на отделните равнища. Секторните консултативни съвети и регионалните референтни звена могат да участват активно в процеса на прогнозиране на потребностите от работна сила с необходимите компетенции.

- **въвеждане на данъчни стимули за работодателите и лицата за обучение**

- **нови политики за гъвкави форми на заетост, организация на работното време, формиране на цената на работната сила,** като мотивиращи фактори за повишаване на квалификацията.

4.3. КОРПОРАТИВНИ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ – ТЕОРЕТИЧЕН ПРЕГЛЕД.

Обучението на възрастни може да се дефинира като процес на повишаване на знанията и уменията на работната сила с цел да осигури ефективно трудово представяне. Определено по такъв начин, обучението следователно е процес, в който индивидите придобиват знания и умения, свързани с работата им. Обучението в компаниите се извършва с различна цел и на различни места, но най-често то е насочено към постигане на някоя от следните цели:

- Подкрепа на новоназначени служители
- Подобряване на производителността
- Повишаване на ефективността от маркетинга
- Поддържане на високи стандарти на услуги за клиентите и качество на продуктите
- Въвеждане на нови технологии, системи или организационни промени
- Запознаване със законодателни промени
- Израстване и кариерно развитие на служителите

Ефективността на корпоративното обучение се определя от неговия потенциал да доведе до комплексни ползи за бизнеса, като високо качество, повишена производителност, подобрена мотивация, по-голяма гъвкавост чрез нови умения, намаляване на разходите за надзор, подобряване на набирането и задържането на персонала, въвеждане на промени в организацията на бизнеса и др. Ефективността на корпоративното обучение се гарантира с изработването на предварителна стратегия за обучение, което обикновено се извършва на три етапа – идентифициране на нуждите от умения и способности на персонала, разработване на план за действие за инвестиране в обучение в унисон с корпоративната стратегия и цели, и изпълнение на плана с дефиниране на индикатори за наблюдение върху напредъка и ефективността на обучението.

По отношение на разходите, практиката показва, че все още много компании не са склонни да инвестират в обучение. Някои фирми въобще не инвестират в обучение, като най-честата причина за това е страхът на работодателите, че инвестицията им ще бъде „открадната” от конкурентите. Други причини за ниски инвестиции в корпоративно обучение могат да се открият в желанието да се снижават краткосрочните разходи, в липсата на аргументи за необходимостта от подобна инвестиция, в срока на възвращаемост на инвестицията в обучение и в липсата на ясно измерими индикатори за ползите от обучението. От друга страна, независимо, че разходите за обучение могат да бъдат значителни за бизнеса, някои работодатели са готови да направят тези разходи, защото очакват техният бизнес да процъфтява чрез развитие и напредък на персонала.

4.3.1. МЕТОДИ ЗА КОРПОРАТИВНО ОБУЧЕНИЕ

Методите, използвани в корпоративното обучение се разделят на две главни групи по отношение на целевите групи, към които са насочени – методи за обучение на оперативни служители и методи за обучение на мениджъри. Методите за обучение на *оперативните служители* се използват за въвеждащо обучение на новоназначени служители и за извършване на специфична работа или за работа със специфични машини и съоръжения. В този случай обучението преминава по-скоро под формата на инструктаж от страна на по-опитен служител или надзирател. Най-често срещаните методи за обучение в тази група са:

- Обучение в собствен **обучителен център** на работодателя, предназначено предимно за новоназначени служители. Обучението се провежда от опитни инструктори в специално оборудвани помещения за работа с машини и съоръжения, наподобяващи близка до реалната работна среда. Предимството на този метод се изразява в това, че не създава смущения в реалния работен процес, но от друга страна е много скъп и за времето на обучението, работниците не създават принадлежен продукт.
- **Чиракуването** е метод на обучение, който цели предоставяне на достатъчни знания и умения в областта на търговия или занаяти, за които се изисква дълъг период за придобиване на вещина. Обикновено обучаващите се лица работят като чираци под директен надзор на експерти в продължителен период от време. Този метод се състои в предоставянето на същински работен опит в реална работна среда в комбинация с преподаване на теоретични знания чрез аудиторни занимания, които са организирани при работодателя, или в отделна институция, която е специално ангажирана в програмата за чиракуване. Методът осигурява придобиване на цялостна занаятчийска компетентност, но е изключително скъп и не гарантира запазването на работника след завършване на програмата.
- **Стажуването** е метод, който обикновено се прилага по отношение на квалифициран технически персонал и цели създаването на баланс между теоретични и практически познания, и в завършен вид представлява обмен на студенти от технически институции и специалисти от бизнеса – студентите, които притежават теоретични знания се изпращат в реална бизнес среда за придобиване на практически опит, като същевременно специалисти от реалната бизнес среда се изпращат в техническите институции за придобиване на най-нови теоретични знания в конкретната област.

Мениджърският талант на една компания е нейният най-важен актив и въпреки че не се отразява в счетоводния баланс на компанията, той произвежда по-значими ефекти за напредъка на компанията и нейната борсова цена, отколкото който и да е от останалите активи на компанията. Най-често срещаните методи за обучение на мениджъри са:

- **Наблюдение** – този метод се прилага обикновено към новоназначен изпълнителен или административен персонал, при който новоназначен служител – „дубльор“ се прикрепя като асистент на титуляра на длъжността с цел обучение чрез опит, наблюдение и имитиране. По такъв начин служителят се запознава и с процесите на взимане на решение, и бива въвличен в корпоративната политика.
- **Ротация на работни места** – при този метод обучаващият се мениджър последователно заема различни мениджърски позиции, което не само разширява и обогатява мениджърския му опит, но и позволява по-добро разбиране на взаимоотношенията и връзките между отделните организационни структури, и необходимостта от вътрешнофирмено координиране и коопериране.
- **Обслужване на комисии** – този метод позволява на обучаващия се мениджър да изучава не само различни организационни проблеми, становищата на старши мениджъри и опитни членове на комисиите, но също и да овладява умения за приспособяване към нуждите на организацията.
- **Работа по специални проекти** – при този метод част от обучението включва изпълнение на проекти, свързани с предмета на дейността, което позволява придобиване на знания за основните продукти на компанията, както и придобиване на умения за работа в екип и емпатия.
- **Конференции и семинари** – това е често използван в практиката метод за обучение на служители с цел получаване на бърза ориентация по различни теми, свързани с работата, с които служителят може да не е запознат. Предимството на този метод се изразява във възможността различните участници, представляващи различни организации, да оформят набор от идеи и опит за справяне с общи проблеми. Обикновено поведението на участниците е насочено към общо изучаване на проблем, което стимулира обогатяването на собствените идеи.
- **Изучаване на казуси** – обучението предполага изучаване на предварително създадени описания, наподобяващи реална ситуация, които се дискутират от участниците в обучението. Успешното прилагане на метода зависи от способността на инструктора да породи и напътства интелигентен дискуссионен анализ с цел постигане на съдържателен опит. Предимствата на метода се изразяват в дълбочина на мисленето, възприемане на ситуацията, уважение и обсъждане на мненията на другите участници. Специфична разновидност на този метод е обучението по скрити казуси, при които само малка част от информацията се предоставя на участниците с цел провокиране на дискусия и емоционално въвличане в процеса на обучение. За разлика от традиционния метод за изучаване на казуси, тук обучаващите се не получават достатъчно информация, за да реагират адекватно на поставения проблем и могат да стигнат до решаване на казуса единствено чрез задаване на

правилните въпроси. Уникалното предимство на този метод е, че предполага участниците да придобиват допълнителна информация чрез задаване на въпроси, които много често възникват в реалната работна среда. Този специфичен метод се прилага успешно в обучение за решаване на проблеми и вземане на решения.

- **Ролеви игри** – този метод се прилага от инструктор, който разпределя отделни части от определен казус между участниците в обучението, като обикновено се представя конфликтна ситуация. Изпълнителите на отделните роли реализират ситуацията чрез поведение, което биха имали в реалната работна среда, като импровизират, т.е. за целта не им се предоставя предварителен сценарий. Методът се прилага предимно в корпоративни обучения за изграждане на емпатия в екипите.
- **Обучение в чувствителни групи** е метод от сферата на психотерапията и цели опознаване на собственото поведение от участниците. При това обучение не се определят предварително програма, структура или специфична цел. Методът се изпълнява винаги в група с цел предоставяне на максимални възможности на участниците за разкриване на собствените поведения, постоянна обратна връзка, преживяване на нови поведения и развитие на разбиране на собствените характеристики и тези на останалите. Фокусът в чувствителната група се поставя по-скоро върху споделянето на емоции, отколкото върху правенето на оценки и заключения. Методът още е познат под наименования като „обучение в лаборатория”, „обучение чрез действие”, „групова динамика” и др. В корпоративната практика този метод намира приложение за обучение на мениджъри с цел повишаване на разбирането за собственото им влияние върху останалите в екипа. В определени случаи, в дискусиата могат нарочно да се провокират конфликти, враждебност, напрежение или безизходност, които в последствие се използват като мотиватори за нарастване на груповата динамика. Методът се прилага успешно в обучение, целящо промяна в поведения и постигане на ефективност при извършване на преход от една бизнес среда в друга. Методът е успешен, ако се прилага от много добре обучен специалист и при гарантиране на конфиденциалност по отношение на „чувствителната” информация, разкрита от участниците по време на обучението.

