



www.competencemap.bg



Европейски съюз

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

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

Анализ на основните проблеми на оценката и управлението на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация

Обобщен анализ, актуализация и допълнение

София, март, 2013

РЕЗЮМЕ

„Анализ на основните проблеми на оценката и управлението на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация” е обобщен, актуализиран и допълнен вариант на анализите, подготвени в периода 2010-2012 г. в рамките на дейност 5.4 на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Той е изработен вследствие на провеждане на анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторно и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, както и свързаните с това политики, касаещи пазара на труда и професионалното образование и обучение.

*В **Раздел 1** са посочени основните и специфичните цели и основните дейности, предвидени в рамките на изпълнение на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Отбелязано е мястото на настоящия материал и връзката му с останалите разработки по проекта.*

***Раздел 2** съдържа информационни източници и методологията на разработката. Обобщена, актуализирана и допълнена е информацията, касаеща държавните политики, нормативната база, институциите и информационните системи, свързани с образователната система, подготовката на квалифицирана работна сила и оценяването на компетенциите*

***Раздел 3** е озаглавен „Анализ на основните проблеми на оценката и управлението на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация - национално, секторно, регионално и фирмено ниво – обобщаване, актуализация и допълнение”.*

В първата част: “Анализ на състоянието и проблемите при развитие и управление на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация на национално ниво” е направен преглед на европейските политики и практики, засягащи образованието и професионалното обучение и националните политики, засягащи пазара на труда и професионалното образование и обучение. Проследени са в хронологичен ред европейските политики и практики, държавните политики за приважване на практиките и нормативната база на страната в съответствие с европейските практики, цели и изисквания. 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” за допълване и актуализиране на анализа за перспективите на икономическото

развитие и очертаване на приоритетите на страната. В подточка „Регулаторни режими” са посочени действащите режими на регулация, осигуряващи качество на предлаганото в страната образование и професионално обучение, както и съответствие на образователната ни система към стандартите на европейската образователна система, отразени в Европейската квалификационна рамка. Ведно с разработената и приета у нас Национална квалификационна рамка и режима на регулираните професии това гарантира повишаване на възможността за мобилност на работната сила в рамките на европейския трудов пазар. Посочени са отговорните институции в страната за формулиране, осъществяване, регулиране и контрол на действията, засягащи пазара на труда и професионалното образование и обучение. Разгледани са основните информационни системи, предоставящи актуална информация по въпросите, засягащи разглежданата проблематика.

Във втората част на раздела: „Анализ на състоянието и проблемите при оценката и управлението на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация на регионално ниво” е направен преглед на регионалните политики и практики в страната, засягащи качеството на работната сила и пазара на труда. В точка „Актуално състояние на системата за професионално образование и обучение по административни области и райони на планиране” са изведени основните данни, заключения и тенденции, свързани със състоянието на професионалното образование и обучение по райони на планиране, въз основа на изработената и актуализираната база от данни и проведените в рамките на проекта анкетни проучвания.

В третата част: „Анализ на състоянието и проблемите при оценката и управлението на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация на секторно ниво” са разгледани добрите практики на секторно ниво. Анализирани са състоянието и извършените дейности по повишаване квалификацията на работната сила в отделни сектори, основно през дейността на браншови организации на работодателите.

В **Раздел 4** „Сравнително изследване на българската образователна и квалификационна система с тази на страните от ЕС” са проследени основните европейски политики в областта на образованието и професионалното обучение, както и отражението им в България.

В т.4.2. е разгледан многоаспектно въпросът за качеството на образованието, както в системата на професионалното образование и обучение, така и в системата на висшето образование. Засегнати са „нови работни места” и „Професионална реализацията на обучените” (базирайки се на проведеното в рамките на проекта анкетно проучване за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво

и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво) в контекста на качеството на образованието.

Точка 4.3. третира въпроса за „Участие на бизнеса“ – ролята и значението на работодателите за развитие и усъвършенстване на системата на професионално образование и обучение. Разгледана е законодателната рамка на социалното партньорство в ПОО и възможностите, които тя дава. Обърнато е внимание на ролята на работодателските организации и са изследвани корпоративните програми за обучение, развитие и оценка на персонала, като са посочени и добрите практики в страната.

Раздел 5 „Изследване на съответствието между състоянието и очакванията и потребностите на бизнеса“ е допълнителният акцент в разработката за 2013 г. Състои се от преглед на „Състояние на процеса на изследване на съответствието между състоянието и очакванията и потребностите на бизнеса“ и „Предложения за промяна на механизмите на взаимодействие между образователната система и бизнеса за преодоляване на дисбаланса между търсене и предлагане на работна сила“.

*Раздел 6 е озаглавен „Препоръки и предложения за нормативни промени“. Неефективното взаимодействие във връзка с участието на бизнеса при разработване на учебните програми е една от основните причини за несъответствие между квалификационния профил на работната сила и реалните нужди и изисквания на пазара на труда. Констатирана е нуждата от изграждане 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. Целта е да се създаде възможност за намаляване на дисбаланса между търсенето и предлагането на квалифицирана работна сила; да се подобри качеството и мобилността на работната сила, да се повиши атрактивността на образованието, както и възможностите за заетост и карьерна реализация.*

Формулирани са мотивирани предложения за изменения в действащото законодателство, някои от които:

1. Създаване на национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение;

2. Създаване на независима от обучението система за оценяване на компетенциите;

3. Създаване на условия за прилагане на кредитна система за удостоверяване, натрупване и трансфер на придобити резултати от учене;

4. Въвеждане на система за валидиране на образователен и квалификационен опит.

Всички предложенията касаят действащия Закон за професионалното образование и обучение, като засягат и всички останали закони, отнасящи се до образованието и професионалното образование и обучение.

В **Раздел 7** са посочени използваните литературни източници.

Неразделна част от настоящия материал са **4 приложения**:

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

– **Приложение 2 - списък на действащите към 2013г. обучаващи институции**, съдържащ област, тип обучение, наименование на институцията, населено място, адрес, телефон, e-mail, web

– **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“.

– **Приложение 4:**

▪ **Таблица 1:** „Области на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)¹ и съотнасяне по сектори по Класификацията на икономическите дейности (КИД)² 2008“;

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

¹ Списък на професиите за професионално образование и обучение;

http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO_23-05-2012.pdf

² Класификация на икономическите дейности; <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

Заглавие на анализа:	Анализ на основните проблеми при развитие и управление на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация – обобщен анализ, актуализация и допълнение
Срок за изпълнение:	31.03.2013
Дата на представяне:	29.03.2013
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
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвил(и):	Даниела Симидчиева, Стефка Добрева, Елена Шишманова
Отговорник:	Даниела Симидчиева
Редактор	Екатерина Попова
Коректор	Анета Алашка
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
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. Принос за постигане на горната цел е и включеното през 2013 г. „Изследване на съответствието между състоянието и очакванията и потребностите на бизнеса». Използваната методология включва преглед, подбор и проучване на подходящи информационни източници за провеждане на изследването; използването на подходящи методи и техники за събиране на данни, методи и инструменти за обработка на данни, методи и подходи за анализ на резултатите от изследването Основни заключения, фокусирани върху целите и задачите на проекта. Формулирани препоръки, свързани с други задачи и следващи етапи от изпълнението на проекта, включително за промяна на нормативната база.
Ключови думи (до 10 бр.):	Професионално образование, обучение, система, качество, оценка, компетенции, квалификация, знания, умения, способности, корпоративни програми

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение.....	13
Раздел 2. Методология за работа.....	14
2.1. Актуализация на информацията по проблема – обобщаване и допълнение.....	14
2.1.1. За държавните политики	14
2.1.2. За нормативната база	15
2.1.3. За отговорните институции	16
2.1.4. За информационните системи	17
2.2. Методи, техники и подходи	18
Раздел 3. Анализ на основните проблеми на оценката и управлението на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация - национално, секторно, регионално и фирмено ниво – обобщаване, актуализация и допълнение	19
3.1. Анализ на състоянието и проблемите при развитие и управление на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация на национално ниво.....	19
3.1.1. Европейски нормативи и практики – образование и обучение.....	20
3.1.2. Държавна политика - приоритети, свързани с пазара на труда и образователната система на страната.....	33
3.1.3. Нормативна база на дейността по професионалното образование и обучение и оценяване компетенциите на работната сила.....	40
3.1.4. Регулаторни режими.....	55
3.1.4.1. Държавни образователни изисквания	55
3.1.4.2. Списък на професиите за професионално образование и обучение.....	57
3.1.4.3. Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления .	57
3.1.4.4. Рамкови програми.....	58
3.1.4.5. Национални изпитни програми за провеждане на държавните изпити по теория и практика на професията.....	59
3.1.4.6. Национална класификация на професиите и длъжностите в България (НКПД 2011)..	60
3.1.4.7. Европейска квалификационна рамка (ЕКР).....	61
3.1.4.8. Квалификационна рамка на Европейското пространство за висше образование (КРЕПВО)	64
3.1.4.9. Национална квалификационна рамка на Република България (НКР).....	65
3.1.4.10. Регулирани професии в Република България	66
3.1.5. Отговорни институции, свързани с регламентиране, координация, контрол и осъществяване на професионалното образование и обучение	68
3.1.5.1. Национални институции	68
3.1.5.2. На регионално равнище.....	73
3.1.5.3. На местно равнище	73
3.1.5.4. Обучаващи институции	74

3.1.6.	Публичност на информацията.....	76
3.2.	Анализ на състоянието и проблемите при оценката и управлението на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация на регионално ниво	80
3.2.1.	За регионалните политики и практики.....	80
3.2.1.1.	Кратък преглед на регионалните политики	83
3.2.1.1.1.	РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на Северозападен район за планиране за периода 2007–2013 г.....	83
3.2.1.1.2.	РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на Северен централен район за планиране за периода 2007–2013 г.....	85
3.2.1.1.3.	РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на Североизточен район за планиране за периода 2007–2013 г.....	85
3.2.1.1.4.	РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на Югоизточен район за планиране за периода 2007–2013 г.	87
3.2.1.1.5.	РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на Южен централен район за планиране за периода 2007–2013 г.....	88
3.2.1.1.6.	РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на Югозападен район за планиране за периода 2007–2013 г.	90
3.2.1.2.	Актуално състояние на системата за професионално образование и обучение по административни области и райони на планиране	92
3.2.2.	За отговорните институции	110
3.2.3.	За информационните системи	111
3.3.	Анализ на състоянието и проблемите при оценката и управлението на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация на секторно ниво.....	112
3.3.1.	Банков сектор	112
3.3.2.	Сектор „Туризъм”	114
3.3.3.	Сектор „Строителство”	117
3.3.4.	Сектор „Енергетика”	119
3.3.5.	Сектор „Хранително-вкусова промишленост”	119
3.3.6.	Сектор „Химическа промишленост”	119
3.3.7.	Сектор „Транспорт”	120
3.3.8.	Други сектори	121
Раздел 4.	Сравнително изследване на българската образователна и квалификационна система с тази на страните от ЕС.....	122
4.1.	Европейски политики по приоритетите за засилване на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020 г.....	123
4.1.1.	Основни документи и стъпки на ЕС в областта на ПОО за последните 10 години	123
4.1.2.	Европейско сътрудничество в областта на ПОО – състояние, принципи, глобална перспектива, стратегически и краткосрочни цели	125
4.1.3.	Професионалното образование и обучение в периода на кризата	127
4.1.4.	В изпълнение на стратегия „Европа 2020”	128
4.2.	Качество на образованието и обучението и перспективи на икономическото развитие – пазар на труда, проблеми и приоритети	131
4.2.1.	Качество на професионалното образование и обучение	141

4.2.1.1.	Качеството на професионалното образование и обучение през призмата на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество	143
4.2.1.2.	Система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение в България	147
4.2.2.	Качество на висшето образование	152
4.2.2.1.	Висшето образование в Европа – в дати и документи	153
4.2.2.2.	Качество на висшето образование в България	162
4.2.3.	Нови работни места	170
4.2.4.	Професионална реализация на обучените	172
4.3.	Участие на бизнеса	179
4.3.1.	Законодателна рамка на социалното партньорство в ПОО и възможностите, които тя дава	179
4.3.2.	Ролята на работодателските организации.....	183
4.3.3.	Работодателите и неформалното обучение	186
4.3.4.	Изследване на корпоративни програми за обучение, развитие и оценка на персонала.....	188
4.3.4.1.	Корпоративни програми за обучение – теоретичен преглед	189
4.3.4.2.	Методи и форми на корпоративно обучение	190
4.3.4.3.	Ползи от вътрешнофирменото обучение	196
4.3.4.4.	Оценяване на корпоративните програми за обучение и тенденции в корпоративното обучение	198
4.3.4.5.	Корпоративни програми за обучение – добри практики.....	199
4.3.4.6.	Актуално състояние в България – резултати от анкетно проучване.....	206
Раздел 5.	Изследване на съответствието между състоянието и очакванията и потребностите на бизнеса	208
5.1.	Състояние на процеса на изследване на съответствието между състоянието и очакванията и потребностите на бизнеса	209
5.1.1.	Проблеми на съответствието между състоянието и потребностите на бизнеса от квалифицирана работна сила.	209
5.1.2.	Политики и практики на изследване на съответствието между състоянието и потребностите на бизнеса от квалифицирана работна сила.....	216
5.2.	Предложения за промяна на механизмите на взаимодействие между образователната система и бизнеса за преодоляване на дисбаланса между търсене и предлагане на работна сила.	221
Раздел 6.	Препоръки и предложения за нормативни промени	227
Раздел 7.	Литературни източници.....	232
	Списък на таблиците и фигурите.....	244

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
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
ЕМЕА	- Региона на Европа, Близкия изток и Африка
ЗВО	- Закон за висшето образование
ЗЗ	- Закон за занаятите
ЗНЗ	- Закон за насърчаване на заетостта
ЗНП	- Закон за народната просвета
ЗПО	- Закон за професионалното ориентиране
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
НПРУОПВП	- Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка
НС	- Народно събрание
НСИ	- Национален статистически институт
НСНЗ	- Национален съвет за насърчване 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	- Учение 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 - Учение през целия живот
PISA	- Programme for International Student Assessment. Програма за международно оценяване на учениците

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

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

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

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

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

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

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

Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

2.1. АКТУАЛИЗАЦИЯ НА ИНФОРМАЦИЯТА ПО ПРОБЛЕМА – ОБОБЩАВАНЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ

2.1.1. ЗА ДЪРЖАВНИТЕ ПОЛИТИКИ

В сферата на пазара на труда, професионалното образование и обучение и оценка на компетенциите на работната сила Р България развива последователна политика, в синхрон с тенденциите на развитие в Европа. В основата е изграждане на конкурентоспособна икономика, базирана на знанието. Основните документи, отразяващи политиките по изброените по-горе теми, са:

Национален план за икономическо развитие (НПИР) 2000-2006³

Управленска програма на правителството 2001-2005г.⁴

Стратегия по заетостта 2004-2010г.⁵

Национална стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010г.⁶

Програма на правителството на европейската интеграция, икономическия растеж и социалната отговорност – 2005 – 2009г.⁷

Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка 2006-2015г.⁸

Национален план за развитие 2007-2013г.⁹

Пакт за икономическо и социално развитие на Република България до 2009г.¹⁰

Национална програма за реформи – 2007-2009¹¹

Национална стратегия за учене през целия живот 2008-2013¹²

³ **Национален план за икономическо развитие 2000-2006;**

http://sun450.government.bg/old/bg/oficial_docs/strategies/aPNDP_final_text.html

⁴ **Управленска програма на правителството 2001-2005г.;**

<http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/program/index.htm>

⁵ **Стратегия по заетостта 2004-2010г.;**

<http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/strategy/employment%20strategy.doc>

⁶ **Национална стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010г.;**

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/strategy_of_edu-2005-10.pdf

⁷ **Програма на правителството на европейската интеграция, икономическия растеж и социалната отговорност – 2005 – 2009 г.;**

<http://www.europe.bg/upload/docs/GovernmentalProgramme-final-bg.pdf>

⁸ **Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка 2006-2015г.;**

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

⁹ **Национален план за развитие 2007-2013г.;**

http://www.aeaf.minfin.bg/bg/documents/NDP_15Dec20005_bg.pdf

¹⁰ **Пакт за икономическо и социално развитие на Република България до 2009г.;**

http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/ПАКТ_last%20version.doc

¹¹ **Национална програма за реформи – 2007-2009;** <http://www.europe.bg/upload/docs/NPR.pdf>

¹² **Национална стратегия за учене през целия живот 2008-2013;**

Програма на Правителството за европейско развитие на България 2009-2013 г.¹³

Програма за развитие на образованието, науката и младежките политики в република България 2009-2013г.¹⁴

Национална програма за реформи (в изпълнение на стратегия „Европа 2020”)¹⁵

Национална стратегия за развитие на научните изследвания – 2020¹⁶

Национална квалификационна рамка на България¹⁷

2.1.2. ЗА НОРМАТИВНАТА БАЗА

Основните документи от нормативната база в България, свързани с регламентиране на пазара на труда, професионалното образование и обучение и оценяване на компетенциите на работната сила, са:

Кодекс на труда¹⁸

Закон за народната просвета¹⁹

Проект на Закон за предучилищното и училищното образование²⁰

Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план²¹

Закон за професионалното образование и обучение²²

Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение²³

Закон за висшето образование²⁴

Закон за изменение и допълнение на Закона за висшето образование²⁵

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/LLL_strategiya_01-10-2008.pdf

¹³ **Програма на Правителството за европейско развитие на България 2009-2013 г.;**

<http://www.mlsp.government.bg/bg/03.11.2009FINAL-ednostranen%20pechat1.pdf>

¹⁴ **Програма за развитие на образованието, науката и младежките политики в република България 2009-2013г.;**

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/programa_MOMN-2009-2013.pdf

¹⁵ **Национална програма за реформи (в изпълнение на стратегия „Европа 2020”);**

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

¹⁶ **Национална стратегия за развитие на научните изследвания – 2020;** ДВ бр.62 12.08.2011 г.

¹⁷ **Национална квалификационна рамка на България**

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

¹⁸ **Кодекс на труда;** <http://www.az.government.bg/Legislation/KT.html>

¹⁹ **Закон за народната просвета;**

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

²⁰ **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

²¹ **Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план;**

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

²² **Закон за професионалното образование и обучение;**

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

²³ **Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение**

http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/docs_projects

²⁴ **Закон за висшето образование;**

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

Закон за насърчаване на заетостта²⁶

Закон за занаятите²⁷

Закон за младежта²⁸.

Закон за развитие на академичния състав в Р България²⁹ и Правилник за прилагането му

Наредба N 3 от 15.04.2003 г. за системата за оценяване³⁰

Наредба N 4 от 16.04.2003 г. за документите за системата на народната просвета³¹

Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България³²

Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения, свързани с професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка³³.

2.1.3. ЗА ОТГОВОРНИТЕ ИНСТИТУЦИИ

Българските институции, регламентиращи, регулиращи, контролиращи и осъществяващи дейности в сферата на пазара на труда, професионалното образование и обучение и оценка на компетенции, са:

Народно събрание³⁴

Комисия по образованието, науката и въпросите за децата, младежта и спорта³⁵

Комисия по труда и социалната политика³⁶

Министерски съвет³⁷

²⁵ **Закон за изменение и допълнение на Закона за висшето образование;**
<http://parliament.bg/bg/laws/ID/13646>

²⁶ **Закон за насърчаване на заетостта;** <http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/ZNZ.doc>

²⁷ **Закон за занаятите;** http://www.rzk-sofia.com/cat_7.html

²⁸ **Закон за младежта;** ДВ. бр.31/20.04.2012г.

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

²⁹ **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

³⁰ **Наредба N 3 от 15.04.2003 г. за системата за оценяване;**

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/process/nrdb_3-03_ocenjavanae.pdf

³¹ **Наредба N 4 от 16.04.2003 г. за документите за системата на народната просвета;**

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/process/nrdb_4-03_dok_prosveta.pdf

³² **Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България;**

<http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/regulations/orders/document%2013.doc>

³³ **Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения за придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка;**

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

³⁴ **Народно събрание;** <http://www.parliament.bg/?page=home&lng=bg&r=n>

³⁵ **Комисия по образованието, науката и въпросите за децата, младежта и спорта;**
<http://www.parliament.bg/?page=ns&lng=bg&nsid=5&action=show&gid=232>

³⁶ **Комисия по труда и социалната политика;**
<http://www.parliament.bg/?page=ns&lng=bg&nsid=5&action=show&gid=162>

³⁷ **Министерски съвет;** <http://www.government.bg/>

Министерство на образованието, младежта и науката³⁸

Министерството на труда и социалната политика³⁹

Министерство на културата⁴⁰

Министерство на здравеопазването⁴¹

Отрасловите министерства⁴²

Агенция по заетостта⁴³

Национална агенция за професионално образование и обучение⁴⁴

Национален център за информация и документация (НАЦИД)⁴⁵

Представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище⁴⁶

Институции, в които се осъществява професионално образование и обучение и се оценяват компетенции

Органи, компетентни да взимат решения по даване/ признаване на право за упражняване на съответната професия от списъка на регулираните професии⁴⁷

На регионално равнище:

Дирекциите “Регионална служба по заетостта”

Регионалните инспекторати по образование

Областната администрация

На местно равнище:

Общините

Дирекциите “Бюро по труда”

2.1.4. ЗА ИНФОРМАЦИОННИТЕ СИСТЕМИ

Информацията, засягаща въпросите свързани с пазара на труда, професионалното образование и обучение и оценка на компетенциите, е богата и многообразна. Предлага се и може да бъде открита в следните сайтове:

Официален сайт на Министерството на образованието, младежта и науката⁴⁸

Официален сайт на Националната агенция за професионално образование и обучение⁴⁹

³⁸ **Министерство на образованието, младежта и науката;**
<http://www.minedu.government.bg/news-home/>

³⁹ **Министерството на труда и социалната политика;** <http://www.mlsp.government.bg/bg/index.asp>

⁴⁰ **Министерство на културата;** <http://mc.government.bg/>

⁴¹ **Министерство на здравеопазването;** <http://www.mh.government.bg/>

⁴² **Министерски съвет;** <http://www.government.bg/cgi-bin/e-cms/vis/vis.pl?s=001&p=0024&g=>

⁴³ **Агенция по заетостта;** <http://www.az.government.bg/>

⁴⁴ **Национална агенция за професионално образование и обучение;**

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

⁴⁵ **Национален център за информация и документация (НАЦИД)**

<http://mail.nacid.bg/newdesign/bg/>

⁴⁶ **Кодекс на труда,** Глава трета, чл.34, 35, 36 и 36а;

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

⁴⁷ **Списък на регулираните професии;** <http://regprof.nacid.bg/listprofbg.html>

⁴⁸ <http://www.minedu.government.bg/news-home/>

Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)⁵⁰

Списък на регулираните професии в Република България⁵¹

Официален сайт на Агенция по заетостта (АЗ)⁵²

Интегрирана информационна система на НАПОО⁵³

Национален образователен портал⁵⁴

Национален портал за професионално образование и обучение⁵⁵

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 подобрение на съответните идентифицирани слабости.

⁴⁹ <http://www.navet.government.bg/>

⁵⁰ **Списък на професиите за професионално образование и обучение;**
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/vocational/spisak_poo_2007.pdf

⁵¹ **Списък на регулираните професии в Република България;** <http://regprof.nacid.bg/listprofbg.html>

⁵² <http://www.az.government.bg/>

⁵³ <https://is.navet.government.bg/test/>

⁵⁴ <http://start.e-edu.bg/>

⁵⁵ <http://www.vet-bg.com/>

Раздел 3. АНАЛИЗ НА ОСНОВНИТЕ ПРОБЛЕМИ НА ОЦЕНКАТА И УПРАВЛЕНИЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА И СИСТЕМАТА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ - НАЦИОНАЛНО, СЕКТОРНО, РЕГИОНАЛНО И ФИРМЕННО НИВО – ОБОБЩАВАНЕ, АКТУАЛИЗАЦИЯ И ДОПЪЛНЕНИЕ

3.1. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО И ПРОБЛЕМИТЕ ПРИ РАЗВИТИЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА И СИСТЕМАТА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Качеството на придобитите знания, умения и компетенции става все по-определящо за реализацията на работната сила. То пък е предопределено от адаптивността на системата за професионално образование и обучение към бързо изменящите се и повишаващи се изисквания на бизнеса и обществото като цяло. Особено в период на криза изискванията към работната сила – човешкия капитал на всяка една икономическа единица, нарастват непрекъснато. Квалифицираният и ефективен в работата си човешки ресурс се превръща все повече в един от основните фактори за оцеляване, запазване, а в последствие - за развитие и просперитет на бизнеса. Високото ниво на квалификацията и качеството на притежаваните от работната сила компетенции са пряко следствие от и показател за качеството на цялата система за професионално образование и обучение. Казано с други думи: за качеството на системата се съди по качеството на нейния „продукт” на изхода – качеството на знанията, уменията и компетенциите на завършващите.

За България, вече като част от обединена Европа, от особено значение е високото качество на професионалното образование и обучение и постигане на съпоставимостта му с това на останалите държави-членки на ЕС – условие за свободното движение на хора в рамките на вътрешния европейски пазар на труда.

Системата за професионално образование и обучение в България започва своето реално преобразуване и пренастройване към пазарните условия през 1995 г., когато върху основата на една система, която до този момент и обслужвала централизирана пазарна икономика, започва съграждането на такава, съобразена с новите условия. Основите на реформата на системата на професионалното образование и обучение се поставят с Програмата за реформа на професионалното образование и обучение, реализирана в рамките на програма ФАР 95. Резултат от реализацията ѝ са разработеният Закон за професионалното образование и обучение, създадената Национална агенция за професионално образование и обучение и пилотно въведените модулни учебни програми, разширени професионални профили и нови методи на обучение.

3.1.1. ЕВРОПЕЙСКИ НОРМАТИВИ И ПРАКТИКИ – ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Високата скорост на промени в реалностите на съвременния свят налагат ново разбиране за образованието и възприемане на нова концепция за него. Образованието вече е фактор, пряко определящ успеха и скоростта на икономическото развитие и в тази връзка – образованието е неизменна и определяща част от икономическия потенциал на нацията. Това изисква осигуряване на всеобщ достъп и отваряне на образователните системи към света. Налага се дефинирането на нови образователни цели и политики, които да доведат до подобряване на качеството и ефективността на образованието и до превръщането му в процес, плътно ориентиран към практиката. Образованието се определя като процес, продължаващ през целия живот, и ефективността му се обвързва с качествата, които се формират у образования се индивид.

Лисабонска стратегия от 2000 г. – в нея ясно са формулирани новите стратегически цели на Европейския съюз:

- Да бъде създадена динамична и основана на познанието икономика, даваща възможности на всекиго;
- Да бъде осигурен ускорен и устойчив икономически растеж;
- Безработицата да бъде сведена до равнищата, постигнати от най-напредналите страни и да бъде възстановена пълната заетост, като ключова цел на икономическата и социалната политика;
- Да бъдат модернизираны системите за социална защита.”⁵⁶

Европейската икономика, основана на знанието, да се превърне в най-конкурентноспособната и динамична икономика в света.

Лисабонската стратегия за растеж и работни места, а след нея и стратегия „Европа 2020”⁵⁷, призовават за развитие на квалифицирана работна сила, отговаряща на потребностите на пазара на труда, и за насърчаване на ученето през целия живот. В обединена Европа особено ударение се поставя върху необходимостта да се подкрепя и насърчава обучението на работниците в зряла възраст. Професионална подготовка е неразделна част от образованието на всеки човек и в контекста на ученето през целия живот тя е приоритетна. Професионалната подготовка трябва да предлага възможности за личното професионално развитие и усъвършенстване, а същевременно да дава възможност на всеки за бързо адаптиране към непрекъснатите технологични промени. Еднаквият достъп до формите на професионална подготовка трябва да е осигурен на всеки европейски гражданин, независимо от пол, възраст, образование и етнически произход.

Още през 2002 г., в контекста на Лисабонската стратегия, Европейският съвет приема работна програма **„Образование и обучение 2010”**, съдържаща общи цели и насочена предимно към подкрепа за подобряването на националните системи за образование и обучение чрез разработване на допълващи инструменти на равнище ЕС, взаимно обучение и обмен на знания и добри практики. Това е първата солидна рамка за европейското сътрудничество в областта на образованието и обучението. Тя изигра своята роля и доведе до

⁵⁶ Европейски съвет от Лисабон — стратегия за икономическо и социално обновление на Европа; Брюксел, 28 февруари 2000 г.; http://sf.mon.bg/lisabon_strategy.pdf

⁵⁷ **Europe 2020**
http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm

постигането на значителен напредък — при националните реформи на ученето през целия живот, при модернизирането на висшето образование и при разработването на общи европейски инструменти за насърчаване на качеството, прозрачността и мобилността.

От 2009 г. ЕС разполага със свой стратегически документ: **ЕСЕТ 2020**⁵⁸ – стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението. В нея се оформя решението за изграждане на стратегическа рамка, обхващаща системите за образование и обучение като цяло в перспективата на ученето през целия живот (УЦЖ).

„Учене през целия живот” е рамката, която обхваща ученето във всичките му аспекти – формално, неформално и информално, както и на всички степени - от образованието и училищата за ранна детска възраст до висшето образование, професионалното образование и обучение и ученето за възрастни. **Стратегическите цели** на тази рамка са:

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

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

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

⁵⁸ **Заклучения на Съвета относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението („ЕСЕТ 2020 г.”);** 12 май 2009 г.

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

4. Разгръщане на творчеството и новаторството, включително предприемчивостта, при всички степени на образование и обучение чрез: насърчаване на придобиването от всички граждани на универсални ключови компетентности, като цифрова компетентност, умения за учене, инициативност и предприемчивост, както и културна осведоменост; осигуряване на пълноценно функциониращ триъгълник на знанието: образование-научни изследвания-иновации; утвърждаване на по-широк обхват на общностите от учещи, постигане на по-добър баланс между професионалните и социалните потребности с участието на представители на гражданското общество и други заинтересовани страни.

В периода 2010—2020 г. стратегическите цели са придружени от показатели и референтни нива за средните европейски постижения („**европейски критерии**“), които да способстват за отчитането на напредъка на общо европейско равнище и да разкриват какво е постигнато. Държавите-членки, въз основа на националните приоритети и като отчитат променящото се икономическо положение, обмислят как и до каква степен могат да допринесат за общото постигане на европейските критерии чрез национални действия. На тази основа са приети следните **пет критерия**: до 2020 г. най-малко 15 % от възрастните следва да участват в процесите на учене през целия живот; делът на лицата на възраст 15 години със слаби основни умения за четене, математика и точни науки да бъде по-нисък от 15 %; делът на лицата на възраст 30-34 години със завършена трета степен на образование да бъде най-малко 40 %; делът на лицата, преждевременно напускащи системата на образование и обучение да бъде под 10 %; най-малко 95 % от децата на възраст между 4 години и възрастта за започване на задължително начално образование да участват в образованието в ранна детска възраст.

Съветът по образование, младеж, култура и спорт на 14 февруари 2011 г. в Брюксел одобри **Заклучения относно ролята на образованието и обучението за изпълнение на Стратегията „Европа 2020“**⁵⁹. За да бъдат постигнати целите на „Европа 2020“, водеща роля ще изиграят образованието и обучението, като дават на гражданите уменията и компетентностите, от които се нуждаят европейската икономика и европейското общество. Отчете се и спешната нужда да се инвестира ефикасно във висококачествено, модернизирано и реформирано обучение, което ще помогне за преодоляване в краткосрочен план на последиците от кризата и ще положи основите на благополучието за Европа в дългосрочен план. Две от предложените **водещи инициативи** на „Европа 2020“ са от особено значение за образованието и обучението: инициативата „Младежта в движение“⁶⁰ и инициативата „Програма за нови умения и работни места“⁶¹. Държавите-членки бяха приканени да приемат национални програми за реформи, които да допринесат за постигане на целите на Стратегията. Две са **водещите цели** пред Европа - да се сведе под 10% делът на преждевременно напусналите училище и да се увеличи поне до 40% делът на лицата на възраст 30-34 години със завършено висше образование. Инвестирането в качествено образование и изграждането на достатъчно квалифицирани човешки ресурси, чрез разширяване на възможностите за учене през целия

⁵⁹ **Заклучения на Съвета относно ролята на образованието и обучението за изпълнение на Стратегията „Европа 2020“**;

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

⁶⁰ **„Младежта в движение“ - Инициатива за разгръщане на потенциала на младите хора с цел постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж в Европейския съюз**;

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

⁶¹ **Нови умения за нови работни места - Изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и осигуряване на съответстващи на тях умения**;

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

живот, са ключови фактори за осигуряване на **интелигентен, устойчив и социално-приобщаващ растеж**.

Инициатива „Младешта в движение”⁶²

В модерна Европа младите се сблъскват със специфични предизвикателства, свързани с областта на образованието и системите за обучение и с достъпа до пазара на труда. По данни на Евростат от 2011 г. близо 95 милиона души в ЕС, или 19% от общото население, са млади хора между 15 и 30 годишна възраст. Младешката безработица е на изключително високо ниво. През декември 2012 г. 23,4 % от младите хора (под 25 г.) са безработни или 5,7 млн. души. В сравнение с декември 2011 г. безработицата сред хората до 25 г. възраст през 2012 г. е засегнала нови 237 хиляди младежи – през 2011 г. те са били 22.2%. За да се постигне целта за 75 %-но ниво на заетост на населението на възраст от 20 до 64 години, е необходимо радикално да се подобри навлизането на младите хора на пазара на труда. „Младешта в движение” е водеща инициатива, която има за цел да подпомогне успешната реализация на младите хора в икономиката на знанието.

Твърде много млади хора напускат училище преждевременно, което повишава риска да останат без работа или да станат икономически неактивни, да живеят в бедност и да се превърнат в непосилно икономическо и социално бреме за обществото. По данни на Евростат през 2011 г. 13,5% от 18-24-годишните в ЕС са с незавършено средно образование и не участват в по-нататъшно образование и обучение. А ако днес 29 % от всички работни места изискват високо ниво на квалификация, съчетана с капацитет за адаптиране и новаторство, по прогнозни данни на CEDEFOP до 2020 г. процентът им ще нарасне до 35 % - това са 15 милиона повече работни места за хора с високо ниво на квалификация.

„Младешта в движение” се съсредоточава в четири основни направления на действие:

- **да се разшири кръга на възможностите за обучение на младите хора** като цяло, включително чрез неформални образователни дейности и валидиране на неформалните и информални форми на обучение; насърчаване на професионалното обучение на самото работно място от типа чиракуване и стажовете с високо качество, позволяващи да се придобие опит и служещи за мост към пазара на труда;
- **да се увеличи делът на младите хора, участващи във висшето или равностойно на него образование** - да се направи европейското висше образование по-привлекателно и отворено за останалата част на света и към предизвикателствата на глобализацията; насърчаване на мобилността на студентите и изследователите; реформа и модернизация на висшето образование – въвеждане на система от критерии за съпоставяне на резултатите, постигнати от университетите;
- **до 2020 г. всички млади хора в Европа да имат възможност да получат част от образованието си в чужбина**, включително в рамките на професионални стажове – създаване на собствен уебсайт „Младешта в движение”, даващ достъп до информация за възможностите за мобилност и обучение в ЕС (с връзка към съществуващия портал PLOTEUS, посветен на възможностите за обучение), а Комисията, по модела на националните младежки или студентски карти, да предложи карта „Младешта в движение” за улесняване на мобилността. Необходимо е в пълен обем да се използват

⁶² „Младешта в движение” - Инициатива за разгръщане на потенциала на младите хора с цел постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж в Европейския съюз; http://ec.europa.eu/education/yom/com_bg.pdf

възможностите, които предлагат европейските инструменти и механизми за улесняване на мобилността, като Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS), Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР) и Европас; следва да бъде насърчавана виртуалната мобилност, чрез използване на ИКТ и електронно обучение, в допълнение към физическата мобилност;

- спешно **да се подобри състоянието на заетостта на младите хора**. Да се въведе „гаранция за младежта“, която да осигури на всички млади хора възможност да имат работа, да се образоват или да се ползват от мерки за насърчаване на икономическата им активност; създаване на европейски монитор на свободните работни места и оказването на подкрепа на младите предприемачи.

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

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

В Заключенията на Съвета от 19 ноември 2010 г. относно инициативата „Младежта в движение“ — интегриран подход в отговор на предизвикателствата пред младите хора⁶³ се посочва, че за да се отговори на съвременните предизвикателства за постигане на общите цели на инициативата „Младежта в движение“, в рамките на по-широкия контекст на стратегията „Европа 2020“, специално в областта на образованието и обучението, трябва да бъдат разгледани следните действия:

- стимулиране на цялостното осъществяване на интегрираните стратегии за УЦЖ;
- осигуряване на придобиването на ключовите компетентности, от които се нуждае всяка личност, особено тези в неравностойно положение, за да постигне успешна реализация в обществото, основано на знанията;
- увеличаване на участието във висшето или равностойно на висшето образование;
- повишаване на качеството и привлекателността на образованието на всички равнища, особено на висшето образование и професионалното образование и обучение;

⁶³ Заключенията на Съвета относно инициативата „Младежта в движение“ — интегриран подход в отговор на предизвикателствата пред младите хора; от 19 ноември 2010 г.; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:326:0009:0011:BG:PDF>

- утвърждаване на ползите от мобилността с учебна цел от гледна точка на разширяване на знанията, уменията и опита.

Препоръка на Съвета от 28 юни 2011 г. „Младежта в движение” — насърчаване на мобилността с учебна цел на младите хора⁶⁴. Някои от препоръките за държавите членки, посочени в документа, са:

1. Предоставяне на информация и насоки за възможностите за мобилност с учебна цел.
2. Подобряване на мотивацията за участие в транснационална мобилност с учебна цел.
3. Подготвяне на възможностите за мобилността с учебна цел.
4. Преодоляване на административни и институционални проблеми, свързани с периода на учене в чужбина.
5. Насърчаване на преносимостта на стипендии и заеми, както и подходящия достъп до съответни помощи, за да улеснят мобилността с учебна цел на младите хора.
6. Признаване на резултати от обучението – използване на инструменти на Съюза за трансфер и валидиране на резултатите от обучението, получено по време на период на мобилност, между държавите-членки.

През декември 2011 г. в свои **Заключения относно критерий за мобилността с учебна цел**⁶⁵ Съвета определя като една от основните стратегически цели на политиката на ЕС в областта на образованието и обучението **предоставянето на възможно най-широк достъп до мобилност за всички**, в т.ч. групите в неравностойно положение.

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

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

Инициативата „Програма за нови умения и работни места”⁶⁶

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

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

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

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

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

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

технологичните промени и застаряващото население, и да предложи мерки за прогнозиране на бъдещите потребности“.

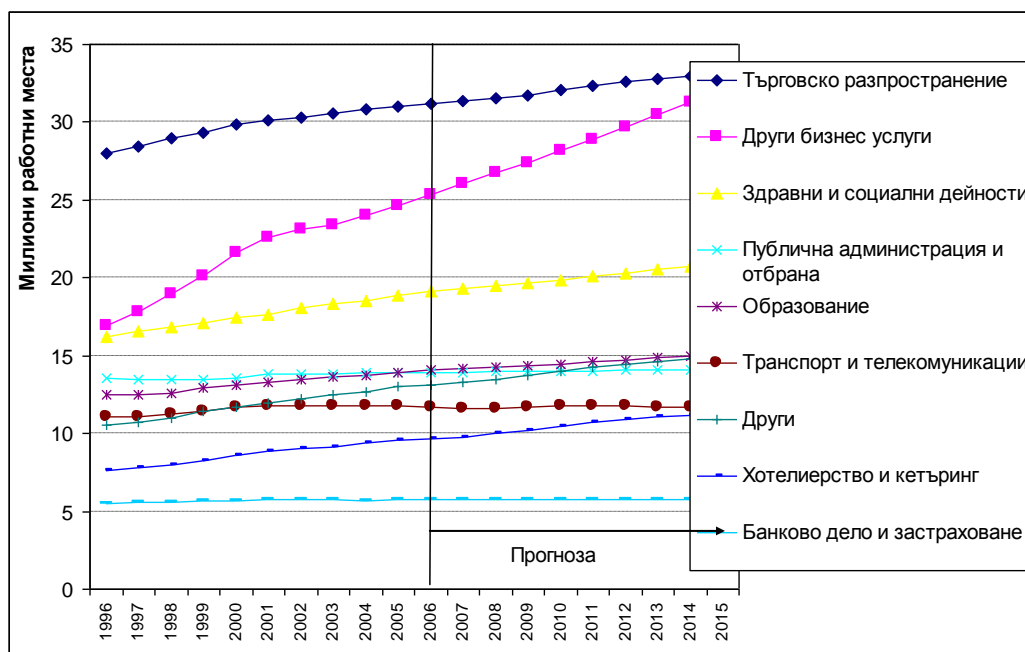
Актуализирането и адаптирането на системите за образование и обучение трябва да са насочени към усвояването на нови умения, адекватни на новите работни места, които се очаква да бъдат създадени, както и към повишаване на пригодността и възможностите за професионална реализация на вече трудово активните хора. Важно условие, за да се придобият ключови способности⁶⁷, като предпоставка за по-нататъшно актуализиране на уменията, са високото качество на предучилищното и основното образование и снижаването на нивото на ранно напускащите училище.

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

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

През юни 2008 г. от Европейския център за развитие на професионално обучение (CEDEFOP) бе изготвена обстойна прогноза за бъдещите потребности от умения⁶⁸.

ФИГУРА 1: Тенденции в нивата на заетост в сектора на услугите до 2015 г., ЕС-25



Източник: Cedefop, 2008 г.