4.3.2. ФОРМИ НА КОРПОРАТИВНО ОБУЧЕНИЕ

Обучението на персонала е критично условие за повишаване на конкурентоспособността на компаниите, както и за успешно прилагане на нови технологични решения в бизнеса. В този смисъл фирменото обучение се определя като продължаващо професионално обучение в работата и играе важна роля за успокояване на напрежението на пазара на труда. Съществуват множество разновидности на фирменото обучение, организирани в присъствени форми или от разстояние. Една добре развита форма на корпоративно обучение е т.н. **въвеждащо**

обучение, което се прилага за въвеждане в работата на новоназначени служители с цел избягване на допълнителни разходи, възникващи поради грешки от непознаване на основни процедури и техники, свързани с работата. Продължителността на обучението при встъпване в длъжност варира между отделните видове длъжности, но обикновено се определя от сложността на работата, размера на компанията и нивото на позицията във фирмената йерархия. Следните области обикновено винаги са застъпени във въвеждащото обучение: изучаване на работните задължения, срещи с колеги, запознаване с организацията на работното място, запознаване с организационните ценности и целите на бизнеса, и информиране за установените вътрешни политики за работа. Една от най-често използваните форми на корпоративно обучение е **обучението на работното място**, при което обучаващите се служители учат в процеса на изпълнение на работата. Обикновено обучението се предоставя от по-опитен колега или мениджър, и се базира на концепцията за учене чрез наблюдение и правене (действие), чрез което се постига работната компетентност. Обучението на работно място се прилага от много и различни индустриални сектори в целия свят и е доказало ефективността си при обучение в компетенции, които са пряко свързани с изпълнението на задълженията на конкретно работно място. Чиракуването е разновидност на обучението на работно място. Основен недостатък на обучението на работното място се състои в това, че способността на инструктора за отлично изпълнение на трудовите задачи не предполага непременно способности за трансфер на знанията и уменията към трети лица. Затова инструкторите в дейности за обучение на работното място, освен че са много добри професионалисти, следва да са тренирани в допълнителни обучителни техники, за да могат да трансферират знания и опит успешно. В практиката се налага моделът за поддържане на добре подготвени инструктори за обучение на работно място на ниво структурни звена в организационната йерархия. Основните методи за обучение, прилагани на работното място са: демонстриране, инструктиране, коучинг, ротация на работни места и работа по проекти.

ТАБЛИЦА 6 ПРЕДИМСТВА И НЕДОСТАТЪЦИ НА ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНО МЯСТО

Предимства	Недостатъци
Висока ефективност на разходите Не прекъсва работния процес и обучаващите се същевременно са продуктивни	Качеството зависи от способностите на треньора и наличието на време Лоши навици и практики също могат да бъдат трансферирани
Възможност за учене чрез действие Обучение в партньорство с колеги	Учебната среда не е много благоприятна Потенциална заплаха за унищожаване на продукция

Значимостта на обучението на работно място произтича от факта, че показва ангажираност на работодателя за кариерно развитие на персонала. Инвестициите в развитие на служителите с цел повишаване на производителността, представляват и инвестиции в потенциала за кариерно развитие на служителите. Освен това,

обучението на работното място улеснява изпълнението на преките работни операции чрез създаване на възможност за обсъждане и дефиниране на детайли от работните задължения, системите и процедурите, прилагани на конкретното работно място. Обикновено програмите за обучение на работното място се класифицират в следните основни групи:

- **Програми за сътрудничество в образованието**, при които студенти от академични или образователни институции се изпращат на работа в реална работна среда като част от образователната програма с цел придобиване на определени работни умения. Тази работа обикновено се заплаща символично, но характерното в този вид програми е, че те се третират повече като образователни инициативи, отколкото свързани с работата.
- **Програми за стажуване**, при които подобно на предходния вид усилията са поставени върху образованието, а не върху трудовата реализация, но за разлика от програмите за сътрудничество, стажуването се извършва с краткосрочен договор при работодателя.
- **Програми за вътрешнофирмено обучение**, които се базират на концепцията за предоставяне на формално или неформално обучение, организирано от работодателя, с цел повишаване на компетенциите на служителите за прилагане на нови работни системи, работа със специфични приложения, работни процедури, или задължения.
- **Програми за обучение извън фирмата**, които отново са структурирани от работодателя с цели, подобни на вътрешнофирменото обучение, но се предоставят извън помещенията на работодателя от външни изпълнители, вкл. образователни и обучителни институции.
- **Програми за ИКТ базирано обучение** - в много организации и сфери на дейност фирменото обучение се предлага на база на компютърно проектирани обучителни системи, за които съществуват специално разработени софтуерни обучителни програми при работодателя. Този вид фирмено обучение позволява гъвкавост в избора на време за обучение от страна на участниците и изучаване на базисни концепции, свързани с работата за кратко време. Освен това, тази форма е значително по-евтина от гледна точка на разходите за обучение.
- **Програми за видео-обучение**, разработени на база на концепцията за учене и информиране чрез видео-наблюдение.
- **Менторство** – менторството представлява форма на напътстване на служителите с цел освобождаване на техния пълен капацитет в изпълнението на работните задачи. Това се постига чрез насърчаване на участниците в програмата самостоятелно да управляват процеса на собственото учене с цел да увеличат потенциала си за развитие на уменията си и подобряване на трудовото представяне. Програмите за менторство се прилагат най-често за запознаване на служителите със системата за организация на работата,

присъщите работни процеси и процедури, специфични работни задачи, очаквано изпълнение и др. Програмите за менторство са базирани на концепцията за учене чрез споделяне на професионален опит в партньорство, при която обучаващият се служител се прикрепя в двойка с по-опитен служител, обикновено работещ в същата или подобна сфера на действие.

- **Коучинг** е програма за обучение, която има за задача да осигури напътствие чрез положителна обратна връзка и подобно на менторството цели освобождаване на пълния капацитет на обучаващия се за изпълнение на работата, постигнато по-скоро чрез насърчаване, предизвикване и стимулиране на професионално израстване, отколкото чрез описание на работата.
- **Наставничество** е програма за стимулиране на лидерството, чрез която се осигурява подготовката на млади управленски кадри с цел запазване на конкурентоспособността на компанията в бъдеще. Наставничеството като форма на обучение на работното място е комплексен процес, съдържащ елементи на персонално ръководене и подкрепа на служител или група служители чрез делегиране на отговорности, мерки за подпомагане и контрол в разрешаването на оперативни проблеми и задачи. Прилага се чрез дейности за ефективно решаване на проблеми от корпоративен характер, което води до развитие на персонални компетенции и лидерски качества. Такива задачи могат да бъдат: подготовка за въвеждане на ново задължение на мениджърите в компанията; развитие на нова концепция за управление на качеството; усъвършенстване на продукт или работна процедура; професионално адаптиране на служители и поемане на обучение на служители.
- **Програми за ротация на работни места**, базирани на концепцията за учене чрез планирано, последователно заемане на различни позиции в компанията с цел добиване на познание, опит и множество умения по отношение на различни части от корпоративната структура и организация на работата. Тези програми се прилагат успешно и за повишаване на мотивацията на персонала и интереса към работата като цяло. Програмите за ротация на работни места се прилагат в случаи, когато е необходимо овладяване на мулти-умения и предполагат голям обем от обучение, например при разширяване на обхвата на задълженията на конкретна позиция, за която се установява липса на умения, или когато се установи недостиг на умения за конкретно работно място, които са налични на други работни места в компанията.

Друга форма на корпоративно обучение, която е намерила широко приложение във фирмените практики за развитие на персонала, е т.н. **вътрешнофирмено обучение**, което обхваща голямо разнообразие от периоди на изпълнение – от едnodневни или двудневни обучителни модули до обучение с продължителност от няколко месеца, вкл. и дистанционни форми на обучение. Видовете вътрешнофирмено обучение

варират в зависимост от големината на компаниите, политиките за обучение на персонала, наличието на финансови ресурси и необходимостта от обучение. В някои случаи вътрешнофирменото обучение може да се доближава по форма на прилагане до традиционните образователни форми, водещи до придобиване на степен на квалификация и документи на обучение, докато в други случаи то може да бъде много тясно специализирано дори за едно работно място в компанията.

Вътрешнофирменото обучение, познато още под наименования като „специфично“, „структурирано“ или „поръчково“ фирмено обучение, е всеки вид обучение на служители, което се предоставя във време, място, програма и участници, определени от работодателя. Обикновено то се изпълнява от външни доставчици по задание на работодателя и се провежда преобладаващо на територията на компанията, но в някои случаи може да бъде организирано и извън пределите на компанията. Най-голямото предимство на вътрешнофирменото обучение е, че то може да бъде много гъвкаво спрямо специфични критерии на работодателя, заради което е предпочитана форма за корпоративно обучение. Основните типове вътрешнофирмено обучение се определят от целите и процеса на изпълнение на дейността, а именно:

- **Обучение „по мярка“** е една от основните форми на вътрешнофирмено обучение под формата на регулярен, стандартизиран курс, създаден „по мярка“ на работодателя. Например, обучението може да бъде организирано в период, който е най-удобен за работодателя, като слабо натоварени часови зони, през почивни дни, или в извънработно време; на практика то може да бъде организирано по всяко време, по всякаква програма и с всеки инструктор, стига те да са избрани от работодателя, в малки или по-големи групи, и на най-удобното за работодателя място. Обучението „по мярка“ е атрактивно и от гледна точка на цена, защото позволява пряко управление на разходите за обучение от работодателя.
- **Обучение по поръчка** е специфично мероприятие за корпоративно обучение, което се базира на съществуващи профили и съдържание на обучителни продукти и услуги, които обаче се адаптират към специфичните изисквания и нужди на конкретния работодател, който го поръчва. Изключително популярна практика например е изучаването на казуси, специално разработени в контекста на компанията с цел трансфер на нови знания и умения. Процесът на адаптиране също предполага включване в обучението на корпоративни стандарти, използване на съществуващи образци и формуляри, и ситуации от реалната работна среда, избор на конкретни методи за обучение в зависимост от организационната култура и практика, анализирани на специфичните нужди от обучение и хармонизиране на целите и резултатите на обучението.
- **Структурирано обучение** е форма на корпоративно обучение, специално проектирано за нуждите на компанията, т.е. цялото методическо осигуряване и изпълнение на обучението е уникално и представлява актив на конкретната

компания. Обикновено структурираното обучение съдържа следните основни елементи: детайлен преглед на изискванията за обучение; оценка на нуждите от обучение, обикновено извършено от доставчика на обучение на терен при работодателя, и идентифициране на организационни, структурни и индивидуални цели на обучение; консултиране и проектиране на обучението; верифициране на резултатите от програмирането с помощта на допълнителни приложими методи, например коучинг, или 360 градусова оценка; внедряване на програмата за обучение в корпоративната практика като устойчива обучителна практика.

- **Кръжок по качество** е форма на вътрешнофирмено обучение, което се осъществява чрез неофициални контакти с други служители с цел самообучение, което предполага споделяне на информация, опит, умения и подкрепа в процес на съвместна работа. Кръжоците по качество се състоят от работни групи в компаниите, които, обикновено на доброволни начала, насочват вниманието си върху конкретни работни проблеми чрез дискусии, създаване на модели и предлагане на възможни решения. В корпоративната практика сформиранието на кръжоци по качество се инициира от работодателя за изпълнение на определени задачи. Функциите на кръжока по качество обикновено се свеждат до подобряване на производителността или подобряване на качеството на живот на работното място. Обикновено темите, които се обсъждат в кръжоците по качество са свързани с премахване на факторите, намаляващи производителността; подобряване на работната среда; осигуряване на качествени резултати от работата; намаляване на потреблението на материали и енергия и спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд.

4.3.3. Ползи от вътрешнофирменото обучение

- **Гъвкавост** - Вътрешнофирменото обучение включва обучителни дейности за развитие на стандартни умения, които могат да бъдат персонализирани спрямо корпоративните нужди, или обучителните програми могат да бъдат разработвани като уникални програми за корпоративно развитие на персонала, прилагайки нестандартни методи, форми и учебни материали, конструирани спрямо спецификата на обучаемите служители. Обикновено доставчиците на вътрешнофирмено обучение задоволяват изцяло изискванията на работодателя не само по отношение на съдържанието на обучението и методическото му осигуряване, но и предлагайки нестандартни форми на изпълнение в зависимост от предпочитанията на работодателя. Определянето на целите на обучението съвместно с работодателя позволява висока възвращаемост на инвестицията и същевременно позволява влияние от страна на работодателя върху резултатите от обучението.
- **Благонадеждност** – вътрешнофирменото обучение предоставя гаранции за дискретност, доколкото то се извършва в конфиденциална среда и позволява

споделяне на информация, която при други условия е обект на фирмена тайна. От друга страна, развитието на организационни компетенции чрез специфично обучение, проектирано специално за целите на компанията, се извършва далече от погледа на конкурентите, което създава условия за допълнителен комфорт.

- **Експертиза** – вътрешнофирменото обучение предполага работа с треньори и инструктори от специфичната сфера на обучението като позволява включването на водеща в областта специфична експертиза по избор на работодателя от международно, национално или корпоративно равнище.
- **Удобство** – една от основните ползи от вътрешнофирменото обучение е, че то може да бъде реализирано без лимити по отношение на времето и мястото на изпълнение, като се съобразява с предпочитанията на работодателя и на служителите. То се реализира в съчетание с работните ангажименти, което позволява непосредствено прилагане на новите знания и умения в работната среда и в много от случаите може да се съчетава с различните форми на обучение на работното място и в комбинация с ежедневните служебни задължения.
- **Ефективност** – вътрешнофирменото обучение е широко възприето като разходоспестяващо в сравнение с други форми за индивидуално обучение например, или традиционното групово обучение, предлагано от външни доставчици, като при това колкото повече са служителите, включени в обучението, толкова по-ефективни са разходите за неговото провеждане.

Обучението с откъсване от работното място е друг вид корпоративно обучение в практиката и представлява процес на учене, при който служителите са отделени от работната среда и цялото време е посветено на обучение. Общите методи, използвани в обучението с откъсване от работната среда, включват: прилагане на традиционни програми от формалната система за обучение, свързани с по-продължително отсъствие от работа; дистанционни методи за обучение; организиране на вечерни курсове в извънработно време; „сандвич-курсове”, представляващи редуване на академична и работна програма за продължителен период от време; спонсорирани обучения в академични институции и самообучение, базирано на ИКТ.

таблица 7 ПРЕДИМСТВА И НЕДОСТАТЪЦИ НА ОБУЧЕНИЕТО С ОТКЪСВАНЕ ОТ РАБОТНОТО МЯСТО

Предимства	Недостатъци
Води до придобиване на широк кръг от компетенции Възможност за учене от външни специалисти и експертиза Служителите придобиват по-голяма увереност за добро представяне на работното място след обучението	Голям размер на финансирането Загуба на работно време и потенциални производствени резултати Не замества необходимостта от въвеждащо обучение на новоназначени служители Риск служителите да напуснат след обучението под натиска на конкуренцията

Корпоративното обучение във всички свои форми и методи на приложение се използва широко във фирмената практика за управление и развитие на човешките ресурси. Съществуват различни техники за оценяване на трудовото представяне на служителите и определянето на равнищата на заплащане, като част от този процес е оценката на необходимостта от обучение на персонала. Най-общо ефектите от корпоративното обучение повишават мотивацията на персонала, изразена в повишена лоялност към компанията и работодателя, повишаване на интереса към работата, проява на проактивност за кариерно развитие и по-добри бизнес резултати като цяло.

4.3.4. ОЦЕНЯВАНЕ НА КОРПОРАТИВНИТЕ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

Факт е, че повечето работодатели определят обучението по-скоро като разходи и цена, отколкото като инвестиция. Установени са няколко области на интереси за оценяване на ефекта от корпоративното обучение като най-честият показател, който се изследва, е цялостното задоволство от учебни мероприятия с откъсване от работната среда. Общата оценка на обучението се концентрира обикновено върху качеството на събитието на база на обратна връзка от участниците за напредъка им, от преподавателите за ефекта от прилагането на отделни учебни методи и проектирането на обучението, както и на база на оценка на компетенциите, придобити в резултат на обучението. Друг значим показател за оценка на корпоративното обучение е оценката на обучението на работно място. От гледна точка на компаниите, това е може би най-значимият показател за оценка. В този случай оценката се базира на степента, в която резултатите от ученето отговарят на предварително определените нужди на компанията и на мениджърите, както и каква част от наученото намира пряко приложение в работния процес, и кои фактори подпомагат прилагането на новите знания и умения в работата. На трето място е оценката на обучението в организационен контекст, например до каква степен обучението отговаря на стратегическите цели и мисията на компанията, и ефективността на направените разходи. Оценява се и мястото за провеждане на обучението, като все повече се налага мнението, че корпоративното обучение следва да се организира възможно най-близо до работното място като по този начин осигурява активно включване на представители на мениджмънта.

4.3.5. ТЕНДЕНЦИИ В КОРПОРАТИВНОТО ОБУЧЕНИЕ

Съгласно изследване на Европейската фондация за подобряване на условията за живот и работа за тенденциите в Продължаващото професионално обучение в ЕС⁹⁴, най-предпочитана форма на корпоративно обучение са външни курсове с откъсване от работното място, следвани от обучение на работно място и участие в семинари и конференции. Повече от 75% от компаниите, прилагащи корпоративно обучение, използват услуги на външни доставчици с отделяне от работната среда. Тенденцията в обучението чрез ротация на работни места е към намаляване, а интересът към обучение чрез кръжоци по качество се засилва през последните години. Наблюдава се

⁹⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008; third Continuing Vocational Training Survey (CVTS3).

тенденция за нарастване на интереса към вътрешнофирмените форми на обучение, организирани при работодателя.

По отношение на големината на компаниите се наблюдава линейна тенденция за нарастване във всички видове корпоративно обучение с нарастване на големината на компанията и броя на заетите лица. Големите компании по-често прилагат форми за самообучение и обучение на работно място, отколкото малките. Делът на обучението чрез ротация на работни места се запазва относително постоянен за всички компании, с изключение на тези с персонал между 250 и 499 заети лица, при които тази форма е най-малко предпочитана.

Изследването показва, че повече от 50% от компаниите, предоставящи корпоративно обучение, никога не оценяват необходимостта от квалификации и умения чрез официални процедури, а около 60% от компаниите провеждат структурирани интервюта с цел определяне на специфични нужди от обучение.

По отношение на оценяването на ефектите и въздействието от корпоративното обучение, изследването разграничава четири нива на оценяване:

- Измерване на задоволството на участниците в обучението в края на учебната сесия
- Оценяване на степента на усвояване на целеви умения, например чрез тестови инструменти в края на обучението
- Наблюдение на ниво надзор върху поведението на работното място или трудовото изпълнение след обучението
- Измерване на влиянието на обучението върху производителността чрез използване на индикатори като време за производство, време за доставка или намаляване на производствен брак.