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

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

68 CEDEFOP, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*. Люксембург, 2008 г.;

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5191_en.pdf

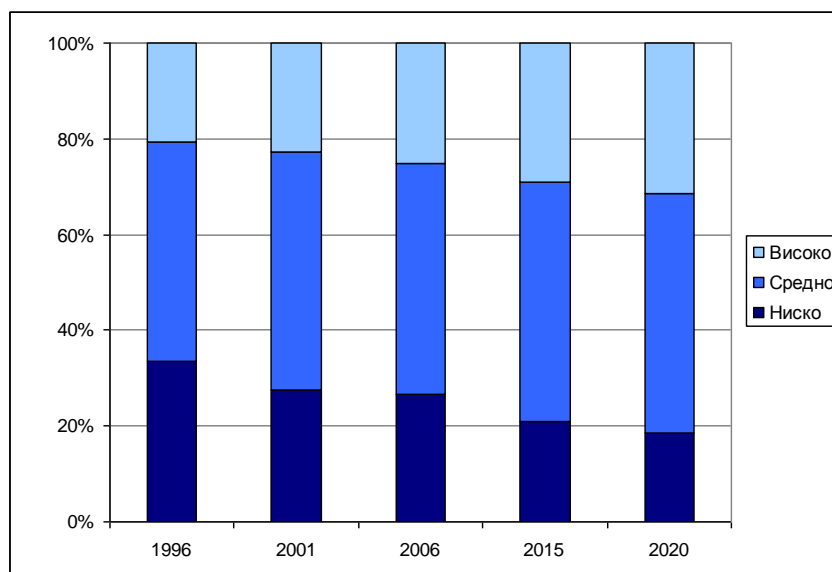
Анализът на CEDEFOP сочи, че за периода 2006-2020 г. в ЕС-25 е възможно да бъдат създадени приблизително 100 милиона нови работни места. Като от тях 19,6 милиона са допълнителни работни места, а 80,4 милиона работни места биха могли да се освободят, тъй като работещите се пенсионираат или напускат пазара на труда. През 2020 г. близо три четвърти от работните места ще бъдат в отрасъла на услугите, особено в бизнес услугите (като ИТ, застраховането и консултантските услуги), здравното обслужване и социалните дейности, търговското разпространение, индивидуалното обслужване, хотелиерството и кетъринга, и в по-малка степен в образованието (фигура 1). Очаква се строителството да загуби 800 000 работни места.

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

Демографските тенденции ще окажат съществено въздействие върху предлагането на работна ръка. Според данни на Eurostat населението на ЕС в трудоспособна възраст (15—64 години) достигна своя връх през 2012 г. и след това ще започне да намалява с пенсионирането на поколенията. Все пак до 2020 г. ефективната работна сила би трябвало да продължи бавно да нараства поради това, че участието на жените и на по-възрастните работници ще продължи да нараства, но след това предстои продължителен спад в предлагането на работна сила като цяло в ЕС, което обаче ще се отрази по различен начин в отделните държави-членки.

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

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

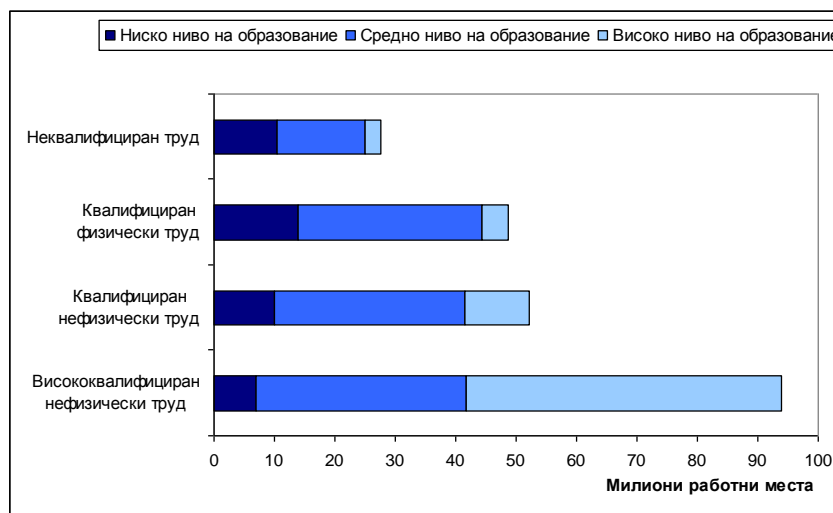


Източник: Cedefop, 2008 г.

За повечето от работните места, които не изискват физически труд, ще има нужда от високо квалифицирани работници; работниците със средно ниво на образование постепенно

ще започнат да заемат работни места, изискващи квалифицирана работна ръка. Тъй като общото ниво на образование нараства по-бързо от промените на пазара на труда, само половината от неквалифицираните работни места ще бъдат заети от работници с ниско ниво на образование (фигура 3).

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



Източник: Cedefop, 2008 г.

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

С оглед насърчаване на професионалната и географска мобилност Комисията предлага съществено подобряване на способностите на държавите-членки и на Съюза за прогнозиране, предвиждане и постигане на съответствие между бъдещите умения и нуждите на пазара на труда; да се предложи услуга за граждани „Match and Map“ (онлайн услуга – информация относно професиите, уменията, възможностите за учене и обучение в цяла Европа; като част от EURES и свързан с порталите PLOTEUS и EURAXESS⁶⁹) и „Европейски център за наблюдение на пазара на труда“ (ще публикува периодична актуализирана информация за краткосрочните тенденции на европейския пазар на труда и ранни предупреждения за евентуални несъответствия на пазара на труда).

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

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

⁶⁹ EURES — Европейски портал на службите по заетостта;
<http://eures.europa.eu>

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

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

В **Съобщение на Комисията до Европейския парламент**⁷⁰ от края на 2010 г. се определят четири приоритета: **първи** — по-добре функциониращи пазари на труда (снижаване нивата на безработица, гъвкавост и сигурност на пазара на труда, да се подкрепи равенството между половете); **втори** — по-квалифицирана и адаптивна работна ръка (инвестиране в системите за образование и обучение, прогнозиране на търсените умения, усъвършенстване на услугите за осигуряване на съответствие и професионално ориентиране); **трети** — по-високо качество на работните места и по-добри условия на труд (повече преходи между работни места, по-високи изисквания и нови форми на организация на труда); **четвърти** — по-стабилни политики за насърчаване създаването на работни места и търсенето на работна ръка. Определени са 13 ключови действия, съчетани със съпътстващи и подготвителни мерки.

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

Предложените тринадесет ключови действия и съпътстващите ги подготвителни мерки, изискват набор от политически инструменти на ЕС, който включва законодателството, координирането на политиките, социалния диалог, финансирането и стратегическите партньорства. Програмата се допълва от други инициативи на ЕС, целта на които е да се даде отговор на изразената загриженост на определени групи, като например водещата инициатива на стратегията „Европа 2020“ **„Младешта в движение“** и **„Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.“**⁷¹. От съществено значение за прилагането на всички аспекти на настоящата водеща инициатива е сътрудничеството на местно и регионално ниво — между социалните партньори, публичните служби по заетостта, службите за социални услуги, институциите за образование и обучение, организациите на гражданското общество

Учене през целия живот

В доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 7 юли 2011 г.⁷² се прави междинен преглед на програмата за учене през целия живот, създадена през 2006 г. с Решение № 1720/2006/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 15 ноември 2006 г.⁷³. Докладът е създаден на основата на резултатите от междинната оценка на програмата през 2010 г., националните доклади относно прилагането на програмата „Учене през целия живот“ от участващите 31 държави и информацията, събрана от Комисията.

Основните констатации в доклада са:

През първите три години програмата е финансирала с почти 3 милиона EUR **транснационални дейности за образование и обучение**, които насърчават модернизацията на

⁷⁰ **Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост**; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:BG:PDF>

⁷¹ **Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.**; COM(2010) 491, 21.9.2010 г.

⁷² Доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: **Междинен преглед на програмата за учене през целия живот**, 07.07.2011 г.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0413:FIN:BG:DOC>

⁷³ Решение № 1720/2006/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 15 ноември 2006 г. за създаване на **Програма за действие за обучение през целия живот** ОВ L 327, 15.11.2006 г., стр. 45.

образователните системи в **31 европейски държави**. Тя е осигурила **900 000 периода на мобилност с учебна цел за европейски граждани**, от които над 720 000 за студенти и почти 180 000 за учители/преподаватели/служители. Повече от **50 000 европейски организации** са участвали в различни форми на сътрудничество. Повече от 60 % от общия бюджет на програмата „Учене през целия живот“ е в подкрепа на транснационалната мобилност.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Огромното е значението ѝ за политиката, като се посочва връзката ѝ със стратегическата рамка „Образование и обучение 2020 г.“ – разработване и внедряване на такива инструменти

за прозрачност, прехвърляемост и признаване на квалификациите като Европейската квалификационна рамка (ЕКР), Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS), Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) и Europass.

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

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

Основните препоръки, дадени в оценката, са:

1. Постигане на по-голямо съответствие с приоритетите и целите на стратегия „Европа 2020“ и със стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението; определяне на показатели за наблюдение на въздействието.

2. Привличане в по-голяма степен на страните извън официалното начално образование и сектора на обучение.

3. Продължаващо интегриране и хармонизиране на целите, дейностите и средствата за прилагане между всички сектори и подпрограми, за да се осигури по-добра подкрепа на ученето през целия живот.

4. Инвестиране в механизми за признаване и валидиране на компетентността.

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

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

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

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

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

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.⁷⁴

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, заложили 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 се приканват да обмислят приемането на:

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

II. Стратегически цели за периода 2011—2020 г. заедно с редица подкрепящи хоризонтални цели – подобряване на качеството и ефикасността на ПОО; превръщане на ученето през целия живот и мобилността в действителност; разгръщане на творчеството,

⁷⁴ **Заключения на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета, относно приоритетите за засилване на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение** за периода 2011—2020 г. 18.11.2010г.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:01:BG:HTML>

иновациите и предприемачеството; утвърждаване на равнопоставеността, социалното сближаване и активното гражданско участие.

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

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

Докладът на Еврофонд от 24 март 2011 г. **«Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата»**⁷⁵ 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.

3.1.2. ДЪРЖАВНА ПОЛИТИКА - ПРИОРИТЕТИ, СВЪРЗАНИ С ПАЗАРА НА ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА НА СТРАНАТА.

Привеждането на българското законодателство в съответствие с европейското е белязало действията на всички български парламенти и правителства през последните 12-13 години – години, през които беше нужно да изпълним редица изисквания в процеса на присъединяване, а от 2007 година да следваме изискванията, валидни за всички членове на ЕС. Това превръща приоритетите на ЕС в български приоритети, както и перспективите пред Европа – в перспективи пред България.

Пред реформата в образованието ни стои важната задача да се осигурят условия за подобряване на професионалната подготовка, в посока на непрекъснато поддържане на качеството на работната сила и пригодността ѝ за заетост, в синхрон и в съответствие с тенденциите в развитието на пазара на труда и икономиката на знанието, както и с техните изисквания.

Пазарът на труда е в ползрението и е деклариран като основна грижа на всички български правителства през последното десетилетие. Предприети бяха активни мерки за увеличаване на заетостта и развитие на професионалното обучение. С цел поддържане и подобряване на качеството на човешките ресурси и тяхната трудова реализация, за развитие капацитета на работната сила и увеличаване на адаптивността ѝ към промените в условията на труд през 2001 г. бе приет **Закон за насърчаване на заетостта**⁷⁶ и ежегодно се разработва Национален план за

⁷⁵ Доклад **«Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата»**, Eurofond2011 http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10961_bg.htm

⁷⁶ **Закон за насърчаване на заетостта**;
<http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/ZNZ.doc>

действия по заетостта. Пред системата за професионална квалификация и преквалификация стои основната задача да се развива в съответствие с промените в икономическата среда и потребностите на работодателите. Въвеждат се механизми за подобряване качеството на системата за професионална квалификация и образование.

В областта на образованието вниманието е съсредоточено върху осигуряването на качествено и широко достъпно образование и развитие на системата за професионална квалификация, преквалификация и учене през целия живот, като приоритетите са:

- осъвременяване на законодателната и нормативна рамка на средното образование;
- осъвременяване на образователните програми и разработване на критерии за оценка на знанията;
- реформа в системата на българското висше образование и интеграцията му в европейската образователна система.

В светлината на изброеното дотук, стратегията за развитие на професионалната подготовка и българското образование през последното десетилетие е свързана с Правителствената програма, Националният план за икономическо развитие до 2006 г., Стратегията по заетостта 2004–2010 г., Националната стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010 г., Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка 2006-2015 г., Национален план за развитие 2007-2013 г., Пакт за икономическо и социално развитие на Република България до 2009 г., Национална програма за реформи – 2007-2009 г., Национална стратегия за учене през целия живот 2008-2013 г., Програма за развитие на образованието, науката и младежките политики в република България 2009-2013 г.

Още в **Националния план за икономическо развитие 2000-2006 г.** е формулиран следният национален четвърти ключов приоритет за развитие: „Подобряване качеството на живот и адаптиране на човешките ресурси към новите икономически условия и евроинтеграцията.“⁷⁷ Свързан с пазара на труда, този приоритет цели повишаване на неговата мобилност чрез инвестиции в човешкия капитал, което да доведе до увеличаване на икономическия растеж и конкурентоспособността на икономиката ни и намаляване на различията между социалните групи. Професионално-квалификационното равнище на националната работната сила да се приведе и поддържа в текущо съответствие с изменящите се условия в страната и потребностите на бизнеса, същевременно с това – с европейските изисквания и стандарти. Подобреното професионално образование и обучение на работната сила е сигурна гаранция за по-ефективен пазар на труда у нас, а също така и за повишаване на конкурентоспособността на българската работна сила и като резултат от това - повишаване на мобилността ѝ в границите на разширения европейски пазар на труда.

Приетата от правителството на България през 2003г. **Стратегия по заетостта 2004-2010 г.**⁷⁸ е разработена в съответствие с Европейската стратегия по заетостта. Насърчаването на инвестициите в развитието на човешкия капитал и ученето през целия живот е в основата на политиките по заетостта.

Посредством ежегодно реализираните, финансово обезпечени със средства от държавния бюджет, **Национални планове за действие по заетостта (НПДЗ)** е постигнат напредък в

⁷⁷ **Национален план за икономическо развитие 2000-2006;** 29 октомври 1999 г.; http://sun450.government.bg/old/bg/oficial_docs/strategies/aPNDP_final_text.html

⁷⁸ **Стратегия по заетостта 2004-2010 г.;** <http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/strategy/employment%20strategy.doc>

изпълнението на приоритетите на Стратегията по заетостта. НПДЗ се разработва ежегодно и чрез него се реализират мерки, програми и проекти за заетост и професионална квалификация на заети и безработни лица.

С Националната стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010г.⁷⁹, приета през 2004 г., на преден план бе изведена задачата за „осигуряване на високо качество на продължаващото професионално обучение” и постигане на сравнимост с европейските практики. За изпълнение на този приоритет се предвижда: въвеждане на европейските инструменти за признаване и оценяване на квалификации; разработване на пакет от общи принципи за валидиране на неформалното обучение и самостоятелното учене, за установяване на съвместимост с тези на страните от Европейския съюз, подобряване на капацитета на доставчиците на продължаващо професионално обучение.

Програмата на правителството на европейската интеграция, икономическия растеж и социалната отговорност – 2005 – 2009г.⁸⁰ съдържа необходимите действия в годините до реализиране на членството, както и в първоначалния период след старта на членството на България в ЕС. Един от основните приоритети в нея е модернизация на държавата чрез изграждане на икономика на знанието, увеличаване на заетостта и квалификацията на работната сила, съгласно принципите на Лисабонската стратегия. Предвижданите необходими действия за реализирането на този приоритет са:

1. Осъществяване на активна политика за повишаване квалификацията на заетите и безработни лица, продължаващо развитие на националната система за професионално обучение на възрастни.

2. Реализиране на качествено образование през целия живот, съобразено с нарастващите нужди на бизнеса от високо квалифицирани специалисти, връзка между обучението и реализацията:

- осъвременяване на учебното съдържание със засилване на чуждоезиковото и компютърно обучение;
- изготвяне на учебни програми за придобиване на основни умения и професионални компетенции;
- изграждане и утвърждаване на ефективна система за оценка на качеството на знанията и уменията на учениците;
- въвеждане на система за външно оценяване във вид на национални, стандартизирани, обективни изпити в края на всеки образователен етап;
- утвърждаване на държавните зрелостни изпити като надежден измерител на учениците на изхода на средното образование;
- разработване на Национална стратегия за учене през целия живот;
- реализиране на принципите на Европейското пространство за висшето образование, свързани с гарантиране на качествено висше образование и мобилност;
- действително въвеждане на Европейската система за трансфер на кредити;

⁷⁹ **Националната стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010г.;**
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/strategy_of_edu-2005-10.pdf

⁸⁰ **Програмата на правителството на европейската интеграция, икономическия растеж и социалната отговорност – 2005 – 2009г.;**
<http://www.europe.bg/upload/docs/GovernmentalProgramme-final-bg.pdf>

- усъвършенстване и разширяване на системата за контрол на качеството на висшето образование;
- обвързване на образованието и обучението с изискванията на пазара на труда.

Във връзка с държавната политика по образование, Народното събрание прие през 2006 г. **Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006 – 2015 г.)**.⁸¹ Чрез тази програма държавата определя границите на образователната си политика в дългосрочен план и прави опит да осъществи реформа в системата на народната просвета. С Програмата се търси решение на такива проблеми като: ориентиране на образователната система към провокиране на мислене, самостоятелност и формиране на умения; повишаване ефективността на системата за вътрешно оценяване качеството на образованието; обхващане от системата на народната просвета на по-голям брой деца и ограничаване броя на отпадащите деца от училище; повишаване социалния статус на учителя и на неговия авторитет и пр.

Програмата очертава и основните мерки за тяхното постигане:

1. Промени в учебното съдържание, учебните планове и програми

2. Изграждане на ефективна система за вътрешно оценяване чрез широко използване на тестове и въвеждане на система за национално стандартизирано външно оценяване:

- развитие на система за вътрешно оценяване – застъпване на тестовете, както в процеса на оценка на знанията и уменията през учебната година, така и като форма на оценяване на входящото и изходящото ниво;

- изграждане на система за външно оценяване – системата включва задължително оценяване на знанията и уменията в края на всеки образователен етап.

В **ежегодни доклади**⁸² по изпълнението ѝ, Министерството на образованието, младежта и науката отчита постигнатото и очертава дейностите, свързани с предстоящата учебна година.

Държавната политика по отношение на качеството на работната сила, образованието и обучението и оценката на компетенциите присъства и в **Пакта за икономическо и социално развитие на Република България до 2009 г.**⁸³, подписан през септември 2006 г. между правителството, национално представителните организации на работниците и служителите и национално представителните организации на работодателите. В него трите страни декларират, че сред **основните цели** пред страната до края на 2009 г. са:

- Реализиране на активна политика по заетостта и развитие на човешките ресурси;
- Модернизирване на образователната система.

Националната програмата за реформи 2007-2009 г.⁸⁴ представлява продължение на Предприсъединителната икономическа програма на България, с фокус върху структурните

⁸¹ **Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006 – 2015 г.)**;
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/programa_obrazovanie.pdf

⁸² http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/

⁸³ **Пакт за икономическо и социално развитие на Република България до 2009 г.**;
http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/ПАКТ_last%20version.doc

⁸⁴ **Националната програмата за реформи 2007-2009 г.**;
<http://www.europe.bg/upload/docs/NPR.pdf>

реформи, насочени към постигането на целите на обновената Лисабонска стратегия. В третата част на програмата са заложи мерки за реформи в средното образование, насочени към повишаване на неговото качество – изграждане на модерна, ефективна и обективна външна система за контрол и оценка на качеството, включваща задължително оценяване на знанията и уменията на учениците в края на всеки образователен етап чрез национални стандартизирани изпити. Процесът на повсеместно въвеждане на тестове стартира през учебната 2006/2007г. Друга мярка, която се предвижда е промяна на образователната структура и въвеждане усвояване на ключови знания и умения за подобряване способността за заетост - чуждоезиково и компютърно обучение, въвеждане на зрелостни изпити за придобиване на средно образование, анализ и оптимизиране на ДОО за учебното съдържание и учебните програми, с цел придобиване на ключови компетенции, необходими за успешната реализация на пазара на труда.

В областта на висшето образование се предвижда реформата да продължи чрез разработване на стратегия за висшето образование, укрепване и доразвиване на системата за трансфер на кредити, създаване на система за валидизиране на формалното и неформалното обучение.

По отношение учене през целия живот са заложи мерки за:

- Разработване на Национална стратегия за УЦЖ;
- Разработване на Национална квалификационна рамка – за прозрачност и признаване на квалификациите.

Програмата е актуализирана през 2009 г. поради настъпилите промени в резултат на икономическата криза.

Националният план за развитие на Република България (НПР) 2007-2013г.⁸⁵ е национален стратегически документ, представящ формулираната дългосрочна публична инвестиционна програма на страната, която обединява инвестициите, както във физически активи, така и в човешки ресурс. В плана за развитие се посочва необходимостта от: засилване на връзката между образованието, науката и бизнеса, за да се постигнат по-високи стандарти на квалификацията; повишаване на адаптивността на работещите към търсенето на трудовия пазар и въвеждане на идеята за учене през целия живот.

Друга област на интервенция е повишаване качеството на образованието и адаптирането му към изискванията на пазара на труда.

Националната стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) за периода 2008-2013 година⁸⁶ набелязва набор от мерки и дейности, които трябва да бъдат осъществени до 2013 г. Стратегията определя разновидностите на учене през целия живот – формално, неформално и информално. Въвеждат се две ясно разграничени групи компетентности – професионални и ключови, като са дефинирани 8 ключови компетентности. Посочени са основните приоритети за ученето през целия живот. Очертани са основните дейности в различните системи за образование и обучение.

⁸⁵ **Националният план за развитие на Република България (НПР) 2007-2013г.;**

http://www.aeaf.minfin.bg/bg/documents/NDP_15Dec20005_bg.pdf

⁸⁶ **Националната стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) за периода 2008-2013 година;**

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/LLL_strateg_y_01-10-2008.pdf

Програмата за развитие на образованието, науката и младежките политики в република България 2009-2013 г.⁸⁷ дефинира качеството на образованието като измерима величина, характеризираща едновременно както самата система, така и процесите, които протичат в нея. Въз основа на анализ на съществуващото положение, в Програмата се посочват необходимите мерки за изпълнение на стратегическите приоритети през периода: изработване на системи от индикатори за ефективност; надграждане на знания; вътрешно и външно оценяване; квалификация и кариерно развитие на педагогическите кадри; подобряване качеството на професионалното образование и връзки с бизнеса; усъвършенстване на системата за акредитация и създаване на възможност за акредитация от чуждестранни агенции.

Акцент в **Програмата на Правителството за европейско развитие на България 2009-2013г.**⁸⁸, по отношение на образованието и обучението, е повишаване качеството и ефективността, като се започне от анализ и оценка на системата за осигуряване на качество, разработване на системи от индикатори, доразвиване и усъвършенстване на системата за външно и вътрешно оценяване, измерване, анализ и оценка на утвърдените ДООИ и ускорено развиване на нови. Програмата съдържа и мерки за хармонизиране на българското образование и обучение с политиките и практиките на ЕС – взаимно признаване на професионални квалификации, участие на България в работната програма “Образование и обучение 2020”, разработване на проект на Национална квалификационна рамка, съотносима с ЕКР за учене през целия живот, разработване на проекти на секторни квалификационни рамки.

Мерките за подобряване качеството на висшето образование са свързани с прилагане на система от критерии за качество с академична и пазарна ориентираност и усъвършенстване на системата за акредитация - въвеждане на класации от външни наблюдатели и независими организации от гледна точка на работодателите, на равнището на научните изследвания, на удовлетвореността на студентите; прилагане на съвкупност от критерии за качество, формирани по отношение на ресурсите на входа, начин на обучение, резултатите на изхода/знания и умения;/ осъществяване на интензивно сътрудничество с бизнеса

Съдържат се още мерки за развитието на ученето през целия живот – създаване на условия за официално признаване на предходно придобити знания и умения и на знания и умения, придобити чрез професионален опит , включително в системите на неформалното и информално образование; партньорство с бизнеса, разработване на национална квалификационна рамка за висше образование.

Национална програма за реформи (в изпълнение на стратегия „Европа 2020”)⁸⁹

В Националната програма за реформи (2011-2015) са засегнати критериите за подобряване на качеството и ефективността на образователните и обучителните системи, свързани със създаване на система за управление на качеството на образованието на различни равнища, която от своя страна ще осигури възможност за разработване и прилагане на политики за превенция на отпадането от училище и за постигане на по-високи равнища на образование, което ще спомогне за постигане на националните цели.

⁸⁷ **Програмата за развитие на образованието, науката и младежките политики в република България 2009-2013 г.;**
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/programa_MOMN-2009-2013.pdf

⁸⁸ **Програмата на Правителството за европейско развитие на България 2009-2013 г.;**
<http://www.mlsp.government.bg/bg/03.11.2009FINAL-ednostranen%20pechat1.pdf>

⁸⁹ **Национална програма за реформи (в изпълнение на стратегия „Европа 2020”);**
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_bulgaria_bg.pdf

Приоритетите в сферата на образованието са насочени към:

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

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

Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020⁹⁰

На 28-и юли 2011-а Народното събрание прие Национална стратегия за развитие на научните изследвания – 2020⁹¹. Стратегията има за цел да подпомогне развитието на науката в България за превръщането ѝ във фактор за развитието на икономиката, базирана на знанието и иновационните дейности. Целевата 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 България⁹² е приета от правителството на 02.02.2012 г. Приемането ѝ е в изпълнение на ангажимента на България съгласно Препоръката на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Европейска квалификационна рамка (ЕКР) за учене през целия живот. ЕКР е обща референтна рамка за връзка между отделните национални квалификационни системи, която осигурява по-голямо разбиране и прозрачност на придобитите квалификации чрез подробно обяснение на съдържанието. ЕКР допринася за подобряване на прозрачността и разбираемостта на квалификациите в Европа, подпомага мобилността на учащите и работещите и признаването на квалификации, стимулира осигуряването на качеството на обучението, валидирането и признаването на неформално и информално учене, както и разработването на национални квалификационни рамки. Разработването на национални квалификационни рамки, съгласно националните законодателства и практики в отделните държави, е с цел установяване на съответствие между техните национални квалификационни системи и ЕКР, чрез съотнасяне по прозрачен и разбираем начин на техните квалификационни нива към съответните нива на ЕКР. Това ще подобри прозрачността им и по този начин ще действа като механизъм, показващ съответстващите квалификации и даващ възможност на работодателите и гражданите от страните-членки на ЕС да сравняват и разбират по-добре квалификациите на отделните граждани от други места в ЕС

⁹⁰ **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

⁹¹ Решение за одобряване проект на **Нац. стратегия за развитие на научните изследвания 2020**;
<http://parliament.bg/bg/desision/ID/13676>

⁹² **Национална квалификационна рамка на България**
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf

НКР на Република България 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-о 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).

Въпреки, че до края на 2012 г. трябваше да бъде разработена и **Национална стратегия за намаляване на преждевременното напускане на училище** до 2020 г. тя все още не е преминала и етап обществено обсъждане. Проектът на стратегия 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.

3.1.3. НОРМАТИВНА БАЗА НА ДЕЙНОСТТА ПО ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ И ОЦЕНЯВАНЕ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

Кодекс на труда⁹³ е основният нормативен акт на трудовото законодателство в България. Именно в него са определени и възможностите 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 своя бизнес и 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.

КТ е един от най-често изменяните нормативни акта на трудовото законодателство в България. Част от направените промени през 2011г. са свързани със регламентирането на специфичните трудови правоотношения при извършване на работа от разстояние (Чл. 107), като се гарантират равните им права по отношение на достъпа до обучение и възможности за развитие на кариерата. Измененията касаят и възможността за професионално образование и обучение на заети лица. Промените, засягащи професионалната квалификация, задължават работодателя да осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие. При продължително отсъствие на работника или

⁹³ **Кодекс на труда**;
<http://www.az.government.bg/Legislation/KT.html>

служителя от работа работодателят е длъжен да му осигури условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие, и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения. Работникът или служителът е длъжен да участва в организирани или финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация, за подобряване на професионалните си умения, както и да полага усилия за повишаване на квалификационното си равнище в съответствие с характера на изпълняваната работа.

Със **Закона за народната просвета**⁹⁴ и **Правилника за неговото прилагане**⁹⁵ се урежда устройството, функциите и управлението на системата на народната просвета. В Закона се уточнява, че „Системата на народната просвета осигурява образование според държавни образователни изисквания”. Законът осигурява всеобщ и равен достъп до образование и повишаване на квалификацията. В него са регламентирани Държавните образователни изисквания, като определящи равнищата на необходимата общообразователна и професионална подготовка. Чрез тях се създават условия за усвояване на основни научни понятия и принципи за интегриране на минал опит. Посочено е мястото и функциите на професионалното образование и обучение в цялостната система на училищното образование. Регламентирани са видът и съдържанието на документите, с които се удостоверява завършено професионално образование или професионално обучение.

Действащият ЗНП е приет през 1991 г. Оттогава е изменен и допълван 21 пъти. Съгласно **Националната програма за реформи на Република България (2011-2015 г.)**⁹⁶ „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, заложи 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.

Проект на **Закон за училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка**⁹⁷

Още през 2009 г. бе предложен за обществено обсъждане проект на Закон за училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка, който обединяваше уредба, съдържаща се в Закона за народната просвета (ЗНП), Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план (ЗСОМУП) и Правилника за прилагане на ЗНП (ППЗНП). В съответствие с установената практика в повечето европейски държави от

⁹⁴ **Закон за народната просвета** (1991 г.; последно изм. 2009 г.);

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

⁹⁵ **Правилник за прилагане на Закона за народната просвета** (1999 г.; последно изм. 2009 г.);

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/regulations/prvlnk_zkn_prosveta.pdf

⁹⁶ **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>

⁹⁷ **Закон за училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка** (проект)

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

приложното поле на закона бяха изключени специфичните отношения в областта на професионалното образование и обучение, които да са предмет на отделен закон. По-важните нови моменти в законопроекта се отнасяха до образователната структура, завършване на клас, етап и степен на образование; права и задължения на ученика, система от наказания и други мерки; статут на учителя - кариерно развитие; права и задължения на родителите; статут на директора, училищен съвет.

През февруари 2012 г. той бе заменен за обсъждане с **проект на Закон за предучилищното и училищното образование**⁹⁸. Започна и разработването на проекти на подзаконовни 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 трябва да изведе квалификацията на педагогическите специалисти като основен приоритет в областта на средното образование. С оглед на спецификата на професията и нуждата от непрекъснато повишаване на нивото на знанията и уменията на педагогическите специалисти, квалификацията трябва да придобие задължителен характер и да цели задоволяване на изменящите се потребности на детето и ученика. Квалификацията на педагогическите кадри трябва 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, обект на проекта, са:

- 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.

Съгласно мотивите на вносителя⁹⁹ **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

⁹⁸ **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

⁹⁹ **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

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).

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 ширококоразбирания 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.

Законът за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план¹⁰⁰ регламентира държавното образователно изискване, което определя условията и реда за завършване на една степен на образование и преминаване в следващата степен, както и характеристиките на общообразователния минимум и на учебния план. За придобиване на професионално образование, освен изискуемите условия за завършване на средно образование, се полагат и два държавни изпита за професионална квалификация в съответствие с държавните образователни изисквания, съгласно Закона за народната просвета.

През 1999 г. бе приет **Законът за професионално образование и обучение (ЗПОО)**¹⁰¹. Той регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата за професионално образование и обучение, подготвяща гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот. Към основните задачи на системата могат да се посочат придобиване на професионална квалификация, както и нейното повишаване, усъвършенстване и актуализиране, съобразено с условията; придобиване на правоспособност и формиране на обща култура на основата на общочовешките и национални ценности. В закона са регламентирани Списъкът на професиите за професионално образование и обучение, Списъкът на регулираните професии, Рамкови програми за придобиване на професионална квалификация. Посочени са изискванията към съдържанието на професионалното образование и на професионалното обучение, към структурата и съдържанието на рамковите програми за професионално образование и обучение; към практическото обучение; към организацията и съдържанието на изпитите и държавните изпити за придобиване на професионална квалификация; към документите за удостоверяване на професионалното образование и професионалното обучение.

Част от подготвяните промени, касаещи ЗПОО¹⁰², са свързани с подготовка за преминаване от учебно-предметна към модулна система на обучение. Тази промяна е заложена в текстовете на проекта на ЗИДЗПОО, като целта е да се постигне вертикална и хоризонтална проходимост на системата, натрупване и признаване на постигнати резултати от учене, също така трансфер и

¹⁰⁰ **Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план;**

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

¹⁰¹ **Закон за професионалното образование и обучение;**

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

¹⁰² **Проект на Закон за изменение и допълнение на закона за професионалното образование и обучение;**

http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/docs_projects

натрупване на кредити за усвоени и оценени резултати от учене. Предстои да влезе в действие прилагането на модела за всички професии в изпълнение на предложените промени в ЗИДЗПОО за условията и реда за валидиране на знания, умения и компетентности.

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

- изграждане на система за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение;
- „Списък на професиите за професионално образование и обучение” се заменя с „Класификация на професиите за професионално образование и обучение”, като се регулират отношенията, свързани с нейното актуализиране;
- въвеждане на списък на защитени от държавата професии, с което се подпомага осигуряването на необходимите кадри в стратегически за страната отрасли на икономиката или услуги за личността;
- създаване на нови пътеки за обучение на ученици и възрастни от различни целеви групи, което разширява достъпа до професионално образование и обучение;
- модулна организация на учебния процес заменя учебно-предметната система;
- децентрализация на процеса за утвърждаване на държавния план-прием за училища, финансирани от общините;
- осигуряване на възможност за обучаващите институции и обучаемите за избор на начина, по който са провежда практическото обучение и производствената практика;
- регламентиране на изискванията към членовете на комисиите за провеждане на изпитите за придобиване на професионална квалификация и усъвършенстване на правилата за формиране на комисиите;
- повишаване на броя на учебните часове за практическо обучение за сметка на теорията;
- осигуряване на условия за интегрирането на ученици със специални образователни потребности в паралелки за придобиване на професионално образование и професионално обучение, като най-подходящо за осъществяване на качествен образователен процес и уеднаквяване на условията за обучение;
- осигуряване на условия за обучение на възрастни със специални образователни потребности;
- облекчаване на условията за придобиване на професионална квалификация от лица, които са прекъснали обучението си или не са положили държавни изпити;
- въвеждане на нови документи за професионално образование и обучение: Диплома за средно професионално образование и Европейско приложение към свидетелството за професионално обучение;
- доразвиване на възможностите за осигуряване на правото за кариерно ориентиране и създаване на условия за формиране на компетентности за планиране и управление на кариерата.

Върху промените в този закон се работи вече повече от 3 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.

Представена беше Концепция за **Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение**¹⁰³. Министерството на образованието, младежта и науката представи своя проект за закон и очерта своето виждане за новостите, заложи в него¹⁰⁴:

- 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 само 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**;
- 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.

¹⁰³ **Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение**
http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/docs_projects

¹⁰⁴ **Татяна Дикова, Реформаторски законопроект за професионалното образование**;
<http://www.bnews.bg/article-48937>

С приемането на **Закона за висшето образование (ЗВО)**¹⁰⁵ през 1995 г. и неговото изменение и допълнение през 1999 г. се поставя началото на новия модел за висше образование. Като основно нововъведение се разглежда възприемане и утвърждаване на тристепенна система на подготовката на специалисти с висше образование. Целта на въвеждането на бакалавърска степен е формирането на специалисти с по-широк профил, които ще са с по-големи възможности за адаптивност и мобилност в условията на бързо променящия се пазар на труда в периода на глобализацията. Вторият важен елемент от тази система е магистърската степен, която позволява задълбочаването и разширяването на познанията на специалиста в дадена научна и професионална сфера. Докторската степен, която е последната образователна степен в тази триделна система, има за цел да осигури подготовката на кадри с тясна фундаментална подготовка в дадена сфера. През юли 2011 г. бе приет Закон за изменение и допълнение на Закона за висшето образование¹⁰⁶, без да е посочено в него откога влиза в сила. Три са основните спорни моменти в промените в Закона. Първият е за образователния франчайзинг. Вторият спорен момент е за акредитацията на висшите училища и третият – за отпадането на тавана на таксите на магистрите, които са в платени специалности. Дадена беше възможност висшите училища да имат право да ползват едни и същи хабилитирани преподаватели за своята акредитация. До септември 2011 г. се очакваше да е готов и да бъде гласуван нов Закон за висшето образование. На сайта на МОМН фигурира ЗВО, с последни промени от 01.01.2012 г. С предстоящите нови промени в действащия **Закон за висшето образование** ще се довърши започнатата през юли 2010 г. реформа във висшето образование и науката.

През май 2010 г. е приет **Закон за развитие на академичния състав в Р България**¹⁰⁷ 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.

Законът за насърчаване на заетостта¹⁰⁸ 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. Обект на закона са и въпросите, отнасящи се до мобилността на работната сила, а именно: посредничеството по информиране и наемане на работа на български граждани в други страни и на български и чуждестранни граждани в Република България. Глава седма на закона е изцяло посветена на „Обучение за придобиване на професионална квалификация”.

Направените промени в Закона за насърчаване на заетостта, отразени в „Държавен вестник”, брой 59 от 31.07.2010, са в условията на динамична и неустойчива икономическа

¹⁰⁵ **Закона за висшето образование;**

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

¹⁰⁶ **Закон за изменение и допълнение на Закона за висшето образование;**

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

¹⁰⁷ **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

¹⁰⁸ **Закон за насърчаване на заетостта;**

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

среда, съпътствана от финансова криза и необходимост от изграждане на основите на бъдещи нужди на пазара на труда. Целта е да се организират целенасочени действия за повишаване на заетостта, създаване на качествени работни места, но не за сметка на количеството им, насърчаване на мобилността на работната сила, развиване на уменията чрез улесняване и разширяване на достъпа до заетост и обучение. Това от своя страна ще позволи на работната сила да повиши своята конкурентоспособност, което е жизненоважно в условията на криза и при настъпване на оживление в икономиката.

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

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

Модернизацията на услугите по заетостта е добра предпоставка за изготвяне на единна система на търсене и предлагане на работна сила. Работодателите са длъжни да обявят в териториалните поделения на Агенцията по заетостта, свободните работни места за лицата, работещи по трудови договори в администрацията, по смисъла на Закона за администрацията, в държавни предприятия по чл. 62, ал. 3 от Търговския закон и в общински предприятия. Успоредно с това се установява регламент за осигуряването на достъп до информацията за свободните работни места в частния сектор на електронната страница на Агенция по заетостта. Идеята е да се изгради единен портал за свободните работни места в страната, в който търсещите работа лица могат да се информират бързо и безплатно. С промените в Закона за насърчаване на заетостта се разширява обхватът на социалния диалог и включването на социалните партньори в разработването и изпълнението на политиката по заетостта. Сред организациите, които могат да разработват и предлагат за финансиране чрез Националния план за действие по заетостта проекти, се включват и неправителствените организации, но при условие, че проектът е съвместен със социалните партньори. Те могат да разработват и предлагат за финансиране и реализиране програми за увеличаване на заетостта, свързани с приоритетите на национални стратегически документи за развитие и Националния план за действие по заетостта, както и програми за заетост, ограмотяване, професионално обучение и обучение по ключови компетентности на групи в неравностойно положение на пазара на труда.

Законът дават възможност за периодично одобряване за финансиране на регионални програми за заетост, програми за освободените в резултат от масови съкращения и провеждане не само на професионално обучение, но и обучение по ключови компетентности. Регламентира се оценката на тези проекти от комисии, изградени на трипартитен принцип. Максималният срок на субсидирано стажуване при работодател на младежите, завършили през последните 24 месеца професионално обучение и без трудов стаж по специалността, се увеличава от 6 на 9 месеца.

В **Закона за занаятите**¹⁰⁹ са разгледани и регламентирани въпросите, относящи се до занаятчийското обучение. Въведени са степените чирак, калфа и майстор. Обучението се извършва в съответствие с изискванията на правилник за обучение, изготвен и приет от Националната занаятчийска камара след съгласуване с Националната агенция за професионално образование и обучение. През април 2011 г. бяха приети промени в Закона за занаятите. Списъкът на занаятите е значително намален: от 127 те стават 56. Отпадат голяма част от занаятите в областта на строителството; електротехниката и металообработването, обработката на дървени и други материали, производството на храни и напитки, в областта на здравните и хигиенните услуги. Повечето от отпадналите занаяти са преобразувани в професии. С друга промяна законът постановява, че лица, които имат дипломи от легитимни учебни заведения за упражняване на съответния занаят, вече няма да бъдат задължени да се явяват на допълнителни изпити пред занаятчийската камара. Като цяло промените в Закона за занаятите облекчават условията за упражняване на занаятчийска дейност. С тези изменения за първи път се създават правила инвалиди и лица в неравносложно положение да бъдат квалифицирани, за да участват пълноценно в стопанската дейност. 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.

От април 2012 г. влезе в сила **Закон за младежта**¹¹⁰. 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;
- 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.

¹⁰⁹ **Закон за занаятите**; ДВ. бр.42/27.04.2001г.; изм. ДВ. бр.28/05.04.2011г.
<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135184905>

¹¹⁰ **Закон за младежта**; ДВ. бр.31/20.04.2012г.

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

Законът за признаване на професионални квалификации¹¹¹ регламентира правото, условията и начина за неговото ползване, на гражданите на държави членки и на трети държави, които са придобили професионални квалификации в други държави членки и в трети държави и желаят да упражняват регулирана професия в Република България като самостоятелно заети или като наети лица.

Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения, свързани с професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка¹¹².

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

През декември 2012 за обществено обсъждане беше предложен нов проект с изменения и допълнения на наредбата. В предложения проект се предвижда въвеждането на института на обезсилване на издадено удостоверение, на издаване на дубликат и поправка на очевидна фактическа грешка, допусната в издадено удостоверение. Предлага се възможност за подаване на документи в Националния център за информация и документация по електронен път при спазване изискванията на Закона за електронното управление и на Закона за електронния документ и електронния подпис. Основната цел на предлаганите изменения и допълнения е да запълнят нормативни празнини в процедурата по издаване на удостоверения, свързани с придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава.