Най-често използваната процедура за оценяване на ефектите от корпоративното обучение е задоволството на участниците, прилагана постоянно от почти 30% от компаниите във всички дейности за корпоративно обучение, а най-малко популярно е оценяването чрез измерване на влиянието върху производителността на труда.

Като основни причини за ограничаване на инвестициите в корпоративно обучение работодателите посочват цената на обучението; разминаване между нуждите от обучение, формулирани от служителите и тези на компанията; висока работна натовареност на персонала; отдаване на по-голямо значение на първоначалната професионална квалификация и липсата на подходящи обучителни продукти на пазара.

4.4. КОРПОРАТИВНИ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ – ДОБРИ ПРАКТИКИ.

Анализирането и представянето на добри практики за корпоративни програми за обучение е свързано преди всичко със систематизиране на корпоративните програми. За нуждите на настоящия анализ ние ще ги представим от гледна точка на тяхното предлагане. Корпоративните програми могат да се разглеждат в две големи групи:

вътрешно фирмени и външни. В зависимост от тяхната съдържателна насоченост те са: професионални и за ключови компетенции. Ползватели на програмите са предприятия, а могат да бъдат и физически лица, които по собствена инициатива се включват в корпоративни програми, за да усъвършенстват определени професионални умения или ключови компетенции.

У нас няма представително изследване на ефективността на корпоративните програми и на обучението. Обикновено реализирането на корпоративните програми е съпроводено с установяване на степента на удовлетвореност на обучаемите и на клиентите, заявили обучението. За съжаление няма обобщени данни за степента на удовлетвореност и ефективността на реализираните обучения. Необходимостта от фирмено обучение е свързано с пазарната конкуренция, промените в нормативната база, вътрешно фирмените промени, внедряването на нови технологии, състоянието на съвременния трудов пазар, ускореното остаряване на човешките знания и умения, необходимостта от нови компетенции.

Фирмите във високо развитите страни ежегодно изразходват за обучение на персонала средства, които възлизат на около 2% от средствата за заплати. В някои страни като Франция, Швеция и Германия преобладават компаниите, за които този процент е двойно по-висок – 4%. За съжаление България е на предпоследно място в Европейския съюз по фирмено обучение. Едва 29% от фирмите в България са организирали обучения за служителите си, докато средният процент за Европейския съюз е 60. Най-активни в обучението на служителите у нас са големите фирми с персонал над 250 човека.

Тази тема е разработена на основата на анализите и анкетните проучвания, подготвени в рамките на проекта на БСК, опита на автора и експертите от Програма „Професионално обучение“ на БСК в реализирането на корпоративни обучения, стандартизирани интервюта с представители на отделите Човешки ресурси в Аурубис България АД в град Пирдоп, ОВЕРГАЗ, Гранд хотел София. Използвани са данни от анкетно проучване и анализ, направен в „Методика за разработване на компетентностен модел / Методика за дефиниране на компетенциите и създаване на компетентностен модел на ниво фирма, сектор и регион“ / и Анкетно проучване на Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и Българска асоциация за управление и развитие на човешките ресурси на тема „Подходи, системи и инструменти за оценка на компетенциите, използвани в българските компании“, разработени през 2010 година в рамките на проекта на БСК.

В големите предприятия подготовката и реализирането на корпоративни програми за обучение е част от цялостна система за развитие на човешките ресурси. В тези предприятия има тясна връзка между процеса на обучение и съществуващите компетентностни модели / Асарел Медет, Данон България, София Мед, Мобилтел, Карлсберг България, Аурубис България АД в град Пирдоп, Овергаз /. Основно компетентностните модели се използват в процеса на идентифициране на потребностите и планирането на обученията. В тези предприятия обученията са

свързани и с индивидуалните планове за развитие, с атестирането и трудовото представяне на персонала. Според данните от анкетното проучване⁹⁵, направено от БСК и БАУРЧР преобладаваща част - 71 % от анкетиранияте заявяват, че използват резултатите от атестирането за развитие на служителите чрез допълнителни обучения и за подготовка на служители за поемането на нови позиции (56%). Процесът на планиране на обученията е тясно обвързан с процесите на оценка на компетенциите, защото ако няма такава обвързаност ще има голяма степен на самоцелност на провеждане на обучения, които няма да допринесат реално за развитие на уменията на служителите. Анкетното проучване показва, че преобладават обучения, свързани с компетенциите на служители за изпълнение на тяхната конкретна работа, като те са диференцирани и по нивата на организационната структура (76%). Следват обучения по ключови компетенции (59%) или онези, които са важни за предприятието. Въвеждащите форми на професионални обучения (48%) също са отчетени със значителен процент.

Като форма на обучение с почти еднакъв брой отговори са присъствени обучения с външни обучители (62%);

Значителен дял от предприятията използват вътрешни програми на присъствени обучения с вътрешен обучител (69%). Тази тенденция означава, че е голям дялът на фирмите, които не само са развили вътрешни форми на обучение, но разполагат и с конкретни професионалисти, които отговарят за провеждането им. Предимството на вътрешните обучители е, че познават в конкретика бизнеса на предприятието, както и всички по-важни детайли, които касаят функционирането на процесите. Със значителен процент са и обученията, които се провеждат на работното място (64%) и са насочени към изискванията за длъжността уменията за ефективна работа на тази длъжност. Често тези обучения се правят от по-опитен колега, вътрешен обучител или пряк ръководител на позицията.

Дистанционните онлайн обучения все още са със сравнително нисък дял (26%) от отговорилите. Макар и все още да се използват по-традиционни форми на обучение в последните години расте дялът на онлайн обученията, но при тях се изисква голяма степен на самодисциплина и самоконтрол от страна на участващия в обучението. Те са ценен инструмент, който може да донесе знание, да оптимизира разходите за обучение и да спести време. В последните две години се наблюдава значителен ръст на включването на заети лица в чуждоезиково обучение, обучение по счетоводство, графичен дизайн и компютърна графика в дистанционни, електронни форми на обучение, понякога съчетани с присъствено обучение. От 2010 г. до сега в дистанционни, електронни форми на чуждоезиково обучение, организирано от Центъра за професионално обучение на Българска стопанска камара са обучени над 250 заети лица. Електронното обучение е предпочитана форма поради по широките 24

⁹⁵ **Подходи, системи и инструменти за оценка на компетенциите, използвани в българските компании**, Анкетно проучване на Българска стопанска камара съюз на българския бизнес и Българска асоциация за управление на човешките ресурси, С., 2010 година

<http://www.competencemap.bg/url:g4vpre>

часови възможности за обучение, елиминирането на определени часове и място за обучение, характерни за присъственото обучение, възможностите за самоорганизиране и за самостоятелна работа в избрана среда и интензивност. Оперативната програма Развитие на човешките ресурси, схемите „Аз мога“ и „Аз мога повече“ дават добри възможности за обучение на заети лица, за повишаване на квалификацията или придобиване на нови компетенции.

Най-разпространени видове фирмени обучения са:

- въвеждащи обучения (обучения на ново постъпващите във фирмата);
- обучения за придобиване и повишаване на квалификацията на работното място;
- обучения за поддържане и разширяване на знанията;
- обучения за придобиване на правоспособност – такива обучения се организират като фирмени, ако броят на служителите, които подлежат на обучение, прави обучението им „на място“ по-ефективно и те се провеждат от лицензирани учебни звена;
- други специфични обучения (за придобиване на ключови компетентности, по системите ISO и др.).

Фирмите разработват и прилагат програми за различни целеви групи. Част от цялостната политика за работа с човешките ресурси са програмите за новоназначени служители, т.н. въвеждащо обучение с цел адаптиране към изискванията на работната среда и запознаване със стандартите и трудовите условия. Такива програми има в повечето фирми – Аурубис България АД в град Пирдоп, ОВЕРГАЗ, Гранд хотел София и други фирми. Прави впечатление, че такива програми се реализират не само в големите предприятия. Прилагат се и програми за обучение на работното място, за повишаване на квалификацията или придобиване на нова квалификация. Това са обучения свързани с професионалните/ техническите компетенции. Разширява се обхвата и значението на програмите за меки умения/ ключови компетенции. Все повече внимание се отделя на уменията за работа в екип, вземане на решения и управление на конфликти, управление на качеството, формиране на лоялност, управление на промяната, организация на времето и ефективен мениджмънт и т.н. Програмите за тези обучения са вътрешно фирмени и се реализират от външни и/ или вътрешни екипи, или проучването на потребностите, подготовката на програмите и реализирането им се възлага на външна фирма.

Например, чрез своя „Учебен център“ Овергаз инвестира в обучението на служителите, като така мотивира работещите в компанията и подобрява тяхното представяне. Специалистите в центъра организират и провеждат различни семинари, обучения и курсове за повишаване на квалификацията на работещите в компанията:

Специализирани професионални обучения:

- технологични, продуктови и въвеждащи курсове;
- семинари за запознаване с корпоративните стандарти и вътрешни правила, мисията, визията, корпоративните цели и фирмената култура на Овергаз;

- семинари за измененията в счетоводното, здравно-осигурителното и трудовото законодателство.

Обучения за усъвършенстване на умения:

- програми за развитие на мениджъри (мотивация и работа с хора, наставничество, атестация на служителите, водене на преговори, управление на проекти и др.);
- курсове и тренинги за увеличаване на личната ефективност и усъвършенстване на търговските, комуникативните и презентационни умения на служителите;
- тиймбилдинги;
- софтуерни и езикови курсове.

Фирмата подкрепя служителите с висок потенциал, като подпомага обучението им по магистърски и докторски програми в реномирани университети. За поддържане и повишаване квалификацията на персонала, дружеството организира курсове, семинари, тренинги в областта на: маркетинга; експлоатацията и сервиза на газоразпределителните мрежи и съоръженията; данъчното, осигурителното и счетоводното законодателство; международните и национални счетоводни стандарти; управление на човешките ресурси и други. Прилагането на съвременни учебни методи, базирани на модели за учене чрез собствен опит и на принципи за обучение на действащи професионалисти (работа в подгрупи, ролеви игри, демонстрации, видеофилми, практически задачи, дискусии, използване на инструменти за оценка и самооценка на поведението) и наличието на вътрешен ресурс от висококвалифицирани обучаващи, гарантират успешното повишаване на квалификацията и уменията на служителите.

Добър е опитът на Кауфланд за реализиране на програми за вътрешнофирмено обучение на персонала с цел кариерно развитие и осигуряване на подготвени кадри за нуждите на фирмата. Реализират се вътрешно фирмени програми за обучение и програми на външни партньори. Целта е да се обучават служителите в духа на настоящите и бъдещи цели на фирмата, посредством което да се осигури съпричастност, лоялност и добра мотивация за трудово представяне. Всеки служител има право на постоянна квалификация и запознаване с новостите в неговата област, както и да разширява и задълбочава познанията си в нея. Това се осъществява посредством обучения на работното място (електронно обучение, практическо обучение, тренинг от прекия ръководител) или в комбинация с програми за обучение на външни фирми и институти.

Много от фирмите реализират специализирани програми – за спонсорирано обучение, програми за стажове и практики (Аурубис България, Овергаз, много институции от банковия сектор и други).

В Овергаз по време на стажа фирмата предоставя наставник, индивидуална програма за всеки стажант, трудов договор, оценка на потенциала, кариерно консултиране. Продължителността на стажовете се съобразява с възможностите на

стажанта и изискванията към заеманото от него място. Стажантската академия на Овергаз създава условия за подготовка на млади специалисти за нуждите на компанията.

Стажантската програма предвижда освен ежедневната работа, периодични срещи с мениджъри от компанията, които ги запознават със своята работа и отговорности, с възможностите за развитие. Стажантите подготвят презентации и споделят какво са научили по време на работата си. В досегашните шест издания на лятната академия на Овергаз участие са взели близо 600 студенти от български и чуждестранни университети.

Стажантската програма на Аурубис България АД в град Пирдоп представлява добра възможност за запознаване на младите хора с производствения процес, условията на труд, изискванията на работното място. Стажа е предназначен за ученици и студенти, т.е. за млади хора навършили 18 години. Всеки стажант получава месечно възнаграждение, купон за храна и безплатен транспорт до работното място. Стажантската програма е с продължителност от един до няколко месеца в зависимост от конкретното работно място и задачи. За обучението на стажантите се определят ментори от екипа на предприятието. Има възможност за назначаване на работа след успешно приключване на стажа.

Анализите на БСК показват, че голяма част от обученията, които се провеждат в повече фирми са задължителните по закон – Здравословни и безопасни условия на труд, НАССЕП, Опазване на околната среда и други. Например в секторния анализ на сектор „Месопреработване”⁹⁶ е посочено, че 81% от фирмите в сектора имат програма за обучение на персонала по изискванията за безопасност на храните. Почти ¼ от малките фирми в сектора обаче не разполагат с време и средства за обучение на персонала. Необходимостта от обучение е по-слабо осъзната от микропредприятията.

Приоритетни тематични направления на обучението са: внедряване на системата за анализ на опасностите и контрол на критичните точки (НАССР) (32,1%), управление на хигиената/безопасността при работа с храни (27,2%), създаване и управление на проекти (24,7%), микробиологичен контрол (11,1%).

Обучението в предприятията се извършва по различни програми и от различни обучаващи институции. Част от фирмите имат свои Центрове за професионално обучение, лицензирани в НАПОО. От общо лицензирани 750 броя ЦПО повече от половината са към предприятия. Техните програми отговарят на изискванията на Рамковите програми за професионално обучение на лица над 16 години. Те са изградени на модулен принцип и включват: Обща задължителна професионална подготовка, Отраслова задължителна професионална подготовка, Специфична за професията и специалността задължителна професионална подготовка, Избираема професионална подготовка. В програмите минимум 50 % от часовете са за практическо обучение. Лицензираните центрове към предприятията имат право след реализиране

⁹⁶ Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване”, 2011
<http://www.competencemap.bg/url:nvwlco>

на програмите за професионално обучение да издават държавно признати документи – Удостоверения за професионално обучение, бр. 3-37 на MOMH и Свидетелства за степен на професионална квалификация, обр. 3-54 на MOMH.

Малкият и среден бизнес в повечето случаи няма свои програми за обучение на персонала. Най-често потребностите от професионално обучение са недостатъчно проучени. Липсват ресурси за планиране на дейности по професионалното обучение в тези предприятия. Когато идентифицират нужда от квалификация на персонала, те използват външни обучаващи институции с техните програми и преподаватели.

Оценяването на резултатите представлява задължителен заключителен етап на фирменото обучение. Съществуват разнообразни методи за оценяване на обучението. Важна е гледната точка, от която се извършва оценката, начина по който се извършва и как се използват резултатите. Оценяването може да бъде извършено от прекия ръководител, от специалист в съответната област или от друг експерт, според това каква е била целта на обучението. В някои случаи е необходимо да бъдат направени специфични измервания – количество на произвеждания продукт, бързина на работа със съответната техника и др.

Преобладаващата част от предприятията не отчитат и не разполагат с надеждна методика, инструменти и обективни критерии за измерване на възвращаемостта (добавената стойност) от разходите, които са направили за обучение и развитие на човешките ресурси. Не се измерват крайни резултати по отношение на количество, качество, безопасност, продажби, разходи, печалби след провеждане на фирмените обучения. Не се прави сравнение между ползата от програмата и разходите, вложени в нея. Не се изчислява възвращаемостта на инвестициите в резултат на изпълнението на дадена програма за обучение. Ако това се прави в някои от големите фирми, то е несистемно все още не е практика в повечето фирми. Скептични по отношение на инвестициите в обучение са най-вече малките и средните предприятия. Големите компании обикновено разполагат с експерти или дори с цели екипи, които се грижат за повишаването на квалификацията на персонала. За малките фирми корпоративните програми за обучение обикновено са маловажна странична дейност, свързана със значителни разходи. Това мислене се подхранва от липсата на достатъчно обективна и лесно приложима система за оценка на ефективността от инвестициите в обучение. В момента, в който сметката покаже, че вложените в квалификация пари се връщат, при това с печалба, нагласите със сигурност ще се променят.

Световната практика познава доста успешна методика за оценка на възвращаемостта на вложенията в квалификация. Това е системата за оценяване на ефективността от обучението на американския професор Доналд Къркпатрик, допълнена от експерта по управление на персонала Джек Филипс. Тя обаче е непозната за малките и средните фирми, защото нейното практическо прилагане изисква усилия и време, които те не могат да си позволят.

Международният проект "ROI (Return of Investments) - Възвръщане на инвестициите в обучението"⁹⁷, осъществен с финансовата подкрепа на програмата на Европейския съюз "Леонардо да Винчи", има за цел да даде на мениджърите на малки и средни предприятия точно липсващия им инструментариум за практическо приложение на системата на Къркпатрик и Филипс. Този инструментариум е предназначен също за обучаващи организации, които предлагат начално и продължаващо професионално обучение. Той включва примерни въпросници за събиране на необходимите за оценката на обучението данни, както и конкретни указания за прилагане на формулата за изчисляване на възвращаемостта на инвестицията. Всичко това е резултат от усилията на обучаващи институции от седем държави - Португалия, Австрия, Гърция, Финландия, Чехия, Румъния и България. Партньор от българска страна е Центърът за професионално обучение "Знание" - София. В работата участва и Националната агенция за професионално образование и обучение.

Идеята на авторите на инструментариума е най-напред да създадат нагласа у мениджърите на малки и средни предприятия, че обучението трябва да се наблюдава и оценява. Разработената методология дава възможност за оценка на знанията и уменията, придобити по време на обучението, както и за проследяване на промените в работата на обучаемите в резултат от проведеното обучение. С помощта на предлаганите инструменти може сравнително точно да се изчисли също неговото финансово отражение върху работата на фирмата. Целта на проекта е да даде насоки какъв тип данни трябва да се разглеждат на всеки етап от анализа на обучението. Примерните въпросници подлежат на адаптиране към конкретната ситуация и помагат на мениджъра да проследи процеса на оценката през всички етапи. Те осигуряват възможност и за предварителна преценка за ползите от прилагането на конкретна програма за обучение в конкретната фирма и на специфичния етап. Оценката на ефекта от обучението чрез предлагания инструментариум може да се прилага директно от мениджърите на фирмите или пък да се включи от обучаващите организации в пакета от услуги за квалификация по определена професия или специалност. Специалистите очакват по-лесното изчисляване на ползата от обучението да повиши доверието на работодателите към процеса на обучение на собствените им служители. Мениджърите ще бъдат по-мотивирани да провеждат също начално професионално обучение и квалификация, за да постигнат съответствие между уменията на работещите и изискванията на конкретните работни места. Една от целите на методологията е да подтикне малките и средни фирми да разработят дългосрочни програми за обучение на своя персонал, които отговарят на променящите се условия в бизнеса.