Актове от европейското законодателство, свързани с темата:

ДИРЕКТИВА 2005/36/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 7 септември 2005 г. относно **признаването на професионалните квалификации**¹¹³, която обединява уредбата на 15 приети преди това директиви в областта на професионалната квалификация – 12 директиви, уреждащи упражняването на професиите лекар, медицинска сестра, лекар по дентална медицина, ветеринарен лекар, акушерка, фармацевт и архитект, както и три общосистемни директиви. В България Законът за признаване на професионалните квалификации транспонира уредбата на Директива 2005/36/ЕО, като отменя разпръснатата досега материя относно признаването на професионална квалификация, съдържаща се в няколко закона – Закона за висшето образование, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за здравето, Закона за ветеринарномедицинската дейност, Закона за камарата на архитектите и инженерите в инвестиционното проектиране и голям брой подзаконови нормативни актове. Този подход се налага поради динамичния характер на отношенията, свързани с професионалната квалификация, налагащи чести промени в Европейската вторична уредба, а оттам и на вътрешното ни законодателство.

¹¹¹ **Закон за признаване на професионални квалификации;**
<http://lex.bg/bg/laws/ldoc/2135579101>

¹¹² **Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения за придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка;**
http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/att_files/bg/NAREDBA_20110404.pdf

¹¹³ **ДИРЕКТИВА 2005/36/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА;**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2005L0036:20071226:BG:PDF>

Като цяло Директивата е транспонирана в българското законодателство чрез: *Закон за признаване на професионални квалификации* (Държавен вестник, дата на публикуване: 08/02/2008, влизане в сила: 08/02/2008); *Решение No 422 от 20 юни 2007 година за изменение и допълнение на Решение No 925 на Министерския съвет от 2006 г. за приемане на Списък на регулираните професии в Република България* (Решение на Министерския съвет, брой: 422; Държавен вестник: Административни мерки, брой: 422, дата на публикуване: 20/06/2007, влизане в сила: 20/06/2007); *Решение No 639 от 1 октомври 2007 година за изменение и допълнение на Решение No 925 на Министерския съвет от 2006 г. за приемане Списък на регулираните професии в Република България, изменено и допълнено с Решение No 422 на Министерския съвет от 2007 г.* (Решение на Министерския съвет, брой: 639; Държавен вестник: Административни мерки, брой: 639, дата на публикуване: 01/10/2007, влизане в сила: 08/02/2008); *Concordance table* (Таблица за съответствие); *Решение No 619 на Министерския съвет от 20.07.2009 г. за приемане на Списък на регулираните професии в Република България (обн., ДВ, бр. 61 от 31.07.2009 г.), на основание чл. 3 и 6 от Закона за признаване на професионални квалификации* (Решение на Министерския съвет, брой: 619; Държавен вестник, брой: 61, дата на публикуване: 31/07/2009, страница: 00005-00013, влизане в сила: 04/08/2009); *Тарифа за таксите, които се събират по Закона за признаване на професионални квалификации (одобрена с Постановление № 178 на Министерския Съвет от 10.07.2009 г., обн., ДВ, бр. 57 от 24.07.2009 г.)* (Постановление на Министерския съвет за приемане на Тарифа, брой: 178; Държавен вестник, брой: 57, дата на публикуване: 24/07/2009, страница: 00029-00030, влизане в сила: 28/07/2009).

С ДИРЕКТИВА 2006/100/ЕО за адаптиране на някои директиви **в областта на свободното движение на хора**, във връзка с присъединяването на България и Румъния, се допълва Директива 2005/36/ЕС (Приложение 5 и Приложение 6), като се добавят редове за България и Румъния. Посочени са точно удостоверенията за професионална квалификация и придружаващите ги свидетелства, които ще се признават въз основа на координирането на минималните квалификационни изисквания; органът, който присъжда квалификацията; професионалните звания и референтната дата, респ. референтната академична година.

ДИРЕКТИВА 1999/42/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА¹¹⁴ от 7 юни 1999 година относно **създаването на механизъм за признаване на придобита квалификация във връзка с професионалните дейности в приложното поле на директивите за либерализация и преходни мерки и относно допълването на общата система за признаване на придобита квалификация**. Транспонирана в българското законодателство чрез *Закон за професионалното образование и обучение* (Държавен вестник, брой: 63, дата на публикуване: 04/08/2006, влизане в сила: 01/01/2007); *Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България* (Постановление на Министерския съвет за приемане на Наредба, брой: 86; Държавен вестник, брой: 35, дата на публикуване: 28/04/2006, влизане в сила: 02/05/2006); *Наредба за условията и реда за признаване на право за упражняване на регулирана професия, за която се изисква притежаването на общи търговски или общи професионални знания и умения* (Постановление на Министерския съвет за приемане на Наредба, брой: 265; Държавен вестник, дата на публикуване: 06/10/2006, влизане в сила: 01/01/2007).

¹¹⁴ **ДИРЕКТИВА 1999/42/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА;**
http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/att_files/bg/99_42.pdf

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 89/48/ЕИО от 21 декември 1988 година относно **обща система за признаване на дипломите за висше образование, издадени след завършването на професионално обучение с минимална продължителност от три години**. Транспонирана в българското законодателство с *Решение № 422 от 20.06.2007 г. за изменение и допълнение на Решение № 925 на Министерския съвет от 29.12.2006 г. за приемане на Списък на регулираните професии в Република България* (Решение на Министерския съвет, брой: 422; Държавен вестник: Административни мерки, дата на публикуване: 20/06/2007); *Закон за висшето образование* (Държавен вестник, брой: 62, дата на публикуване: 01/08/2006, влизане в сила: 01/01/2007).

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 92/51 от 18 юни 1992 година относно **втората обща система за признаване на професионално образование и обучение** за допълнение на Директива 89/48/ЕИО. Транспонирана е в българското законодателство чрез: *Решение № 422 от 20.06.2007 г. за изменение и допълнение на Решение № 925 на Министерския съвет от 29.12.2006 г. за приемане на Списък на регулираните професии в Република България* (Решение на Министерския съвет, брой: 422; Държавен вестник: Административни мерки, дата на публикуване: 20/06/2007); *Закон за професионалното образование и обучение* (Държавен вестник, брой: 62, дата на публикуване: 01/08/2006, влизане в сила: 01/01/2007).

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 година за **създаване на основна рамка за равно третиране при заетостта и упражняването на занятие**. Транспонирана е в българското законодателство чрез: *Закон за защита срещу дискриминацията* (Държавен вестник, брой: 30, дата на публикуване: 11/04/2006, влизане в сила: 12/07/2006); *Закон за насърчаване на заетостта* (Държавен вестник, брой: 48, дата на публикуване: 13/06/2006, влизане в сила: 01/07/2006); *Кодекс на труда* (Държавен вестник, брой: 48, дата на публикуване: 13/06/2006, страница: 00002-00011, влизане в сила: 01/07/2006); *Закон за интеграция на хората с увреждания* (Държавен вестник, брой: 63, дата на публикуване: 04/08/2006, влизане в сила: 01/01/2007).

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 година относно **прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд**. Транспонирана е в българското законодателство чрез: *Закон за насърчаване на заетостта* (Държавен вестник, брой: 48, дата на публикуване: 13/06/2006, влизане в сила: 01/07/2006); *Кодекс на труда* (Държавен вестник, брой: 48, дата на публикуване: 13/06/2006, страница: 00002-00011, влизане в сила: 01/07/2006); *НАРЕДБА № 4 от 30.03.2004 г. за видовете професии или дейности, за които поради тяхното естество или условията, при които се осъществяват, полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 2 от Закона за защита срещу дискриминацията* (Наредба на министър/ръководител на ведомство, брой: 4; Държавен вестник, брой: 40, влизане в сила: 14/05/2004); *Наредба № 14 от 18.10.2005 г. за дейностите при изпълнение на кадрова военна служба във въоръжените сили, за които поради тяхното естество или условията, при които се осъществяват, полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на чл. 7* (Наредба на министър/ръководител на ведомство, брой: 14; Държавен вестник, брой: 87, дата на публикуване: 01/11/2005, влизане в сила: 01/11/2005); *Закон за защита срещу дискриминацията* (Държавен вестник, брой: 30, дата на публикуване: 11/04/2006, влизане в сила: 12/07/2006).

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 77/486/ЕИО от 25 юли 1977 година относно **образованието на децата на мигриращи работници**. Транспонирана в българското законодателство чрез: *Наредба № 3 от 19.06.2009 г. за условията и реда за осигуряване на безплатно обучение по български език, както и на обучение по майчин език и култура, на учениците в задължителна училищна възраст - деца на граждани на държави - членки на Европейския съюз, Европейското икономическо пространство и Швейцария* (Наредба на министър/ръководител на ведомство, брой: 3; Държавен вестник, брой: 50, дата на публикуване: 03/07/2009); *Закон за народната просвета* (Държавен вестник, брой: 105, дата на публикуване: 22/12/2006, страница: 00108-00109, влизане в сила: 01/01/2007).

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА № 1612/68/ЕИО от 15 октомври 1968 година относно **свободното движение на работници в Общността** (претърпял последно изменение с Регламент 2434/92). Решение на Европейската комисия от 22.10.1993 г.относно прилагането на Регламент /ЕИО/ № 1612/68 на Съвета относно свободата на движение на работници в Общността и в частност във връзка с т.нар. мрежа EURES /Европейски служби по заетостта/ (93/569/ЕИО) (Официален вестник, № L 274 от 06/11/1993, стр.0032-0042). В чл.1 на Решението е казано: ”Европейската Комисия, службите по заетостта на държавите-членки и техните евентуални национални партньори създават европейска мрежа от служби по заетостта наречена Eures /Европейски служби по заетостта/, натоварена да развива обмена на информация и сътрудничеството, предвидени във Част II на Регламент /ЕИО/ № 1612/68.” Тази мрежа използва, предвидените в рамките на Решението, информационна система и унифицирана процедура за обмен на информация и предоставя информацията на разположение на потенциалните потребители. Информацията е свързана с незаетите работни места и кандидатурите за започване на работа в друга държава-членка; за състоянието и развитието на трудова заетост по региони, отрасли на дейност и ако е необходимо-по нивото на професионална квалификация на работниците; за условията на труд и живот в държавите-членки.

РЕШЕНИЕ № 2241/2004/ЕС на Европейския парламент и Съвета от 15 декември 2004г., влязло в сила на 1 януари 2005г., за **създаване на рамка за прозрачност на квалификациите и компетенциите - Europass**. Europass документите представят уменията и компетентностите, като описват подробно индивидуалните способности на личността, както и начините, по които са придобивани и развивани, с цел по-добра социална реализация и пригодност за заетост; предоставят възможност за проследяване на компетентностното развитие на личността през целия живот. В различните Europass документи се вписват знанията и уменията, придобити чрез формално, неформално и информално учене. Цялостният комплект може да предостави информация за образованието, обучението, трудовия опит и мобилността на всеки гражданин.

РЕШЕНИЕ НА СЪВЕТА от 2 април 1963 година за определяне на общи принципи за въвеждане на обща политика в областта на професионалното обучение (63/266/ЕИО). С Решението се установяват 10 общи принципа за провеждане на обща политика в държавите-членки в областта на професионалното обучение.

РЕШЕНИЕ НА СЪВЕТА от 6 декември 1994 година, с което се утвърждава програма за действие за осъществяването на политика за професионална подготовка на Европейската общност.

РЕШЕНИЕ НА СЪВЕТА от 24 януари 2000 година за създаване на Комитет по заетостта.

РЕШЕНИЕ НА СЪВЕТА от 23 февруари, 1998 година за дейностите на Общността, засягащи анализа, проучването и сътрудничеството в областта на заетостта и пазара на труда.

РЕШЕНИЕ НА СЪВЕТА от 20 декември, 1996 година за създаване на Комитет по заетостта и пазара на труда.

РЕШЕНИЕ НА СЪВЕТА от 16 декември 1996 година относно наблюдението на прилагането на актове, приети от Съвета относно незаконната имиграция, реадмисия, незаконната заетост на граждани на трети страни и сътрудничество при изпълнението на заповеди за експулсиране.

3.1.4. РЕГУЛАТОРНИ РЕЖИМИ

Качеството на обучение в центровете за професионално обучение (ЦПО) се гарантира чрез процедура за лицензиране, а на обучението, организирано от Агенция по заетостта, чрез възлагане на право за обучение след конкурс на лицензирани от НАПОО центрове и при спазване на Закона за обществените поръчки. От 2001 г. съществува одобрена от НАПОО система за мониторинг на лицензираните ЦПО. Обект и предмет на мониторинг са: дейността на центровете по приложение и изпълнение критериите на НАПОО; спазване на нормативната уредба; ефективност на провежданото професионално обучение и съответствието му с изискванията на ЗПОО, отразени в критериите на НАПОО; функциониране на системата за осигуряване качество на обучението; ресурсното осигуряване и др. В НАПОО бе разработена и система за последващ контрол, която играе роля на инструмент за превенция и осигуряване на качество.

3.1.4.1. Държавни образователни изисквания

През септември 2003 г. бяха утвърдени рамкови програми за придобиване на професионална квалификация, регламентирани в ЗПОО и определящи рамката на обучението. В тях се конкретизират условията и изискванията за достъп до степените на професионална квалификация и за актуализиране или повишаване на вече придобитата квалификация. Започна разработването и утвърждаването на Държавните образователни изисквания /ДОИ/ по професии. За провеждане на държавни изпити за степен на професионална квалификация са утвърдени национални изпитни програми. Крайната оценка на компетенциите и уменията при завършване на професионално образование се получава:

- за придобиване на средно образование чрез полагане на държавни зрелостни изпити;
- за придобиване степен на професионална квалификация чрез държавни изпити по теория и практика на професията.

Държавните образователни изисквания (ДОИ) дефинират необходимите знания, умения, дейностите, които се изпълняват в рамките на професиите и професионално значимите качества на личността. Ориентирани са към по-дългосрочно развитие, с дефинирани общи и специфични цели на обучението, което ги прави и средство за оценка на придобитите умения и средство за проектиране на бъдещи потребности, произтичащи от технологичния прогрес. Въз основа на съдържанието им се осигурява осъвременяване и обновяване на учебните планове и програми за обучението по конкретна професия, включително за придобиването на умения, необходими за работа в малки и средни предприятия, за стартиране на собствен бизнес, умения в информационни и компютърни технологии (ИКТ-умения), чуждоезикова подготовка, умения за работа в екип и др.

ДОИ за придобиване на квалификация по професии¹¹⁵ от Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)¹¹⁶ са документи, които се разработват и актуализират от Националната агенция за професионално образование и обучение и се утвърждават с наредби на министъра на образованието и науката, съгласувано със съответните министерства и ведомства. Те регламентират базисните компетенции, които се усвояват както в професионалната, така и в общообразователната подготовка; изискванията към входящото образователно равнище за обучение по дадена професия; дейностите, предметите и средствата на труд, както и знанията и уменията, необходими за практикуване на професията, възможностите за професионална реализация и повишаване на квалификацията и в голяма степен предопределят нейния облик. Те съдържат описание на целите и съдържанието на обучението; изискванията към материалната база и към обучаващите; обобщени критерии за оценяване на държавните изпити по теория и практика. Прилагането на ДОИ дава възможност за еднакво качествена професионална подготовка в обучаващите институции в системата на Народната просвета и извън нея, постигане на прозрачност на процеса на обучение, използване на еднакви критерии за оценяване, осигуряване на съответствие с изискванията на пазара на труда, осигуряване равностойност на сертификатите от различни обучаващи институции, възможност за хармонизиране с европейските стандарти с цел взаимно признаване на сертификатите.

Областите на образование, по които се изработват ДОИ, са:

- 21 Изкуства
- 22 Хуманитарни науки
- 34 Стопанско управление и администрация
- 44 Физически науки
- 48 Информатика
- 52 Техника
- 54 Производство и преработка
- 58 Архитектура и строителство
- 62 Селско, горско и рибно стопанство
- 64 Ветеринарна медицина
- 72 Здравеопазване
- 76 Социални услуги
- 81 Услуги за личността
- 84 Транспорт
- 85 Опазване на околната среда
- 86 Обществена сигурност и безопасност

За 2012 г. бе заложено изпълнението на мярката „разработване на проекти на **държавни образователни стандарти**” като трябваше да бъдат разработени 15 държавни образователни стандарта. Това трябва да доведе до подобряване качеството на училищното образование и повишаване на нивото на знанията и уменията на педагогическите специалисти.

¹¹⁵ **Държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии;**
http://www.minedu.government.bg/top_menu/vocational/doi/

¹¹⁶ **Закон за професионалното образование и обучение;** чл.6;
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_prof_obucenieEU.pdf

3.1.4.2. Списък на професиите за професионално образование и обучение

За систематизиране на статистическата информация във връзка с професионалното образование и обучение на регионално, национално и международно равнище е изработен Списък на професиите за професионално образование и обучение¹¹⁷, който е утвърден със Заповед № РД 09-413/12.05.2003 г. на Министъра на образованието и науката. В годините след това той е няколкократно изменен и допълван, като последно е допълнен и изменен със Заповед № РД 09-59/21.01.2013 г., актуализирана със Заповед № РД 09-182/25.02.2013

Неговата цел е да се осигури съответствие между потребностите на пазара на труда и държавния план-прием в професионалните гимназии, професионалните училища, професионалните колежи и училищата по изкуствата, както и заявяване, планиране и провеждане на обучение в центровете за професионално обучение. Чрез Списъка се постига структуриране и систематизиране на информация за професии и специалности във връзка с осъществяване на дейностите по професионално ориентиране. Списъкът на професиите за професионално образование и обучение обхваща актуалните и перспективни професии и специалности на пазара на труда, предложени от страна на работодателите, синдикатите, образователните и обучаващи институции, държавните институции, неправителствените организации, професионалните сдружения и професионалисти в различни области. Всички постъпили в НАПОО предложения за промени се обсъждат и утвърждават от експертните комисии по професионални направления и Управителния съвет и се утвърждават със заповед на Министъра на образованието и науката.

В актуалния списък са обхванати **17 области на образование**: Изкуства, Хуманитарни науки, Журналистика, масова комуникация и информация, Стопанско управление и администрация, Физически науки, Информатика, Техника, Производство и преработка, Архитектура и строителство, Селско, горско и рибно стопанство, Ветеринарна медицина, Здравеопазване, Социални услуги, Услуги за личността, Транспорт, Опазване на околната среда, Обществена сигурност и безопасност; с **47** (43 през 2010 г.) **професионални направления**; **239** (222 през 2010 г.) **професии** към тях с **561** (529 през 2010 г.) **специалности**.

3.1.4.3. Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления

Съгласно чл. 9, ал. 3, т. 4 от Закона за висшето образование с постановление 125 на МС от 24.06.2002 г. е утвърден Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления¹¹⁸, който заменя действащия дотогава Държавен регистър на специалностите по образователно-квалификационни степени във висшите училища на Република България.

Класификаторът въвежда общоприетите в световната образователна практика области и направления, към които се ориентират бакалавърските програми. В него са посочени **9 области на висше образование**: Педагогически науки, Хуманитарни науки, Социални, стопански и правни науки, Природни науки, математика и информатика, Технически науки,

¹¹⁷ **Списък на професиите за професионално образование и обучение**;
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/vocational/SPPOO_21-01-2013.pdf

¹¹⁸ **Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления**;
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/decreepms_125-02_klasif_vobr_pr_napr.pdf

Аграрни науки и ветеринарна медицина, Здравеопазване и спорт, Изкуства, Сигурност и отбрана; с общо **52 професионални направления** към тях.

3.1.4.4. Рамкови програми

Придобиването на професионална квалификация в системата на професионалното образование и обучение се регламентира с **рамкови програми**¹¹⁹, утвърдени от министъра на образованието и науката. Те се конкретизират за всяка професия от Списъка на професиите за професионално образование и обучение, с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и въз основа на тях се разработват учебни планове и учебни програми.

Рамковите програми регламентират условията и реда за придобиване на степен на професионална квалификация за ученици и лица, навършили 16 години. Те са изработени в съответствие със:

- Закона за професионалното образование и обучение;
- Закона за народната просвета
- Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план
- Правилника за прилагане на Закона за народната просвета
- Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, утвърдени с наредби
- Държавното образователно изискване за системата на оценяване, утвърдено с наредба
- Държавното образователно изискване за документите в системата на народната просвета, утвърдено с наредба
- Наредбата за разпределение на учебното време за достигане на общообразователния минимум по класове, етапи и степени на образование
- Наредбата за определяне броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена.

Рамковите програми са предназначени за: професионални училища, професионални гимназии, професионални колежи, училища по изкуствата, прогимназиални, основни, средни общообразователни, специални и спортни училища, гимназии и профилирани гимназии в отделни паралелки в тях (въз основа на заповед на министъра на образованието и науката), центрове за професионално обучение (ако отговарят на условията, определени с Държавните образователни изисквания).

Рамковите програми съдържат:

- изисквания за кандидатите за обучение по програмата - минимална възраст, здравословни състояние, входящо образователно равнище, възможности за реализация и повишаване на професионалната квалификация, организация на учебния процес;
- учебен план;
- съдържание на обучението;
- завършване на професионалното обучение;
- удостоверяване на завършено професионално обучение.

¹¹⁹ **Закон за професионалното образование и обучение**; чл.10-15;
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_prof_obucenieEU.pdf

Рамкова програма А регламентира условията и реда за придобиване на първа степен на професионална квалификация.

Рамкова програма Б регламентира условията и реда за придобиване на втора степен на професионална квалификация.

Програма В – втора и трета степен на професионална квалификация

Г- четвърта степен

Д – за начално професионално обучение с придобиване на квалификация по част от професията

Е – за непрекъснато професионално обучение за актуализиране или разширяване на придобита професионална квалификация, както и за придобиване на първа, втора и трета степен на професионална квалификация.

Професионалното обучение по рамковите програми А, Б, В и Г завършва с полагане на държавни изпити за придобиване на професионална квалификация по теория и практика на професията. Изпитът по теория се провежда по национални изпитни програми, утвърдени от министъра на образованието, младежта и науката, а за училищата по изкуства – от министъра на културата. Организацията на изпитите се определя съгласно държавното образователно изискване за системата за оценяване, а съдържанието, съгласно държавните образователни изисквания за придобиване на квалификации по професии.

Професионалното обучение по рамкова програма Д завършва с полагане на изпити за придобиване на професионална квалификация по теория и практика на професията. Съдържанието на изпитите се определя от обучаващата институция след съгласуване с представителите на работодателите и работниците.

Професионалното обучение по рамкова програма Е в случая, когато е с придобиване на степен на професионална квалификация, завършва отново с държавни изпити по теория и практика на професията. Изпитите се провеждат по национални изпитни програми. Организацията на изпитите се определя съгласно държавното образователно изискване за системата за оценяване, а съдържанието съгласно Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии. Професионалното обучение по рамкова програма Е в случаите, когато е по част от професия, актуализиране или разширяване на професионалната квалификация, завършва с полагане на изпити по теория и практика на професията. Изпитът по теория на професията се провежда по конспект, изготвен от обучаващата институция. Изпитът по практика на професията се провеждат по задания, определени от обучаващата институция след съгласуване с представители на работодателите и на работниците.

Професионалното обучение за придобиване на правоспособност по професии, завършва с полагане на изпити, по ред и условия определени от нормативните документи на съответните компетентни органи.

3.1.4.5. Национални изпитни програми за провеждане на държавните изпити по теория и практика на професията

В съответствие с Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия се изработват **Национални изпитни програми за провеждане на държавните**

изпити по теория и по практика на професията¹²⁰. С успешното полагане на такъв изпит се завършва процесът за придобиване на професионална квалификация в системата на професионалното образование.

Националната изпитна програма е предназначена за организиране и провеждане на държавните изпити по теория и по практика за придобиване на определена степен на професионална квалификация по отделна професия и специалност. Целта на национална изпитна програма е да определи единни критерии за оценка на професионалните компетенции на обучаваните, изискващи се за придобиване на съответната степен на професионална квалификация по изучаваната професия.

Чрез държавния изпит по практика на професията/специалността се проверяват и оценяват професионалните компетенции на обучаваните, отговарящи на съответната степен на професионална квалификация.

3.1.4.6. Национална класификация на професиите и длъжностите в България (НКПД 2011)¹²¹

За да са в синхрон с промените протичащи във всички области на обществения ни живот в днешно време човешките ресурси трябва непрекъснато да се развиват, както и непрекъснато да се адаптират към новите условия на пазара на труда. Това произтича и от стратегическите цели, заложи в европейските документи – Европейският съюз да създаде най-конкурентноспособната икономика, основана на знанията с повече и по-добри работни места. В тази връзка за развитието на пазара на труда и интегрирането му с Европейския пазар на труда през 2005г. в България се въведе **Националния класификатор на професиите и длъжностите /НКПД 2005/**. През 2011 г. е заменена с НКПД-2011.

НКПД-2011 осигурява прякото прилагане на Международната стандартна класификация на професиите (International Standard Classification of Occupations, 2008 – ISCO-08) в практиката на Република България. При дефинирането на обхвата на позициите са отразени изискванията на европейското и националното законодателство, както и специфични национални особености, свързани с образователната система и системата за обучение на възрастни, организацията на производството, труда и управлението, заплащането на труда, социалното осигуряване и други.

НКПД е стратегически документ, който осигурява единен подход при класифициране на персонала, при провеждане на изследвания и анализи на професионалната и длъжностната структура на работната сила и населението; определя основните професии и професионални групи на базата на създадената и утвърдена от Международната организация на труда Международна стандартна класификация на длъжностите /ISCO-08/. НКПД е система от професионални и длъжностни наименования, разпределени съобразно тяхната специфика в различните социално-икономически области.

В основата на Класификатора стоят два основни принципа – характерът/видът на извършваната работа и образователно-квалификационното ниво.

Класифицирането на професиите и длъжностите в НКПД се осъществява в четири йерархични нива:

¹²⁰ **Национални изпитни програми;**

http://www.minedu.government.bg/top_menu/vocational/exam_programs/

¹²¹ **Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България-2011;**

<http://www.mlsp.government.bg/class1/store/listclass.asp>

1. Клас - най-високото йерархично ниво с еднозначен цифров код. В НКПД има 10 класа (9 в НКПД 2005). Тук се включват професии и длъжности, обединени в сходни области на образование.

2. Подклас - подразделения на класовете с двуцифрен код и са 43 на брой (28 - 2005).

3. Група - подразделения на подкласовете с трицифрен код. Професиите са класифицирани в групи, които са 130 (118 – 2005).

4. Единична група - елементарната структурна единица на Класификатора. Тя се означава с четиризначен код и съдържа информация за класа, подкласа, групата и единичната група. Тя се определя от характера на извършваната работа и включва списък на длъжностите. Броят на единичните групи е 436 (401 – 2005).

Длъжностите са кодирани с осемцифров код, който съдържа информация за клас, подклас, група, единична група. Петият знак в кода указва минималното образователно-квалификационно ниво, изисквано за заемането на съответната длъжност. Останалите три знака обозначават поредния номер на длъжността в единичната група. НКПД съдържа над 4200 позиции.

В НКПД образователно и квалификационно ниво се дефинира като “съвкупност от минимални знания и умения, необходими за изпълнението на определена длъжност”.

В Класификатора са обособени девет образователно-квалификационни нива.

• **Образователно и квалификационно ниво 0** - без изискване за степен на професионална квалификация и образователно равнище;

• **Образователно и квалификационно ниво 1** - първа степен на професионална квалификация и/или завършен VI клас;

• **Образователно и квалификационно ниво 2** - втора степен на професионална квалификация и/или завършен X клас;

• **Образователно и квалификационно ниво 3** - трета степен на професионална квалификация и/или завършено средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити за завършване на средно образование;

• **Образователно и квалификационно ниво 4** - четвърта степен на професионална квалификация и/или завършено средно образование;

• **Образователно и квалификационно ниво 5** – образователно-квалификационна степен “професионален бакалавър по...”;

• **Образователно и квалификационно ниво 6** - образователно-квалификационна степен “бакалавър”;

• **Образователно и квалификационно ниво 7** - образователно-квалификационна степен “магистър”;

• **Образователно и квалификационно ниво 8** – длъжността се упражнява по призвание;

• **Образователно и квалификационно ниво 9** – длъжността се заема чрез избор.

3.1.4.7. Европейска квалификационна рамка (ЕКР)

През 2008 година **Европейската квалификационна рамка**¹²² бе приета като официален документ за страните-членки на ЕС. Те трябва да приведат в съответствие с нея своите квалификационни системи и всички издавани дипломи и сертификати трябва да имат

¹²² **Европейска квалификационна рамка;**
http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/leaflet_bg.pdf

официална препратка към съответното ниво на ЕКР. Всичко това ще улесни мобилността в рамките на ЕС и ще насърчи ученето през целия живот, които са и двете основни цели на ЕКР.

ЕКР съдържа 8 нива, които обхващат общото, професионалното и академичното образование и обучение, а следва да се прилага също и към продължаващото обучение. Тя всъщност е обща референтна рамка за връзка между отделните национални квалификационни системи, която осигурява по-голямо разбиране и прозрачност на придобитите квалификации чрез подробно обяснение на съдържанието.

Характеристиките, които досега се ползваха за описание и оценка на квалификационните системи, като: продължителност на процеса на учене, формата на учене и други, не се отричат от ЕКР, но на предна линия излизат резултатите от обучението – знания, умения, компетентност. Именно това са и характеристиките, които са включени в ЕКР и за изведени за всяко едно от осемте нива. Така, въпреки голямото разнообразие на квалификационните системи в страните от ЕС, Рамката дава възможност за намиране на съответствията между тях.

Ролята на Европейската квалификационна рамка може да бъде определена като роля на медиатор – свързващ елемент, между националните квалификационни системи. Това ще подобри прозрачността им и по този ще действа като механизъм, показващ съответстващите квалификации и даващ възможност на работодателите и гражданите от страните-членки на ЕС да сравняват и разбират по-добре квалификациите на отделните граждани от други места в ЕС.

Важно е да се отбележи, че в Европейската квалификационна рамка няма 1) описание на конкретни квалификации и 2) задължителни нива на националните системи. Във всяка отделна страна-членка, съобразно собствените традиции и опит, самостоятелно и независимо ще се определи съотносимостта на квалификациите от националната система спрямо ЕКР. Възможно е, например, една и съща квалификация да бъде установена на различни нива в отделните държави-членки и дори на нива с различни и несъвместими класификатори и индекси. Чрез съотнасянето ѝ обаче към ЕКР именно чрез резултатите от обучението, националният документ, удостоверяващ квалификацията (независимо дали е диплома или сертификат), вече ще бъде лесно познаваем от институциите и в останалите страни. Така квалификациите няма да бъдат национална екзотика, а ще се превърнат в международно познаваеми чрез съотнасянето им към ЕКР; ще се постигне тяхната максимална прозрачност и ще се улесни и ускори процесът на обработка на документите, без това да засегне традициите, опита, специфичните особености и богатството на националните квалификационни системи.

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.

ЕКР вече има своето положително въздействие - допринесе за разработване на национални квалификационни рамки в страните членки, с което подпомогна решаването на появяващия се в някои случаи проблем при опита на учащите да преминат в собствената си страна от една образователна система в друга, например от системата на професионалното образование и обучение към системата на висшето образование.

Хората в обединена Европа ще имат възможността и безпроблемно да преминават от една страна в друга, с цел работа или учене, тъй като Европейската квалификационна рамка ще направи различните квалификации по-разбираеми и разпознаваеми за страните в Европейския съюз. ЕКР ще насърчи също така и обучението през целия живот, като например улесни признаването на вече взети кредити за учащите.

ТАБЛИЦА 1: ЕВРОПЕЙСКА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

Дескриптори, определящи нивата в Европейската квалификационна рамка (ЕКР)¹²³

Всяко от осемте нива се определя с помощта на набор от дескриптори, които показват резултатите от обучението, отговарящи на това ниво във всяка квалификационна система.		Знания	Умения	Компетентност
		В контекста на ЕКР знанията се определят като теоретични и/или фактологични	В контекста на ЕКР уменията се описват като познавателни (включващи използване на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включително сръчност и използване на методи, материали, уреди и инструменти).	В контекста на ЕКР компетентността се описва с оглед на степента на поемане на отговорност и самостоятелност
Ниво 1	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 1	> основни общи знания	> основни умения, необходими за изпълнение на прости задачи	> работа или обучение под пряко наблюдение в структуриран контекст
Ниво 2	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 2	> основни фактологични знания в определена сфера на работа или обучение	> основни познавателни и практически умения, при които се изисква използване на съответната информация за изпълнение на задачи и решаване на рутинни проблеми чрез използване на прости правила и инструменти	> работа или обучение под пряко наблюдение, с известна степен на самостоятелност
Ниво 3	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 3	> познаване на факти, принципи, процеси и общи понятия в определена сфера на работа или обучение	> набор от познавателни и практически умения, необходими за изпълнение на задачи и решаване на проблеми чрез подбор и прилагане на основни методи, инструменти, материали и информация	> поемане на отговорност за изпълнение на задачи при работа или обучение
Ниво 4	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 4	> фактологични и теоретични знания в широк контекст в определена сфера на работа или обучение	> набор от познавателни и практически умения, необходими за намиране на решения на конкретни проблеми в определена сфера на работа или обучение	> способност за самоуправление в рамките на насоките за работен или учебен контекст, който обикновено е предвидим, но подлежи на промяна > наблюдение на обичайната работа на други, като се поема известна отговорност за оценка и подобряване на работните или учебни дейности

¹²³ Европейска квалификационна рамка;

http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/leaflet_bg.pdf

Ниво 5	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 5	> всестранни, специализирани, фактологични и теоретични знания в рамките на определена сфера на работа или обучение и осъзнаване на границите на тези знания	> богат диапазон от познавателни и практически умения, необходими за разработване на творчески решения на абстрактни проблеми	> упражняване на управление и наблюдение в контекста на работни или учебни дейности, при които съществуват непредвидими промени > преглед и развитие на собствените постижения и постиженията на другите
Ниво 6	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 6	> задълбочени познания в определена сфера на работа или обучение, които включват критическо разбиране на теории и принципи	> напреднали умения, които показват овладяване и новаторство, необходими за решаване на сложни и непредвидими проблеми в специализирана сфера на работа или обучение	> управление на сложни технически или професионални дейности или проекти, поемане на отговорност за вземане на решения в непредвидим работен или учебен контекст > поемане на отговорност за управление на професионалното развитие на лица и групи
Ниво 7	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 7	> високо специализирани знания, някои от които представляват най-новите познания в дадена сфера на работа или обучение, като основа за оригинално мислене и/или изследователска дейност > критическо осмисляне на въпроси, свързани със знанията в определена сфера и допирните точки между различни сфери	> специализирани умения за решаване на проблеми, необходими при научни изследвания и иновации, за да се развият нови знания и процедури и да се включат знания от различни сфери	> управление и трансформиране на работен и учебен контекст, който е сложен, непредвидим и изисква нови стратегически подходи > поемане на отговорност с цел осигуряване на принос към професионални познания и практики и/или за анализ на стратегическите постижения на екипи
Ниво 8	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 8	> най-нови знания в определена сфера на работа или обучение и допирните точки между сфери	> усъвършенствани и специализирани познания и техники, включително синтез и оценка, необходими за решаване на ключови проблеми в сферата на научните изследвания и/или иновациите, които разширяват и дават нови определения на съществуващи знания или професионални практики	> проява на значителен авторитет, новаторство, независимост, научна и професионална завършеност и трайна обвързаност с разработването на най-нови идеи или процеси в работен или учебен контекст, включително научни изследвания

3.1.4.8. Квалификационна рамка на Европейското пространство за висше образование (КРЕПВО)

КРЕПВО е европейска референтна рамка, обхващаща всички квалификации в системата на висшето образование. Тя е приета на конференция в Берген през 2005 г. от министрите, отговорни за висшето образование на държавите-участници в Болонския процес.

3.1.4.9. Национална квалификационна рамка на Република България (НКР)¹²⁴

На 02.02.2012 г. с Решение №96 на Министерски съвет бе приета Национална квалификационна рамка на Република България (НКР)¹²⁵. 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.

Компетентностите, определени в НКР, съответстват на Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и съответстват на определените в

¹²⁴ **Национална квалификационна рамка на Република България**
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf

¹²⁵ **Национална квалификационна рамка на Република България**
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf

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.

3.1.4.10. Регулирани професии в Република България

От изключителна важност за улесняване на мобилността на гражданите в рамките на ЕС е признаването на професионалните квалификации. Това е област от изключително значение и поради това с динамично развитие. Неколкократно са промените в европейското законодателство, уреждащо тази материя, и съответно – във всички съществуващи нормативни актове, свързани с нея.

До 2005 г. на ниво Европейски съюз бе изградена и се прилагаше система от директиви за признаване на дипломи и други документи за придобита квалификация или успешно завършен цикъл на обучение за придобиването на право за упражняване на регулирани професии. През 2005 г. всички действащи дотогава директиви за признаване на професионални квалификации бяха интегрирани в нова директива на Европейския парламент и Съвета на ЕС - Директива 2005/36/ЕО¹²⁶, наричана още „кодифициращата директива“.

Директива 2005/36/ЕО влезе в сила в страните-членки на ЕС от 20 октомври 2007 г. Тя отмени всички действали до момента секторни директиви, както и директивите по Общата система.

При транспонирането на Директивата в националните законодателства страните-членки приложиха различни подходи. В някои от тях това стана с изменения и допълнения в съществуващите закони и подзаконови нормативни актове, които дотогава уреждаха материята по взаимното признаване. В други страни бе избран подходът за изработване на един нов общ закон за транспониране на кодифициращата директива. Така бе решен въпросът в България и още 15 държави членки: Испания, Естония, Дания, Белгия, Франция, Кипър, Латвия, Литва, Унгария, Холандия, Полша, Португалия, Словакия, Финландия и Великобритания.

През 2008 г. чрез Закона за признаване на професионални квалификации (ЗППК)¹²⁷ Директива 2005/36/ЕО бе транспонирана в националното ни законодателство. Той урежда материята, свързана с признаване на професионални квалификации на граждани на държави-членки на Европейския съюз, и на гражданите на трети държави. Преди приемането на ЗППК норми, свързани с признаването на професионални квалификации, се съдържаха в Закона за висшето образование, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за здравето, Закона за ветеринарномедицинската дейност, Закона за камарата на архитектите и инженерите в инвестиционното проектиране и още голям брой други подзаконови нормативни актове.

¹²⁶ **Директива 2005/36/ЕО** на Европейския парламент и на Съвета относно **признаването на професионалните квалификации;**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2005L0036:20071226:BG:PDF>

¹²⁷ **Закон за признаване на професионални квалификации;**

<http://lex.bg/bg/laws/ldoc/2135579101>

Законодателството не предполага автоматично признаване на професиите, поради факта, че не се предвижда хармонизация на етапа на образованието и подготовката. Улеснението за мобилността на гражданите обаче е значителна, тъй като всеки, който притежава квалификацията да упражнява определена професия в държава членка на Европейския съюз, по принцип получава достъп до същата професия и в друга държава членка, дори когато учебните програми се различават до известна степен по отношение на своята продължителност или съдържание. За да бъде признато правото на един гражданин на Европейския съюз да упражнява дадена професия в държава, различна от държавата, където е получено обучението, се изисква да бъдат изпълнени и допълнителни условия, като например наличие на професионален опит.

Със свое решение от 2005 г. Министерският съвет прие Списък на регулираните професии в Република България. С РЕШЕНИЕ № 619 на Министерския съвет от 20.07.2009 г. е приет актуализиран списък на регулираните професии в Република България.¹²⁸ В него са посочени:

- наименованието на регулираната професия;
- нормативният акт, който определя изискванията за упражняване на професията съгласно българското законодателство;
- органът, компетентен за признаване на право за упражняване на съответната регулирана професия.
- «Регулирана професия» е професия,
- за която правото за упражняването е определено чрез закони, подзаконови или административни разпоредби за притежаването на специфична професионална квалификация,
- която е удостоверена с документи за образование и правоспособност,
- или
- която предполага членство в професионална организация, работеща за поддържане на високо равнище в съответната професионална област, за осъществяването на което е получила специфично признаване от държавата.

В списъка на регулираните професии в Република България са включени 80 професии в секторите: архитектура и строителство, ветеринарна медицина, здравеопазване, околна среда, публична администрация, сигурност, техника и технологии, транспорт и юридически и счетоводни дейности.

Органите, които са компетентни да взимат решения по даване/ признаване на право за упражняване на съответната професия от списъка на регулираните професии са: Министър на здравеопазването, Висш адвокатски съвет, Министър на финансите, Агенция за държавна финансова инспекция, Сметна палата, Държавната агенция за метрология и технически надзор, Председателят на Българския съюз по заваряване, Органът за сертификация на заваръчен персонал, акредитиран от Изпълнителна агенция "Българска служба по акредитация", Министър на образованието и науката, Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Морска администрация” към министъра на транспорта и директорите на дирекции „Морска администрация” Варна, Бургас, Русе и Лом, Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Железопътна администрация”, Генерален директор на Националната ветеринарно-медицинска служба, Държавна агенция "Архиви", Министър на околната среда и водите, Камара на архитектите, Камара на инженерите в инвестиционното проектиране, Агенция по геодезия, картография и кадастър.

¹²⁸ **Списък на регулираните професии в Република България;**
<http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/index.php?id=24>

3.1.5. ОТГОВОРНИ ИНСТИТУЦИИ, СВЪРЗАНИ С РЕГЛАМЕНТИРАНЕ, КООРДИНАЦИЯ, КОНТРОЛ И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

3.1.5.1. Национални институции

Народно събрание (НС)¹²⁹

Комисия по образованието, науката и въпросите за децата, младежта и спорта¹³⁰ - законодателна дейност в областта на образованието.

Комисия по труда и социалната политика¹³¹ - постоянна комисия в НС, упражняваща своите правомощия в областта на труда и социалната политика: трудовата и социалната защита; социалното подпомагане; закрилата при безработица; социалното осигуряване; защитата, рехабилитацията и социалната интеграция на хората с увреждания и др.

Министерски съвет¹³² - определя държавната политика в областта на образованието, в т.ч. на професионалното образование и обучение, за намаляване на безработицата и насърчаване на заетостта и пазара на труда чрез съответните ресорни министерства.

Министерство на образованието, младежта и науката¹³³ - ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение; регулира и методически ръководи продължаващото професионално обучение, осъществявано чрез системата от професионални училища, професионални гимназии, училища по изкуства, професионални колежи и висшите училища.