Самата система на Къркпатрик и Филипс има общо пет нива на оценяване. За първо равнище международният проект ROI е разработил въпросник, чиято цел е да провери доколко участникът в дадено обучение е доволен от него. Той изразява мнение за

⁹⁷ Методология на проект "ROI – Възвръщане на инвестициите в обучението", ПРОЕКТ LEONARDO DA VINCI P/02/B/F/PP – 125502

<http://www.znanie-bg.org/ROI/index.htm>

целите и съдържанието на квалификационния курс, за методите на преподаване, битовата и техническа обезпеченост, преподавателите, продължителността на обучението.

На второто ниво се проверява доколко е усвоено преподаваното учебно съдържание. За това не са подготвени типови въпросници, защото начинът на проверка и оценка зависи от специфичната тема на курса.

За трето и четвърто ниво по проекта ROI са разработени по два въпросника - съответно за работодателя и за обучените служители. Третото равнище предполага съставяне на индивидуален план за действие след обучението. Тук се оценяват и сравняват вижданията на служителя и очакванията на неговия ръководител за промени в професионалното поведение на човека, преминал през квалификационен курс. На четвърто ниво се прави оценка на резултатите от обучението и неговото въздействие върху качеството на работата на обучените служители - доколко той прилага практически новите умения, доколко те са от полза за всекидневните му професионални задачи, доколко се е повишила мотивацията му за работа. Оценяват се също причините - външни и личностни, които пречат новите умения да се прилагат в работата. На това ниво данните се събират през различни периоди от време. Когато мениджърът или обучаващата организация придобие опит в оценяването на ефективността на първите четири нива, те могат да използват и инструментариума за оценка на последното, пето ниво. При него на базата на реални измерители се сравняват ползите от програмата и разходите, направени за нея, и се изчислява възвращаемостта на инвестициите в квалификация. Инструментариума, разработен в рамките на проекта е априориран в "Главболгарстрой - София" АД (Център за професионално обучение - обучение на работници в строителството, първоначална квалификация), в "Камеко" АД - хотелски комплекс "Свети Валентин" (обучение на работници в хотелиерството и ресторантьорството, усъвършенстване на умения), НАПОО (обучение за усъвършенстване на базовите умения - разработка на презентации с помощта на MS Power Point), "Админсофт" ЕООД (обучение за усъвършенстване на професионалните умения - Transact SQL, Querying MS SQL server).

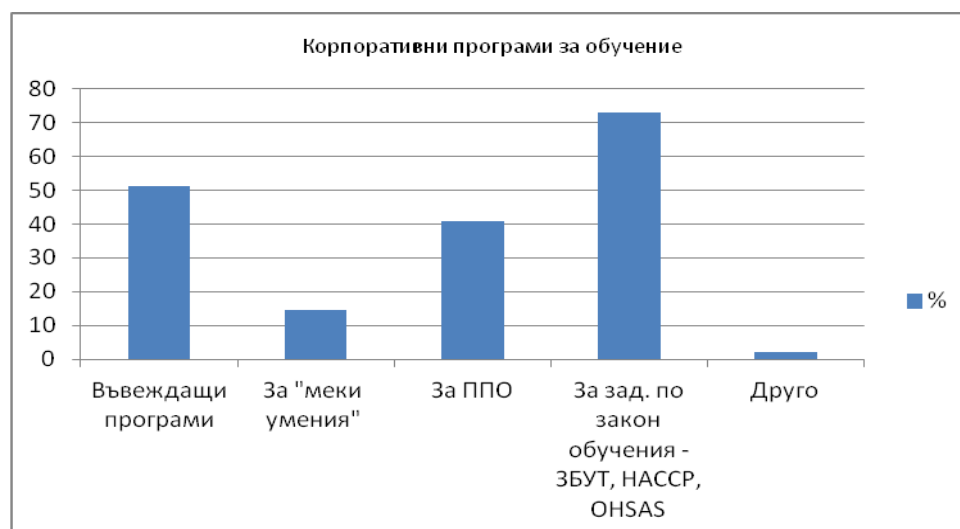
4.5. АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ В БЪЛГАРИЯ – РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

Днес предприятията в България са изправени пред множество трудности и предизвикателства. От една страна е продължаващата от години криза, а от друга страна действителността на усилващата се конкуренция в световното икономическо пространство. Бизнес средата се очертава като трудно предсказуема. Успехът в голяма степен ще зависи от това, доколко компанията е успяла да отговори на изискванията на потребителите и техните потребности. Оформя се необходимост от създаване на нов модел на развитие и управление на предприятията, в който все по-голямо място ще заема човешкият фактор като ключов носител на иновации и интелектуален капитал. Непрекъснатото развитие и професионално усъвършенстване на работниците и служителите трябва да се превърне в най-съществен елемент на корпоративната

политика в областта на човешкия капитал. Прилагането на УЦЖ и инвестирането в това направление, синхронизиране на бизнес развитието с развитието на професионалния капацитет, знанията и уменията на хората, работещи в предприятието е ключът към неговия просперитет. Няма никакво съмнение, че необикновените резултати, които могат да се получат при обучение на човешките ресурси, тепърва ще бъдат откривани от компаниите. Основният такъв желан резултат е повишаване на конкурентоспособността на предприятието. Причината за това е, че от сега нататък българските предприятия трябва да са конкурентноспособни, а това ще е един от най-силните им козове за оцеляване в силно конкурентната среда на Европейския съюз. Обучението на персонала не трябва да се приема като самоцелно, а като средство и инструмент, с който се постигат по-високи резултати.

В контекста на казаното, през 2012г. в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ беше проведено анкетно проучване за мотивацията, нагласите и проблемите за учене през целия живот, свързано с компетенциите, професионалната квалификация и образователното ниво на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво. Проучването беше извършено сред предприятията от вече определените 17 сектора и 10 регионални звена. Въпросите в анкетната карта бяха групирани в три раздела. Последният, трети раздел търси отговори на въпросите, свързани с професионалното образование, обучение и квалификация на работната сила, включително прилагането на корпоративни програми за обучение в предприятията. На въпроса „Какъв вид корпоративни програми реализирате най-често?“, 73% от работодателите са отговорили, че най-често прилаганите корпоративни програми за обучение са задължителните по закон обучения по ЗБУТ, НАССР, OHSAS и др.; 51,11% прилагат въвеждащи програми за обучение на новопостъпили работници и служители; 40,71% от работодателите провеждат продължаващо професионално обучение; 14,6% по ключови компетентности.

ФИГУРА 6 КОРПОРАТИВНИ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ



Източник: Анкета БСК 2012 г.

Анализът на горните резултати показва, че в момента, в условията на икономическа криза работодателите инвестират най-вече в обученията, които са задължителни по закон и предприятието подлежи на проверка от контролните органи. Половината от анкетираните залагат на обучението на новопостъпилите работници и служители чрез въвеждащи програми. Това се налага от факта, че особено за някои браншове от икономиката ни, трудовият пазар не е особено благоприятен и много трудно се намират хора с подходящи квалификация, знания и умения. Разбира се въвеждащото обучение е с различна продължителност. Адаптацията на новопостъпилите работници и служители в голяма степен зависи от типа на предприятието и сектора в който работи. 41% от работодателите прилагат корпоративни програми за продължаващо професионално обучение. Обучението е процес на обогатяване на знанията, уменията и нагласите на работната сила с цел да се усъвършенства тяхното трудово представяне. Политиката по обучение и развитие на човешките ресурси е тясно свързана със стратегията на предприятието за растеж, обновяване, навлизане в нови пазари, а човешките ресурси са тези, които правят възможно то да постигне набеязаните цели. 41% от предприятията са заложили на обучението на персонала като средство за постигане поставените цели. Разширява се и ветрилото на изискваните умения на персонала, извън специфичните професионални умения. Близко 15% от предприятията прилагат корпоративни програми за обучение на персонала в ключови компетентности, или така наречените „меки“ умения. Това показва, че 15% от предприятията са установили, че за доброто развитие на фирмата от значение са не само специфичните професионални умения, но и уменията на всеки работник и служител да си планира времето, да работи в екип, да се справя с конфликти и др.

Раздел 5. ПРЕПОРЪКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА НОРМАТИВНИ ПРОМЕНИ

Относно преодоляване на очертаващия се недостиг на квалифицирани кадри и специалисти в някои отрасли, както и на несъответствието между системата на образованието и изискванията на пазара на труда

Разработването и внедряването на интегрирана информационната система за оценка на компетенциите на браншово и регионално равнище и създаването на национална база данни, която отчита състоянието, изискванията и промените в националните и европейски квалификационни изисквания и стандарти, ще даде възможност да се намали дефицита от квалифицирани кадри, да се подобри качеството и мобилността на работната сила, да се повиши атрактивността на образованието, както и възможностите за заетост и кариерна реализация на младите хора.

Създаване на **съвместими електронни регистри за образователното и квалификационното ниво на заетите лица** като елемент на е-правителство. В тази връзка следва да се разработят стандартизирани съвместими електронни регистри за образователния и квалификационен профил на работната сила, с възможност за достъп при регламентиран режим от страна на определен кръг потребители. За целта следва да бъдат нормативно определени институциите, със задължение да изграждат и поддържат посочените електронни регистри и да бъде законово регламентирано изискването към всички образователни институции, предприятия, организации и структури да подават необходимата за регистрите информация.

Изграждането на **електронна платформа от регистри, част от която може да бъде информационната система за оценка на компетенции на работната сила на секторно, регионално и национално ниво**, ще създаде необходимите условия да се реализира връзката между потребностите на бизнеса от кадри с изисквано равнище на компетенции и развитието на системата на общото и професионалното образование, да се осъществи **по-точно планиране на приема** в различните степени на образователната система и да се **разработват и актуализират необходимите като съдържание учебни програми. Секторните консултативни съвети и регионалните референтни звена** могат да участват активно в процеса на прогнозиране на потребностите от работна сила с необходимите компетенции.