Министерството на труда и социалната политика¹³⁴ - организира и координира разработването и провеждането на държавната политика за намаляване на безработицата и насърчаване на заетостта, пазара на труда и обучението на работната сила.

Министерство на културата¹³⁵ - провежда държавната политика в училищата по изкуствата; участва в разработването, съгласуването и актуализирането на ДООИ за придобиване на квалификация по професии; участва в разработването, съгласуването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

Министерство на здравеопазването¹³⁶ - участва в съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; определя хроничните заболявания, физическите и сензорните увреждания и противопоказните професии и специалности за професионално образование и обучение от Списъка на професиите за професионално образование и обучение; МЗ е компетентният орган, който може да взема решения по даване/признаване на правоспособност за упражняване на съответната професия от списъка с регулирани професии, професии в областта на здравеопазването. Нормативният акт, който определя условията и реда

¹²⁹ **Народно събрание** - <http://www.parliament.bg/?page=home&lng=bg&r=n>

¹³⁰ **Комисия по образованието, науката и въпросите за децата, младежта и спорта;**
<http://www.parliament.bg/?page=ns&lng=bg&nsid=5&action=show&gid=232>

¹³¹ **Комисия по труда и социалната политика** -
<http://www.parliament.bg/?page=ns&lng=bg&nsid=5&action=show&gid=162>

¹³² **Министерски съвет** - <http://www.government.bg/>

¹³³ **Министерство на образованието, младежта и науката;**
<http://www.minedu.government.bg/news-home/>

¹³⁴ **Министерството на труда и социалната политика;**
<http://www.mlsp.government.bg/bg/index.asp>

¹³⁵ **Министерство на културата** - <http://mc.government.bg/>

¹³⁶ **Министерство на здравеопазването** - <http://www.mh.government.bg/>

за даване/признаване на правоспособност въз основа на образователна степен и професионална квалификация, необходими за упражняване на съответната професия е Законът за народното здраве.

Отрасловите министерства¹³⁷ - 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; съгласуването на държавния план – прием в училищата, които финансират, като разпределят утвърдените по бюджета им финансови средства за професионално образование и професионално обучение и контролират тяхното ползване; дейността на управителния съвет и на експертните комисии по професионални направления в НАПОО.

Представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище¹³⁸ - 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 2000 г. със ЗПОО е създадена **Национална агенция за професионално образование и обучение /НАПОО/**¹³⁹ – специализиран орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение и координация на институциите, свързани с професионалното ориентиране, образование и обучение. НАПОО осигурява разработване на Държавни образователни изисквания (ДООИ) за придобиване на квалификация по професии; поддържа Списък на професиите за професионално образование и обучение, създаден в съответствие с Международната стандартна класификация на образованието ISCED-97 и Международната стандартна класификация на професиите ISCO-89. Това е една систематизирана структура от наименования на професии и специалности, класифицирани в професионални направления, и представлява основа за изработване на професионалните образователни и обучителни програми. На тази база се координират дейностите по разработване на стратегии и усъвършенстване на професионалното образование и обучение, както и наблюдение върху дейността на лицензираните центрове за професионално обучение, с оглед поддържане на високо качество.

НАПОО разработва и утвърждава единни изисквания за условията, организацията и съдържанието на професионалното обучение по професии, упражняването на които изисква правоспособност, извършвано от централните за професионално обучение. Агенцията дава становища и мотивирани предложения на министъра на образованието и науката за промени в регистъра по § 1, ал. 2 от допълнителните разпоредби на Закона за народната просвета относно институциите в системата на професионалното образование и обучение. Възлага провеждането и внедряването на научни изследвания в областта на професионалното образование, обучение и ориентиране. Координира дейностите по разработване на стратегии за развитие и усъвършенстване на професионалното образование и обучение. Съдейства за

¹³⁷ **Министерски съвет** - <http://www.government.bg/cgi-bin/e-cms/vis/vis.pl?s=001&p=0024&g=>

¹³⁸ **Кодекс на труда**, Глава трета, чл.34, 35, 36 и 36а;
<http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/KT.doc>

¹³⁹ **Закон за професионалното образование и обучение**, Глава шеста, Раздел I;
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_prof_obucenieEU.pdf

международното признаване на документите за професионално образование и професионално обучение. Създава и поддържа регистър на центровете за професионално обучение и на центровете за информация и професионално ориентиране. Одобрява програмите за обучение извън държавните образователни изисквания по чл. 16, т. 3 и 7 от Закона за народната просвета, както и програмите за образователни услуги, извършвани от физически или юридически лица на деца, ученици и лица, навършили 16 години.

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 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.

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.

Със Закона за насърчаване на заетостта е регламентирано създаването и определен статута на **Агенция по заетостта**¹⁴⁰. Нейната дългосрочна стратегическа цел е: чрез участието в разработването и реализацията на програми и мерки за заетост и обучение да създава условия и да съдейства за повишаване на икономическата активност и трудовия потенциал на населението. Основна функция на агенцията е и анализиране на търсенето и предлагането на пазара на труда и прогнозиране на евентуалните промени в него, което е необходимо условие за поддържане на синхрон между системата за професионално образование и обучение и нуждите на пазара на труда в страната. В своята дейност изпълнителният директор на Агенция по заетостта се подпомага от съвет, който се състои от представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Съветът към изпълнителния директор на Агенция по заетостта е консултативен орган, състоящ се от по двама представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Съветът консултира изпълнителния директор при вземане на решения и наблюдава дейността на агенцията по изпълнението на политиката за насърчаване на заетостта. Съветът прави предложения за подобряване изпълнението на програмите и мерките за насърчаване на заетостта и за обучение за придобиване на професионална квалификация.

Икономически и социален съвет на България¹⁴¹ представлява различните икономически и социални организации на гражданското общество. Той е гражданският парламент на България. Обсъжда и дава предложения 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. Особено полезна е неговата роля на свързващото звено между различните сфери на икономическия и социалния живот. ИССБ изпраща анализите и становищата си до президента на Републиката, до Народното събрание,

¹⁴⁰ **Закон за насърчаване на заетостта**; Глава II, Раздел I, чл.7 - <http://drsz.dyndns.org/pdf/ZNZ.pdf>

¹⁴¹ **Икономически и социален съвет на България** - <http://www.esc.bg>

Министерския съвет и други институции. Така се гарантира ефективността на гражданския диалог с управляващите. От тази позиция предлаганите решения и препоръки имат многофункционално практическо значение.

На национално равнище е създаден и функционира **Национален съвет за тристранно сътрудничество**, съгласно Правилника за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество¹⁴² и в съответствие с Кодекса на труда¹⁴³. Той е орган за осъществяване на консултации и сътрудничество на национално равнище по въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и по въпросите на жизненото равнище. Националният съвет за тристранно сътрудничество обсъжда и дава мнения по проекти на нормативни актове, уреждащи въпросите и на заетостта, безработицата и професионалната квалификация.

Националният съвет за насърчаване на заетостта е създаден съгласно Закона за насърчаване на заетостта¹⁴⁴. Той е постоянно действащ орган за сътрудничество и консултации при разработване на политиката по заетостта към министъра на труда и социалната политика и обсъжда и дава становища по разработването и провеждането на политиката по заетостта и на Националния план за действие по заетостта, периодично се информира за данните за състоянието на пазара на труда и за ефективността от прилаганите мерки и програми за насърчаване на заетостта, предлага на МТСП разработването на проекти на нормативни актове, мерки и програми за насърчаване на заетостта, обсъжда и дава становища по проекти на нормативни актове, свързани с пазара на труда, обсъжда и дава становища по споразумения на МТСП с други министерства, държавни институции и неправителствени организации за общи действия по въпросите на заетостта.

Национален консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила¹⁴⁵ - осъществява дейности по:

- съгласуване на националната политика и стратегии за професионално обучение на работната сила;
- координиране между социалните партньори на национално равнище по ученето през целия живот;
- съгласуване на потребностите от професионално обучение.

Националният център за информация и документация (НАЦИД)¹⁴⁶

НАЦИД осигурява Министерството на образованието, младежта и науката и структурите на изпълнителната власт, Народното събрание, Администрацията на Президента и други организации и частни лица с библиографска и аналитична информация в подкрепа на:

- хармонизирането на нормативната уредба в областта на образованието, науката и иновациите със законовата рамка на Европейския съюз;
- разработването на концепции, стратегии и програми;

¹⁴² **Правилник за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество**;
<http://lex.bg/laws/ldoc/-12291072>

¹⁴³ **Кодекс на труда**, чл.3 и чл.3А - <http://lex.bg/bg/laws/ldoc/1594373121>

¹⁴⁴ **Закон за насърчаване на заетостта**; Глава II, Раздел I, чл.8;
<http://www.az.government.bg/Legislation/ZNZ.htm>

¹⁴⁵ **Национален консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила**;
http://www.saveti.government.bg/web/cc_49/1

¹⁴⁶ **Националният център за информация и документация (НАЦИД)**;
<http://mail.nacid.bg/newdesign/bg/index.php>

- общественото достойние на постиженията на българската наука;
- повишаването на професионалната компетентност на управленските кадри.

От 2011 г. НАЦИД издава удостоверения за придобита професионална квалификация, необходима за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава съгласно **Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения** за придобита професионална квалификация на територията на Република България, необходими за достъп или за упражняване на регулирана професия на територията на друга държава членка¹⁴⁷.

Център за контрол и оценка на качеството на образованието (ЦКОКО)¹⁴⁸ е държавно научно-информационно звено към Министерството на образованието, младежта и науката. ЦКОКО осъществява своята дейност, като разработва:

- модели и механизми за вътрешно и външно оценяване;
- системи за анализ и оценка на качеството на образованието;
- изпитни материали за различни видове изпити, които предоставя на МОН.

През 1999г. със споразумение между Министерство на образованието и науката и Министерство на труда и социалната политика е основан **Център за развитие на човешките ресурси**¹⁴⁹. Той управлява образователни програми и проекти. През 2007г. след национална номинация Центърът за развитие на човешките ресурси стартира управлението в България на Програмата „Учене през целия живот” 2007-2013 г. През 2007 г. в рамките на Центъра се основава Национален Eurorass Център.

Органи, компетентни да взимат решения по даване/признаване на право за упражняване на съответната професия от списъка на регулираните професии са: Министър на здравеопазването, Висш адвокатски съвет, Министър на финансите, Агенция за държавна финансова инспекция, Сметна палата, Държавната агенция за метрология и технически надзор, Председателят на Българския съюз по заваряване, Органът за сертификация на заваръчен персонал, акредитиран от Изпълнителна агенция "Българска служба по акредитация", Министър на образованието и науката, Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Морска администрация” към министъра на транспорта и директорите на дирекции „Морска администрация” Варна, Бургас, Русе и Лом, Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Железопътна администрация”, Генерален директор на Националната ветеринарномедицинска служба, Държавна агенция "Архиви", Министър на околната среда и водите, Камара на архитектите, Камара на инженерите в инвестиционното проектиране, Агенция по геодезия, картография и кадастър.

На 4 ноември 2011 г., в рамките на 36-та сесия на Генералната конференция на ЮНЕСКО, България бе избрана за член в **Международното бюро по образование**¹⁵⁰. Международното бюро по образование работи като специализиран център по съдържанието, методите и структурата на образованието. Чрез него се създават мрежи от заинтересовани институции, чрез които се разпространява международният опит и съвременните методи за изработване на учебни програми. Съветът на Международното бюро по образование се състои от 28 страни-

¹⁴⁷ **Наредба за условията и реда за издаване на удостоверения;**
http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/att_files/bg/NAREDBA_20110404.pdf

¹⁴⁸ **Център за контрол и оценка на качеството на образованието;**
<http://www.ckoko.bg/index.php?lang=bg>

¹⁴⁹ **Център за развитие на човешките ресурси** - <http://www.hrdc.bg/>

¹⁵⁰ **United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization;**
<http://www.unesco.org/new/en/unesco/>

членки. Членството на България в Международното бюро по образование ще засили присъствието на страната ни на международната сцена, както и включването ѝ активно във формати, улесняващи достъпа ѝ до възможности да подсили образователните си политики и да отговори от друга страна по пълноценно и адекватно на европейските насоки за постигане на качествено образование на всички.

3.1.5.2. На регионално равнище

Областната администрация - участва в провеждането на регионално равнище на държавната политика по заетостта и придобиването на професионална квалификация.

Дирекциите “Регионална служба по заетостта” - организират осъществяването на държавната политика по обучението за придобиване на професионална квалификация; предлагат мерки и проекти за обучение; координират и подкрепят дейността на местните дирекции „Бюро по труда”, включително и за услуги по професионално консултиране и ориентиране в региона.

Дирекциите "Регионална служба по заетостта" са 9 и са териториални поделения към Главна дирекция "Услуги по заетостта" на Агенция по заетостта, Министерство на труда и социалната политика. Седалищата и териториалния обхват на дирекциите са както следва: **Благоевград**, обслужваща Благоевград и Кюстендил; **Бургас** - Бургас, Сливен, Ямбол; **Варна** - Варна, Добрич, Шумен; **Ловеч** - Ловеч, Велико Търново, Габрово, Плевен; **Монтана** - Монтана, Видин, Враца; **Пловдив** - Пловдив, Пазарджик, Смолян; **Русе** - Русе, Разград, Силистра, Търговище; **София** - София, Софийска област, Перник; **Хасково** - Хасково, Кърджали, Стара Загора.

Регионалните инспекторати по образование провеждат държавната политика в областта на професионалното образование и обучение като разработват проекти, програми и стратегии за развитие, функциониране и усъвършенстване на професионалното образование и обучение на територията на областта. Регионалните инспекторати по образованието са териториална администрация към министъра на образованието, младежта и науката за управление и контрол на системата на народната просвета; ситуирани са в областните центрове и са 28 на брой.

Инспекторатите по образование и службите по заетостта поддържат активни връзки с различните структури за социално партньорство и/или участват в тях.

Постоянни и временни комисии по заетостта към областните съвети за регионално развитие - съдействат за:

- провеждането и координирането на националната политика по въпросите на заетостта между националните и местните интереси;
- разработването и изпълнението на областни планове за регионално развитие на заетостта и намаляване на безработицата.

3.1.5.3. На местно равнище

Общините - участват във формирането на политиката в областта на професионалното образование и обучение на територията им и във финансирането със средства от общинския бюджет предимно на дейности, свързани с определяне на потребността от кадри и усъвършенстването на материално-техническата база на училищата.

Дирекциите “Бюро по труда” - осъществяват посредническа дейност за намиране на работа; осигуряват професионално информиране, консултиране и ориентиране за включване в

най-подходяща програма/мярка за заетост и обучение; организират професионално и мотивационно обучение на заети и безработни лица.

Дирекциите "Бюро по труда" са териториални поделения към Главна дирекция "Услуги по заетостта" на Агенция по заетостта, Министерство на труда и социалната политика. Седалищата и териториалният обхват на дирекциите "Бюро по труда" се определят с Устройствен правилник на Агенцията по заетостта. Към дирекциите "Бюро по труда" при необходимост се откриват нови административни звена като филиали, изнесени работни места и др.

Съвети за сътрудничество към дирекциите "Бюро по труда":

- наблюдават изпълнението на програмите и мерките, включени в Националния план за действие по заетостта;
- упражняват контрол върху спазването на разпоредбите за подбор на съответните програми и мерки.

Именно на местно равнище се осъществява връзката между потребностите на социално-икономическото развитие и конкретните потребности на пазара на труда с възможностите за предоставяне на обучение. Именно тук би могло да се решават и проблемите на съответствието на системата за професионално образование и обучение с изискванията на работодателите. С малки изключения, социалният диалог на местно равнище по отношение на продължаващото професионално обучение не е достатъчно ефективен.

Сключването на КТД по общини (между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите) за дейности, финансирани от общинския бюджет, може да допринесе съществено за развитието на инфраструктурата, свързана с продължаващото професионално обучение.

3.1.5.4. Обучаващи институции

Професионално образование и обучение (ПОО) в страната се извършва от институции, функциониращи в системата както на формалното образование и обучение, така и от институции, осъществяващи неформално обучение. Основни институции, в които се осъществява ПОО, са **професионалните училища, професионалните гимназии, професионалните колежи, университетите, специализираните висши институти и центрове за професионално обучение.**

Центровете за професионално обучение, съобразно начина на организиране на професионалното обучение, извършват както формално, така и неформално обучение. Те са юридически лица, получили лицензия от НАПОО за осъществяване на професионално обучение. Предлагат професионално обучение с придобиване на I, II и III степен на професионална квалификация или за част от професия.

Професионалните училища, професионалните гимназии и колежи и лицензираните ЦПО удостоверяват проведеното професионално обучение с документи, съгласно ДООИ за документите за системата на народната просвета - Наредба № 4 от 16.04.2003 г.

Към институциите на продължаващо професионално обучение се отнасят и **центровете за информация и професионално ориентиране (ЦИПО)**. НАПОО лицензира ЦПО и ЦИПО и осъществява последващ контрол върху дейността им.

Университетите, специализираните висши институти и колежите от системата на висшето образование провеждат продължаващо професионално обучение чрез обособени звена към висшите училища. Тези институционални поделения имат различни наименования, съобразно

решението на академичните съвети – „Сектор за следдипломна квалификация”, „Институт за следдипломна квалификация”, „Център за продължаващо обучение”, „Следдипломно и факултативно обучение”, „Център за обучение през целия живот” и други. Самостоятелните колежи, които съгласно ЗВО организират обучение за придобиване на образователно-квалификационна степен „специалист”, обикновено нямат вътрешно обособени структури, но също така предлагат програми за продължаващо обучение и специализации.

Обучение за придобиване на професионална квалификация може да осъществяват и **министерства, общини, организации на работодатели, организации на работници и служители и отделни работодатели**. За обучение на собствените си служители предприятията извършват неформално продължаващо професионално обучение. Формите на обучение са курсове за професионална квалификация, обучение на работното място, участие в семинари, конференции и други.

Неформално професионално обучение предлагат **различни неправителствени организации, предприятия и фирми**. Потенциал за такова обучение имат и **читалищата**. Те могат да извършват редица дейности за обогатяване знанията на гражданите и приобщаването им към постиженията на науката, изкуството и културата, включително със значение за професионалното им развитие. В по-малките градове и села те са единствените организации, които осигуряват достъп до библиотека, интернет и друга информация.

В 8 общини в страната има **Междуучилищни центрове за трудово-политехническо обучение /МУЦТПО/**. Центровете са предназначени за провеждане на обучение на ученици по свободно-избираема и задължителна подготовка, както и провеждане на обучение по професионална квалификация на възрастни. МУЦТПО е с общинско финансиране. Откриването и закриването на един междуучилищен център се извършва със заповед на министъра на образованието по решение на кмета и Общинския съвет на конкретната община. МОМН води политика за съхраняването на материално-техническата база на тези центрове. При вземане на решение за закриването на центровете от страна на общините, се предприемат действия за прехвърляне на базите към професионалните гимназии.

Междуучилищен център за трудово политехническо обучение - Благоевград

2700 Благоевград, Ал.Стамболийски 17; тел. 073 833558

Междуучилищен център за трудово-политехническо обучение - Плевен

5800 Плевен, П.Р.Славейков 12; Тел/факс: +359 (0)64 848218; +359 (0)64 840248; +359 (0)64 844763; eMail: mcenter@abv.bg

Междуучилищен център за трудово-политехническо обучение - Карлово

4300 Карлово, ул."Евгения Бояджиева" 1а; Тел/факс: +359 (0)335 94763; +359 (0)335 94763; +359 (0)335 GSM0887741863; eMail: kmail@mail.bg

Междуучилищен център за трудово-политехническо обучение - Пловдив

4000 Пловдив, Алеко Константинов 11; Тел/факс: +359 (0)32 643156; +359 (0)32 643036; +359 (0)32 641689; +359 (0)32 643153; eMail: muctpo_plovdiv@abv.bg

Междуучилищен център ТТ - Разград

Разград, ул. Перистър 4; тел/факс: +359 (0)84 661586; ; +359 (0)84 661587

eMail: muz_rz@abv.bg

Междуучилищен център за трудово-политехническо обучение Център за професионално обучение – Каварна

9650 Каварна, Стефан Караджа 35; тел.: 0570 / 8 25 42; E-mail: muc@mail.bg

Междуучилищен център по трудово - политехническо обучение - Ихтиман

Ихтиман, пл.Съединение №9; тел. 08-25-08, 08-24-29; www muc_ ihtiman@ abv.bg

Междуучилищен център по трудово и производствено обучение Пейо Радев Гарвалов - Чирпан

Чирпан, П.К.Яворов 4; тел.: 0943-98, Email: mucchirpan@abv.bg

Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение”¹⁵¹ /съкратено ДП БГЦПО/ е създадено с Указ № 126 от 01.06.2011 г. за обнародване на закона за изменение и допълнение на закона за насърчаване на заетостта. На този етап ДП БГЦПО има клонове в градовете: Пазарджик, Плевен, Стара Загора, Царево, и Смолян.

През 1995-96г. в България са създадени първите три Българо-германски центрове за професионално обучение **/БГЦПО/** - в Плевен, Пазарджик и Стара Загора. Центровете са създадени на основата на двустранна спогодба между правителствата на Република България и Федерална република Германия в рамките на проект “Професионално обучение и насърчаване на заетостта”. Основна цел на БГЦПО е чрез професионално ориентиране, обучение и подобряване на професионалната квалификация, съответстваща на потребностите на икономиката да се увеличават възможностите за заетост на безработните или застрашените от безработица лица. Обучението е ориентирано към потребностите на фирмите и реалната икономика, като приоритет има усвояването на практически умения. И трите центъра са лицензирани от НАПОО през 2002г. БГЦПО прилагат европейските стандарти за качество и са сертифицирани по ISO 9001 през 2004г. През 2009г. са създадени още два българо-германски центъра – в Царево и Смолян. Центровете са създадени за обучение на заети и безработни лица за придобиване на степен на професионална квалификация.

3.1.6. ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

Официален сайт на Министерството на образованието, младежта и науката¹⁵² - предоставя информация, касаеща общото, професионалното и висшето образование, науката и младежките дейности; информация за лицата, желаещи да упражняват регулирана професия на територията на Република България, относно органите, компетентни за даване или признаване на правоспособност за упражняване на съответната регулирана професия; информация за регулираните професии в други държави - членки на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство, и в Конфедерация Швейцария; нормативни актове; делегирани бюджети; учебници; обществени поръчки; конкурси; програми и проекти; структурни фондове; олимпиади и състезания; държавни зрелостни изпити и други.

Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)¹⁵³ се разработва се от НАПОО на основание на Закона за професионално образование и обучение, и се съгласува с отрасловите министерства и с представителните организации на национално равнище на работодателите и работниците и служителите.

¹⁵¹ **Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение”;**
<http://www.bgcpo.bg/>

¹⁵² **Министерството на образованието, младежта и науката;**
<http://www.minedu.government.bg/news-home/>

¹⁵³ **Списък на професиите за професионално образование и обучение;**
http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/vocational/SPPOO_21-01-2013.pdf

Списък на регулираните професии в Република България¹⁵⁴ – приема се и се актуализира с решение на Министерски съвет и се поддържа на български и на английски език като електронна база данни.

Сайт на **Центъра за контрол и оценка на качеството на образованието (ЦКОКО)**¹⁵⁵ – предлага информация за:

- нормативните документи в сферата на образованието – закони, правилници, наредби, стратегии, учебни програми, учебно-изпитни програми;
- държавни зрелостни изпити (ДЗИ) – пълна информация за матурите;
- тестове – 4-ти, 5-ти, 7-ми клас, ДЗИ;
- европейска интеграция, проекти, публикации, новини и др.

Център за информационно осигуряване на образованието - създаден е в Министерството на образованието и неговата цел е да следи изпълнението на стратегията за компютризация на училищата. В Държавен вестник е публикуван Правилник¹⁵⁶ за дейността му. Дейността на центъра включва още създаването и поддържането на бази данни, актуализирането на статистическата информация и регистрите в сферата на образованието. Разработва се единен регистър за всички, които учат в средните и висшите училища. Информацията от тези регистри трябва да се използва при определянето на бюджетите за учебните заведения. Чрез него ще може да се предотвратява записването на един и същи ученик в няколко училища или университети, както и извадането на фалшиви дипломи.

Сайт на **Центъра за развитие на човешките ресурси**¹⁵⁷ - предлага информация за:

- Програма „Учене през целия живот”;
- Секторна програма „**Коменски**” – насочена към първата фаза на образованието – от предучилищната и началната до гимназиалната степен. Част от целите ѝ са: развитие на компетенциите на базата на чуждоезиковото обучение и активизиране използването на информационните и комуникационни технологии;
- Секторна програма „**Еразъм**” – насочена към повишаване качеството на висшето образование; подпомага изграждането на Европейското пространство за висше образование и насърчава иновативните процеси и трансфера на знания и технологии във висшето образование;
- Секторна програма „**Леонардо да Винчи**” - поддържа и осъществява политиката за професионално образование и обучение на страните членки на ЕС, като се съобразява със съдържанието и организацията на тази политика в съответната страна. Целта на програмата е посредством транснационалното сътрудничество и натрупания опит да се повишава качеството на професионалното образование и обучение, да се поощряват иновациите и да се разпространяват добрите професионални практики и системи в Европа.

¹⁵⁴ **Списък на регулираните професии в Република България;**
<http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/index.php?id=24>

¹⁵⁵ **Центъра за контрол и оценка на качеството на образованието;**
<http://www.ckoko.bg/index.php?lang=bg>

¹⁵⁶ **Център за информационно осигуряване на образованието;**
<http://lex.bg/laws/ldoc/2135506513>

¹⁵⁷ **Центъра за развитие на човешките ресурси;**
<http://www.hrdc.bg/page.php?24>

- Секторна програма **“Грюндвиг”** – насочена към всички възрастни, които искат да развият своите умения и квалификация; предлага възможности за участие в европейски образователни проекти чрез индивидуална и групова мобилност;
- **Europass** – рамка за прозрачност на квалификациите и компетенциите;
- **Euroguidance** – мрежа от центрове в цяла Европа. Популяризира европейските измерения в професионалното ориентиране и кариерното консултиране; подпомага международната мобилност в областта на образованието и обучението; предоставя информация за наличните методи и практики в професионалното ориентиране и кариерното консултиране;
- **eTwinning** – за заетите с възпитанието и обучението на деца и младежи от 3 до 19-годишна възраст. Възможност за сътрудничество с европейски колеги и реализация на партньорски проекти посредством Интернет;
- Програма **„Учебни визити“** – част от „Хоризонталната програма“ на Програма „Учене през целия живот“, дейност „Политически развития и иновации“;
- Болонския процес;
- инициативата на Европейския съюз за популяризиране на чуждоезиковото обучение – Европейският езиков знак;
- **ReferNet** – общоевропейска мрежа за събиране и разпространение на информация за развитието в системите на професионалното образование, обучение и учене в Европейския съюз. Подпомага дейностите на CEDEFOP (*Европейски център за развития в областта на професионалното образование и обучение*);
- За самия център и друга полезна информация.

Официален сайт на Агенция по заетостта (АЗ)¹⁵⁸ – предлага информация за:

- предлагани услуги;
- посредничество за намиране на работа;
- психологическо подпомагане
- професионално ориентиране;
- програми и мерки за заетост и обучение;
- посредничество на български граждани за работа в чужбина.
- така и за работодатели:
- предлагани услуги;
- посредничество за наемане на подходящи кандидати за работа;
- обучение на наетия персонал;
- програми и мерки за заетост и ползване на съответни преференции.
- информиране и подпомагане при извършване на масови уволнения;

Официален сайт на НАПОО¹⁵⁹

¹⁵⁸ **Агенция по заетостта;**
<http://www.az.government.bg/>

¹⁵⁹ **НАПОО;**
<http://www.navet.government.bg/>

Информационна система на НАПОО¹⁶⁰ - това е интегрираща информационна система за набиране, съхранение, обработка и предоставяне на данни и информация за търсенето и предлагането на професионално обучение и професионално ориентиране и информиране на местно, регионално и национално равнище за всички заинтересувани лица и институции в зависимост от тяхното ниво на достъп.

Национален образователен портал¹⁶¹ – това е първа решителна крачка за развитие на електронното образование в българските училища. Проектирането и разработването на портала са реализирани от Консорциум ЛЕКСИС, след спечелена обществена поръчка на МОМН. Съдържа учебни материали за електронни образователни курсове и курсове за професионална подготовка; новини, училища, документи, учебни ресурси и други.

Главната цел на **уеб-страницата на Националния център за информация и документация (НАЦИД)**¹⁶² за регулираните професии в България е да предостави информация за гражданите на други държави, които желаят да работят в България, а също и за българските граждани, желаещи да работят в друга държава от Европейския съюз, Исландия, Лихтенщайн, Норвегия и Швейцария. Затова тя се предлага на български и на английски език.

Национален портал за професионално образование и обучение¹⁶³ - предоставя информация за обучаващи институции и възможности за професионално образование и обучение в България; нормативни и поднормативни документи и актове, ДОО за придобиване на квалификация по професия, утвърдени учебни планове и програми; учебни ресурси.

По време на националната конференция **„Образованието в информационното общество”**¹⁶⁴ бе изтъкнато, че тенденциите за развитие на електронното обучение и по-голямата достъпност на образованието, като цяло засилват необходимостта от внедряване на информационни системи на всички нива на образователния процес и подтикват институциите да работят в тази посока. *Разработването на информационни системи, интегриращи в себе си компоненти за административно обслужване, комуникация, електронно обучение, кариерно развитие и др., могат значително да повишат качеството на предлаганите образователни услуги на всички нива.*

¹⁶⁰ **Информационна система на НАПОО** - <https://is.navet.government.bg/test/>

¹⁶¹ **Национален образователен портал** - <http://start.e-edu.bg/>

¹⁶² **НАЦИД** - <http://mail.nacid.bg/newdesign/bg/>

¹⁶³ **Национален портал за професионално образование и обучение** - <http://www.vet-bg.com/>

¹⁶⁴ *Николай Касъкчиев, Сравнителен анализ на информационни системи за висши училища;*
<http://sci-gems.math.bas.bg:8080/jspui/bitstream/10525/1532/1/adis-may-2011-139p-148p.pdf>

3.2. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО И ПРОБЛЕМИТЕ ПРИ ОЦЕНКАТА И УПРАВЛЕНИЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА И СИСТЕМАТА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НА РЕГИОНАЛНО НИВО

3.2.1. ЗА РЕГИОНАЛНИТЕ ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ

В зависимост от географското разположение, броя на населението, степента на икономическото им развитие и перспективите за развитието им, областите в България са групирани в райони за планиране. Съгласно Закона за регионалното развитие¹⁶⁵ в България те са 6 (шест) и конкретно:

1. Северозападен район за планиране, обхващащ областите Видин, Враца и Монтана;
2. Северен централен район за планиране, обхващащ областите Русе, Велико Търново, Габрово, Плевен и Ловеч;
3. Североизточен район за планиране, обхващащ областите Варна, Търговище, Шумен, Разград, Силистра и Добрич;
4. Югоизточен район за планиране, обхващащ областите Бургас, Сливен и Ямбол;
5. Южен централен район за планиране, обхващащ областите Пловдив, Кърджали, Хасково, Пазарджик, Смолян и Стара Загора;
6. Югозападен район за планиране, обхващащ областите София, Софийска, Кюстендил, Благоевград и Перник.

За всеки от районите на планиране се разработват регионални планове за развитие, в съответствие с Националната стратегия за регионално развитие. В тях се отразяват и приоритетите за развитие, заложи в стратегическите документи за съответния програмен период на включените в района области. Приемането на регионалните планове става от Министерския съвет по предложение на министъра на регионалното развитие и благоустройството и на министъра на финансите. Ежегодно се предвиждат и средства за реализация на дейности в райони за целенасочено въздействие.

Политиката за регионално развитие на Република България, като част от националната ни социално-икономическа политика, цели и съдейства за развитието на икономиката и увеличаване на нейната ефективност и конкурентоспособност, за да може да бъде осъществена реалната ни интеграция във всички европейски структури. Основният документ, който определя дългосрочните цели и посочва приоритетите, е Националната стратегия за регионално развитие (НСРР) за периода 2005-2015 г.

Националната стратегия за регионално развитие (НСРР) на Република България за периода 2005-2015¹⁶⁶ очертава стратегическите направления и определя равнищата на регионалната

¹⁶⁵ **Закон за регионалното развитие**, чл.6;

<http://www.mrrb.government.bg/index.php?lang=bg&do=law&type=5&id=18>

¹⁶⁶ **Национална стратегия за регионално развитие на Република България за периода 2005-2015;**

<http://www.europe.bg/htmls/page.php?id=2231&category=264>

политика. НСРР е отправна точка за придобиване и разпределение на помощта от ЕС при изпълнение на програмите, отнасящи се до регионалното развитие.

В НСРР са определени стратегическите цели на регионалното развитие на страната за периода 2005-2015 г.; очертана е изпълнима стратегия за постигане на тези цели, като са определени основните приоритетни направления в районите за планиране, както и институциите, отговорни за изпълнение на стратегията. Казано накратко: НСРР определя стратегическите насоки на политиката за регионално развитие, като ги приобщава към целите и приоритетите на Националния план за развитие. Целите и приоритетите, заложи в нея, са определящи за формулирането на Националната оперативна програма за регионално развитие, както и на областните стратегии за регионално развитие, на общинските и на регионалните планове за развитие.

За разработване на Националната стратегия за регионално развитие основополагащи са целите и принципите на кохезионната политика на ЕС, насочени към намаляване на регионалните различия. Стратегията отчита също така и целите на Структурните фондове и Кохезионния фонд, целите и приоритетите на Стратегията от Лисабон и Стратегията от Гьотеборг.

Целта на дългосрочната политика за регионално развитие е постигане на динамично устойчиво и балансирано развитие на отделните райони за планиране и намаляване на регионалните различия. Един от нейните акценти е върху развитието и извеждане на преден план на основните фактори за растеж и сравнителните предимства на страната, а именно човешкия капитал и качествената природна среда. За постигането на тази основна цел в Стратегията са заложи стратегически цели¹⁶⁷, сред които:

„• Постигане на прелом в развитието на българските райони за планиране чрез инвестиции във физически и човешки капитал и доближаване до средните равнища на развитие на регионите в ЕС;”

Тези цели може да бъде постигната чрез създаване на условия за ускорен растеж и повишаване на регионалната конкурентоспособност. В националната политика за регионално развитие се предвижда това да стане чрез изграждане в районите за планиране на икономика, основана на знанието и повишаване достъпа на работната сила до заетост чрез подобряване на образователните характеристики и съобразяването им с потребностите на регионалните и местните пазари на труда. Вниманието се съсредоточава и върху технологично развитие и доизграждане на регионалната и местната инфраструктура, която определено влияе за привличане на нови бизнес-инициативи.

„• Намаляване на между-регионалните и вътрешно-регионалните различия чрез развитие на вътрешния потенциал на регионално и местно ниво.”

Реализирането на тази цел трябва да доведе до преодоляване на значителните различия в потенциала на човешките ресурси, заетостта и доходите в различните райони за планиране на страната, както и различията вътре в самите райони – между различните области, между областните центрове и по-малките градове. Това, заедно с повсеместното развитие на инфраструктурата и повишаване на иновационния капацитет, ще доведе до увеличение и на възможностите за развитие на районите за планиране, което е задължителна предпоставка за

¹⁶⁷ **Национална стратегия за регионално развитие на Република България** за периода 2005-2015; Стратегически цели - <http://www.europe.bg/htmls/page.php?id=2231&category=264&page=18>

националното развитие. Обект на особено внимание са изостаналите райони за целенасочено въздействие съобразно специфичните регионални потребности и особености.

Като част от стратегическите цели на регионалната политика, човешките ресурси и тяхното развитие са и сред конкретно изброените приоритети на НСРР.

„Приоритет 1: Повишаване на регионалната конкурентоспособност на основата на икономика на знанието”

Този приоритет е валиден за всички райони на планиране в страната, тъй като всеки един от тях е изоставащ в сравнение с регионите на ЕС. Целта е да се създадат условия всички региони да имат равни възможности да се възползват и да използват рационално достиженията на изследователската дейност, технологичното развитие и иновациите, като информационните и комуникационните технологии станат широко използвани както производствения, така и в публичния сектор. Изискването към човешкия капитал е да бъде адекватен за постигането на целта – както с включване в изследователска дейност, развитието на технологиите и иновациите, така и да бъде готов и пригоден да ползва нововъведените информационни и комуникационни технологии.

„Приоритет 3: Подобряване на привлекателността и качеството на живот в районите за планиране”

За да се повиши приспособимостта на човешкия капитал към икономическите и социалните промени, придобиването и повишаването на знанията, уменията и способностите са необходимост и предизвикателство за всички райони в страната. Качеството на човешките ресурси е разнообразно и е неравномерно разпределено по територията на страната. С предимство са големите градове, където предимно са съсредоточени университети, колежи, професионални гимназии и т.н., но и там лесно може да бъде открита и наблюдавана общовалидната тенденция за откъсване на образованието от реалните нужди на икономиката и бизнеса. На трудовия пазар се явяват образовани и обучени хора, с документ, но без необходимите умения и без необходимата квалификация, за да се справят с предизвикателствата на новите технологии и повишените изисквания на действителността. Скъсана е връзката между образованието като цяло и пазара на труда, с неговите специфични изисквания. Съвременната икономика изисква непрекъснат процес на адаптация на образованието и уменията на работната сила към новопоявяващите се условия. За развитието на адекватни професионални умения е необходимо да се насърчава сътрудничеството между бизнеса, образователните и изследователските институции. В тази връзка приоритетни са дейностите, свързани с:

Чрез тристранното сътрудничество да се разработват отворени системи за обучение, при които нуждите на регионалния пазар на труда регулират професионалната подготовка;

Засилване интереса на хората в трудоспособна възраст за участие в образованието и обучението през целия живот;

Засилване на връзката между работодателите и процеса на подготовка на студентите. Необходимо е придобиване на практически опит от студентите по време на следването им чрез провеждане на стаж или практика, в съответствие с потребностите на бизнеса;

Съдействие за информиран професионален избор, чрез създаване на модерна регионална информационна система за предоставяне на пълна и актуална информация по въпроса.

Преходът към информационно общество изисква в образованието и обучението да бъде застъпена грамотност по отношение на информационните и комуникационните технологии – в различна степен за различните области на дейност.

3.2.1.1. Кратък преглед на регионалните политики

Националната стратегия за регионално развитие на Република България е конкретизирана и доразвита в регионалните планове за развитие на районите за планиране. В тях са отразени основните цели и приоритети, отразени в Стратегията. Следва кратък преглед на регионалните политики, отразени в регионалните планове за развитие – основно на констатациите и анализите, касаещи дейностите, свързани с пазара на труда, човешките ресурси и повишаването на квалификацията им:

3.2.1.1.1. РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на Северозападен район за планиране за периода 2007–2013 г.¹⁶⁸

Основни фактори, които са отчетени като влияещи на безработицата са възрастта, образованието и квалификацията на работната сила в района. Най-често без работа остават хора без специалност и квалификация и логично сред дълготрайно безработните тяхната група е най-голяма. Безработните с основно и по-ниско образование трудно се адаптират към изменящия се пазар на труда и не намират работа. Те имат ниска конкурентност и това налага да бъдат основна целева група за въздействие на програмите за заетост. Работодателите от района търсят квалифицирана работна сила и заявяват нужда от хора с висше образование, работници и специалисти. Лицата с ниска степен на образование и квалификация не отговарят на тези изисквания и това предопределя продължителния им престой без работа. Поради разминаване между изискванията на работодателите и квалификацията на работниците, както и слабата мобилност на безработните между населените места, остават свободни работни места в района. В област Видин общини с високо равнище на безработица са Брегово, Димово и Ново село, в област Враца – Криводол, Хайредин и Борован и в област Монтана – Вълчедръм, Медковец и Якимово. Необходимо е да се създадат условия, които да стимулират инициативността на частните предприемачи в района и във връзка с това - преквалификацията на безработните и на работещите съобразно изискванията за новооткрити работни места и промените в стопанската дейност на фирмите. Проблемът за подобряване на пригодността на безработните лица към пазара на труда е все по-актуален. За трудовите посредници все още е проблем намирането на подходяща работа за безработните лица, тъй като има несъвпадение между характеристиката на свободните места и квалификацията на безработните.

Образователното равнище на населението е един от главните показатели за качеството на човешките ресурси. Квалификационното ниво на човешките ресурси е друг съществен фактор, който следва да бъде обект на въздействие при изпълнението на структурните политики. За да бъде постигнато по-високо ниво е необходимо изграждането на развита система за продължаващо професионално обучение.

Изградената мрежа от професионални училища в района може да бъде използвана за активизиране на продължаващо професионално обучение, което включва квалификация и преквалификация на безработните над 16 години, независимо от възрастта им и образователната им степен.

¹⁶⁸ www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=533

В района са професионално-техническите гимназии: по облекло, текстил и дизайн – Враца, Мездра, Монтана, Бяла Слатина; хранително-вкусова промишленост – Лом и Видин; туризъм – Видин, Белоградчик, Роман, Вършец; транспорт – Видин, Бойчиновци, Монтана, Борован и с. Ружинци; селско и горско стопанство – Берковица, Белоградчик, Враца, с. Георги Дамяново, Ковачевица и Бяла Слатина.

За да бъде оптимизирана училищната мрежа (тъй като повечето професионални гимназии в района за планиране са държавни и съответно общините нямат влияние върху разработването на държавния план за прием на ученици) е необходимо в тясно партньорство с държавните институции да се обмисли и приложи ограничаване на приема в някои специалности и разкриване на нови по-перспективни.

„В предстоящите седем години в контекста на приоритетите на СЗРП ще се наложи минимизиране на приема на ученици в неперспективни професии като химични технологии и ядрена енергетика – във връзка със свиването на химическата промишленост в района и предстоящото закриване на блокове 3 и 4 на АЕЦ Козлодуй.

При оптимизиране на училищната мрежа на професионалното образование в района в област Враца, например, може да се повиши приемът на ученици по професии като каменоделец и обработка на скални материали и производство на художествени изделия от скални материали.

Перспективно е откриването на курсове за продължаващо обучение в съществуващите професионално-технически гимназии в следните области: обслужващи транспортен коридор 7 и 9; строители; водачи на МПС; търговци; митническа администрация; туризъм; ресторантьорство и хотелиерство; планински водачи; селско стопански курсове по фермерство, селскостопански мениджър и художествени занаяти.”¹⁶⁹

В Плана са направени следните изводи¹⁷⁰:

1. Образованието е добре развито, но е засегнато от демографския срив.
2. Независимо от относително добрата образованост на населението, тя не е съпроводена с висока квалификация и производителност на работната сила.
3. Има достатъчно специалисти с висше и средно специално образование в района, но технологичното развитие на фирмите изисква специализация, което предполага преквалификация и обучение на човешките ресурси.
4. В района е изградена добра система от професионални и технически училища.
5. Професионалното образование е необходимо да се промени съобразно потребностите на пазара на труда. В перспектива усилията на регионалната политика в сферата на професионалното образование ще бъдат насочени основно към подобряване на сътрудничеството с бизнеса и подобряване качеството на подготовката и на материално-техническите условия за работа, както и към осигуряване на гъвкавост на учебните планове, с оглед необходимостта да се отговори в максимална степен на пазарното търсене на професии.

¹⁶⁹ www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=533; стр.99-100

¹⁷⁰ www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=533; стр.101-102

3.2.1.1.2. РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на **Северен централен район за планиране** за периода 2007–2013 г.¹⁷¹

В аналитичната част на Плана не е отделено специално внимание на състоянието на професионалното образование и обучение в района. В „Приоритет 2. Адаптиране на политиките и системите за образование, обучение и заетост към пазара на труда” от Цел 2 на Плана е посочено, че навсякъде в района се наблюдават негативни тенденции към откъсване на образованието от конкретната икономическа среда. Констатира се недостиг на умения и квалификация за работа с новите технологии и изисквания на производството поради прекъсване на връзката между образованието и актуалните потребности на местните пазари на труда. В предприятията липсва целенасочена фирмена политика за квалификация и обучение на работната сила. Всичко това налага необходимост от адекватни дейности, като насърчаване на сътрудничеството между бизнеса и образователните институции.

„В тази връзка подкрепа трябва да получат дейностите, свързани с:

☒ разработване на отворени системи за обучение, регулиращи професионалната подготовка според нуждите на регионалния пазар на труда, съвместно със социално-икономическите партньори;

☒ повишаване участието в образованието и обучението през целия живот, вкл. чрез дейности за постигане на значителен спад в преждевременното напускане на училище (особено в региони с концентрация на ромско население);

☒ стимулиране на връзките между работодателите и процеса на подготовка на студентите чрез договарянето на стажове, практики и други форми за придобиване на практически опит от студентите по време на тяхното следване в съответствие с потребностите на предприемачите и инвестиционния процес;

☒ създаване на модерна регионална информационна система за професионално насочване и информация;

☒ осигуряване на Интернет достъп във всички учебни заведения.”¹⁷²

3.2.1.1.3. РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на **Североизточен район за планиране** за периода 2007–2013 г.¹⁷³

В района има добре развита образователната инфраструктура, в която са включени всички образователни степени - предучилищно, общо, професионално и висше образование. Важно значение за икономическото и социалното развитие на района имат висшите училища. Те са съсредоточени във гр. Варна, гр. Шумен, гр. Добрич, гр. Разград.

Отразена е тенденцията в развитието на системата на образованието - обвързване нуждите на пазара на труда с професионалното образование.

В Стратегическа цел 2: „Мобилизиране и повишаване качеството на човешкия потенциал и достигане на европейски стандарти на заетост и жизнена среда”, и по-точно в Приоритет 4 – „Повишаване потенциала на човешките ресурси, социална и образователна инфраструктура” се посочва необходимостта от инвестициите в човешки капитал и подкрепа на обучението “цял живот”. Отчетен е фактът, че недостатъчното му развитие се отразява на равнището на

¹⁷¹ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=438>

¹⁷² <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=438>; стр.111

¹⁷³ <http://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=532>

производителността на труда и е един от факторите за ниската конкурентоспособност на икономиката.

„Мерките на РПР следва да подкрепят ефективността и качеството на образователната система и изграждане на система за непрекъснато обучение за всички граждани в трудоспособна възраст чрез подходящи за всяко професионално направление и възрастова група мерки.“¹⁷⁴

Специфична цел 4.1. в РПР е: „Подобряване достъпа до образование и обучение с ново качество и насърчаване на заетостта“. За достигането ѝ е предвидена Мярка 4.1.1: „Повишаване качеството на всички степени на образователната система и осигуряване на достъп до образование“.

За да бъдат реализирани широкият кръг от дейности по тази мярка е нужно сътрудничество между централните, регионалните и местни власти, неправителствените организации и бизнеса в района. Само по този начин могат да бъдат преодолени дефицитите в образователната система и да се повиши нейната ефективност. По-важните дейности включват:

- Създаване на Съвет за партньорство за образование и обучение в Североизточния район за планиране;
- Извършване на проучване за необходимостта от кадри в специфични професионални направления в района и насочване на системата на образование в района към покриване на тези потребности;
- Ориентиране на образователните програми към технологично-свързани умения в съответната област;
- Териториално оптимизиране на мрежата от училища;
- Подобряване на материално-техническата база на образователната система;
- Създаване на “Добруджански” Аграрен университет – град Добрич с оглед засилване на квалификацията на хората, занимаващи се със земеделие в Североизточния район за планиране;
- Създаване на мрежи между университетите (Икономически Университет – Варна, Технически Университет – Варна, Медицински Университет – Варна, Варненски Свободен Университет “Черноризец Храбър”, Висше Военноморско Училище “Н. Вапцаров” – Варна, Шуменски Университет “Епископ Константин Преславски”), изследователски центрове (Институти по Воден транспорт, Корабна хидродинамика, Корабостроене, Океанология, Рибни ресурси, по отглеждане на пшеница и др.) и производствените предприятия в Североизточния район за планиране (в т.ч. МСП) за обмен на знания, умения и иновации за развитие на човешкия потенциал.¹⁷⁵

Специални дейности във връзка с професионалното обучение са предвидени в Мярка 4.1.2: „Развитие на мрежи за професионално обучение и насърчаване на ученето през целия живот“:

- Изграждане на центрове за професионално обучение в областните градове (Добрич, Варна, Шумен, Разград, Търговище, Силистра) и в други общински центрове, работещи в мрежа с други подобни в Североизточния район за планиране;

¹⁷⁴ <http://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=532>; стр.113

¹⁷⁵ <http://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=532>; стр.114

- Изграждане на система за обучение през целия живот и вписването ѝ в образователната система на Североизточния район за планиране към центровете за професионално обучение;
- Насърчаване на сътрудничеството между бизнеса, образователните и изследователски институции за развитие на професионалните умения и обвързване с потребностите на регионалните и местни пазари на труда.
- Разработване на отворени системи за обучение, регулиращи професионалната подготовка според нуждите на регионалния пазар на труда, съвместно със социално-икономическите партньори.¹⁷⁶

3.2.1.1.4. РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на Югоизточен район за планиране за периода 2007–2013 г.¹⁷⁷

При анализа на образователната структура на населението в района се констатира, че общините с висока безработица имат и най-неблагоприятна образователна структура. Съпоставката с етническата структура сочи, че общините с най-голям дял на неграмотното население са с голям дял на турското и ромското население (Руен, Твърдица, Котел, Средец, Камено, Сунгурларе). Образователната структура на района е по-неблагоприятна от средната за страната, което ограничава потенциала му за развитие.

Професионалните училища са 13% от общия брой на учебните заведения в района. Тенденцията е към увеличаване на приема в професионалните гимназии с интензивно изучаване на чужд език и професионални направления, които дават предимство на пазара на труда. Въпреки повишения интерес към професионалното образование, липсата на координация между професионалните училища и бизнеса затруднява реализацията на младите хора.

Две са висшите училища, разположени в Бургас: Университет „Проф. Асен Златаров“ и Бургаски свободен университет. В област Ямбол е Технически колеж, като филиал на Тракийски университет, Стара Загора. В област Сливен е Инженерно-педагогически факултет, Сливен към Технически университет, София, както и три самостоятелни колежа Медицински колеж към Тракийски университет, Стара Загора, Колеж „Бизнес и финанси“ към Бургаски свободен университет и колеж към Технически Университет, София.

И в трите области функционират лицензирани от НАПОО центрове за професионална квалификация. Те провеждат курсове за квалификация и преквалификация в областта на туризма, строителството, икономиката и др.

Направено е тревожното заключение, че мрежата от учебни заведения за професионална квалификация след средно образование е недостатъчно развита и по вид не отговоря на завишеното търсене на пазара на труда на хора със средно професионално образование.

В стратегическата част на РПР, а именно: Стратегическа цел 2: „Осигуряване на благоприятна, здравословна и стимулираща развитието жизнена среда.”, в Приоритет 2 към нея: „Повишаване на качеството, обхвата и достъпността на социалните услуги.” е конкретизирана Специфична цел 1: „Към 2014 г. качеството на услугите в социалната сфера отговаря на Европейските изисквания, норми и добри практики.”. За реализирането на тази специфична цел са предвидени поредица от мерки, сред които е Мярка 2: „Професионална

¹⁷⁶ <http://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=532>; стр.115

¹⁷⁷ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=439>

квалификация и преквалификация в сферата на обществените услуги”. Посочено е, че адекватната професионална подготовка има изключително важно значение за високото качество на предоставяните обществени услуги. Отчетена е съществената роля на обучението през целия живот, за да може професионалната квалификация на работещите в социалната сфера да отговаря на променящите се изисквания на динамично развиващ се социален сектор.

Възможни дейности в тази посока са:

„анализ на необходимостта от повишаване на професионалната квалификация в сферата на социалните услуги, здравеопазването, образованието и културата;

разработване и въвеждане на стимули за работодатели и работещи за насърчаване на професионалното обучение през целия живот;

разработване/адаптиране на програми за обучение;

създаване на информационна система за възможностите и начините за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация в сферата на обществените услуги.”¹⁷⁸

3.2.1.1.5. РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на **Южен централен район за планиране** за периода 2007–2013 г.¹⁷⁹

Туризмът присъства като приоритет в плановете и стратегиите на повечето области и общини от района. Природните условия и обектите на културно-историческото наследство в района благоприятстват развитието на еко- и културен туризъм. В региона работят ресурсни центрове за подкрепа на местния бизнес в Девин и Велинград. Филиалът на Пловдивския университет в Смолян предоставя възможности за получаване на квалификация в сферата на туризма. Университетът по хранителни технологии в Пловдив също подготвя кадри за туризма.

„Нито една от областите в района не достига средната стойност за страната на показателя “заети с висше образование”. В рамките на района с изключително неблагоприятни показатели се откроява област Кърджали, където делът на заетите с основно и по-ниско образование е по-висок дори от този на заетите със средно образование. Тази структура вероятно е една от причините за ниската производителност на труда в ЮЦР. Според “Националната стратегия за регионално развитие на Република България за периода 2005-2015”, “най-ниска е производителността на труда в Южния централен район.”¹⁸⁰

За развитието на системата на продължаващото професионално обучение в района е необходимо подобряване качеството на обучението и доближаването му до изискванията на европейския пазар на труда. Належащо е създаването на механизми за мотивиране както на потребителите на квалификационни услуги, така и на организации, които инвестират в продължаващото професионално обучение. За постигането на успех се изисква обединяването на усилията на всички страни, имащи отношение към развитието на човешките ресурси.

Предвидено е създаването на районни центрове за преквалификация, за професионална подготовка и за повишаване квалификацията на човешките ресурси. Очаква се създаването на нов тип образователно-професионални центрове да бъде съпроводено с реструктурирането на част от съществуващите професионални училища, от които няма да има потребност.

За постигане на ПРИОРИТЕТ 3. „Подобряване на социалната инфраструктура в ЮЦР” в стратегическата част на Плана са предвидени дейности като:

¹⁷⁸ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=439>; стр.128

¹⁷⁹ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=436>

¹⁸⁰ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=436>; стр.35

1. Повишаване привлекателността на ЮЦР чрез инвестиции в образованието

Образованието и уменията на работната сила трябва непрекъснато да се адаптират към новите по-високи изисквания на пазара на труда. Работната сила се превръща в основно предимство в условията на глобална конкуренция чрез професионалните си умения, тяхното поддържане и повишаване. Необходимо е също да се насърчи сътрудничеството между бизнеса и образователните институции.

Основни дейности, които се предвиждат в тази връзка, са:

- Разработване и прилагане на съвременни системи за обучение, характеризиращи се с отворения си тип и осигуряващи професионална подготовка според нуждите на регионалния пазар на труда;
- Повишаване участието в образованието и обучението през целия живот,
- Създаване и стабилизиране на вторични опорни центрове на образователната мрежа при гарантирано качество на учебния процес;
- Стимулиране на партньорските взаимодействия между работодателите и учебните заведения в процеса на подготовка на ученици и студенти чрез договаряне на стажове, практики и други форми за придобиване на практически опит по време на тяхното обучение в съответствие с потребностите на предприемачите и инвестиционния процес;
- Създаване на модерна регионална информационна система за професионално насочване и информация.¹⁸¹

2. Подобряване на образователното равнище на работната сила съобразно потребностите на инвеститорите и икономиката

„Местните власти в партньорство с бизнеса, средните училища и университетите и дирекциите по заетостта следва да разработят програми за привеждане на работната сила в съответствие с новите потребности на икономиката и инвеститорите. Такива програми ще насочат усилията на общината в изграждането на конкурентноспособна работна сила, което ще бъде основна силна страна на общината и осигуряването на конкурентноспособност в конкурентната борба. За целта следва да се създадат Съвети за партньорство в образованието и обучението към общините.”¹⁸²

3. Подобряване на обучителната среда за осъществяване на преход към информационно общество

Основни дейности, които трябва да бъдат реализирани са: надграждане на материалната база и изграждане на компютърни мрежи; развитие на информационните технологии, развитие на бази данни, информационни системи и др. Мярката не може да бъде постигната без „осигуряване на професионално насочване в средните училища; разработване на учебни програми, преодоляващи несъответствията между уменията и нуждите на пазара на труда; създаване на програми за професионално образование и обучение в информационните и комуникационни технологии; включване на информационните и комуникационните технологии в училищата; развиване на връзки между социалните и икономическите партньори и мониторинг на нуждите на пазара на труда.”¹⁸³

¹⁸¹ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=436>; стр.107

¹⁸² <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=436>; стр.107

¹⁸³ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=436>; стр.108

4. Създаване на връзки между университетите и пазара на труда

Прилагането на тази мярка изисква ефективно партньорство между общините, бизнеса и университетите, както и подкрепата на държавата за извършване на следните дейности:

- изграждане на университетски консултативни центрове за професионална реализация на студентите;
- въвличане на работодатели в процеса на подготовка на студентите чрез договарянето на стажове, практики и други форми за придобиване на практически опит и ориентация още в рамките на следването.

5. Създаване на условия за непрекъснато професионално обучение с цел повишаване адаптивността на работната сила към потребностите на местната икономическа база и пазара на труда

„Местните и регионални власти в сътрудничество с местните социално-икономически партньори следва да подпомагат дейности за:

- достъп до продължаващо професионално обучение и обучение по време на работа;
- интервенции, отнасящи се до активно включване на социални партньори (дружества, асоциации и др.) в продължително професионално обучение, провеждане на проучвания за нуждите на пазара на труда, работа в мрежа и др.;
- професионална преориентация, повторно обучение, преквалификация на заетите в районите, в които се осъществяват структурни промени.”¹⁸⁴

6. Изграждане на информационна система за търсената от инвеститорите работна сила и съответно предлаганите специалисти

Чрез нея ще се осигури своевременно насочване на заинтересованите към обучение, в съответствие с предвижданите промени в структурата на производството и услугите или развитието на технологиите.

3.2.1.1.6. РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ на Югозападен район за планиране за периода 2007–2013 г.¹⁸⁵

Образователният профил на населението в Югозападния район за планиране е особено благоприятен, което е добра предпоставка за развитие на конкурентоспособна икономика, базирана на знанието. Образователната структура на населението се характеризира с висок относителен дял на население с висше и полувисше образование, сравнено със средните стойности за страната. Разпределението на човешките ресурси по административни области и по вид образование е много неравномерно и е в полза на София. Основните причини са свързани главно с големия брой на висши учебни заведения, концентрирани в столицата и подобрите възможности за професионална реализация, условия и заплащане на труд, достъп до социални услуги, които София предлага.

Югозападният район за планиране е на второ място в страната като абсолютен брой на учебните заведения след Южния централен район. Но по значимост на учебните заведения районът за планиране е лидер в образователната система.

Училищата в района са изградени в общинските центрове и някои от по-големите населени места. Това води до дисбаланс на системата, от което пряко следствие е увеличението на миграционните процеси.

¹⁸⁴ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=436>; стр.109

¹⁸⁵ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=437>

Близо една четвърт от училищата за професионално образование и обучение в страната са съсредоточени в Югозападния район за планиране. Въпреки това нивото на професионална квалификация на работната сила е недостатъчно адекватно на изискванията на пазара на труда. „Разминаването между предлаганата и търсената квалификация се наблюдава при групата на младежите със завършено средно общо образование, лицата с основно и по-ниско образование и без квалификация, в групата на лицата със завършено образование и професионална квалификация, но без трудов опит, както и в групата на продължително безработните лица.... Голяма част от работната сила има сравнително високо образователно равнище, като в същото време ѝ липсват елементи на съвременни професионални компетенции, характеризира се с тясна професионална специализация, което определя и ниската мобилност. Съществува недостиг на съвременни базисни умения на работната сила, главно интердисциплинарни и интерпрофесионални умения и ключови квалификации. Непрекъснатото професионално обучение на заетите лица в момента не е достатъчно добре развито.¹⁸⁶

За повечето общини от Района е характерен стремежът за рязкото преориентиране на приоритетите и целите в развитие на човешките ресурси. В същото време образователната система бавно и трудно реагира на тази преориентация. За увеличаване на производителността на труда и внедряване на нови технологии се изисква по-голяма гъвкавост и адаптивност на системата за професионално образование и обучение в синхрон с промените в търсенето на пазара на труда.

София град е най-голям университетски и научноизследователски център на територията на района и има своя политика за развитие. Друг университетски център в района е Благоевград, където функционират два университета. Те променят профила на развитие на областта и региона, като поставят основите на взаимноизгодна връзка между академичната общност и бизнеса.

В Плана е формулиран Приоритет III. „Подобряване на качествата на жизнената среда в населените места и условията на живот”. В рамките му е Специфична цел III.1. „Повишаване конкурентоспособността на човешките ресурси”. За постигането на тази цел са предвидени следните мерки:

Инвестиции в образование – подобряване на сградния фонд и оборудването;

Развитие на отворена система на професионално образование и обучение, насърчаване “ученето през целия живот”, партньорство между образователните институции, органите на местно самоуправление, бизнеса и синдикатите, за намаляване на различията в образователно-квалификационните характеристики на работната сила, за подобряване на професионалната подготовка на заетите, придобиване на практически опит от учащите през време на обучението;

Развитие на чуждоезиковото обучение и уменията за работа с информационни технологии;

Квалификация и преквалификация на заетите в отрасли, които са в процес на реструктуриране.¹⁸⁷

¹⁸⁶ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=437>; стр.55

¹⁸⁷ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=437>; стр.106

3.2.1.2. Актуално състояние на системата за професионално образование и обучение по административни области и райони на планиране

Постигането на баланс между търсенето и предлагането на работна сила, срещата на бизнеса и образованието, би довело до премахване на съществуващия дисбаланс на пазара на труда и повишаване на адаптивността и ефективността му. Реализацията на работната сила на пазара на труда в съвременната пазарна икономика все повече зависи от качеството на придобитите знания, умения и компетенции, както и от пригодността на системата за професионално образование и обучение към непрекъснато изменящите се и повишаващи се изисквания на бизнеса и обществото като цяло.

Преди да се установи съответствието между реалните нужди на бизнеса и икономиката и предлаганото професионално образование и обучение е необходимо да се установи и анализира актуалното състояние на професионалното образование и обучение. За целта през 2010г. беше създадена база данни по видове доставчици на образователни услуги в системата на средното професионално образование и обучение, висшето образование, системата на професионално обучение на възрастни и доставчици на обучение по ключови компетентности, включваща всички региони и сектори. Базата данни е изготвена и с цел да се интегрира в информационната система на проекта. Тя се актуализира ежегодно, за да бъде надежден източник на информация за вида, местонахождението и специалностите при всички обучителни институции на територията на страната (*Приложение 1*).

При изготвянето на базата данни са използвани регистри, публикувани в официалните сайтове на следните институции:

- Министерство на образованието, младежта и науката
- Регистър на средните училища и детски градини
- Утвърден план-прием в държавните и общински общообразователни и професионални училища за съответната учебна година
- Регистър на частните професионални колежи
- Регистър на висшите училища
- Регионални инспекторати на МОМН
- Национална агенция за професионално образование и обучение
- Регистър на лицензираните центрове за професионално обучение
- Информационна система на НАПОО
- Агенция по заетостта
- Списък на одобрените доставчици на услуги за обучения по ключови компетентности

Регистрите и списъците се променят непрекъснато. Промените в регистъра на средните училища и частните професионални колежи се извършват при откриване или закриване на училища със заповед на Министъра на образованието, младежта и науката. Специалностите, по които обучават държавните и общински професионални гимназии, професионални училища и паралелки за придобиване на професионална квалификация в основни, прогимназиални и средни общообразователни и специални училища, се утвърждават всяка година с държавния план-прием за съответната учебна година – със заповед на Министъра на образованието, младежта и науката, съгласувано с Министъра на труда и социалната политика и с Министъра

на регионалното развитие и благоустройство. При висшите училища промените настъпват след оценката на Националната агенция за оценяване и акредитация.

Центровете за професионално обучение/ЦПО/ са с лицензионен режим. Регистърът на лицензираните ЦПО е създаден и се поддържа от Националната агенция за професионално образование и обучение /НАПОО/. Той се променя в зависимост от издаването или отнемането на лиценза за професионално обучение от Агенцията. Професионалното образование и обучение се осъществяват по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. От въвеждането му през 2003г. до момента той е претърпял 14 промени - изменения и допълнения. Своевременното отразяване на промените в Списъка, касаещи професии и специалности /наименования, професионални направления и степени на професионална квалификация/, разширяването на лицензиите на ЦПО с нови професии и специалности, актуализирането на контактните данни на ЦПО – адрес, телефон, e-mail, web – всичко това стана възможно с внедряването от НАПОО на интегрираща информационна система за набиране, съхранение, обработка и предоставяне на данни и информация за търсенето и предлагането на професионално обучение и професионално ориентиране. Системата съдържа и регистър на лицензираните ЦПО, който се обновява ежемесечно и предоставя актуална и пълна информация за професионалното обучение в страната - данни за обучаващите институции, обучаващите, обучаваните, предлаганите обучения, резултати от контролна дейност, генериране на справки, механизъм за търсене обобщаване и обработване на информацията за процесите на професионално образование и обучение на възрастни в страната, възможностите за придобиване на квалификация, допълнителна квалификация и преквалификация в контекста на ученето през целия живот. Информационната система стартира пилотно през 2011г., а от 2012г. стана задължителна за всички ЦПО, включително и подаването на годишната информация за дейността на Центровете, съгласно ЗПОО.

Ползите от системата могат да се разглеждат в няколко аспекта:

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

Голямата база от информация и данни в Информационната система осигурява възможност за задълбочен анализ на системата за професионално обучение на възрастни от организации и институции, имащи отношение към ПОО – държавни институции, социални партньори и др.

Към системата за професионално образование и обучение принадлежат и Центровете за информация и професионално ориентиране /ЦИПО/. ЦИПО осъществяват професионално ориентиране на ученици, и на други лица. Към момента лицензираните ЦИПО са шест /при седем броя през предходните години/. ИС на НАПОО предоставя и регистър на лицензираните ЦИПО. Предоставянето на услугите по ориентиране е насочено към намаляване на безработицата и на несъответствията между квалификацията на кадрите и изискванията на пазара на труда. Професионалното ориентиране, или кариерното ориентиране обединява избора на професия с избора на възможности за образование, обучение и заетост, като акцентира върху взаимодействието между учене и пазар на труда. Част от политиката за учене през целия живот е предоставянето на услуги в това направление в рамките на целия живот на всеки индивид. В този контекст се налага изводът, че центровете за информация и професионално ориентиране са много малко на брой.

Доставчиците на обучение по ключови компетентности /КК/ не са на лицензионен режим. За целите на анализа използваме създадения от Агенцията по заетостта /АЗ/ списък на одобрените доставчици на обучение по ключови компетентности, във връзка с ваучерната система на обучение по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” /ОП”РЧР”/. Списъкът не е пълен и не обхваща всички организации и КК /от 2012г. по ОП”РЧР” обучения се провеждат само по КК 2 – общуване на чужд език и КК 4 – дигитални компетенции/. Списъкът непрекъснато се променя и допълва.

Базата данни обхваща учебните заведения по региони и професионални направления /средни професионални и висши училища, включително колежи/; центрове за професионално обучение и други обучителни организации, в контекста на ученето през целия живот – доставчици на обучение по ключови компетентности./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 ѝ актуализация.

При създаване на базата данни през 2010г. бяха направени 1700 записа. При първата актуализация през 2011г. се извърши:

- 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.
- Записи в системата - 2150

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

- Актуализиран Списъкът на професиите за професионално образование и обучение, съгласно заповеди на Министъра на образованието, младежта и науката;
- Добавени 132 нови записа – едно висше училище, частни професионални колежи, частни професионални гимназии и центрове за професионално обучение;
- Архивирани 96 записа;

- Актуализирани данните за контакт на обучаващите институции – адрес, телефон, e-mail, web;
- Актуализирани професиите и специалностите по които обучават институциите – актуализациите са направени в 1020 записа.

Актуализация в началото на 2013г.:

- Брой записи – 2454
- Добавени нови записи – 400бр. /КК – 117бр., средно професионално – 124бр., ЦПО – 159бр./
- Архивирани – 228 записа
- Актуализирани данните за контакт на 80% от обучаващите институции – адрес, телефон, e-mail, web;
- Актуализирани професиите и специалностите по които обучават институциите – актуализациите са направени в 1320 записа.

Професионалното образование и обучение се осъществява по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Последният представлява систематизирана структура от наименования на специалности и професии, класифицирани в професионални направления в съответствие с областите на образование на Международната стандартна класификация на образованието (ISKED 1997) на Юнеско и в съответствие с Класификация на областите на образование и обучение (КОО-2008) на Националния статистически институт. Специалностите в списъка отговарят на Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД) и на Международната стандартна класификация на длъжностите ISCO-88. Списъкът е отворена система и актуализацията му се извършва съгласно чл. 6 от ЗПОО. Списъкът на професиите за професионално образование и обучение се актуализира съобразно изискванията на Международната стандартна класификация на образованието ISCED-97 и Международната стандартна класификация на длъжностите ISCO-88. В СППОО се допускат промени в областите на образованието и в професионални направления в съответствие с Областите на образованието и обучението по Международната стандартна класификация на образованието ISCED-97. СППОО се актуализира и допълва с нови професии и специалности при доказана потребност от предлаганата професионална квалификация, подкрепена със статистически данни за нуждата от специалисти с такава квалификация на пазара на труда. През разглеждания период /2010-март 2013г./ с четири заповеди на Министъра на образованието, младежта и науката е изменен и допълнен СППОО:

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

III. Включва се професионално направление:

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

IV. Включват се професиите:

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

2. В професионално направление 322 „Библиотечно-информационни науки и архивистика” – 322010 „Библиотекар”
3. В професионално направление 347 „Трудов живот” - 347010 „Сътрудник по управление на индустриални отношения”
4. В професионално направление 521 „Машиностроене, металообработване и металургия” – 521140 „Мехатроника”
5. В професионално направление 522 – „Електротехника и енергетика” – професия „Оператор на парни и водогрейни съоръжения” - 522050;
6. В професионално направление 621 „Растениевъдство и животновъдство” – 621140 „Агроеколог”
7. В професионално направление 723 „Здравни грижи” – 723010 „Здравен асистент”, 723020 „Болногледач”, 723030 „Парамедик”
8. В професионално направление 726 „Терапия и рехабилитация” – 726010 „Изпълнител на термални процедури”
9. В професионално направление 726 „Социална работа и консултиране” – 762060 „Приемен родител”
10. В професионално направление 815 „Фризьорски и козметични услуги” – 815030 „Маникюррист-педикюррист”, 815040 „Инструктор”
11. В професионално направление 840 „Транспортни услуги” – 840100 „Куриер”

V. Включват се специалностите:

1. В професионално направление 213 „Аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти”

1.1. Към професия 213020 „Фотограф” - 2130202 „Приложна фотография” и 2130203 „Фоторепортерство” с четвърта степен на професионална квалификация/СПК/

1.2. Към професия 213090 „Аниматор” – 2130902 „Компютърна анимация” с IV СПК квалификация

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

2. В професионално направление 214 „Дизайн”

2.1. Към професия 214010 „Дизайнер” - 2140113 „Сценичен костюм” - III СПК

3. В професионално направление 322 „Библиотечно-информационни науки и архивистика”

3.1. Към професия 322010 „Библиотекар” – 3220101 „Библиотекознание” - III СПК

4. В професионално направление 347 „Трудов живот”

4.1. Към професия 347010 „Сътрудник по управление на индустриални отношения” – 3470101 „Индустриални отношения” - III СПК

5. В професионално направление 521 „Машиностроене, металообработване и металургия”

5.1. Към професия 521140 „Мехатроника” – 5211401 „Мехатроника” - III СПК

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

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

7. В професионално направление 525 „Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства”

7.1. Към професия 525010 „Техник по транспортна техника” – 5250103 „Автомобилна мехатроника” с трета степен на професионална квалификация, специалност „Електрически превозни средства” 5250104 – III СПК;

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

8. В професионално направление 621 „Растениевъдство и животновъдство”

8.1. Към професия 621140 „Агроеколог” – 6211401 „Агроекология” - III СПК.

9. В професионално направление 723 „Здравни грижи”

9.1. Към професия 723010 „Здравен асистент” – 7230101 „Здравни грижи” - III СПК;

9.2 Към професия 723020 „Болногледач” - 7230201 „Здравни грижи” - II СПК;

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

10. В професионално направление 726 „Терапия и рехабилитация”

10.1. Към професия 726010 „Изпълнител на термални процедури” – 7260101 „Извършване на термални процедури в балнеологични и други възстановителни центрове” - II СПК.

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

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

12. В професионално направление 815 „Фризьорски и козметични услуги”

12.1. Към професия 815010 „Фризьор” — 8150102 „Организация и технология на фризьорските услуги” – III СПК;

12.2. Към професия 815020 „Козметик” – 8150202 „Организация и технология на козметичните услуги” – III СПК;

12.3. Към професия 815030 „Маникюррист-педикюррист” – 8150301 „Маникюр, педикюр и ноктопластика” - II СПК;

12.4. Към професия 815030 „Маникюррист-педикюррист” – 8150302 „Организация на маникюурната и педикюурната дейност” – III СПК;

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

13. В професионално направление 840 „Транспортни услуги”

13.1. Към професия 840100 „Куриер” – 8401001 „Логистика и товарни услуги” - II СПК.

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

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

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

VII. Променя се степента на професионална квалификация:

1. В професионално направление 213 Аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти

1.1. Професия „Монтажист”, със специалност „Филмов монтаж”, „Видеомонтаж” и „Компютърен монтаж” от трета на четвърта степен

1.2. Професия „Тоноператор” със специалност „Тоноператорство” от трета на четвърта степен.

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

Приложение 2

Списък на действащите към месец март 2013г. обучаващи институции, съдържащ област, тип обучение, наименование на институцията, населено място, адрес, телефон, e-mail, web

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”

Приложение 4

Таблица 1: „Области на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)¹⁸⁸ - 17 на брой и съотнасяне по сектори по Класификацията на икономическите дейности (КИД)¹⁸⁹ 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”.

Образователната система в България включва предучилищно образование, общо образование, професионално образование и обучение и висше образование.

Професионалното образование и обучение се осъществява в училища по изкуства, професионални гимназии, професионални училища, професионални колежи и центрове за

¹⁸⁸ Списъка на професиите за професионално образование и обучение

http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO_23-05-2012.pdf

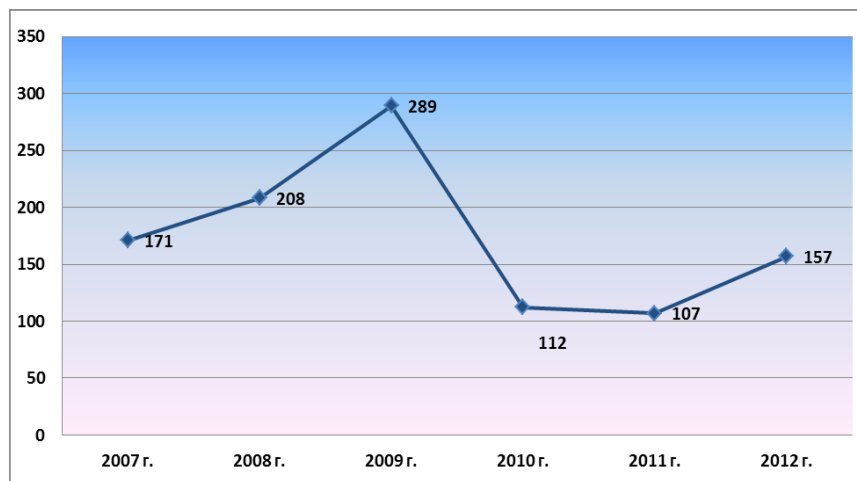
¹⁸⁹ Класификацията на икономическите дейности

<http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

професионално обучение. Училищата по изкуства, професионалните гимназии и професионалните училища предоставят професионално образование, което осигурява усвояването на общообразователния минимум за средно образование и придобиването на квалификация по професия. Професионалните колежи осъществяват професионално обучение на лица след завършено средно образование. Центровете за професионална квалификация обучават за придобиване на професионална квалификация лица, навършили 16 години.

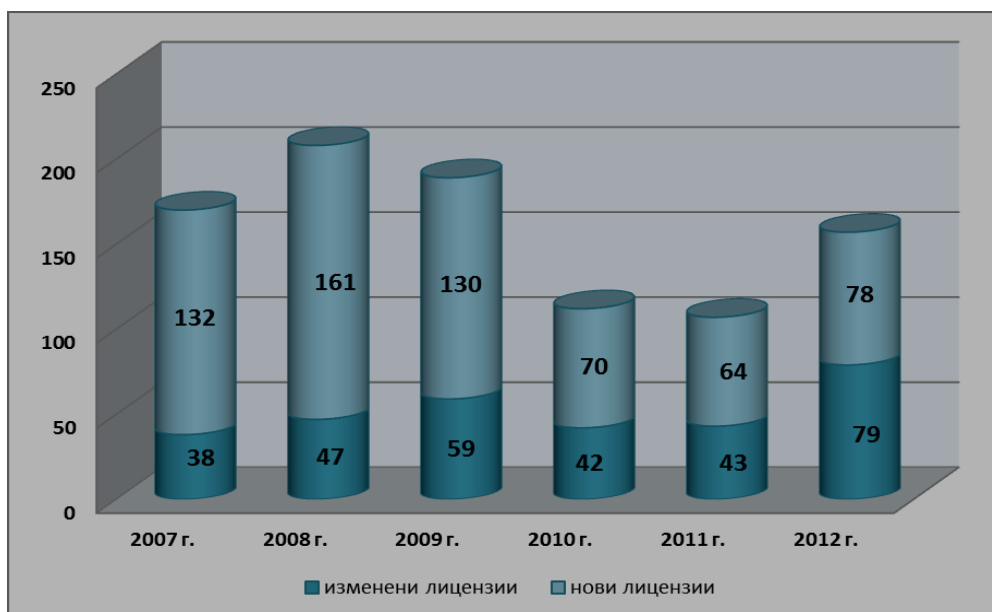
Общият брой на обучаващите институции към месец март 2013г. е 2310. За сравнение през предходните години броят на обучаващите организации е както следва: 2010г. – 1697; 2011г. – 2047; 2012г. – 2035. Наблюдава се увеличение в общия брой обучаващи институции спрямо предходния период. Обучаващите институции в системата на професионалното образование и обучение са 1477, при 1217 през 2010г., 1324 през 2011г. и 1316 през 2012г. От тях 573/при 467 2010г., 470 през 2011г. и 478 през 2012г./ институции, осигуряващи средно професионално обучение и 904 /при 750, 854 и 834 през 2010,11 и 12 година/ 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, както и включването на средни общообразователни и специални училища с паралелки за придобиване на професионална квалификация.. Институциите, предоставящи висше образование на национално ниво не са променили бройката си спрямо 2012г. - 71 (67 през 2010 г., 70 през 2011г.), а доставчиците на обучение по ключови компетентности са 762 (413, 653, 648 през 2010, 2011 и 2012г.). 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 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, промяна на вече издадената лицензия. По данни на НАПОО през 2012г. са лицензирани 78 нови ЦПО и 79 центъра са допълнили лицензиите си с нови професии и специалности. Процесът на лицензиране може да се проследи от следващите 2 графика:

ФИГУРА 4: Брой лицензионни процедури по години



Източник НАПОО

ФИГУРА 5: Брой издадени и изменени с допълване на нови професии и специалности лицензии по години

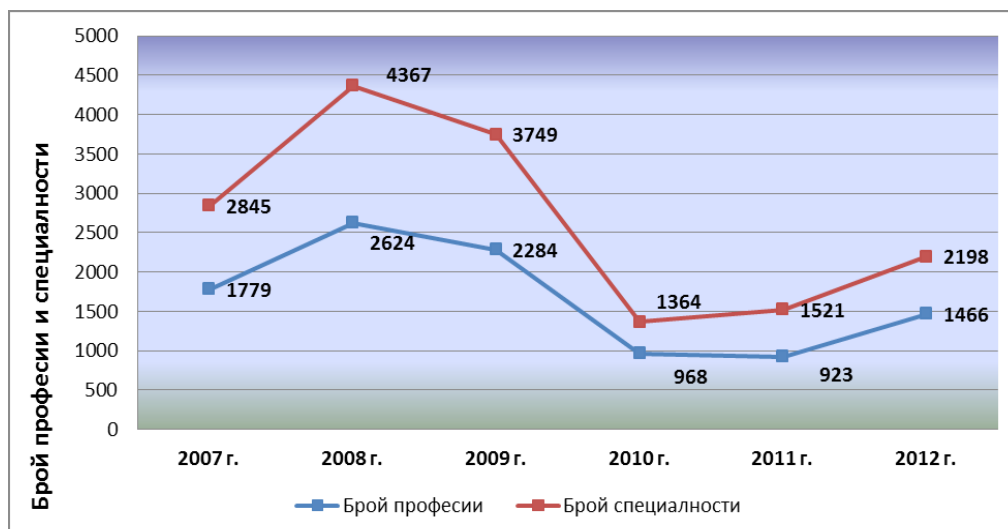


Източник НАПОО

По данни на НАПОО през 2012г. лицензионните процедури обхващат 1466 професии и 2198 специалности, от които:

- в рамките на нови лицензии 793 професии и 1178 специалности;
- в рамките на издадени вече лицензии 673 професии и 1020 специалности.

ФИГУРА 6: Лицензирани професии и специалности по години



Източник НАПОО

При анализ на графиките се вижда, че след значителния спад през 2010 и 2011г., през 2012г. се увеличава значително броя на лицензионните процедури, като процесът е по-силен изразен при процедурите за изменение на лицензиите. Основната причина за това е свързана с обученията по ОП”РЧР”. Относителното насищане на пазара на обучителни услуги с доставчици на професионално обучение определя стремежа на вече лицензираните да разширяват лиценза си с нови професии и специалности.

Информационната система на НАПОО стана задължителна за ЦПО през 2012г. Интерес представляват данните на НАПОО от ИС за 2012г. – 781 ЦПО са въвеждали курсове за професионално обучение, 839 центъра са въвеждали преподаватели, 802 са въвели данни за материално-техническата база. Общият брой на преподавателите, въведени в ИС е 14456, а общият брой на въведените бази е 5781.