По-доброто предвиждане на търсенето на работна сила като количество и качество ще подобри способността за посрещане на нуждите на пазара на труда и ще съдейства за намаляване на несъответствието между търсенето и предлагането на работна сила. Изграждане на **система за анализ, проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от работна сила по професии и региони**, като държавата влезе в ролята си на основна движеща сила в този процес чрез всички свои структури и институции. **Държавните институции** работят в сътрудничество и съгласуват резултатите с работодателските, синдикалните и други съсловни и неправителствени организации.

На базата на тези анализи да се подготвя 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.

Критерият за предоставяне на субсидия от държавния бюджет за висшите училища трябва да бъде само един - нуждите на страната, както за икономическото, така и за социалното ѝ развитие в настоящия момент и в близкото бъдеще от кадри с точно определени професии и специалности, съгласно изготвената държавна заявка (описана по-горе). **Публичните финанси за висшето образование, след сериозни анализи и прогнози, трябва да бъдат насочвани към тези ВУ (без оглед на собствеността им), които подготвят пазарно най-конкурентните специалисти и по необходими за обществото специалности.**

Относно повишаване ефективността на образованието

Да се актуализират съществуващите ДОС и да се привеждат в съответствие с разработени и съгласувани между социалните партньори професионални стандарти, отговарящи на европейските стандарти за всички професии и длъжности. Разработваните от експертите на БСК **професионални стандарти** да послужат като **основа за актуализиране на ДОС и учебните планове и програми**, а самата **Информационна система за оценка на компетенциите – за проверка на съответствието на компетентностите на обучените специалисти към изискванията на пазара на труда.**

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

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.

Промяна в **критериите за акредитация на висшите училища**, така че те да осигуряват определено качество на висшето образование, предлагано в тях, и подготовката на специалисти с необходимите знания, умения и компетенции.

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

Нормативно осигуряване на условия за **реализиране на диференцирано финансиране на образованието** според броя на учащите в съответното учебно заведение (без оглед на собствеността му) при началните степени на образованието и при отчитане потребностите на икономиката – при професионалното и висшето образование.

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

Относно осигуряване на качеството в ПОО

Необходимо е разработване на **стратегически план за развитието на уменията на екипите, предоставящи ПОО** – определяне на потребностите от обучение на учители и обучители. Подобряване на първоначалната и продължаваща квалификация на учителите, обучаващите, наставници и съветници, като се предложат гъвкави форми на обучение. Да се въведе **ежегодна атестация на преподавателите в началото на всяка учебна година; осигуряване на периодично повишаване на квалификацията на преподавателите, чрез обучения във висшите училища през летните месеци, където ще имат пряк контакт със живата наука и нейните постижения; както и чрез периодично стажуване в предприятията, свързани с преподаваната от тях специалност**. Изграждането и развитието на сътрудничество между системата на ПОО и реалния бизнес е единственият начин за изграждане на капацитет и подобряване на качеството за постигане на по-добри резултати.

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. Подготовка на **пакет от финансови стимули** - държавни субсидии за осигурителните вноски на наетите по договор стажанти, включване в държавно регламентираната годишна издръжка на ученик/ студент на средства за стаж, целенасочено използване на средства от секторните фондове за обучение за стажантски програми, проектно финансиране на стажантски програми, данъчни преференции за работодателите, осигуряващи стажантски места.

Оценяването трябва да включва процесите и резултатите от обучението, включително оценка на удовлетворението на учащите, както и на постиженията и удовлетворението на екипа. В него трябва чрез **подходящи и ефективни механизми** да се включват вътрешни и външни заинтересовани страни. Изграждане и прилагане на системи за ранно предупреждение са също елемент на този етап от процеса. Участието на заинтересованите лица в процеса на наблюдение и оценяване трябва да бъде съгласувано и ясно описано. Националните стандарти и процеси за подобряване и осигуряване на качеството е необходимо да съответстват и да са пропорционални на потребностите на съответния отрасъл. Трябва да бъде изградена **система за събиране на съотносими, редовни и съгласувани данни, за да се измери успеха и да се определят областите за подобрене**.

1. Създаването 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.

2. Разделяне на системите на преподаване и на оценяване и създаване на **независима от обучението система за оценяване.**

3. 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.

4. Необходимо е 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 ДОС за придобиване на квалификация по професии.

5. 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.**

Създаване на нов тип сертифициращи органи извън традиционната образователна система, основани на партньорство между държавните институции и индустрията. **Националната система за оценка на компетенциите на работната сила**, изградена по настоящия проект, е стъпка и основно звено от бъдещата национална система за валидиране на компетенциите, придобити по неформален и информален път.

Относно Модела на система за осигуряване на качество в ПОО

По отношение на организационната структура и управлението на системата: да се създаде Национален съвет по качеството в професионалното образование и обучение - обществен орган с участието на социалните партньори, който да формира политики и определя насоки за развитие. Националният инспекторат може да бъде изпълнителен орган. **Националната система за оценка на компетенциите и референтната система, които се създават в рамките на проекта на БСК могат нормативно да се обвържат и да се използват за оценка на качеството на професионалното образование и обучение.**

По отношение качествените показатели за резултатност на професионалното образование и обучение: да се заложи показател **брой утвърдени ДОС, които съответстват на утвърдени професионални стандарти, брой утвърдени професионални стандарти.**

По индикатор „Качество на нормативното осигуряване“, етап „Прилагане“ да се въведе индикатор – **съответствие на учебните планове и програми на ДОС и на професионалните стандарти.**

Професионалните стандарти трябва да бъдат добавени към „вътрешносистемни нормативни документи“ и да заемат своето място при показателите на всички етапи.

Относно участието на социалните партньори в процеса на осигуряване на качеството в ПОО

- Разработват професионалните стандарти;
- Участват в разработването на квалификационните стандарти;
- Участват със свои представители във външното оценяване на качеството;
- Участват в комисии за провеждане на квалификационни изпити;
- Участват в изработване и реализиране на система за практики и стажове в професионалното образование и обучение;
- Съдействат за провеждане на квалификационни обучения на преподавателите, свързани с нова техника и технологии.

Раздел 6. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

•Европейска квалификационна рамка

http://domus.srce.hr/iuoun/images/dokumenti/dokumenti170209/keycomp_en.pdf

•Европейски семестър

http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/index_bg.htm

•Europe 2020 Flagship Initiative: "Innovation Union": Accelerating the transformation of Europe through innovation in a fast changing world

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st17/st17165.en10.pdf>

•Букурещко комюнике, Да използваме потенциала си по най-добрия възможен начин: Консолидиране на Европейското пространство за висше образование; 26-27.04.2012 г.

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/higher/info/2012_Bucharest-komjunike_bg.pdf

•Препоръка на европейския парламент и на съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение

<http://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:BG:PDF

•Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the Establishment of an European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training

<http://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF

•Council Recommendation of 28 June 2011 'Youth on the move' — promoting the learning mobility of young people;

<http://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:199:0001:0005:EN:PDF

•Council Resolution on modernising universities for Europe's competitiveness in a global knowledge economy; 23.11.2007 г.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st16/st16096-re01.en07.pdf>

•Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020')

<http://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:en:PDF

•Заклучения на Европейския съвет и на представителите на правителствата на държавите-членки, относно развитие на ролята на образованието в рамките на пълноценно функциониращ триъгълник на знанията; 26.11.2009 г.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st16/st16746.en11.pdf>

- **Заклучения на Съвета от 11 май 2010 година относно интернационализацията на висшето образование**

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0012:0014:BG:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0012:0014:BG:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0012:0014:BG:PDF)

- **Заклучения, Европейски съвет, 17 юни 2010 г.,**

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/BG/ec/115367.pdf

- **Заклучения 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.**

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:01:BG:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:01:BG:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:01:BG:HTML)

- **Council conclusions on "New Skills for New Jobs: the way forward"**

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/114962.pdf

- **Council conclusions of 19 November 2010 on the 'Youth on the Move' initiative — an integrated approach in response to the challenges young people face**

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:EN:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:EN:PDF)

- **Conclusions, European Council, 04.02.2011**

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st00/st00002-re01.en11.pdf>

- **Council conclusions on the role of education and training in the implementation of the 'Europe 2020' strategy**

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:EN:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:EN:PDF)

- **Council Conclusions on the development of the European Research Area (ERA) through ERA-related Groups;**

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st11/st11032.en11.pdf>

- **Council conclusions on a benchmark for learning mobility; 28-29.11.2011**

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0031:0035:en:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0031:0035:en:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0031:0035:en:PDF)

- **Draft Council conclusions on the modernisation of higher education; Съвет на Европейския съюз, Брюксел, 28-29.11.2011 г.;**

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st16/st16746.en11.pdf>

- **Доклад «Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата», Eurofond 2011**

http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10961_bg.htm

- **Становище на Комитета на регионите относно „Модернизиране на висшето образование“, 18.4.2012 г.**

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:113:0045:0051:BG:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:113:0045:0051:BG:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:113:0045:0051:BG:PDF)

- **Skills for employability (2010 – 2012)**

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/suvmesten_proekt_british_council.pdf

• **The European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA)**

<http://www.enqa.eu/index.lasso>

• **Европейските стандарти и указания за осигуряване на качество**

http://www.uni-ruse.bg/systemUK/Europa/STANDARTI_KWO.pdf

• **Европейско ръководство по самооценяване на доставчици на ПОО услуги, CEDEFOP, 2003**

http://www.mlsp.government.bg/bg/profobuch/4_Quality/3_Self-assessment%20guide%20_BG.doc

• **Ръководството за потребителите на ECTS, Европейска комисия, 2009 г.**

http://shu.bg/sites/default/files/11_Rakovodstvo-na-potrebitelia-za-ECTS.pdf

• **New handbook of international higher education, NUFFIC, Нидерландска организация за международно сътрудничество в сферата на висшето образование (2012 г.)**

<https://www.nuffic.nl/en/news/latest-news/new-handbook-of-international-higher-education/?searchterm=handbook>

• **An EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020**

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st10/st10658.en11.pdf>

• **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008; third Continuing Vocational Training Survey (CVTS3).**

• **Identification of Future Skills Needs in Micro and Craft(-Type) Enterprises up to 2020; European Commission, DG Enterprise and Industry**

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/skillsneeds_summary_180211_en.pdf

• **The impact of vocational education and training on company performance, CEDEFOP 2011, Luxemburg publication office of the EU, ISBN 978-92-896-0893-0, ISSN 1831-5860.**

• **Employer-provided vocational training in Europe; Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey; European Centre for the Development of Vocational Training; (Cedefop), 2010**

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf

• **Employer-provided vocational training in Europe, CEDEFOP, 2010; Luxemburg Publication office of the EU, ISBN 978-92-896-0626-4, ISSN 1831-5860.**

• **Taking the First Step with PDCA, 2 February 2009.**

<http://blog.bulsuk.com/2009/02/taking-first-step-with-pdca.html>. Retrieved 17 March 2011

• **Review of aspects of Teaching Quality Information in England**

<https://www.qaa.ac.uk/reviews/institutionalAudit/TQIreport/TQIreport06.asp>

• **Кодекс на труда**

<http://www.az.government.bg/Legislation/KT.html>

•**Закон за занаятите**

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135184905>

•**Закон за икономически и социален съвет;**

<http://www.esc.bg/bg/about-esc/esc-law>

•**Закон за насърчаване на заетостта**

<http://drsz.dyndns.org/pdf/ZNZ.pdf>

•**Закон за младежта**

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_mladezh.pdf

•**Закон за професионалното образование и обучение**

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

•**Закон за развитие на академичния състав в Р България**

http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/ZRASRB_dec%20010.pdf

•**Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение**

http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/docs_projects

•**Проект на Закон за предучилищното и училищното образование**

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2012/proekt_zakon_obrazovanie_14-02-2012.pdf

•**Концепция за основните принципи и иновативните моменти в проекта на нов Закон за предучилищното и училищното образование**

<http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/news-home/2009/kontseptsia-22-03-2011.pdf>

•**Мотиви към Закона за предучилищно и училищно образование**

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2012/motivi_proekt_zakon_obrazovanie.pdf

•**Национална квалификационна рамка на Република България**

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf

•**Списък на професиите за професионално образование и обучение**

http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO_23-05-2012.pdf

•**Класификация на икономическите дейности**

<http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

•**Икономически и социален съвет на България**

<http://www.esc.bg/>

- **Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) за периода 2008 – 2013 година**
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/LLL_strategy_01-10-2008.pdf
- **Национална програма за реформи на Република България (2011-2015 г.)** в изпълнение на стратегия „Европа 2020”, 14 април 2011 г., София, България
<http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=700>
- **Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020** (брой 62 ДВ / 12.08.2011 г.)
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/science_researches-2020.pdf
- **Предложения за реформа в образованието;** Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
<http://www.bia-bg.com/standpoint/299>
- **Националната агенция за оценяване и акредитация**
<http://www.neaa.government.bg/>
<http://www.neaa.government.bg/bg/aboutus/mission>
- **Стратегия за развитието на Националната агенция за оценяване и акредитация**
<http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/AC-docs/Strategia%20NAOA.pdf>
- **Правилник за дейността на Националната агенция за оценяване и акредитация**
[http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/PRAVILNIK_za_dejnostta_na_Nacionalnata_agenciq_za_ocenqvan_205\).pdf](http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/PRAVILNIK_za_dejnostta_na_Nacionalnata_agenciq_za_ocenqvan_205).pdf)
- **Система за осигуряване качеството на дейността на НАОА**
<http://www.neaa.government.bg/bg/qc/system>
- **Критериалната система за институционална акредитация на висшите училища**
http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/criteria/NAOA_Kriterialna%20sistema%20za%20IA_June%202011.pdf
- **Критериалната система за програмна акредитация на професионални направления и специалности от регулираните професии**
http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/New_documents/Kriterii_za_ocenqvan_e_i_akreditaciq/Kriterialna%20sistema%20za%20PA_Dec%202011.pdf
- **Рейтингова система на висшите училища в България**
http://rsvu.mon.bg/rsvu2/?locale=bg#rsvu_app
- **Наръчник за самооценяване на професионална гимназия**
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/Manual_for_self-assessment_POO.pdf
- **Заповед на министъра на образованието, младежта и науката** от 29.06.2012 г.
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/projects/jointprojects/zapoved09-872.pdf
- **Рамково споразумение за сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение**

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/documents/09-03-18_sporazumenie.pdf

• **НСИ, Преброяване на населението и жилищния фонд през 2011 година**

<http://www.nsi.bg/census2011/index.php>

• **България 2011, Статистическа панорама**

http://www.nsi.bg/publications/Bulgaria2011_StPanorama.pdf

• **Подходи, системи и инструменти за оценка на компетенциите, използвани в българските компании**, Анкетно проучване на Българска стопанска камара съюз на българския бизнес и Българска асоциация за управление на човешките ресурси, С., 2010 година , <http://www.competencemap.bg/url:g4vpre>

• **Проучване на образователната и професионално – квалификационната структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво**, Библиотека „Развитие и оценка на компетенциите на работната сила”, Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, С., 2010

• **Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво**, Библиотека „Развитие и оценка на компетенциите на работната сила”, Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, С., 2010

• **Методика за разработване на компетентностен модел /Методика за дефиниране на компетенциите и създаване на компетентностен модел на ниво фирма, сектор и регион**, Българска стопанска камара, С., 2010 година

• **Анализ на изходното състояние и тенденции на пазара на труда и работната сила**, Библиотека „Развитие и оценка на компетенциите на работната сила”, Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, С., 2010

• **Анкетно проучване сред заети лица в организациите на работниците и служителите на КНСБ и КТ Подкрепа**, Българска стопанска камара, С., 2010 г.

• **Анкетно проучване за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво**, Българска стопанска камара, С., 2011 г.

• **Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила**, Анализ по дейност 7.2. в рамките на проекта на Българска стопанска камара, С., 2011 г.

• **Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване”**, 2011

<http://www.competencemap.bg/url:nvwlco>

• **Секторни анализи на компетенциите на работната сила в секторите "Туризъм", "Меалургия", "Електронна промишленост и информатика"**, разработени в рамките на проекта на БСК през 2011 година.

• **„Укрепване на висшето образование в България”**, Световна банка; <http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/06/28/000425>

962_20120628112457/Rendered/PDF/702800ESW0P1220ummary0March020120EN.pdf

- **Методология на проект “ROI – Възвръщане на инвестициите в обучението”,**
ПРОЕКТ LEONARDO DA VINCI P/02/B/F/PP – 125502
<http://www.znanie-bg.org/ROI/index.htm>
- **Бистра Боева, „Връзката университет – бизнес в перспективата на международната конкурентоспособност на Република България”,** 2005 г.
- **Ирина Радевска, Качество на висшето образование - развитие на реформата**
- **Манол Рибов, „Висшето образование пред нови проблеми и отговорности”**
- **Мария Сотирова, Рейтинговата система за оценка на висшите училища е несполучлива компилация на подходи, "страда" от методически несъвършенства, поради което не е и убедителна;** април 2012 г.,
http://uni-plovdiv.bg/uploads/site/za_novini/REYTING_pasar_na_truda3.pdf
- **Татяна Дикова, Реформаторски законопроект за професионалното образование;**
<http://www.bnews.bg/article-48937>
- **Христо Христов, Мария Христова, Фактори за качеството на висшето образование в конкурентна среда, Девета международна конференция 2012 "Предизвикателства пред съвременната икономика";** Международно висше бизнес училище, Ботевград
http://www.ibsedu.com/bg/sections/download_file/294/1/
- **Качеството на висшето образование в национални и глобални контексти, сп. Критика и хуманизъм, кн. 36, бр. 1/2011**

Списък на таблиците и фигурите

фигура 1 Население на 7 и повече години по степен на завършено образование към 01.02.2011 година	38
таблица 1 Разпределението на общия брой на доставчиците на образование и обучение в страната по райони на планиране на ниво NUTS 2	43
фигура 2 Брой образователни и обучаващи институции, съпоставен с броя на населението по райони за планиране.....	44
таблица 2 Брой образователни и обучаващи институции, съотнесени към броя на населението по райони за планиране.....	44
таблица 3 Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране	45
фигура 3 Относителен дял на институциите в системата на ПОО по райони за планиране	45
таблица 4 Брой образователни и обучаващи институции по градове, съотнесени към общия брой институции за страната.....	46
фигура 4 Относителен дял на образователните институции по градове	47
таблица 5 Разпределение на обучаващите институции по вид и по области на професионално обучение съгласно СПОО	48
фигура 5 Цикъл на подобряване на качеството	57
таблица 6 Предимства и недостатъци на обучението на работно място	118
таблица 7 Предимства и недостатъци на обучението с откъсване от работното място.....	123
фигура 6 Корпоративни програми за обучение	134