Разпределението на доставчиците на образование и обучение по райони на планиране на ниво NUTS 2 е представено в Таблица 2

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

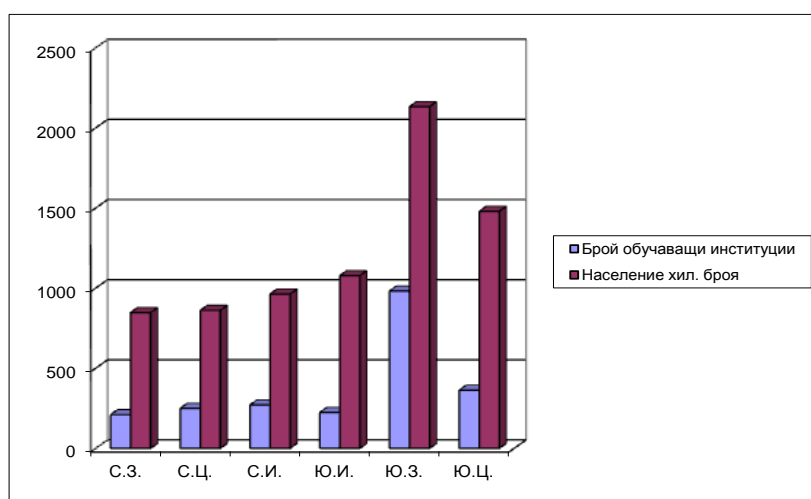
Административна област	Видове образователни институции					% от общия брой доставчици в страната	Население на административните области и районите на планиране – 2011 година	% от общото население на страната
	Висше образование	Ключови компетенции	Средно професионално образование	Център за професионално обучение	Общ брой доставчици			
	1	2	3	4	5	6	7	8
Северозападен район								
Видин		5	11	3	19	0,82	101 018	1,37
Враца	2	19	16	15	52	2,25	186 848	2,54
Ловеч	1	12	16	10	39	1,70	141 422	1,92
Монтана		10	16	11	37	1,60	148 098	2,01
Плевен	3	17	29	24	73	3,16	269 752	3,66
общо СЗР	6	63	88	63	220	9,53	847 138	11,51
Северен централен район								
Велико Търново	4	22	27	15	68	2,94	258 494	3,51
Габрово	1	19	10	10	40	1,73	122 702	1,67
Разград	1	9	12	7	29	1,26	125 190	1,70
Русе	1	37	17	31	86	3,72	235 252	3,20
Силистра	1	9	11	6	27	1,17	119 474	1,62
общо СЦР	8	96	77	69	250	10,82	861 112	11,70
Североизточен район								
Варна	8	45	36	67	156	6,75	475 074	6,45
Добрич	2	14	18	18	52	2,25	189 677	2,58
Търговище		5	10	9	24	1,04	120 818	1,64
Шумен	1	13	14	1	39	1,69	180 528	2,45
общо СИР	11	77	78	105	271	11,73	963 097	13,08
Югоизточен район								
Бургас	5	31	23	30	89	3,85	415 817	5,65
Сливен		10	11	9	30	1,30	197 473	2,68
Стара Загора	1	30	22	25	78	3,38	333 265	4,53
Ямбол		6	12	9	27	1,17	131 447	1,79
общо ЮИР	6	77	68	73	224	9,70	1 078 002	14,64
Югозападен район								
София-град	25	279	74	407	785	33,98	1 291 591	17,55
София-окръг	1	10	22	28	61	2,64	247 489	3,36
Благоевград	3	29	21	12	65	2,81	323 552	4,40
Перник		7	11	10	28	1,21	133 530	1,81
Кюстендил		17	13	13	43	1,86	136 686	1,86
общо ЮЗР	29	342	141	470	982	42,50	2 132 848	28,97
Южен централен район								
Пловдив	9	58	43	65	175	7,58	683 027	9,28
Хасково		14	22	12	48	2,08	246 238	3,34
Пазарджик		24	26	21	71	3,07	275 548	3,74

Смолян	1	4	13	15	33	1,43	121 752	1,65
Кърджали	1	7	17	11	36	1,56	152 808	2,08
общо ЮЦР	11	107	121	124	363	15,72	1 479 373	20,10
ОБЩО	71	762	573	904	2310	100,00	7 361 570	100,00

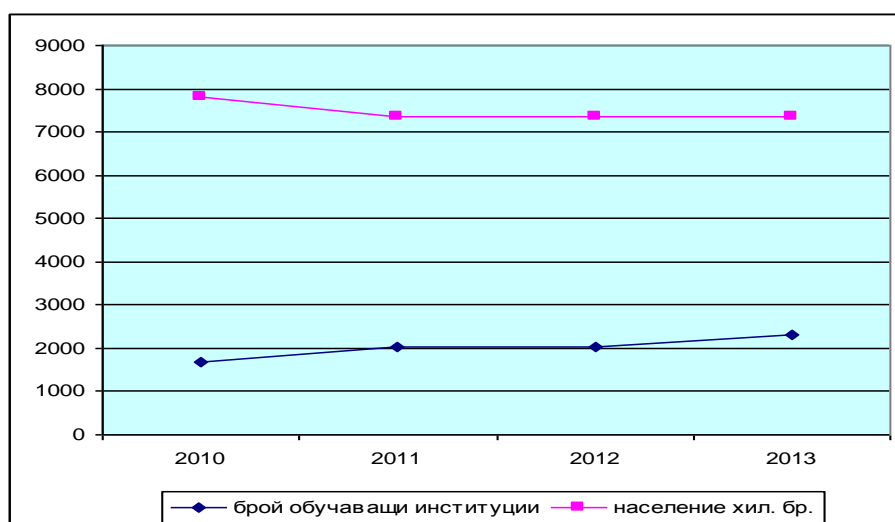
Източник: Приложение 3 към настоящия материал

Съотношението *брой обучаващи институции/брой население по райони на планиране* през периода 2010 – 2013г. се запазва. Съпоставянето на процента на населението, населяващо даден район на планиране с процента образователни институции, разположени в него, показва, че това съотношение е най-добро за Югозападния район за планиране, а най-лошо – в Югоизточния и в Южен централен район. В Югозападния район за планиране се намират 982 или 43% от общия брой образователни институции, а живее 28,97% от населението на страната, или: на 2172 души от населението има една обучаваща институция. В Южен централен район – на 4075 души има една обучаваща институция, а в Югоизточен район – на 4813 души. Средния показател за страната е: една образователна институция на 3187 души. В сравнение с предходните години тенденцията се запазва, въпреки че броят хора на една обучаваща институция във всички райони на планиране намалява.

ФИГУРА 7: Брой ОБРАЗОВАТЕЛНИ И ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ, СЪПОСТАВЕН С БРОЯ НА НАСЕЛЕНИЕТО ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ



ФИГУРА 8: Брой ОБРАЗОВАТЕЛНИ И ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ, СЪПОСТАВЕН С БРОЯ НА НАСЕЛЕНИЕТО ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ – ДИНАМИЧЕН ПОРЯДЪК

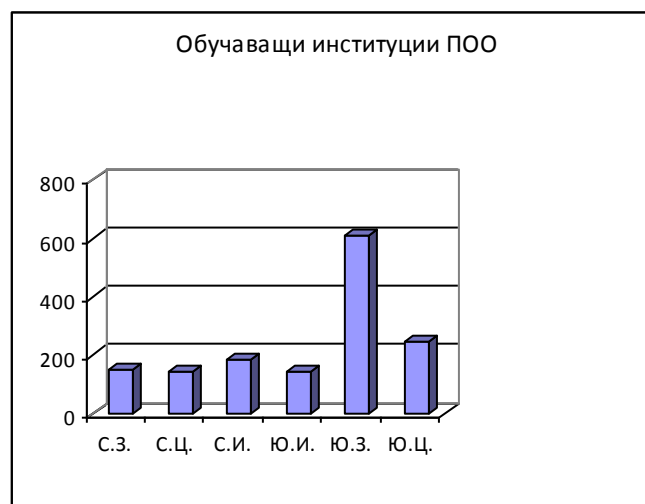


От графиката ясно се вижда тенденцията през годините за намаляване броя на населението и увеличаване броя на образователните институции.

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

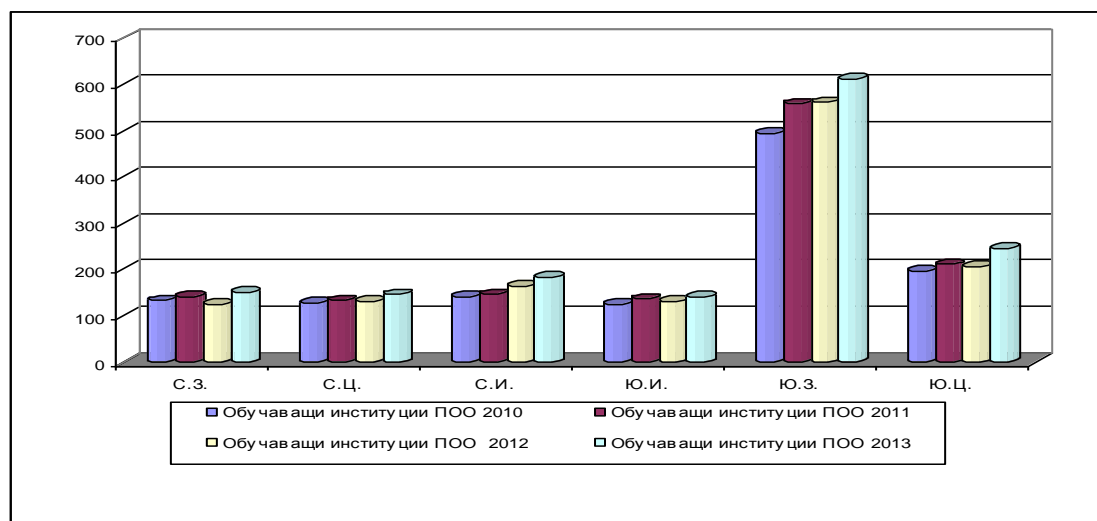
Район	Средно професионално	ЦПО	Общо	% от общия брой на институциите в страната
Северозападен	88	63	151	10,22
Северен централен	77	69	146	9,88
Североизточен	78	105	183	12,39
Югоизточен	68	73	141	9,55
Югозападен	141	470	611	41,37
Южен централен	121	124	245	16,59
Общо	573	904	1477	100,00%

ФИГУРА 910: Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране



От таблицата и графиката е видно, че най-висок е относителният дял на доставчиците на ПОО в Югозападния район на планиране – 41.37 % (611 бр.), а най-нисък в Югоизточен район – 9.55 %. (141 бр.). При съпоставката между броя на населението в съответните райони и броя на доставчиците съотношението се запазва. Основната причина за този резултат е, че в Югозападния район за планиране е разположена област София-град с най-голяма концентрация на обучаващи институции в страната. Тенденцията през годините и тук се запазва, като последното място се поделва между Северен централен и Югоизточен район за планиране.

ФИГУРА 10: Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране – динамичен порядък



В системата на висшето образование (университети, специализирани висши училища и самостоятелни колежи или колежи, създадени в структурата на университета или специализираното висше училище) действат общо 70 висши училища, от които 37 университета и академии, 6 висши училища, 6 самостоятелни колежа и 21 филиала на висши училища и колежи към висшите училища. През 2010 г. висшите училища са били 67, от които 7 самостоятелни колежа, 4 филиала на висши училища и 14 колежа към висшите училища. Промените през наблюдавания период тук са най-малко и състоянието през годините не се е променило. Най-висок е делът на доставчиците на висше образование в Югозападен район, следван от Южен централен и Североизточен район на планиране. В трите района се намират най-големите градове в страната, които са средища на университети, висши училища и колежи – София, Пловдив, Варна.

През 2013г. се увеличава броят на доставчиците на обучение по КК, но тенденцията през годините се запазва. Най-висок е делът на доставчиците на обучение по КК в Югозападен район – 45.5% и най-нисък в Северозападен район – 7.05 %. /Приложение 3, Таблица 1/ Продължава тенденцията на концентрация в Югозападен район и разликите със Северозападен район стават все по-контрастни. 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	29	21	12	65	2,81
Бургас	5	31	23	30	89	3,85
Варна	8	45	36	67	156	6,75

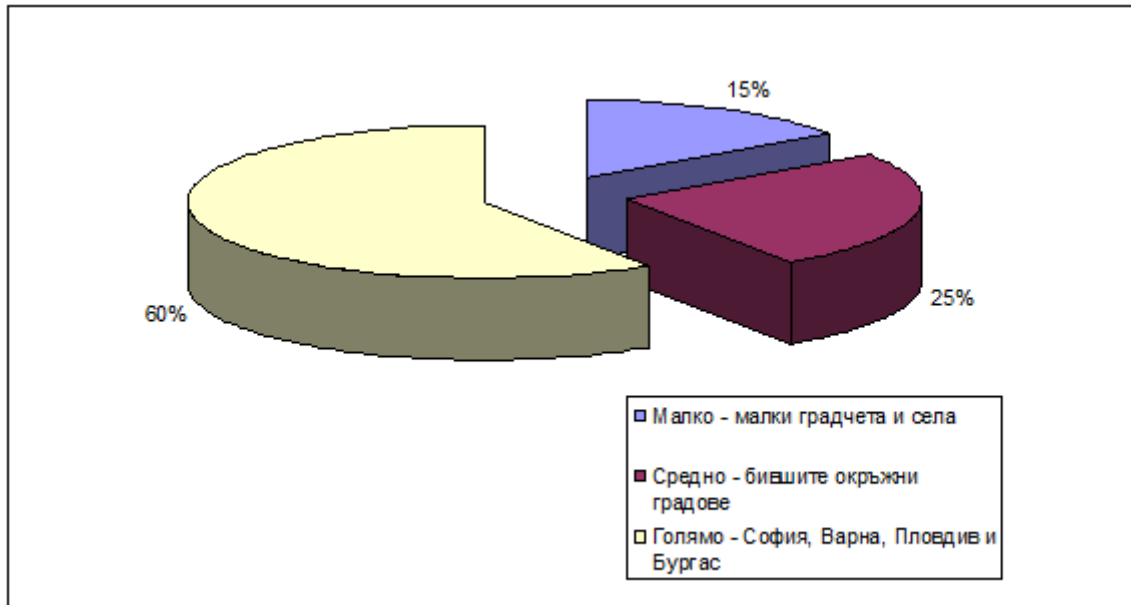
Област	висше	КК	Средно професионално	ЦПО	Общо	% от общия брой за страната	
Велико Търново	4	22	27	15	68	2,94	
Видин		5	11	3	19	0,82	
Враца	2	19	16	15	52	2,25	
Габрово	1	19	10	10	40	1,73	
Добрич	2	14	18	18	52	2,25	
Кърджали	1	7	17	11	36	1,56	
Кюстендил		17	13	13	43	1,86	
Ловеч	1	12	16	10	39	1,69	
Монтана		10	16	11	37	1,60	
Пазарджик		24	26	21	71	3,07	
Перник		7	11	10	28	1,21	
Плевен	3	17	29	24	73	3,16	
Пловдив	9	58	43	65	175	7,58	
Разград	1	9	12	7	29	1,26	
Русе	1	37	17	31	86	3,72	
Силистра	1	9	11	6	27	1,17	
Сливен		10	11	9	30	1,30	
Смолян	1	4	13	15	33	1,43	
София-град	25	9	27	74	407	785	33,98
София-окръг	1	10	22	28	61	2,64	
Стара Загора	1	30	22	25	78	3,38	
Търговище		5	10	9	24	1,04	
Хасково		14	22	12	48	2,08	
Шумен	1	13	14	11	39	1,69	
Ямбол		6	12	9	27	1,17	
	71	762	573	904	2310	100,00	

И по отношение на градовете, тенденцията спрямо предходните три години се запазва – най-голям е броят на обучаващите институции в големите градове – София, Пловдив, Варна, Русе, Бургас, Стара Загора. Тази тенденция съответства на разпределението на икономически активното население в страната и показва по-голям интерес към повишаване на образованието в големите градове. По данни на НСИ през годините се запазва тенденцията на увеличаване на относителния дял на градското население и намаляване на населението в селата. В градовете живеят 72,77% от общото население на страната, а в селата – 27,3%.

От изложените до тук данни ясно се вижда, че най-голям е броят на ЦПО. И през 2013г. най-голям е ръстът на увеличение на Центровете за професионална квалификация. Преобладават лицензите, издадени на ЦПО в големите градове, което потвърждава казаното

по-горе. Съгласно статистически анализ на НАПОО, през 2010г. процентното съотношение на ЦПО спрямо големината на населеното място е както следва:

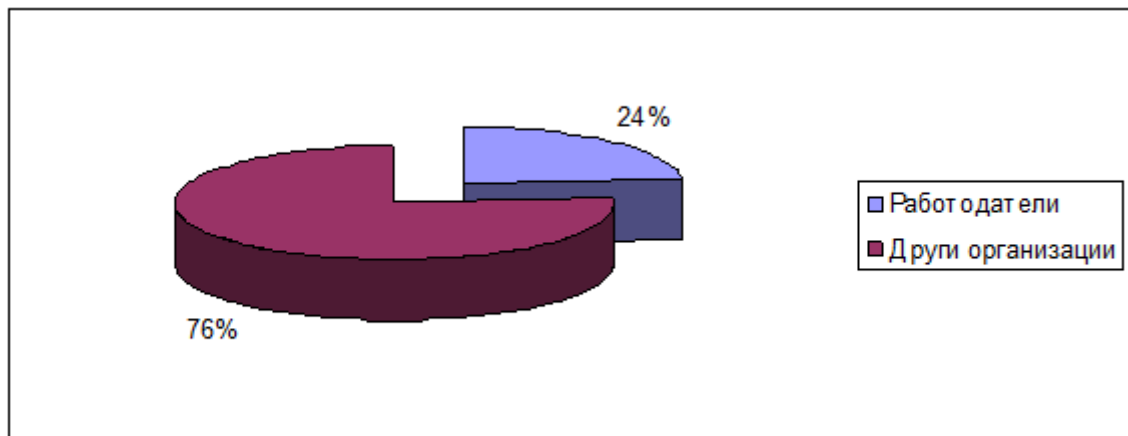
ФИГУРА 11: ПРОЦЕНТНО СЪОТНОШЕНИЕ НА ЦПО СПОРЕД ГОЛЕМИНАТА НА НАСЕЛЕНОТО МЯСТО



Източник НАПОО

60% от ЦПО са позиционирани в четирите най-големи града на България. Бившите окръжни градове са с 25% от централите и само 15% са в малките градчета и села. Всичко това говори за неравномерното разпределение на обучаващите институции в страната.

ФИГУРА 12: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕТО НА ЦПО СПОРЕД ВИДА ОРГАНИЗАЦИЯ



Източник НАПОО

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

На таблица №.... е представено разпределението на обучаващите институции по вид и по области на професионално обучение съгласно СППОО.

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	-	134	349	483
22	хуманитарни науки	-	2		2
32	журналистика, масова комуникация и информация	-	-	4	4
34	стопанско управление и администрация	-	338	2788	3126
44	физически науки	-	-	-	-
48	информатика	-	99	642	741
52	техника	-	558	2721	3279
54	производство и преработка	-	224	1684	1908
58	архитектура и строителство	-	86	3873	3959
62	селско, горско и рибно стопанство	-	208	2628	2836
64	ветеринарна медицина	-	11	7	18
72	здравеопазване	-	1	55	56
76	социални услуги	-	3	555	558
81	услуги за личността	-	408	3334	3742
84	транспорт	-	17	172	189
85	опазване на околната среда	-	7	105	112
86	обществена сигурност и безопасност	-	43	497	540
99	ключови компетентности	2086	-	-	2086
		-	2139	19414	23639

Най-голям брой са обучаващите институции в областите на образование „Архитектура и строителство”, “Услуги за личността” и “Техника”. В динамичен ред за периода 2010 – март 2013г. областите на образование

За 2010 и 2011г.

Стопанско управление и администрация

Услуги за личността

Техника

За 2012 и 2013г.

Архитектура и строителство

Услуги за личността

Техника

В област на образование „Журналистика, масова комуникация и информация” вече има четири обучаващи институции/при 2 през 2012г. /. В област на образование „Физически науки” през разглеждания период /2010 – 2013г./ няма обучаваща институция.

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” – 17% от всички професионални направления; 811 – „Хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг” – 10% от област на образование 81 „Услуги за личността”; 621 – „Растениевъдство и животновъдство” – 8% от област на образование 62 „Селско, горско и рибно стопанство”. Тази ситуация е устойчива през последните 3 години, като съотношението се променя с десети и стотни от процента. Изключение прави 2010г. – най-голям е делът на организациите, осъществяващи обучение в направление “Хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг”, „Приложна информатика” и „Администрация и управление”. Анализът на данните от таблицата показва, че интересът на обучаващите институции през разглеждания период е насочен предимно към професии, предлагащи по-големи възможности за реализация на пазара на труда като туризъм, строителство, селско стопанство, стопанско управление.

Таблица 6 от приложение 3 дава информация за разпределението на обучаващите институции по специалности и по административни области. Най-голям е относителният брой на обучаващите институции, осъществяващи обучение по професия „Готвач”, специалност „Производство на кулинарни изделия и напитки”, следва специалност „Текстообработване” и „Обслужване на заведения в обществено хранене” /професия „Сервитьор-барман”/. С най-много специалности се нареждат обучаващите институции в София-град, Варна, Пловдив и Плевен.

През 2011г. Националната агенция за професионално образование и обучение изнесе интересни данни за най-предпочитаните професии през предходната 2010 година:

ТАБЛИЦА 6: НАЙ-ПРЕДПОЧИТАНИ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОФЕСИИ

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

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

ТАБЛИЦА 7: НАЙ-ПРЕДПОЧИТАНИ ОБУЧЕНИЯ ПО СПЕЦИАЛНОСТИ

Специалност	Брой обучени лица
Текстообработване	8290

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

През 2011г. НАПОО предостави данни за финансирането на обученията през 2010г. То се осъществява от няколко източника - най-голям процент от финансирането е от програми на ЕС – 35% от всички курсове. От останалите обучения: 24% са финансирани от АЗ; 20% - от самите обучаеми; 18% - от работодателите и 3% са с финансиране по национални програми. Данните показват, че въпреки икономическата криза значителен процент от обученията са финансирани от работодателите. Ако разгледаме какво се крие зад тези проценти се получава следното:

Агенцията по заетостта е финансирала обучения по следните професии:

- Текстообработване
- Счетоводител
- Строител
- Заварчик
- Готвач
- Фризьор

Работодателите са вложили средства в обучение по професиите:

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

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

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 4/.

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. В момента не съществува система, която да отчита професионалната реализацията на лицата, завършили курсове за професионална квалификация. Индикаторите за отчитане на обученията са брой включени лица и вложени средства в обучение. Няма и работеща система за прогнозиране на потребностите от квалификация, което поставя под въпрос ефективността от обученията, които не са свързани с конкретно работно място.
5. 4. С всяка следваща година професиите и специалностите в СППОО успяват във все по-голяма степен да обхванат секторите от КИД.

3.2.2. ЗА ОТГОВОРНИТЕ ИНСТИТУЦИИ

Законът за регионалното развитие¹⁹⁰ определя и институциите, отговорни за изпълнението на държавната политика за регионално развитие, съответно - провеждането на политиките по пазара на труда и развитие на човешките ресурси на регионално и местно ниво.

В районите за планиране са създадени **регионални съвети за развитие**. Членове на регионалния съвет за развитие са определени от съответния министър представители на министерствата на регионалното развитие и благоустройството, на финансите, на околната среда и водите, на земеделието и горите, на икономиката, на труда и социалната политика и на транспорта и съобщенията. Част от състава са и областните управители на областите, включени в съответния район за планиране, както и по един представител на общините от всяка област, включена в съответния район за планиране. На ротационен принцип областните управители, включени в състава на съвета, председателстват работата му. Представителите на общините се определят от съответния областен съвет за развитие. Регионалните съвети за развитие обсъждат и съгласуват проектите на областните стратегии за развитие за съответния район и приемат предварителната оценка за проектите, предложени в изпълнение на мерките, включени в Националната оперативна програма за регионално развитие.

Областните съвети за развитие обсъждат и приемат областната стратегия за развитие. Членове на областните съвети за развитие са кметовете на общините в областта, по един представител на общинския съвет на всяка община, делегиран представител на регионалните сдружения на общините на територията на областта, делегиран представител на областните структури на национално представените организации на работодателите и на работниците и служителите. Председателства се от областния управител.

¹⁹⁰ **Закон за регионалното развитие**, чл.21-28;
<http://www.mrrb.government.bg/index.php?lang=bg&do=law&type=5&id=18>

Областните управители са отговорни за разработването на областната стратегия за развитие, за разработването, изпълнението контрола и оценката на съответния регионален план за развитие и подпомагат общините на територията на областта за разработването на общинските планове. В структурата на областните администрации в центровете на районите за планиране се създават дирекции за техническо съдействие, координация и управление на регионални програми и планове.

Общинските съвети обсъждат и приемат общинския план за развитие и програмата за реализацията му.

Кметовете на общините организират изработването на общинския план за развитие, на програмата за реализацията на този план и контролират дейността по нейното изпълнение.

3.2.3. ЗА ИНФОРМАЦИОННИТЕ СИСТЕМИ

Областните центрове и по-големите общини са изготвили и поддържат собствени сайтове. Чрез тях те предоставят на жителите си актуална информация, касаеща местните политики, свързани с професионалното образование и обучение; програмите за заетост, прилагани на съответната територия и др.

3.3. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО И ПРОБЛЕМИТЕ ПРИ ОЦЕНКАТА И УПРАВЛЕНИЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА И СИСТЕМАТА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НА СЕКТОРНО НИВО

Повишаването на компетенциите на работещите в съответния сектор е в ползрението и една от сферите на дейност и на работодателските организации, като е застъпена в различна степен. В повечето от секторите на икономиката няма специализирани програми за обучение на персонала. Обикновено обучението се извършва по заявка на работодател и в сътрудничество с обучаваща институция или под формата на семинари. В болшинството от проучените сектори повишаването на квалификацията се постига чрез реализиране на целенасочени проекти.

Периодичното обучение и оценяването на качеството на човешкия ресурс е от особена важност за просперитета на всяко предприятие, но като правило липсват програми по сектори за специализирано обучение и оценка на кадрите. Казано с други думи: всяко предприятие се справя поединично - със собствени сили и с различен успех в зависимост от възможностите и стремежите си.

Между секторите все пак съществуват разлики, които не трябва да бъдат подминати. По-долу ще разгледаме състоянието на обучението, квалификацията и оценката на персонала в няколко конкретни сектора.

3.3.1. БАНКОВ СЕКТОР

Добре организирана и систематизирана е работата по специализирано обучение на персонала в **банковия сектор** като цяло – на национално и международно ниво. С цел повишаване ефективността на работа на служителите в банковия и финансов сектор в България през 1991 г. е създаден "Международен банков институт"(МБИ)¹⁹¹ ООД. Създатели са Българска народна банка и Българска външнотърговска банка (от 1994 г. - Булбанк). Съдружници са Асоциация на търговските банки, Българска народна банка, Учебен банков център - Париж и Народна банка на Република Македония.

В своята дейност МБИ включва проучване и анализ на нуждите от обучение и разработване на учебни програми в съответствие с българската и международна банкова практика. В същото време се отчита и спецификата на всяка банка, като се разработват квалификационни програми според изискванията на клиента. По време на обучението се прилагат нови форми и методи за професионално обучение. В учебния процес активно се използват съвременни информационни технологии. Въведена е система за оценяване ефективността на учебния процес. За осъществяване на дейността си институтът обучава и преподаватели.

От 1994 г. МБИ е асоцииран, а от 1997 г. пълноправен член на Европейската мрежа за банково обучение. Директорът на института е член на Съвета на директорите на тази организация. Европейската мрежа за банково обучение /ЕВТН/ е основана на 4 ноември 1991 г. в Люксембург като професионална независима организация. Приоритетни за работата на Европейската мрежа са:

¹⁹¹ "Международен банков институт" ООД;
http://www.ibi-bg.com/?s=about_us&sub=

- представяне и координиране на дейностите, свързани с обучението в сферата на банковите и финансовите услуги;
- развиване на професионализма на служителите в банковата и финансовата сфера;
- организиране на конференции, срещи, учебни визити и представяне и популяризиране на проучвания, проекти и публикации;
- сертифициране на национални учебни програми;
- хармонизиране на стандартите в банковата и финансовата сфера в страните от ЕС.

През пролетта на 2008 година към “Международен банков институт” ООД /МБИ/ стартира дейността си Център за професионално обучение. Той е самостоятелно специализирано звено в структурата на Международен банков институт. Предлага разнообразни курсове за желаещите да актуализират и повишат своята професионална квалификация, както и на желаещите да придобият нова професия.

Международното лятно училище по банково обучение /IBSS/ е създадено през 1948 г. от Института на банкерите в Лондон. До 2006 г. то оперира под шапката на Европейската банкова федерация, когато преминава към EBТN. Лятната среща се използва за представяне и споделяне на професионалните знания, умения и опит. Това е своеобразна тренировъчна програма и е адресирана и отворена преди всичко към управляващия персонал между 30 г. и 45 г. в областта на банковия и финансов сектор от цял свят.

Интересен е опитът по придобиване на правоспособност за **треньорските кадри във футбола** у нас. Основните документи, регламентиращи процеса са: Статут на треньора по футбол в системата на БФС¹⁹² и Правилник за дейността на Българската треньорска школа по футбол¹⁹³.

Съгласно своя правилник Българската Треньорска Школа по Футбол¹⁹⁴ е създадена с цел обучение и квалификация на треньорските кадри по футбол от страната и чужбина в изпълнение на “Конвенция на УЕФА за взаимно признаване на треньорската квалификация” /от 24.06.2003 г. на УЕФА/ в сътрудничество с Комисия “Джиря” на УЕФА, Техническата комисия на ФИФА и Национална спортна академия “Васил Левски”. Това способствува за придобиване на съвременни знания и способности за професията в четири степени:

- диплома и лиценз “Учител-треньор” за България;
- диплома и лиценз УЕФА “В”, основен треньор за Европа;
- диплома и лиценз УЕФА “А”, напреднал треньор за Европа;
- диплома и лиценз УЕФА “PRO” лиценз, треньор за професионални отбори за Европа.

Обучението и изпитите в Треньорската школа се извършват по учебни планове и учебни програми, съгласно Конвенцията на УЕФА за взаимно признаване на треньорската квалификация за лицензи УЕФА „В“, УЕФА „А“ и УЕФА „PRO“, както и съгласуване с Национална спортна академия “Васил Левски” за “Учител-треньор”.

Изброените по-горе лицензи се придобиват по ред, посочен в Статута. Специално квалификационна степен „Треньор по футбол с „УЕФА PRO” лиценз” треньорите я придобиват единствено след успешно завършване на Треньорска школа на БФС. А именно това са треньорите, които имат право да работят като старши треньори на всички равнища в системата

¹⁹² <http://bfcs.bg/docs/StatutNaTreniora.pdf>

¹⁹³ <http://www.bfcs.bg/docs/PravilnikNaBFCS.pdf>

¹⁹⁴ <http://www.bfcs.bg/>

на аматьорския футбол, старши треньори в системата на професионалния футбол - „А“ ПФГ и „Б“ ПФГ и старши треньори и треньори на националните отбори по футбол.

Треньорската школа на БФС издава лицензи, признати от УЕФА - право, което имат още само 15 европейски страни. България е втората страна от Източна Европа след Чехия с делегирани от УЕФА права да дава пълен пакет лицензи. Българската школа е единствена на Балканите с право на лиценз “Про”. Въпреки посоченото, критериите за прием в Школата са твърде занижени – много често това са бивши футболисти и треньори, които се приемат след заплащане на такса, без приеман изпит и без изискване за образование, по-високо от средното. Завършилите НСА със специалност „Треньор по футбол” - четиригодишен курс, ако искат да станат старши треньори на професионален клуб също трябва успешно да преминат курса. Получава се така, че бакалавърската степен на Националната спортна академия е равностойна на шестмесечен курс в школата на БФС за получаване на лиценз В, даващ право да се работи като треньор във втора дивизия.

Тук е мястото да направим сравнение с водеща европейска треньорска школа - тази на Франция. Във Франция преди получаване на лиценз А и “Про” се кара специализиран интензивен курс, включващ голям хорариум от часове по физиология, биохимия, педагогика, социология и т.н., и едва след това се пристъпва към обучение в треньорската база.

3.3.2. СЕКТОР „ТУРИЗЪМ”

Туризмът е един от перспективните сектори на българската икономика. Той обединява значителен брой дейности, свързани с хотелиерство, ресторантьорство, селски туризъм, екология, спа, балнеотуризъм, сомелиерство, готварство, предприемачество в туризма и др. Едно от най-важните условия за просперитета на този сектор е качеството на предлаганите услуги. В тази връзка фирмите, действащи в този сектор на икономиката, обединени в различни организации, но преследващи една и съща цел – качество, работят в различни форми за повишаване компетенциите на работната сила.

Сред основните проблеми на туризма в България се идентифицира ниската квалификация на кадрите. На секторно ниво се използват всички възможности за финансиране на професионално обучение и обучение по ключови компетентности – предприемачески фондове на ЕС, Оперативни програми /Програма ФАР, Развитие на човешките ресурси, Учене през целия живот и др./.

Между различните организации се осъществява партньорство по проекти, семинари и курсове за професионално обучение и квалификация. Разработват се проекти по програми на ЕС, свързани с чуждоезиковото обучение на кадрите в туризма, с налагането на европейските стандарти в туризма, с информация и превенция на потребителя, повишаване квалификацията и адаптивността на заетите лица в предприятията от туристическия сектор чрез обучение, което отговаря на нарастващите изисквания на пазара и тенденциите в туристическия отрасъл, професионално обучение по професии от сферата на туризма и обучение по ключови компетентности.

С активната подкрепа на Национална Асоциация по Спа и Уелнес Туризъм /НАСТ/ през 2007 г. е взето решение за разкриване на нова специалност за обучение на кадри по Спа и Уелнес туризъм в Лесотехническия университет и са приети квалификационните характеристики за образователно-квалификационните степени Бакалавър и Магистър.

Един от постигнатите от Българска туристическа камара¹⁹⁵ резултати по проект „Укрепване и повишаване на административния капацитет на структурите на Българска туристическа камара /БТК/” е „Повишаване на практическите знания и умения на представители на неправителствени организации в областта на туризма на регионално и местно ниво в Северен централен район за планиране.” БТК участва като партнираща организация в реализацията на финансираният от ЕС Проект “QTEL.NET: Осигуряване на съответствие между Предлагането и Търсенето – Мрежа за Секторен подход към квалификационните изисквания в туризма на Европейско равнище” представлява целенасочено усилие за реализиране на политиката на Съюза за подобряване на качеството в сферата на професионалното обучение. Той е насочен преди всичко към въпроса за качеството на професионалното образование и обучение в сферата на туризма. Мрежата от участници в Проекта “QTEL.NET” включва 7 партньори от 5 европейски страни (България, Австрия, Гърция, Италия и Обединеното кралство), които по същество са представители на различни по вид действащи лица в политиките и практиките на професионалното образование и обучение. Друг проект с участието на БТК е проект „Обучения за придобиване на професионална квалификация и на ключови компетенции на заети лица в малкия туристически бизнес”. по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”. В обучението по проекта са включени 228 заети лица в сферата на хотелиерството и ресторантьорството в 26 микро и малки туристически фирми от гр. София. Проведено е професионално обучение за придобиване на ключови компетенции и професионална квалификация по основни туристически професии: хотелиер – 64 души, ресторантьор – 58 души, администратор в хотелиерството – 23, готвач - 19, сервитьор-барман - 10, камериер - 15.

Българската асоциация на туристическите агенции – БАТА¹⁹⁶ е участник в изпълнението на проектът „Професионализъм и адаптивност на заетите в туроператорския бизнес чрез обучение” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”. В обучението по проекта са включени управители и служители на туроператорски фирми, туристически агенции и хотели – членове на БАТА.

Към Българската асоциация за селски и екологичен туризъм – БАСЕТ¹⁹⁷ е учреден център за професионално обучение, лицензиран от НАПОО за обучение по 10 професии в областта на туризма. Центрове за професионално обучение са изградени и към хотелски вериги и големи хотели. Със създаването им се осъществява взаимодействие и сътрудничество между обучаващите и туристическия мениджмънт. Дава се възможност за проверка и удостоверяване на придобити знания и умения и издаване на документ за професионална квалификация по професии и специалности в сферата на туризма.

Българска хотелиерска и ресторантьорска асоциация¹⁹⁸ има постоянна работна група за повишаване на професионалната квалификация на кадрите в туризма, международни и национални конкурси, обучение и обмен на кадри.

На 14.10.2009 г. в София Националната асоциация “Хотел, ресторант, кафетерия” /ХоРеКа/¹⁹⁹, съвместно с Българска Туристическа Камара и Българска хотелска и ресторантска асоциация (БХРА) проведе Национална кръгла маса на тема: **“Професионално обучение на кадрите в туризма – настояще, проблеми и решения”**. След проведена дискусия, в която се

¹⁹⁵ www.btch.org

¹⁹⁶ www.batabg.org

¹⁹⁷ <http://www.baret-bg.org/>

¹⁹⁸ www.bhra-bg.org

¹⁹⁹ www.xopeka.com

включват и представители на Министерство на образованието младежта и науката, НАПОО, неправителствените организации, висши учебни заведения, професионални гимназии и колежи по туризъм, и бизнеса са изведени следните становища и предложения:

- Констатира се липса на квалифицирани и добре подготвени кадри в туризма, което води до предлагане на нискокачествена услуга. Предлага се: разработване на проекти за финансиране и съфинансиране на материалната база в професионалните училища по туризъм в страната; промени в нормативната база и разрешаване на ученици да работят в сферата на туризма; въвеждане на ваучери за професионално обучение.
- Констатира се липса на последователност при надграждане на знанията между средно и висше образование и пропуски в знанията на преподавателите. Предлага се: промяна на програмите за обучение в МОМН, с цел премахване на повтарящи се предмети и изпити, полагани в процеса на обучение; въвеждане на ефективни системи за приемственост при надграждане на знанията; разработване и внедряване както на стимулиращи, така и на рестриктивни мерки за задържане на кадрите в сферата на обучение и спиране на текучеството – като достойно заплащане на труда на учители и преподаватели; курсове за обучение и квалификация; при преждевременно напускане да заплащат стойността на обучението, които са преминали; създаване на центрове за обучение на преподаватели в туризма; периодична акредитация на преподавателите.
- Констатира се липса на стратегия при обучението на кадри в туризма и липса на научно обслужване на туризма – изследвания и анализ. Предлага се: създаване на Работна група от представители на висши учебни заведения, професионални гимназии и колежи, браншови структури и бизнеса, за изготвяне на ясна и последователна стратегия за развитието на бранша; създаване към Българска туристическа камара на Институт за изследване и анализи в туризма; разписване на ясен „План за решаване на проблемите на обучението в туризма”.
- Констатира се липса на авторитет на професиите в туризма, както и неадекватно заплащане на някои дейности. Предлага се: промяна на нормативната база с цел социална защита на кадрите в туризма, извън активния сезон и мотивация при изграждане на места за временна трудова ангажираност към инвеститорите в туризма; мотивиране на обучаващите се да работят в сферата на туризма, чрез въвеждане на стипендиантски програми във висшето и средно обучение, въвеждане на задължителни практики, включване на бизнеса в изготвянето на нормативни документи в обучението на кадрите в туризма и преференции за работодателите, инвестиращи в обучението на кадри в туризма.
- Констатирани са трудности в развитието на инвестициите в туризма от недобро или липсващо законодателство. Предлага се: създаване на Работна група към Българска туристическа камара с широко участие на всички структури в туризма за обсъждане на предложенията за създаване на изцяло нов Закон за туризма; намаляване на потока на документация в туристическата услуга; въвеждане на европейския принцип за облекчаване на категоризацията в туризма и прехвърлянето на отговорностите по нея в бранша, като се засили контролната функция на държавата при прилагането на изискванията към бранша; създаване на нов контролен орган за бързо решаване на неотложни нарушения в туризма, по подобие на службите „Туристически инспектор”, прилагани в други страни от Европейския съюз.

3.3.3. СЕКТОР „СТРОИТЕЛСТВО”

В сектор строителство, чрез Камарата на строителите в България²⁰⁰ и с участието на обучаващи институции в областта на строителството и действащи строителни фирми се осъществяват проекти, целящи подобряване качеството на труда в сектора, повишаване квалификацията на работещите в него, както и обучение на преподаватели за работа с модерно оборудване и технологии и улесняване на прехода от училище към работното място и повишаване на успешната реализация на учениците на пазара на труда.

Проектите се осъществяват по:

Оперативна програма развитие на човешките ресурси: Схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ: „Училищни и студентски практики” - съвместно с професионални училища с участието на ученици и преподаватели от професионалните училища в сектора с цел подобряване качеството на практическото обучение на учениците в професионалните училища по строителство; създаване на устойчиво партньорство със заинтересованите страни – училища, Камара на строителите в България, строителни фирми от региона; улесняване на прехода от училище към работното място и повишаване на успешната реализация на учениците на пазара на труда.

Програма: Учене през целия живот; Подпрограма: Леонардо да Винчи

- съвместни проекти с други европейски страни за повишаване на предприемаческата култура и управленческите способности на мениджърите, усвояване на нови умения в сферата на управлението на човешките ресурси, придобиване на практически познания за съвременните методи на управление и условията на труд в европейските фирми с участието на работещи в строителни фирми;
- повишаване на компетенциите и усвояване на европейския опит в сферата на управлението на професионалните образователни институции и в преподаването на съвременните строителни техники и технологии с ползватели на проекта директори на професионални училища в сферата на строителството, архитектурата и геодезията.
- в партньорство с европейски строителни организации изработване на съвременно обучително ръководство, съобразено с нуждите на преподавателите и обучаемите, прилагащо съвременните обучителни техники, включващо модули по СУК, управлението на човешките ресурси, ЗБУТ, предприемачество, ИКТ, мениджърски компетенции. Продуктът е насочен към строителния бранш, адаптирана и комплицирана разработка.
- в партньорство с български строителни фирми и обучителни организации – разработване на съвременно обучително ръководство, съобразено с нуждите на преподавателите и обучаемите, интерактивно, прилагащо съвременните обучителни техники.
- в партньорство с европейски браншови работодателски организации и представители на обучаващи институции, посредством участие на експерти по професионална квалификация от различни центрове за професионално обучение, разработване и въвеждане на секторна квалификационна рамка (СКР) за европейската строителна индустрия. Това е “матрица”, референтна рамка за компетенции за професионални знания и умения в строителството, заедно с философията, структурата и съдържанието

²⁰⁰ www.ksb.bg

на съществуващата европейска квалификационна рамка, както и спецификите на работа на строителните обекти. Крайната цел е да се подобри прозрачността между националните системи за професионално обучение, сравнимостта на резултатите от професионалната квалификация, чрез прилагане на подход, основан на резултатите от ученето, тоест какво знае обучаемия и какво е способен да прави, независимо от това къде и как това е научено и каква е продължителността на обучителния процес. Част от проекта е разработване на основните параметри на СКР в строителството, описваща следните елементи: знания, умения и компетенции на определено квалификационно ниво за определен етап на работния процес - т. нар. „матрица” за квалификационните нива и етапите на строителния процес: Планиране и организиране на работата; Организация на строителната площадка; Надзор; Производство – изграждане на обекта; Измерване и приемане на свършената работа (актуване).

Със съдействието на КСБ се провеждат и семинари, чиято цел е запознаването и обучението на представители на строителните фирми с нови технологии в областта на строителството и възможностите за кандидатстване по различни европейски програми.

Във връзка с повишаване знанията и уменията на работещите в сектор строителство към строителни фирми са създадени и ЦПО, обслужващи нуждите на фирмите от повишаване и актуализиране на компетенциите на персонала им. Някои от тях са:

- ЦПО ВИАНА - <http://www.viana-bg.com/index100.html>
- Строителен квалификационен център - <http://skc.nonstop-office.com/>
- ЦПО към “ГЛАВБОЛГАРСТРОЙ” АД –
- http://www.ksb.bg/index.php?option=com_content&task=view&id=106&Itemid=111
- ЦПО “Минерва Акса” гр. ВАРНА - www.minervaaksa.com
- ЦПО ПРИ “ЛОТ-КОНСУЛТ” ЕООД - www.lot-consult.com
- ЦПО “ВИКТОРИЯ-ПЕТРАНКА МИТРЕВА” гр. Варна - www.viktoria-pm.info
- ЦПО СЕК - <http://www.cpo.stroyexpert.bg/>

Проект Build Up е реализиран от Българската строителна камара²⁰¹, Висшето строително училище “Любен Каравелов” и Професионалната гимназия по строителство “Ангел Попов” във Велико Търново в партньорство с Европейската мрежа от колежи в Северен Лондон и Федерацията на строителната индустрия в Ирландия и центрове за професионално обучение в Гърция и Италия. Реализиран е с финансовата подкрепа на Програма „Леонардо да Винчи” на ЕК. Подбирани са младежи в неравностойно социално положение, жени и лица с увреждания, представители на етническите малцинства. Над 70 души са получили професионална квалификация на архитектурни или строителни техници, геодезисти, специалисти по изготвяне на количествено-стойностни сметки на обектите, технически ръководители и специалисти за работа с компютърна техника за проектиране, както и инспектори по безопасни условия на труд в строителството.

Материалите по проекта са разработени на модулен принцип и са насочени към целеви групи, потенциална „нова” работна сила – момичета, младежи, етнически малцинства, жени, завръщащи се на трудовия пазар, трупни в неравностойно социално положение и тези, които са проявили интерес към строителния бранш. Модулът дава информация за професионалните ангажименти на строителния техник.

²⁰¹ www.bbcc.bnc.bg

Материалите са разработени на езика на всяка страна партньор и са тествани, т.е. – проведено е пилотно обучение в България, Ирландия, Италия и Великобритания. Те имат единен формат с ключови елементи, съдържащи се във всеки раздел. Различават се малко, тъй като са съобразени и адаптирани към националните системи за професионално образование и обучение, строителните норми и стандарти.

Практическите задачи и дискуссионната форма са съществена част от модула, както и посещение на строителни обекти и срещи и разговори със специалисти от бранша.

3.3.4. СЕКТОР „ЕНЕРГЕТИКА”

В сектор енергетика чрез Българска браншова камара на енергетиците²⁰² се издава документ за правоспособност (сертификат) за извличане на флуорирани парникови газове/ФПГ/ от комутационна апаратура, на основание Наредбата, приета с ПМС № 336/23.12.2008г. за прилагане на Регламент (ЕО) 842/2006г. Издаването на сертификата за правоспособност се извършва след представяне на документ за успешно положен изпит по теория и практика, покриващ минималните изисквания относно уменията и знанията, определени в Регламент (ЕО) 305/2008г., издаден от фирма производител на комутационна апаратура, съдържаща ФПГ или оператор на такава апаратура. Обучаваща институция, чиито програми покриват изискванията на Регламент (ЕО) 305/2008г. е ЦПО към ЕСО – ЕАД /Електроенергиен системен оператор/. Успешно преминалите обучение получават от ББКЕ документ за правоспособност /сертификат/, с валидност 5г., признаван и в страните от ЕС.

3.3.5. СЕКТОР „ХРАНИТЕЛНО-ВКУСОВА ПРОМИШЛЕНОСТ”

Съюзът на преработвателите на плодове и зеленчуци²⁰³ съвместно с Центъра за професионално обучение към Професионална гимназия по хранителни технологии- гр. Пловдив организира квалификационни и преквалификационни курсове. Обучението се провежда от висококвалифицирани преподаватели в модерна база, намираща се на територията на гимназията и в действащи фирми. Гимназията разполага с добре оборудвани лаборатории, установки и материали онагледяващи изучаваните процеси. При завършване на курса се полагат изпити по теория и практика. Завършването на обучението се удостоверява с Удостоверение за професионално обучение, а на тези завършили квалификационен курс III степен, се издава Диплом от Министерство на образованието.

Асоциация на млекопреработвателите в България²⁰⁴ организира курсове и семинари за професионално обучение Поддържа договорни отношения с лаборатория за мляко и млечни продукти „ЛБ ЛАКТ” – гр. Пловдив, където се организират и провеждат курсове за обучение, квалификация и преквалификация на кадри от млечна промишленост в съответствие с новите регламенти на ЕС и изискванията на европейските стандарти, например за производство на сирене и кашкавал, за физико-химични и микробиологични анализи на мляко и млечни продукти и др.

3.3.6. СЕКТОР „ХИМИЧЕСКА ПРОМИШЛЕНОСТ”

Българска камара на химическата промишленост²⁰⁵ участва в два проекта на Холандското правителство чрез VAPRO – държавна холандска организация, отговорна за квалификацията и

²⁰² www.bbce.org

²⁰³ www.org-bg.net

²⁰⁴ www.milkbg.org

²⁰⁵ www.bcci2001.com

преквалификацията на кадри за химическата промишленост: Проект ”Включване на социалните партньори в началното и продължаващото професионално образование и обучение” и Проект “Използване на Европейския социален фонд за професионална квалификация”.

3.3.7. СЕКТОР „ТРАНСПОРТ”

Целта на Асоциация за обучение в транспорта (АОТ)²⁰⁶ е обединяване, подпомагане, представяване и защитаване общите интереси на организацията и физическите лица - работодатели, занимаващи се с обучение на кадри в транспорта. Членовете на асоциацията извършват обучение за придобиване на правоспособност за водачи на моторни превозни средства. Членовете на асоциацията са лицензирани в Министерство на транспорта за теоретично и практическо обучение за категории М, В, В+Е, С, С+Е, Д, Ттб. Обучението се извършва в съответствие с Наредба № 37/11.01.2008 и съгласно учебна документация за обучение на кандидати за придобиване на правоспособност за управление на МПС от Министерство на образованието и науката и чл. 153, т. 1 от Закона за движение по пътищата.

Членовете на асоциацията извършват обучение на водачи, превозващи опасни товари. Асоциацията е лицензирана в Министерство на транспорта. Обучението е изцяло теоретично и се извършва по единна програма, съгласно Наредба № 40 на Министерство на транспорта. На успешно положилите изпит се издава АДР свидетелство за водач, превозващ опасни товари от Министерство на транспорта за период от пет години.

Членовете на асоциацията извършват допълнително обучение на водачи на моторни превозни средства за частично възстановяване броя на отнетите контролните точки. Членовете на Асоциацията са лицензирани в Министерство на вътрешните работи.

Провежда се обучение допълнително по общо 70 професии²⁰⁷.

Важно направление в дейността на Българска асоциация за спедиция, транспорт и логистика (НСБС)²⁰⁸ е професионалното обучение на спедиторските кадри. Отчитайки, че сериозен проблем за бизнеса е откъснатостта на професионалното образование от реалните потребности на фирмите в бранша, в резултат на което завършилите специалисти трябва да бъдат допълнително обучавани, НСБС разполага със свой лицензиран център за професионално обучение. Затова програмата за професионално обучение цели да улесни спедиторските фирми, като повишава квалификацията на техните служители. Като лицензиран учебен център от НАПОО, НСБС провежда четири образователни програми за професионална подготовка на спедиторски кадри:

- Курс по автомобилна спедиция
- Курс по въздушна спедиция
- Курс по железопътна спедиция
- Курс по морска и речна спедиция и пристанищна обработка

НСБС е единствената институция в България лицензирана за провеждане на курсове по стандартите на ФИАТА - Международната Федерация на спедиторските асоциации. Дипломата на FIATA е призната от професионалистите по целия свят като стандарт за компетентност в областта на спедицията.

²⁰⁶ www.aot-bg.com

²⁰⁷ <http://www.aot-bg.com/pro.php>

²⁰⁸ www.nsbbs.bg

3.3.8. ДРУГИ СЕКТОРИ

Програмата за обучение на Българска национална асоциация етерични масла, парфюмерия и козметика (БНАЕМПК)²⁰⁹ е съобразена с изискванията на българското законодателство и на европейските стандарти, касаещи етеричномасления и парфюмерийно-козметичен бранш. От 2000г. до средата на 2009г. асоциацията е организираща 37 курса, във всеки, от които е имало повече от 60 участника. Лектори са винаги високо квалифицирани експерти, подбрани с помощта на международни организации и браншови асоциации от страни-членки на ЕС. Основните теми в Програмата за обучение са свързани с:

- Национално и европейско законодателство в областта на козметичните продукти - развитие и предстоящи промени;
- Отговорностите на компетентните органи по приемане изискванията на Директива 76/768/ЕЕС за козметични продукти;
- Прилагане на новото европейско законодателство за химикали REACH;
- Контрол на качеството, изготвяне на досие на козметичен продукт;
- Стратегическо планиране;
- Изграждане на дистрибуционна мрежа;
- Търговия, маркетинг, пазарна политика и търговско право;
- Патенти;
- Обучение на асесори на козметични продукти;
- Добра производствена практика (GMP), Добра Лабораторна практика (GLP), Добра Аграрна практика (GAP) в областта на козметиката и етеричните масла;
- Промени в законодателството, касаещо опаковките на парфюмерийни и козметични продукти;
- Световните тенденции, касаещи суровините за парфюмерия и козметика.

Български съюз за митническо и външнотърговско обслужване /БСМВО/²¹⁰ реализира Проект „Повишаване на административния капацитет на БСМВО и постигане на партньорство с държавната администрация чрез провеждане на обучение”, Оперативна програма „Административен капацитет”, по специализирана програма „Одобрен икономически оператор”. Чрез проведените обучения бе повишена квалификацията на 132 членовете на БСМВО - митническите агенти/посредници, на които е издаден сертификат на успешно преминалите обучението за допълнителна квалификация за ОИО. Друг съществен резултат от реализацията на Проекта е създаването на Методически център. Подготвените учебни помагала за всички обучаеми с набор от всички прилагани регламенти, всички презентации на експертите, всички тестове, публикувани в Методическия център, са много добра основа за продължаване на повишаването на административния капацитет на служителите и за подготовката на нови кадри.

Българска асоциация на производителите и износителите на облекло и текстил (БАПИОТ)²¹¹ съдейства за повишаване конкурентоспособността на членовете си, като организира семинари и обучения. Темите за семинарите и обученията са специфични за бранша и целят повишаване на квалификацията на работещите във фирмите и информираността на ръководителите им. Предлаганите професионални обучения и семинари са с практическа, а не с теоретична насоченост.

²⁰⁹ www.bnaeopc.com

²¹⁰ www.bsmvo.bg

²¹¹ www.bgtextiles.org

Раздел 4. СРАВНИТЕЛНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА БЪЛГАРСКАТА ОБРАЗОВАТЕЛНА И КВАЛИФИКАЦИОННА СИСТЕМА С ТАЗИ НА СТРАНИТЕ ОТ ЕС

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.

4.1. 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 сближаване²¹². 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.

4.1.1. 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*.

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*

²¹² **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>

своите стратегии за учене през целия живот, така че всички млади хора да имат възможност да развиват 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.

4.1.2. 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: **превърщането 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.

4.1.3. 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»²¹³ 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.

²¹³ Доклад «Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата», Eurofond 2011 - http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10961_bg.htm

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.
- 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.

4.1.4. 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)²¹⁴, 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”²¹⁵ – 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

²¹⁴ **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>

²¹⁵ **Европейски семестър** - http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/index_bg.htm

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.

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.

4.2. КАЧЕСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО И ПЕРСПЕКТИВИ НА ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ – ПАЗАР НА ТРУДА, ПРОБЛЕМИ И ПРИОРИТЕТИ

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

Определяща за състоянието и характерните особености на икономиката в България през последните години е световната финансова и икономическа криза. Тя засегна сериозно и „българската икономика, която, поради отворения си характер, е силно податлива на външни влияния. Кризата разкри наличието на значими структурни проблеми на българското общество и икономика. Двигател на трансформацията на националната икономика и на промяната могат да станат технологичното развитие, образованието, квалификацията и преквалификацията, както и промяната в отношението към труда и културата на поведение.”²¹⁶

Сред факторите, съдействащи за иновативността, на едно от водещите места по значимост сред източниците на идеи за иновации се нареждат „управленските органи, следвани от персонала с тясна специализация. За по-доброто равнище на идеите, които се предлагат от тези източници, най-голямо значение има непрекъснатото придобиване (т.нар. Long life

²¹⁶ *Камен Колев, Силвия Тодорова, Зорница Неделчева; Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на България, 2005-2009 г., май 2010 г.*

learning - учене през целия живот), усвояването и прилагането на нови знания.”²¹⁷ Все по-голямо значение придобиват като източник на идеи за иновации университетите и другите обучаващи институции. Държавата и нейните институции могат да играят съществена роля в този процес най-вече чрез:

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

В съвременните условия ролята на иновативността нараства и придобива все по-голямо значение за конкурентоспособността. По индекс на иновации България е на последно място в ЕС – 96-то в класацията на Световния икономически форум (СИФ) за 2008 г. България е на последно място и по глобална конкурентоспособност сред ЕС-27 – 76-то, с най-малко патенти в страната и чужбина на млн. жители.

Въпреки придвижване напред с 12 позиции, по технологично развитие България е на последно място от ЦИЕ страните – 53-то място в класацията, а спрямо ЕС-27 има преднина само пред Гърция с 6 позиции.²¹⁸

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

През май 2011 г. бе оповестена Секторна стратегия за привличане на инвестиции в България²¹⁹. В нея се посочва, че България има сериозен проблем с работната сила и реалната безработица. В икономиката има почти 1 000 000 човека, които не са на договор. Най-вероятно това са хората в сивата икономика (земеделие, търговия и т.н.), самонаети и емигранти, които в момента са извън страната. Най-вероятно това са нискоквалифицирани работници. Освен това вероятно около 1 млн. работници трябва да бъдат “пренасочени” към по-продуктивни сектори. По-малко от 20% от всички работещи са в сектори с относително висока добавена стойност.

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

В същото време е посочена диспропорцията между специалностите, по които се обучават българските студенти. Констатира се, че българското висше образование е силно насочено към

²¹⁷ *Георги Шиваров, Мирчо Мирчев, Бенислав Ванев, Веселин Акиванов; Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия*; юни 2010 г.

²¹⁸ *Георги Шиваров, Мирчо Мирчев, Бенислав Ванев, Веселин Акиванов; Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия*; юни 2010 г.

²¹⁹ *Секторна стратегия за привличане на инвестиции в България*; София, 10 май 2011; Министерство на икономиката, енергетиката и туризма, Българска агенция за инвестиции, А.Т. Kearney, Център за икономически стратегии и конкурентоспособност, Europe INNOVA, European Cluster Observatory

бизнес и финанси. При общо 254 160 студента през 2009 година в специалност „Бизнес и финанси” са 30% (повече от 76 000 души), 5% са в специалност „Право”, „Публични услуги” – 4%, „Социални услуги” – 2%. Студентите предпочитат бизнес науките пред техническите, което води до недостиг на технически специалисти. Няма технически/инженерни специалности сред най-предпочитаните учебни програми. Само 20% от всички студенти – 50 000, са в технически/инженерни специалности.²²⁰

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

В доклад на Обединените нации от 2009 г. се посочва, че в страните с бавно нарастваща индустрия, особено важно е насърчаването на инвестиции в техническото университетско образование, като ключово за интелигентно развитие.²²¹

През 2011 г. по време на Световния икономически форум в Давос бе обявено настъпването на нова световна епоха – Човешката ера. Определящи за предишните епохи са ресурсите, които са ги преобразили (каменната ера, бронзовата епоха и желязната епоха) или областите, които хората завладяват с развитие на технологиите (индустриалната ера, космическата ера и информационната ера). Сега човешкият потенциал става главен фактор за икономически растеж и се твърди, че навлизаме в нова ера - Човешката. Във време на големи промени бизнес моделите ще трябва да бъдат преработени, предлаганите стоки и услуги – преосмислени, а социалните системи - преоткрити. Съществуващите модели и социални системи са натоварени до крайност и са стигнали точката, в която са вече неприложими.

Точно във време на криза мениджърите осъзнаха, че е изключително важно да успеят да отключат потенциала на точните хора и на точното място. Само така може да се оцелее дори и в среда, изпълнена с предизвикателства. Точният талант сега е по-важен от когато и да било преди, но в същото време той се превръща във все по-оскъден ресурс. Така работодателите се борят със следния парадокс – да намерят подходящия талант на подходящото място в подходящия момент независимо от относително високото ниво на безработица. Според най-новото изследване на Manpower за недостига на таланти, проведено сред над 35,000 работодатели в 36 държави, повече от 30% от тях имат трудности да запълнят ключови работни места, които са жизненоважни за успеха на организацията им.²²²

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

²²⁰ Секторна стратегия за привличане на инвестиции в България; София, 10 май 2011; Министерство на икономиката, енергетиката и туризма, Българска агенция за инвестиции, A.T. Kearney, Център за икономически стратегии и конкурентоспособност, Europe INNOVA, European Cluster Observatory

²²¹ **Breaking In and Moving Up: New Industrial Challenges for the Bottom Billion and the Middle-Income Countries;** United Nations; Industrial Development Organization; Industrial Development Report 2009

²²² **Talent Shortage Survey Results;** Manpower; 2011
http://files.shareholder.com/downloads/MAN/1274156450x0x469531/7f71c882-c104-449b-9642-af56b66c1e6d/2011_Talent_Shortage_Survey_US.pdf

Обстоен анализ на пазара на труда у нас, последван от предложения за законови промени с цел недопускане на недостиг на работна сила²²³ изготвен от експерти на БСК, констатира, че „за разлика от общия европейски пазар на труда, който по отношение на състоянието и перспективите се нуждае от прилив на работна сила в целия квалификационен спектър (от неквалифицирани работници до научните работници в съответната област), българският пазар се нуждае преди всичко от висококвалифицирани специалисти за определени дейности. Подобряването на качествените характеристики на човешките ресурси чрез образование и професионална квалификация е алтернатива за компенсиране на недостига от кадри поради негативните демографски тенденции в страната.“

В анализ на пазара на труда, изготвен от експерти от БСК през септември 2011 г.²²⁴, се припомня, че пазарът на труда е една от областите, посочени в доклада на Съвета на Европейския съюз, с необходимост от реформа. Анализирани са данните за състоянието на пазара на труда, чрез факторите, които оказват най-силно влияние върху него.

В демографско отношение са отчетени отрицателните тенденции за пазара на труда: намаляване на населението; спад в броя на активното население, а същевременно увеличаване на безработните лица; промени на възрастовата структура на населението – около една четвърт от населението е в надтрудоспособна възраст, а делът на населението до 16 годишна възраст намалява; влошава се съотношението между работещи и пенсионери.

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

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

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

Над 410 хил. души от населението на страната са неграмотни, 537 хил. души са със завършено начално образование, а 1591 хил. души са с основно образование. Ранно отпадащите от формално образование са 13.9% от населението в страната. Значителен е делът

²²³ *Снежана Славчева, Йорданка Велинова, Лазар Лазаров, Людмила Векова, Наталия Събева, Елена Шишманова, Милчо Димитров, Чавдар Христов, Владимир Бояджиев; Предложения за нормативни промени за разработване и прилагане на политики за недопускане на недостиг на работна сила; Декември 2010*

²²⁴ *Пазар на труда – състояние и тенденции, БСК, Септември 2011 г; http://www.bia-bg.com/language/bg/uploads/files/analysis__2__files/bulgarian_industrial_association_analysis_1317037822_Labour_Market-2011.pdf*

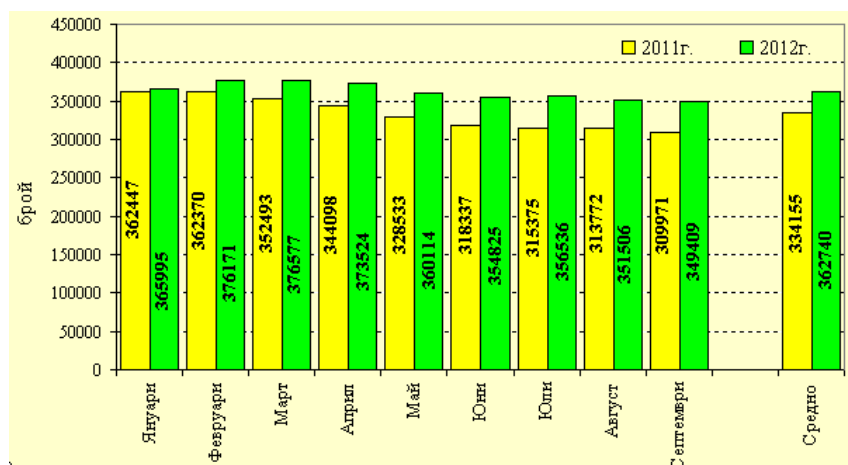
на трудовия ресурс с основно, начално или по-ниско образование - 11.5% от работната сила и 10.2% от активното население. През 2010 г. делът на лицата с висше образование в България е 19.4%, при средно 22.7% за ЕС-27.

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

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

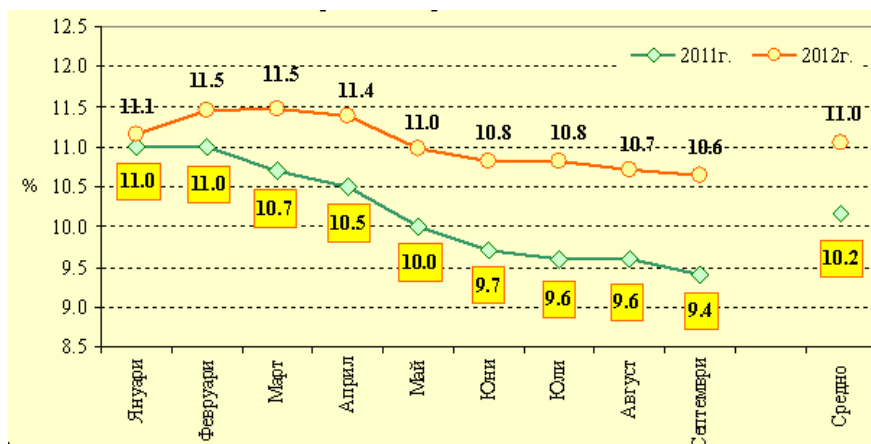
През деветмесечието на 2012г. значително се увеличава броят на новорегистрираните безработни в бюрата по труда²²⁵. Средномесечният брой на безработните в страната е 362 740, или с 8.6% повече спрямо същия период на 2011г.

ФИГУРА 13 БРОЙ НА БЕЗРАБОТНИТЕ ЛИЦА ПРЕЗ ДЕВЕТМЕСЕЧИЕТО НА 2011 И 2012 Г.



Източник: Агенция по заетостта

ФИГУРА 14 РАВНИЩЕ НА БЕЗРАБОТИЦАТА ПРЕЗ ДЕВЕТМЕСЕЧИЕТО НА 2012 И 2013 Г.



Източник: Агенция по заетостта

²²⁵ Агенция по заетостта

<http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=25/04&WA=AnaProBul3.asp>

Средното равнище на безработица за същия период от време по данни от Евростат е 12.2%, с 1.8 процентни пункта по-високо от средното за Европейския съюз. Данните показват, че се запазва трайно оформилата се тенденция, сред търсещите работа заети лица и пенсионери да преобладават специалистите (съответно 76.4% и 56.9%), а при учащите - лицата без квалификация (66.4%).

При безработните жени с преобладаващ дял са жените без квалификация и специалност - 58.5%, като 47.9% са едновременно без специалност и с основно и по-ниско образование. Делът на безработните мъже без квалификация и специалност е 52.3%, а тези, които са едновременно без специалност и с основно и по-ниско образование са 46.0% от общия брой на безработните мъже.

В края на деветмесечието на 2012 г. групата на безработните със средно специално и професионално образование обхваща 113 820 лица. Делът им през периода се увеличава на 31.4%. Броят на безработните с висше образование също нараства с 5070 лица, като достигна 38 371 лица. Делът им нараства на 10.6%.

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

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

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

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

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

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

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

- точни науки,
- вникване в прочетен материал,

- природознание,
- ИКТ,
- чужди езици,
- способност за учене,
- обществознание,
- гражданско възпитание.

В област „Успеваемост и продължаване в следваща степен“:

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

В област „Мониторинг на образованието“:

- оценка и регулиране на образованието,
- участие на граждански организации.

В област „Ресурси и структури“:

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

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

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

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

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

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:

- 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.

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 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 година²²⁶ 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.

4.2.1. КАЧЕСТВО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Развитието на качеството на професионалното образование и обучение у нас неизбежно е свързано с тенденциите в Европейския съюз и насоките на. Пряко или косвено то се третира в различни правителствени документи - Програма на правителството, редица програми за

²²⁶ **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

развитие на образованието и на ученето през целия живот. По въпроса за качеството обаче и до днес няма разработен самостоятелен документ, или дори част от документ, който да третира комплексно проблемите на качеството на образованието, в частност – на професионалното образование и обучение.

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

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

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

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

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

- актуализиране, допълване и въвеждане на работеща нормативна уредба за качеството на професионалното образование и обучение;
- разширяване на обхвата на системата за обучение и повишаване на квалификацията на учители, преподаватели, лектори и административно-управленския персонал в областта на ПОО;
- създаване на действен механизъм за координация на дейностите по професионално обучение на възрастни;
- усъвършенстване на системите, методите и формите за контрол върху процеса и резултатите от професионалното образование и обучение; развитие на самооценката;
- създаване и използване на електронно базирана система/подсистема от точни и адекватни информационни данни за качеството и диапазона на ПОО-услугите и постиженията;
- въвеждане и прилагане на елементи от подходящ добър опит за постигане на високо качество;

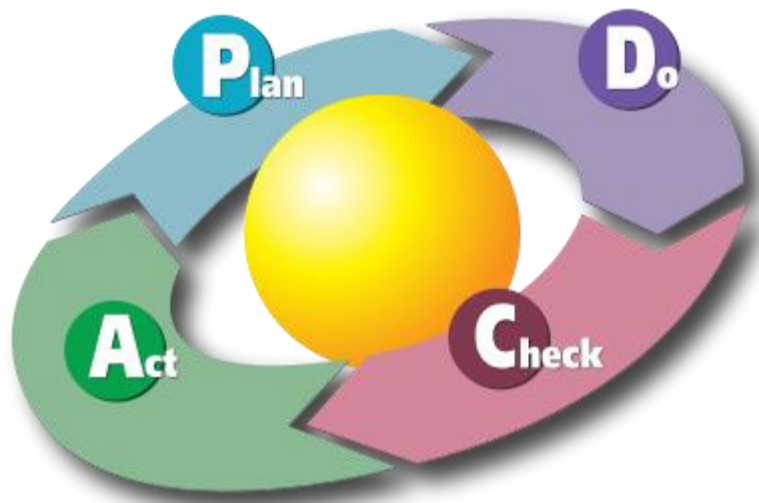
- създаване и функциониране в отговорните институции на структурни звена (сектори/отдели), които на системно равнище събират данните по критериите качеството на ПОО, обобщават получената информация и я анализират;
- ефективно прилагане на системата за кариерно ориентиране и консултиране.

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

В Препоръка на европейския парламент и на съвета²²⁷ 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.

ФИГУРА 15 Цикъл на подобряване на качеството



Източник: Taking the First Step with PDCA²²⁸ - Цикъл на подобряване на качеството - планиране, прилагане, оценяване и ревизия (PDCA)

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.

²²⁷ 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>

²²⁸ 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

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.**

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 планове 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 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.

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. Единичните 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 планове 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 планове за действие.

4.2.1.2. 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)²²⁹ 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.²³⁰).

²²⁹ „Skills for employability” (2010 – 2012)

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

²³⁰ **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>

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”²³¹. 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)²³², 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 рамка за осигуряване на качество (ЕРРОК) 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**²³³, 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

²³¹ “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

²³² 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

²³³ 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

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.**

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)²³⁴ **анализ на състоянието** на осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение са посочени 10 гравивни 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.

²³⁴ „Skills for employability” (2010 – 2012)

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

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 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”**²³⁵ – разработване на *професионални стандарти* и

²³⁵ 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

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”²³⁶, 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:

- модернизиране 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.

4.2.2. КАЧЕСТВО НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

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

Разнообразни са факторите, от които зависи качеството на висшето образование. Част от тях се свързват със самите **висши училища** – основен фактор за осигуряване на качество. Те могат да бъдат разглеждани като съвкупност от кадрови потенциал, учебна документация, материална и информационна база, система за управление и взаимодействието между всички тях. Автономията на ВУ гарантира, че само академичните ръководства и преподавателите решават по какви специалности ще се осъществява прием, точно какво и как ще се изучава. Работодателите, въпреки че чрез посредничеството на пазара на труда, се явяват потребители на крайния продукт – дипломираните, и са сред най-заинтересованите, участват формално или съвсем отсъстват при вземане на тези решения. По този начин решенията се взимат без да се познават реалните потребности на бизнеса и обществото като цяло, а много често под влиянието и насочвани от съвсем други интереси. Реализацията на студентите въобще не е

²³⁶ **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

фактор, който влияе на кариерата и развитието на преподавателите им. В преобладаващите случаи методите на преподаване са остарели, липсва индивидуалното отношение към студента. Редица преподаватели са откъснати от реалните условия в бизнеса и са предимно теоретици. Системата за атестация е формална и без влияние върху качеството на учебния процес. Липсва външна система за оценяване – правило е, че преподаващият провежда изпита.

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

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

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

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

4.2.2.1. 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 направят своите икономии 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 икономии 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 образование²³⁷. (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 персонално развитие, така и на насърчаване на активното гражданство и успешното социално развитие.

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

²³⁷ **Заключения, Европейски съвет, 17 юни 2010 г.,**
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/BG/ec/115367.pdf

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**²³⁸, 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**²³⁹, 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 единоредствие 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**²⁴⁰ 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.

В заключенията на Съвета от **11 май 2010 г.** относно **интернационализацията на висшето образование**²⁴¹ 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

²³⁸ 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>

²³⁹ 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>

²⁴⁰ Заключения 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>

²⁴¹ 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>

на национално ниво, и която да продължи да насърчава привлекателността на европейското висше образование, научните изследвания и иновациите.

Заклученията на Съвета от **7 юни 2010 г.** относно **„Нови умения за нови работни места: пътят напред“**²⁴² 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**²⁴³ 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**²⁴⁴ 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.

Заклученията на Европейския съвет от 4 февруари 2011 г.²⁴⁵, 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“**²⁴⁶ се подчертава, че висшите училища трябва да се стремят към подобряване на качеството и 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“**²⁴⁷ бяха приканени държавите-членки да създадат или да продължат да работят за постигане на набеязаните цели, които трябва да включват осигуряване на практика на равен достъп до качествено образование, включително и висше.

²⁴² 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

²⁴³ 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>

²⁴⁴ 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>

²⁴⁵ Conclusions, European Council, 04.02.2011

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st00/st00002-re01.en11.pdf>

²⁴⁶ 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>

²⁴⁷ An EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020

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

В Заключенията на Съвета от **1 юни 2011 г.** относно **развитието на европейското научноизследователско пространство (ЕНП) посредством свързаните с ЕНП групи**²⁴⁸ 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**“²⁴⁹ 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**²⁵⁰ 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.**²⁵¹ 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.
- 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

²⁴⁸ 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>

²⁴⁹ 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>

²⁵⁰ 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>

²⁵¹ 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>

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 комюнике²⁵² 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;

²⁵² 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

- 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)²⁵³, 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”²⁵⁴ (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 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**²⁵⁵ 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

²⁵³ The European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA)

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

²⁵⁴ „Европейските стандарти и указания за осигуряване на качество”

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

²⁵⁵ „Ръководството за потребителите на ECTS”, Европейска комисия, 2009 г.

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

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)²⁵⁶ 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.

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**

²⁵⁶ **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>

- 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 указания 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.²⁵⁷ 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.

4.2.2.2. Качество на висшето образование в България

В Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) за периода 2008 – 2013 година²⁵⁸ са заложили насоките за развитие на висшето образование, а именно:

²⁵⁷ 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>

²⁵⁸ **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

- 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.
- 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 институционално²⁵⁹. 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.²⁶⁰ 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 качество²⁶¹.

Националната агенция за оценяване и акредитация (НАОА)²⁶² „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

²⁵⁹ **Ирина Радевска**, Качество на висшето образование - развитие на реформата

²⁶⁰ **Качеството на висшето образование в национални и глобални контексти**, сп. Критика и хуманизъм, кн. 36, бр. 1/2011

²⁶¹ **Ирина Радевска**, Качество на висшето образование - развитие на реформата

²⁶² **Националната агенция за оценяване и акредитация**

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

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”²⁶³.

В Стратегия за развитието на Националната агенция за оценяване и акредитация²⁶⁴ се посочва, че „висшето образование в Република България излиза все още от 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.²⁶⁵

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;

²⁶³ **Националната агенция за оценяване и акредитация**

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

²⁶⁴ **Стратегия за развитието на Националната агенция за оценяване и акредитация**

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

²⁶⁵ **Правилник за дейността на Националната агенция за оценяване и акредитация**

[http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/PRAVILNIK_za_dejnostta_na_Nacionalna_ta_agenciq_za_ocenqvan_205\).pdf](http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/PRAVILNIK_za_dejnostta_na_Nacionalna_ta_agenciq_za_ocenqvan_205).pdf)

- Класификация на специалностите на научните работници в Република България;
- 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 дейността²⁶⁶. 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**²⁶⁷. 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 таблицата²⁶⁸ за оценяване при институционална акредитация на висше училище. В случаите, когато не може да се приложи количественото оценяване, експертите се произнасят по един от следните начини: има, няма или е недостатъчно съответствието с критериите и в зависимост от това определят точки, в рамките на предвидените за съответния показател.

²⁶⁶ Система за осигуряване качеството на дейността на НАОА
<http://www.neaa.government.bg/bg/qc/system>

²⁶⁷ 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

²⁶⁸ 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.pdf

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**²⁶⁹, 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 таблица²⁷⁰ 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”**²⁷¹ от 1 март 2012 г. е направен преглед на системата за висше образование у нас, като са 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);

²⁶⁹ **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

²⁷⁰ Пак там, стр.4

²⁷¹ **„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

- 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 измервания 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** (PCBY), като част от рамката за осигуряване на качество. Препоръчително е да се разшири обхвата на събираните от PCBY 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 качеството²⁷². Според информацията за качеството на преподаване в Англия²⁷³ 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 България²⁷⁴ са:

„Учебен процес“: 1 „Акредитационна оценка“; 2 „Теоретична подготовка“; 3 „Практическа подготовка“; 4 „Участие в стажове“; 5 „Преподаване“; 6 „Оценяване“; 7 „Интензивност на

²⁷² проф. д-р 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/

²⁷³ **Review of aspects of Teaching Quality Information in England**
<https://www.qaa.ac.uk/reviews/institutionalAudit/TQIreport/TQIreport06.asp>

²⁷⁴ **Рейтингова система на висшите училища в България**
http://rsvu.mon.bg/rsvu2/?locale=bg#rsvu_app

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 увереност, че ще успея 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 оценка²⁷⁵.

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

²⁷⁵ **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

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 необходимости 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 развитие²⁷⁶ 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;
- 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.²⁷⁷

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.

4.2.3. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА

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

²⁷⁶ **д.и.к.н. Бистра Боева**, „Връзката университет – бизнес в перспективата на международната конкурентоспособност на Република България”, 2005 г.

²⁷⁷ **проф.д-р Манол Рибов**, „Висшето образование пред нови проблеми и отговорности”

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

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

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

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

- В отрасли, които се характеризират с интензивно развитие на знанията, освен притежаването на управленски умения, задължително е наличието и на солидни научни познания;
- Все по-често от ИТ специалистите се изискват и умения в сферата на маркетинга и управлението, както и обратната зависимост;
- От заетите в сферата на услугите се очаква да имат умения, насочени към обслужването на клиентите, но и много добри дигитални умения;
- В сферата на социалните дейности се изисква непрекъснато актуализиране и подобряване на уменията, за да се постигне и по-високо качество на обслужването;

- Работодателите откровено търсят и предпочитат служители с широки ключови умения, като умения за разрешаване на проблеми, за извършване на анализи, за самоуправление, за ефективна комуникация, езикови умения.

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

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

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

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

4.2.4. ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ОБУЧЕНИТЕ

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

качеството на образованието и обучението и обучение в съответствие с потребностите на пазара на труда.

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

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

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

Министерството на образованието, младежта и науката поддържа следните електронни регистри на интернет страницата си:

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

Регистрите предоставят информация за завършилите средно и висше образование по специалности и придобита степен на квалификация. Не е ясно обаче какво се случва след това с притежателите на тези дипломи. Колко от тях намират реализация по специалността, която са завършили, колко от тях започват работа на работно място с изисквания за по-ниска образователно-квалификационна степен, какъв процент от завършилите са започнали работа без въвеждащо обучение, или са обучени допълнително от работодателя. Какви са нагласите на работещите за учене през целия живот, кои са факторите, които влияят върху решението им да повишават квалификацията си.

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

В България няма регистър, който да отчита професионалната реализация на завършващите средно и висше образование. Няма създадена база с такива данни, върху които да се изготвят анализи, отчитащи качеството на обучението в средните и висши училища, връзката на обучението с реалните условия в икономиката на база реализирането на кадрите.

В тази връзка, в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” през месец септември по дейност 5.7.2. беше проведено „Анкетно проучване за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво”. Анкетното проучване беше проведено в 100 търговски дружества, регистрирани по търговския закон, с наети над 9 души от определените референтни сектори. Анкетното проучване се осъществи чрез онлайн способ и беше адресирано към мениджърите и специалистите по човешки ресурси на предприятията. Въпросите в анкетната карта бяха групирани в 3 раздела: „Образователно, квалификационно ниво, умения и опит”; „Подбор на персонал”; „Удовлетвореност, мотивация и нагласи за обучение”.

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

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

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

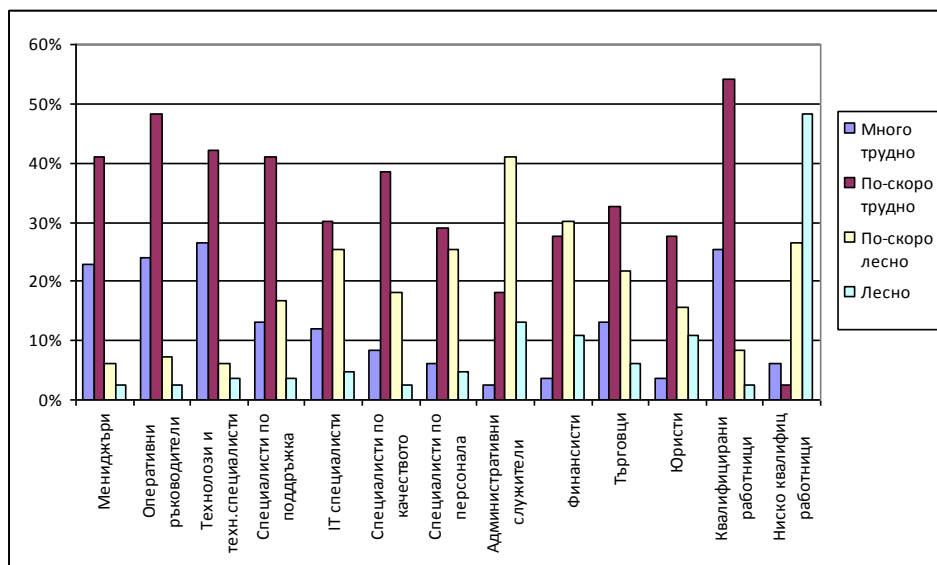
При анализа на анкетното проучване бяха изведени следните изводи:

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

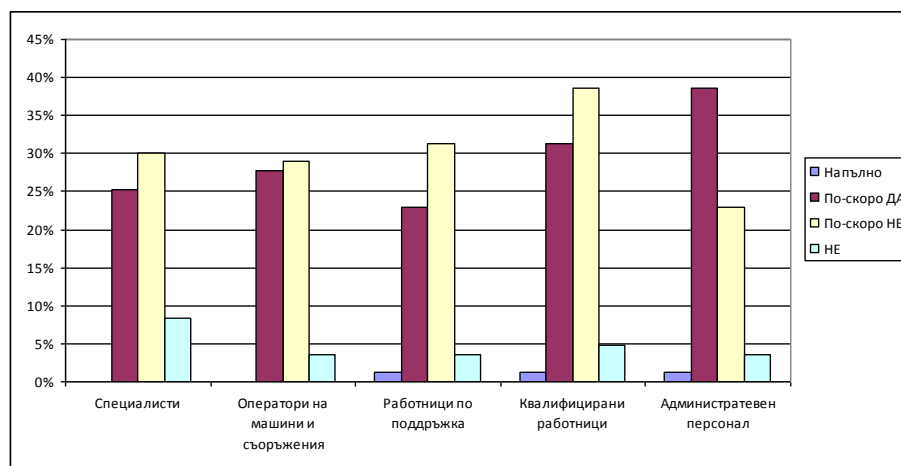
2. При степенуване по важност на уменията, които трябва да притежава персоналет на предприятието, водещо място заемат специфичните професионални умения, като те са най-важни при подбора на кадри за близо 90% от предприятията. Веднага след тях се нареждат точност и прецизност, работа с техника, справяне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

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

ФИГУРА 18: НАМИРАНЕ НА ПОДХОДЯЩ ПЕРСОНАЛ ЗА РАБОТА



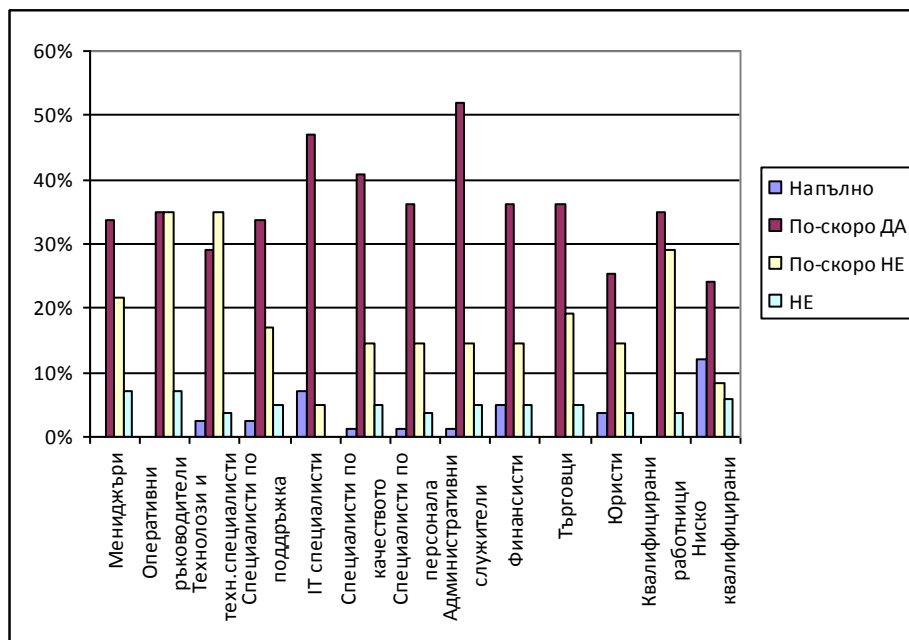
ФИГУРА 19: ПОДГОТОВКА НА КАДРИТЕ, ЗАВЪРШВАЩИ СРЕДНИ ПРОФЕСИОНАЛНИ УЧИЛИЩА



4. Подготовката в средните професионални и висши училища не е на необходимото ниво. Обучението е с малка практическа насоченост, учебното съдържание не се актуализира, съществуват несъответствия на образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса, липсва измерването на ефективността на образователните институции спрямо ползите, произведени от тях на изхода – т.е. индикатора реализация на завършилите на пазара на труда. Като най-добра и адекватна се оценява подготовката на административния персонал – над 40% при служителите със средно образование и близо 55% от висшестите. Близо 35% от анкетираните оценяват като добра подготовката и на квалифицираните работници със средно образование, но много голям е и процентът на тези, които считат, че квалифицираните работници със средно образование са по-скоро

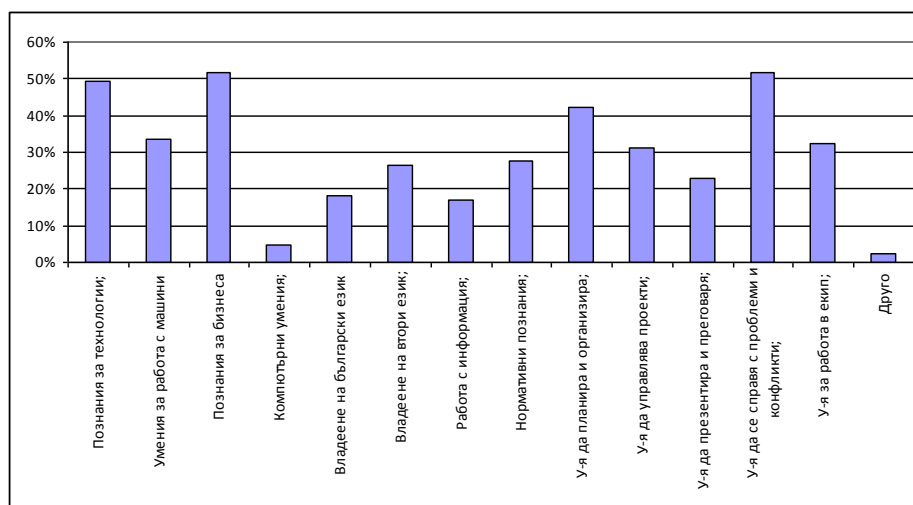
неподготвени – близо 45%. Високо са оценени специалистите с висше образование в информационните технологии – над 50% и специалистите по качество – над 40%. Като най-слаба се възприема подготовката на оперативните ръководители – над 40% и технолози и технически специалисти – близо 40%.

ФИГУРА 20: Подготовка на кадрите, завършващи висши училища и колежи



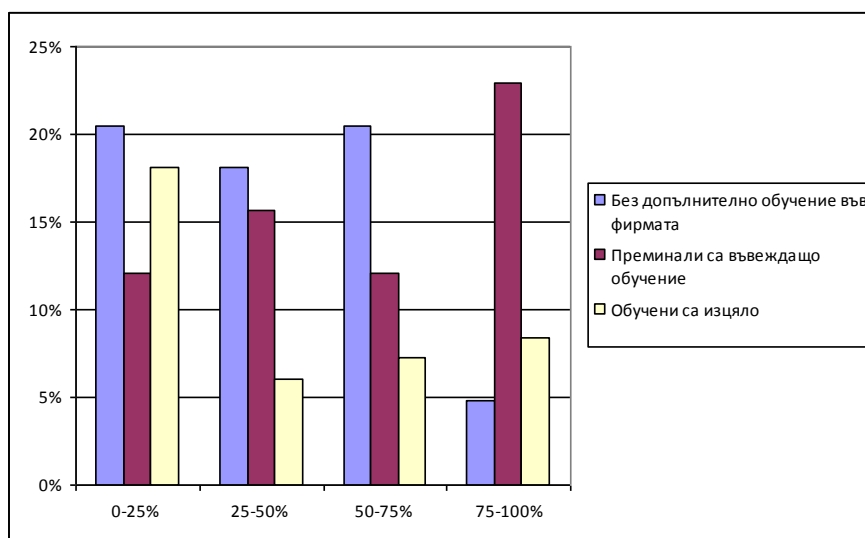
5. Очертава се наличие на сериозни дефицити в ключовите компетентности на персонала, което показва, че не е достатъчно застъпено ученето през целия живот и не се прилагат системите за продължаващо професионално обучение. Като най-сериозни се посочват слабите познания за бизнеса и липсата на умения за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

ФИГУРА 21: Дефицити в подготовката на завършващите професионални и висши училища



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

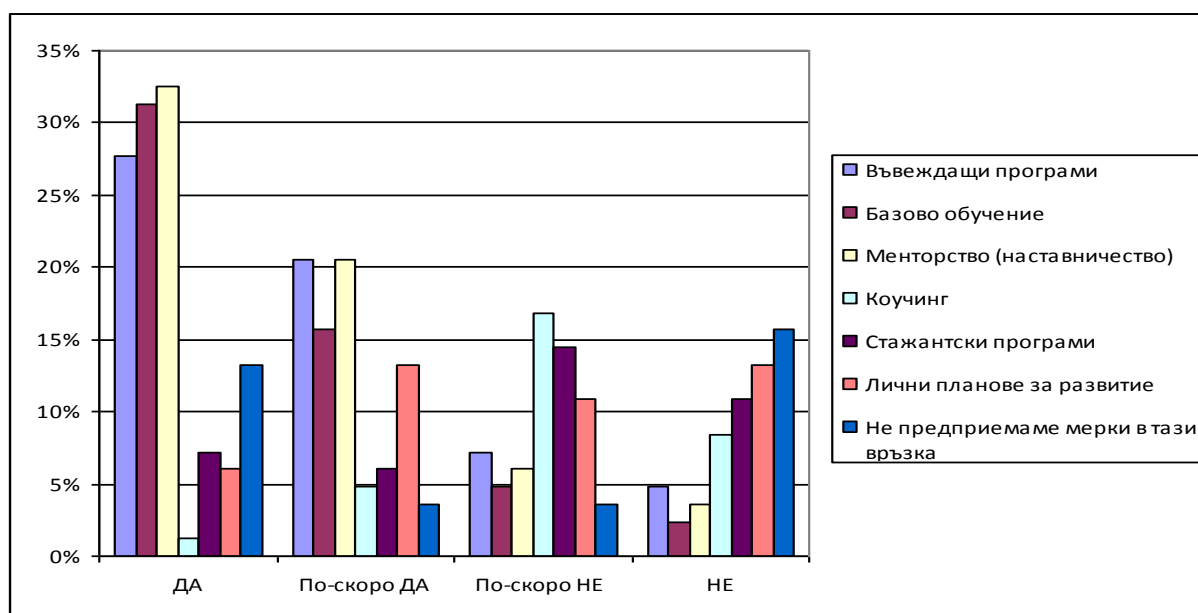
ФИГУРА 22: ОБУЧЕНИЕ ПРИ ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА



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

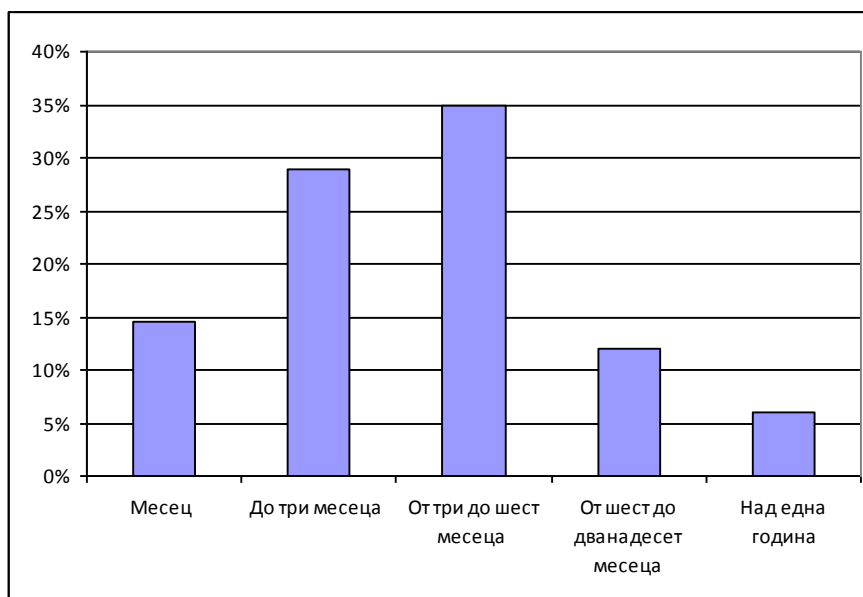
8. Въвеждането на новопостъпилите работници и служители в работата се осъществява с прилагането на различни форми на обучение от работодателя. Най-често се прилагат наставничеството, използване на въвеждащи програми и базово обучение. Не се използват напълно възможностите на коучинга, стажантските програми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

ФИГУРА 23: МЕТОДИ ЗА ВЪВЕЖДАНЕ НА НОВОПОСТЪПИЛИТЕ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ В РАБОТАТА



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

ФИГУРА 24: ПЕРИОД НА АДАПТАЦИЯ НА НОВОПОСТЪПИЛИТЕ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ



В заключение може да се каже, че съществуват дисбаланси:

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

За да се преодолеят те е необходимо:

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

4.3. УЧАСТИЕ НА БИЗНЕСА

4.3.1. ЗАКОНОДАТЕЛНА РАМКА НА СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО В ПОО И ВЪЗМОЖНОСТИТЕ, КОИТО ТЯ ДАВА

Кодексът на труда²⁷⁸ 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 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

²⁷⁸ **Кодекс на труда**; ДВ. бр.26/01.04.1986г., изм. ДВ. бр.49/29.06.2012г.
<http://www.az.government.bg/Legislation/KT.html>

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 зложат 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 равнище²⁷⁹ участват в разработването, съгласуването и актуализирането на ДОО 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)**²⁸⁰, който регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата за професионално образование и обучение. През 2000 г. със ЗПОО е създадена **Национална**

²⁷⁹ **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>

²⁸⁰ **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

агенция за професионално образование и обучение /НАПОО/²⁸¹ – 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 ДОИ 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 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 комисииите.

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 заетостта²⁸² 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.

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

²⁸¹ **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

²⁸² **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>

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** (НСНЗ) към министъра на труда и социалната политика като постояннодействащ орган за сътрудничество и консултации при разработване на политиката по заетост. НСНЗ 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 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 поделенията 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 поделенията 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 икономическия и социален съвет²⁸³ през 2003 г. е създаден **Икономически и социален съвет на България**²⁸⁴ (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.

4.3.2. РОЛЯТА НА РАБОТОДАТЕЛСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Когато става дума за приспособяване към промените на пазара на труда, вниманието трябва да се съсредоточи на отраслово ниво. Европейските агенции Eurofound и Cedefop, в сътрудничество със социалните партньори – работодателски и синдикални организации, вече разработват прогнозна методология за изпреварващо предвиждане на потребностите от умения по отрасли – прогнозиране на възможностите за развитие на отраслите и как всеки един от вариантите се отразява на професиите в отрасъла, на изискванията към работната сила и заетостта в отрасъла.

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

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

За страната като цяло:

✓ Информационно осигуряване на аналитичната и прогнозна дейност за потребностите от квалифицирана работна сила на национално, браншово и регионално ниво;

²⁸³ Закон за икономическия 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>

²⁸⁴ **Икономически и социален съвет на България**; <http://www.esc.bg/>

- ✓ Разработване на ефективен план-прием за средното и висше образование, както и в системата на професионалното образование;
- ✓ Оптимизиране на управлението и администрирането на процесите на пазара на труда от страна на държавните органи;
- ✓ Повишаване възможностите и степента на участие на населението в различни форми на учене през целия живот;
- ✓ Насърчаване на инвестициите в човешкия капитал, както от страна на работодателите, така и от страна на работниците и служителите;

За бизнеса:

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

Индивидуално:

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

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

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

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

актуализиране на 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**²⁸⁵. 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, наставниците и съветниците, като се предложат гъвкави форми на обучение. Насърчаване на стажове за учители и обучители в предприятията, свързани с преподаваната от тях специалност.

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

²⁸⁵ **Предложения за реформа в образованието**; <http://www.bia-bg.com/standpoint/299>

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.

4.3.3. РАБОТОДАТЕЛИТЕ И НЕФОРМАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

Европейското проучване на продължаващото професионално обучение (ППО)²⁸⁶, 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.

²⁸⁶ **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

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.

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, модернизирани 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. Предприятия, 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.“²⁸⁷ 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

²⁸⁷ **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

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 пораждат от тези тенденции. За да се осъществи предвиждането на нуждите от умения, всички заинтересовани страни (фирми, бизнес сдружения, учебителни институции, участници на 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 учебителните програми трябва да залегнат бъдещи тенденции в развитието на нуждите от умения.

4.3.4. ИЗСЛЕДВАНЕ НА КОРПОРАТИВНИ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ, РАЗВИТИЕ И ОЦЕНКА НА ПЕРСОНАЛА

Обучението на персонала 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 приблизително 465 ЦПО 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. В големите фирми програмите за професионално обучение и тяхното реализиране са елемент от Системите за развитие на човешките ресурси и от цялостната политика за работа с човешките ресурси. Лицензираните центрове към предприятията имат право след реализиране на програмите за професионално обучение да издават държавно признати документи – Удостоверения за професионално обучение и Свидетелства за степен на професионална квалификация.

Една част от фирмите, главно чужди, имат свои системи за квалификация на персонала, които в основата си имат специални програми, тясно свързани със стандартите във фирмите като цяло и поддържат определено ниво на квалификация на персонала, в съответствие с корпоративните цели. В тези програми се отделя внимание не само на професионалните, но и на ключовите компетенции.

Планирана политика за обучение на персонала има главно в големите предприятия. В редица от тях е разработена и действа система за оценка и развитие на персонала. Това предполага наличието на добре разработени и структурирани длъжностни характеристики, които максимално да се доближават до реалната работна ситуация - извършваните дейности, степента на отговорност, свобода на взимане на решения и др. На база на тях се определят ключовите компетенции за всеки един служител. Въз основа на всичко това ръководството разработва подробна атестационна форма, включваща оценката и развитието на компетенциите, както и ясна и обективна скала за оценяването им. Оценяваният трябва да е съвсем наясно както с процедурата за оценка, така и с конкретните критерии. Оценяването се извършва от обучени оценители през известен период от време. Резултатите от оценяването могат да се намерят в две посоки: първо, отразяват се върху възнаграждението на служителя

при положителна оценка, но материалната мотивация е само един от аспектите. По-съществено за бъдещото кариерно развитие на оценявания, а и за ефективното развитие на предприятието, е второто следствие: изработването на план за развитие на компетенциите, който стъпва на достигнатото ниво и определя мерки за утвърждаване на положителните тенденции, както и предвижда мерки за отстраняване на откритите пропуски. В този случай се констатира необходимост от обучение и повишаване на компетенциите.

Практиките са различни: в част от предприятията системата обхваща целия персонал (без изключения), докато в други – системата е добре разработена и действа, но само до ниво среден управленски кадър.

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.

Системата за оценка и развитие на персонала обаче не е привилегия само на големи и опитни компании на пазара. Всяка една фирма – малка или голяма, може и трябва да има такъв инструмент за периодична текуща оценка и обратна връзка от служителите. Това е условие за мотивацията им, усещането за удовлетвореност и успешно кариерно развитие. По този начин - чрез насочване на развитието на персонала в посока на поставените цели и стремеж за достигане на определени стандарти и компетенции, се открива възможност за постигане на по-добри резултати от екипа като цяло и от отделните негови членове.

Периодичното оценяване и определяне на компетенциите в предприятието стимулира конструктивното и креативно мислене у работниците и служителите. Целта му е отрано да се разпознае нуждата от обучение и квалификация на персонала аз успешно справяне с предизвикателствата на новопоявяващите се изисквания на работното място. Ефектът от оценяването обаче е пълен само тогава, когато следващо оценяване констатира и подкрепи последващото развитие на индивида, ако то е на лице.

4.3.4.1. 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.

4.3.4.2. Методи и форми на 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 принадлеен 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 въввлечен 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 дискусията 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.

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 8 ПРЕДИМСТВА И НЕДОСТАТЪЦИ НА ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНО МЯСТО

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

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 и значително по-евтина от гледна точка на разходите за обучение.
- **Програми за видео-обучение**, разработени на база на концепцията за учене и информизиране 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, анализиране 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.

4.3.4.3. 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 9 ПРЕДИМСТВА И НЕДОСТАТЪЦИ НА ОБУЧЕНИЕТО С ОТКЪСВАНЕ ОТ РАБОТНОТО МЯСТО

Предимства	Недостатъци
Води до придобиване на широк кръг от компетенции	Голям размер на финансирането
Възможност за учене от външни специалисти и експертиза	Загуба на работно време и потенциални производствени резултати
Служителите придобиват по-голяма увереност за добро представяне на работното място след обучението	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.

4.3.4.4. Оценяване на корпоративните програми за обучение и тенденции в корпоративното 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.

Съгласно изследване на Европейската фондация за подобряване на условията за живот и работа за тенденциите в Продължаващото професионално обучение в ЕС²⁸⁸, 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, прилагачи 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 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

²⁸⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008; third Continuing Vocational Training Survey (CVTS3).

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.

4.3.4.5. 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” / 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 проучване²⁸⁹, 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

²⁸⁹ **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>

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 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;
- тимбилдинги;
- 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“²⁹⁰ 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 на програмите за професионално обучение да издават държавно признати

²⁹⁰ Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване“, 2011
<http://www.competencemap.bg/url:nvwlco>

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 вложенията 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"²⁹¹, 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.

²⁹¹ 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>

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 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 апробиран 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).

4.3.4.6. 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 конкурентоспособни, 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 25 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 набелязаните 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. ИЗСЛЕДВАНЕ НА СЪОТВЕТСТВИЕТО МЕЖДУ СЪСТОЯНИЕТО И ОЧАКВАНИЯТА И ПОТРЕБНОСТИТЕ НА БИЗНЕСА

Темата за съответствието на качеството на работната сила и потребностите на бизнеса е разгледана в различни аспекти в анализите и анкетните проучвания, подготвени 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. Заедно с това са проучени изследвания и проекти, възложени и подготвени по инициатива на институциите.

За нуждите на настоящия анализ са използвани две основни групи източници:

- **Анализи и анкетни проучвания, подготвени в рамките на проекта на БСК**
- *Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация – 2012 г.*
- *Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила - 2011г.*
- *Проучване на образователната и професионално-квалификационна структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво (2005-2009 г.), 2010 г.*
- *Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво, 2010 г.*
- *Проучване на пазара на труда в България през 2011 г.*
- *Анализ на изходното състояние и тенденции на пазара на труда и работната сила, 2010 г.*
- *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, 2012 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.*
- *Анкетно проучване за компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила. Част 1. Предприятия, 2010г.*
- *Анкетно проучване сред отговорни ръководители и специалисти в държавната администрация Част 2. Държавни организации ,2010 г.*
- *Анкетно проучване сред заети лица в организациите на работниците и служителите на КНСБ и КТ Подкрепа Част 3. Синдикати, 2010 г.*
- *Подходи, системи и инструменти за оценка на компетенциите, използвани в българските предприятия, 2010 г., /проучването е проведено съвместно от Българската стопанска камара (БСК) и Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси (БАУРЧР)/.*

- Секторни анализи на компетенциите на работната сила 2010-2012 година.
- Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързани с насърчаване на ученето през целия живот и кариерното развитие, като основен компонент на т.н. ”гъвкава сигурност”, 2012 г.
- Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила, 2011 година.
- Предложения за нормативни промени за разработване и прилагане на политики за недопускане на недостиг на работна сила, 2010 година.
- **Проучвания, анализи и проекти по темата, инициирани или подкрепени от държавните институции**
- Проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация, изготвено от Витоша РИСЪРЧ и Индъстри Уоч Груп ООД по поръчка на Министерство на труда и социалната политика, 2007 година.
- Проект “Подкрепа за подготовката и успешното прилагане на европейската “Синя Карта” за квалифицирани граждани на трети страни, съобразено с нуждите на работодателите в България” BG EIF 2009/01-01.01, изпълняван от Европейския институт с финансовата подкрепа на ЕИФ.
- Проект „Проучване сред работодатели и млади хора в България на уменията за заетост на българските младежи”. Проектът е финансиран от Национален център „Европейски младежки програми и инициативи”, ПМД - ПЗ.1-160-2010, изпълнен от Фондация на бизнеса за образованието през 2010 година.
- Проект № BG 051PO001 - 6.1.09 0001 „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики” по ОП „РЧР”, Министерство на труда и социалната политика, 2011-2013 г.
- BG051PO001-6.1.01 "Специализирано изследване и анализ на възможностите за интервенции върху уязвимите групи на пазара на труда, неактивните и обезкуражените лица", проект на Агенция по заетостта.

5.1. СЪСТОЯНИЕ НА ПРОЦЕСА НА ИЗСЛЕДВАНЕ НА СЪОТВЕТСТВИЕТО МЕЖДУ СЪСТОЯНИЕТО И ОЧАКВАНИЯТА И ПОТРЕБНОСТИТЕ НА БИЗНЕСА

5.1.1. ПРОБЛЕМИ НА СЪОТВЕТСТВИЕТО МЕЖДУ СЪСТОЯНИЕТО И ПОТРЕБНОСТИТЕ НА БИЗНЕСА ОТ КВАЛИФИЦИРАНА РАБОТНА СИЛА.

В последните години се наблюдава нарастващо разминаване между потребностите на пазара на труда и подготовката на кадри за икономиката. Този дисбаланс, който се наблюдава още в първите години на прехода, в последствие се задълбочи поради реструктуриране на собствеността в икономиката, навлизане на чуждестранни инвестиции, промени в технологиите, организацията на труда и процесите, както на отраслово, така и на регионално равнище. Това е извод, който се съдържа в анализите и анкетните проучвания, подготвени в рамките на проекта. В основата на този проблем стои откъсването на

образователната система – професионалното образование и обучение и висшето образование, от потребностите на икономиката.

Липсата на пазарен подход при формирането на политиката и конкретните механизми за нейното реализиране в областта на професионалното образование и обучение и висшето образование е една от най-съществените причини за недостатъчно обвързване на икономиката, пазара на труда, образованието и обучението.

Липсата на стратегии за развитието на отделните отрасли, на адекватни, периодични, представителни изследвания за потребностите на бизнеса доведоха до дисбаланс в професионалната подготовка на кадри и потребностите на бизнеса.

Анализите показват значително разминаване между образованието и изискванията на работното място. От една страна разминаването е по отношение на специалистите, които са необходими на икономиката и приоритетно избират специалности за образование и обучение, от друга страна несъответствие между компетенциите, необходими на бизнеса и целите на образователната система. Професионално-квалификационната структура на заетите у нас в анализите е оценена като не ефективна и силно деформирана с висок процент на групите с по-ниска квалификация. Липсата на система за оценка на компетенциите, необходими за определена длъжност, скъсаната връзка между стандартите за професионално образование и обучение и изискванията за длъжностите създадоха възможности за несъответствие между квалификацията на работната сила и изискванията на бизнеса. Модернизирането на трудовите пазари и повишаване на заетостта поставя нови изисквания, насочени към подобряване на образователното равнище и придобиване на нови умения, за да може работната сила да се приспособи към новите условия и възможните промени и същевременно да повиши производителността на труда.

Съществува задълбочаваща се тенденция за несъответствие между приоритетите на 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 заетите в икономическите дейности „Търговия”, „Ресторантьорство”, „Строителство”. 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 проучвания²⁹² показват голямо разминаване между знанията и уменията на човешките ресурси и изискванията на длъжността, която заемат. По мнение на анкетирания мениджъри 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. Ръководствата на

²⁹² Анкетно проучване за компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила; Част 1. Предприятия, 2010г.
www.competencemap.bg

анкетирани фирми 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 всяка трета от участвалите в анкетното проучване фирми има проблеми с развитието на лидерски и предприемачески компетенции и езиковата култура на своите служители (работници). Проучването²⁹³ е направено сред 1 500 работодатели, които са били помолени да оценят компетенциите на служителите си спрямо извършваната от тях работа. Резултатите показват, че квалификацията на 30% от хората съответства на длъжността им. Останалите или нямат умения, или образованието е създадо по-високо квалифицирани кадри в различни академични дисциплини, икономически или общи дисциплини, които нямат приложение в реалната практика. Един от факторите, който определя тази крайно негативна тенденция, която има дългосрочно измерение е структурата на специалностите и качеството на подготовката на завършващите съответните образователни равнища. Като основна причина за трудното намиране на необходимите специалисти анкетирани посочват факта, че обучението в средните и висшите училища не отговаря на търсенето на пазара на труда (56%). Също така, според 52% от участниците в същата анкета значително е спадналото общо образователно ниво у нас, а според 58% нивото на квалификация на работниците е незадоволително.

Проблемите в тази връзка са свързани, както с образователната система (кадрово обезпечаване, съдържание и качество на учебния процес) и отношението на работодателите (инвестиции в обучение, стил на управление), така и с личната инициатива и мотивацията на работещите. Образованието в България се развива без да отчита потребностите на бизнеса и приоритетите в икономиката.

Международната компания за човешки ресурси "Менпауър"²⁹⁴ е направила изследване на близо 40,000 работодатели от 41 държави през първото тримесечие на 2012 г., за да определи до каква степен недостигът на таланти влияе на световния пазар на труда и как работодателите отговарят на възникналите предизвикателства, породени от липсата на таланти за специфични категории работни места. Това е седмото поред годишно проучване. Проучването съдържа сравнителен анализ с резултатите от 2011 година.

51 на сто от българските работодатели срещат трудности при запълване на ключови позиции в своите организации в сравнение със средно 34% в световен мащаб, което поставя страната ни на трето място след Япония (81%) и Бразилия (71%). Важен извод от изследването на компанията за човешки ресурси е, че въпреки високата безработица, 42% от предприятията трудно намират хора за ключови позиции. За над половината от работодателите основната причина за това е липсата на подходящи кандидати. Сериозна пречка пред подбора на персонал е и липсата на опит и технически умения. Всеки пети работодател е отговорил, че кандидатите имат претенции за по-високо от предлаганото им заплащане. Нито една компания не посочва като причина за невъзможността си да намери подходящи кадри "лош имидж". За да преодолеят тези трудности, в повечето случаи предприятията назначават служители, които в момента нямат уменията за позицията, но имат потенциал за развитие. Тази стратегия са избрали близо 60% от анкетирани. Друг вариант е да предоставят допълнителни обучения на

²⁹³ 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. www.competencemap.bg

²⁹⁴ Talent Shortage Survey, май 2012 г. www.manpower.com

настоящите си служители, за да попълнят свободните позиции или да променят методите си за реклама и подбор на персонал.

В България мениджърите посочват, че най-трудно намират инженери, квалифицирани работници и мениджъри на високи ръководни позиции /висш мениджмънт/. Инженерните позиции остават най-трудни за запълване в страната. Откриването на точните кандидати за конкретни позиции се усложнява поради липса на технически умения, на професионална квалификация, на опит и на т.нар. меки умения. Най-търсените позиции остават сравнително непроменени през 2012 година, в сравнение с 2011 година, което очертава тенденция на постоянен недостиг на такъв персонал. Инженерите остават номер 1 сред топ 10 на трудните за запълване позиции. Високото търсене на инженерни кадри може да се обясни с факта, че предприятията се ориентират все повече към високотехнологични производства. Резултатите от проучването на Manpower за недостига на таланти показват, че българските работодатели срещат трудности при запълването на конкретни позиции поради липса на технически умения (60%), следвани от липса на професионална квалификация (31%), липса на опит (27%) и липса на т. нар. меки умения (23%). В същото време 34% от работодателите от региона на Европа, Близкия изток и Африка /EMEA/ отчитат трудности при запълването на свободни позиции поради липсата на технически умения, докато 30% поради липса на кандидати, т.нар. недостиг на таланти. Седмото годишно изследване на ManpowerGroup разкрива, че един от трима работодатели в световен мащаб не успява да намери подходящи кадри за важни за своята компания работни места. За региона на EMEA най-трудно се намират квалифицирани работници, следвани от инженери и търговски представители. Работодателите в България са с най-висок процентен дял от целия регион (на EMEA) по показател трудност при запълване на позиции (51%), следвани от Румъния (45%) и Германия (42%), където поне двама от всеки пет работодатели срещат пречки при запълване на обявени места, Турция (41%) и Австрия (40%), докато процесът на наемане е най-малко вероятно да бъде засегнат от липса на подходящи кадри в Ирландия (2%), Холандия (7%), Испания (9%) и Южна Африка (10%).

Резултатите от проучването на нуждите на българския пазар на труда от висококвалифицирана работна ръка, проведено от Европейския институт през 2011 г.²⁹⁵ сочат, че най-голям е недостигът на квалифицирани работници и служители (52%), а най-малък - на ръководни кадри (11%). Очакванията на бизнеса са през следващата година да се увеличи необходимостта от висококвалифицирани специалисти (според 72% от анкетираните), а търсене на нискоквалифицирани работници прогнозира едва 13% от участвалите в проучването. Най-трудно работодателите намират ръководни служители (74%) и висококвалифицирани професионалисти (83%), а най-лесно - нискоквалифицирани работници (88%).

Индустриалният тип професии загубиха своята популярност и значимост. По тези причини пазарът на труда се лишава от висококвалифицирана работна сила. Липсват кадри с качествено професионално образование в сферата на новите индустрии и технологии. От друга страна, на трудовите пазари търсенето на такива специалисти с професионален профил, информационни и комуникационни технологии се засилва. Освен на професионално равнище, несъответствия се проявяват и на квалификационно равнище, тоест по отношение на съответствието между

²⁹⁵ Подкрепа за подготовката и успешното прилагане на европейската “Синя Карта” за квалифицирани граждани на трети страни, съобразено с нуждите на работодателите в България; BG EIF 2009/01-01.01, Проект изпълняван от Европейския институт с финансовата подкрепа на ЕИФ <http://www.europeaninstitute.bg/>

изискуеми и притежавани професионални компетенции. От една страна, придобитите в образователната система професионални компетенции не съответстват на изискванията на бизнеса, в резултат на което се формират и нереалистични очаквания най-вече по отношение на работната заплата. А от друга страна, поради бавното и трудно технологично модернизиране на икономическите дейности бизнесът предлага и работни места под професионалните възможности на работната сила.

Значително изоставане се наблюдава по отношение на ученето през целия живот. Страната ни заема последно място сред страните-членки на ЕС 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. Данните показват ниска заинтересованост на безработните от подобряване на тяхната образователна и професионална подготовка.

В проведеното анкетно проучване²⁹⁶ в рамките на проекта на БСК през 2012 г. около една трета (27,50%) от участниците в проучването посочват, че над 20% от персонала през последната година е участвал в някаква форма на обучение. При 23% от организациите/предприятията от 5 до 10% от персонала е участвал в обучение. Останалите си поделят по около 13%. При 10% от предприятията няма участвали в обучение през последната година.

- Делът на предприятията, които не предоставят възможност за неформално обучение на персонала е около 40 %. Останалите предоставят такава възможност под различни форми – 44% включват своите служителите в работа по проекти; 40,40% ги включват в работни групи за разработване на определена задача; 13% имат на разположение интернет-страници, където са публикувани тренинг материали. Някои от фирмите предоставят разнообразни онлайн обучения на персонала, други клубове по интереси (клубна дейност) и др. (0,88% от анкетиранияте).
- Повече от половината от анкетиранияте отбелязват, че обученията на работното място са главно въвеждащите обучения за ново постъпили служители, следвани от обучения за нови технологии и процеси. В обучение за ключови компетенции, вкл. чуждоезикови се влагат най-малко средства.
- Анкетното проучване от 2012 г. показва, че по-голямата част от работодателите са позитивно настроени към процеса на валидиране на знания и умения и биха се включили в него. За съжаление, анкетното проучване показва, че организациите/предприятията не са достатъчно информирани за процесите на валидиране.
- За това, че работодателите не са мотивирани да отделят средства за обучение говори и това, че близо 80 % от анкетиранияте са готови да организират обучение, ако то се финансира от външни източници, а близо 60% - ако трябва да заделят собствени средства. Анкетиранияте са имали възможност да дадат повече от един отговор и резултатите показват, че собственото финансиране е предпочитано, когато е съчетано

²⁹⁶ **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, 2012 г.**
<http://www.competencemap.bg>

с възможности за външно финансиране на обучението. 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. Тези проценти са изключително ниски по сравнение с инвестициите в обучение, които правят водещи европейски фирми – средно около 15% от общите разходи.

- Близко половината от анкетиранияте заявяват, че тежките процедури, свързани с кандидатстването и изпълнението на проектни програми е главната причина да не кандидатстват с проектни предложения за субсидии от европейски програми.
- Основният инструмент за стимулиране на служителите за повишаване на квалификацията е перспективата за кариерно израстване (близко 58% от анкетиранияте).
- Участниците в анкетното проучване свързват ефективността на образованието, обучението и квалификацията с необходимостта от действаща система за професионално ориентиране за всички хора през целия живот. Анкетиранияте отбелязват отсъствието на единна дългосрочна визия и на последователна държавна политика по отношение на дейностите, свързани с професионалното ориентиране. На фона на острата нужда от квалифицирана работна ръка, отрицателните демографски тенденции и потребността от ефективно използване на наличната работна сила, все по наложително е създаването на единна национална система за ориентиране в контекста на ученето през целия живот с участието на всички заинтересовани страни.

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.

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.

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.

Състоянието на системата за професионално образование и обучение не отговаря на икономическите потребности и перспективи на страната.

Разработването и прилагането на политики, насочени към осигуряване на съответствие между квалификацията на човешките ресурси и потребностите на бизнеса следва да се основава на идентификация и прогнозиране на потребностите от кадри и особено в приоритетни за икономиката отрасли, както и в свързаните с иновации и внедряване на нови технологии. Данните от проучването с КНСБ и КТ Подкрепа²⁹⁷, показват, че значително нараства броят на длъжностите (75%), които изискват по-висока степен на квалификация. Около 36% от длъжностите изискват висше образование и 33.7% - средно образование с допълнителна квалификация.

По отношение на квалификационната структура на длъжностите в различните сектори от икономиката проучването показва, че производството изостава от услугите и търговията.

²⁹⁷ Анкетно проучване сред заети лица в организациите на работниците и служителите на КНСБ и КТ Подкрепа; Част 3. Синдикати, 2010 г. www.competencemap.bg

Относно визията си за степента на квалификация на работната сила с най-високи изисквания към степента на притежаваната квалификация са длъжностите в секторите „Услуги” (73%) и най-ниски в сектор „Селско стопанство” (32%). В секторите „Производство” също се задълбочава разликата в съотношението между високо квалифициран (62%) и неквалифициран персонал (38%).

Данните от изследването категорично показват тенденция на завишаване на изискванията и потребност от усъвършенстване на квалификационната структура на персонала в предприятията. В анализа и проектирането на длъжностите предприятия залагат в прогресия много по-високи стойности на качествата на човешкия капитал (знания, умения, способности, опит, квалификация). Рязко се задълбочава разделението и съотношението между високо квалифициран и ниско квалифициран труд. След 4 години то ще бъде 90:10 в полза на високо квалифицирания персонал.

Дизайнът на длъжностите не следва в достатъчна степен динамиката на пазара и подходите на конкуренцията. Около 60-70% от анкетиранияте фирми прилагат традиционни, остарели и не достатъчно ефективни методи, инструменти и подходи за дизайн на длъжностите. От друга страна поради продължаващата стагнация, предприятия не са склонни да инвестират в разширяването на своя експертен потенциал или в ползването на външни консултантски услуги.

Описаните по-горе проблемни области, разглеждани в контекста на реалното състояние на работната сила и пазара на труда в нашата страна очертават няколко групи въпроси, решаването, на които изисква нови политики и подходи, с участието на държавата, социалните партньори и организациите на гражданското общество:

- Липсва система за периодично проучване и анализ на потребностите на бизнеса от квалифицирана работна сила. Не се провеждат редовни проучвания на работната сила, с изключение на наблюдението, което провежда Националният статистически институт. Липсват данни, даващи информация за нуждите и тенденциите на пазара на труда.
- Продължава тенденцията пазарът на труда да предлага голям брой кадри с професионални компетенции и умения, които не съответстват на потребностите и изискванията на работодателите. Няма ефективни политики за съгласуване на потребностите на бизнеса от квалифицирана работна сила и приоритетите на образователната система. Липсва обвързаност на изискванията на работното място /професионални стандарти/ и професионалната подготовка на човешките ресурси. Няма ефективни механизми, осигуряващи мотивация на бизнеса за участие в процеса на професионалното образование и обучение.
- Преобладаващата част от предприятия се нуждаят от овладяването на прецизни инструменти и ефективни, рентабилни методи за дефиниране на изискванията и измерване капацитета на работната сила - качествата на човешкия капитал.
- Въпреки че на пазара на труда периодично се изпълняват разнообразни активни мерки, не съществуват индикатори за броя и дела на лицата, които намират работа на пазара на труда след участие в програмите за начално и продължаващо професионално обучение. От системата за вътрешно и външно наблюдение на МТСП и АЗ се събират за обучаемите данни относно брой, пол, възраст и др., както и за броя на лицата, обслужени в Дирекциите “Бюро по труда”, но не са въведени качествени индикатори, с които да се оцени ефекта от активните мерки на пазара на труда.

5.1.2. ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНЕ НА СЪОТВЕТСТВИЕТО МЕЖДУ СЪСТОЯНИЕТО И ПОТРЕБНОСТИТЕ НА БИЗНЕСА ОТ КВАЛИФИЦИРАНА РАБОТНА СИЛА.

В страната няма действаща система за изследване на потребностите на бизнеса от квалифицирана работна сила. Различни проучвания установяват разминаване между квалификацията на човешките ресурси и очакванията на бизнеса. Т.е. установяват се състояния в края на процеса, които будят тревога. За съжаление няма ефективни мерки или системи, които да създадат условия за постигане на съответствие между квалификацията и потребностите на бизнеса.

- През 2007 г. по поръчка на Министерство на труда и социалната политика е направен опит да се изследват потребностите на бизнеса от работна ръка с определена квалификация и да се субсидира от държавата точно такава квалификация. Проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация е направено от Витоша Рисърч и Индъстри Уоч Груп ООД.²⁹⁸

Общата цел на изследването е да се проучат и прогнозираят потребностите на работодателите в България от работна сила с определена квалификация. Представени са краткосрочни изводи за 2007 година и средносрочни очаквания за 2008-2010 година. Изследването има за цел да подпомогне министерството в планиране на приоритети и политики в областта на трудовия пазар. Извадката е от 2000 бизнес организации, вкл. малки, средни и големи фирми, разпределени във всички области на страната.

За нуждите на анализа търсенето на труд е разделено на 4 основни сегмента:

- позиции, изискващи базов (неквалифициран) труд;
- позиции, изискващи среден набор (skill-set) от умения;
- позиции, изискващи специализирано знание;
- управленски позиции.

В изследването е направена средна оценка на наличните качества и умения на персонала. Установено е, че качества като адаптивност и гъвкавост са изключително необходими за голяма част от работодателите. Чуждоезиковите и дигиталните компетентности са недостатъчни още през 2007 година. Още през 2007 година над 35 % от изследваните предприятия не планират никакви обучения на персонала. 39 % от предприятията в извадката планират обучения на работното място. Прави впечатление, че в един продължителен период от време от 2007 година и до сега очертаните в това изследване констатации са устойчиви и се превръщат в тенденция.

Данните от изследването показват, че най-търсени през 2007 г. са механиците и монтьорите на транспортни средства, продавачите в магазини и демонстраторите, шивачите, машинните оператори, готвачите и шофьорите. От високо квалифицираните специалисти най-търсени са строителните и машинните инженери, икономистите и хуманните лекари. Според направената прогноза на база резултатите от изследването най-търсените професии през периода 2008-2010 г. ще бъдат: продавачи в магазини и демонстратори; механици и монтьори на транспортни средства; шивачи; готвачи; агенти по имоти и строителни инженери.

²⁹⁸ Проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация, Доклад разработен по поръчка на Министерство на труда и социалната политика, май 2007 година www.pz.government.bg/strateg/prou4v.pdf

В рамките на проект „Развитие на човешките ресурси” по програма ФАР през периода 18 юни– юли 2007 г. е направено пилотно изследване сред работодателите, т.нар. „барометър на заетостта”. Очакванията за развитието на заетостта са анализирани на базата на няколко от въпросите от барометъра, което позволява да се определи търсенето по професии и икономически дейности. По-голяма динамика в търсенето се наблюдава в регионалните центрове и по-малка на местните пазари на труда.

Според работодателите през периода юли 2007 - юли 2008 г. търсенето на работна сила ще намалее в икономическите дейности „хотели и ресторанти” и „производство и разпределение на електроенергия, газ и вода”. Очаква се да нарасне търсенето на работна сила в преработващата промишленост, строителството, търговията и ремонта на автомобили, както и в транспорта, складирането и съобщенията.

Очаква се съществено да се увеличи търсенето за производствени работници и занаятчии, на машинни оператори и работници по монтаж на изделия, както и на техници и сродни на тях специалисти. Според работодателите търсенето на работници без квалификация в търговията и услугите ще намалее.

В Националния план за действие по заетостта за 2008 година са използвани тези изследвания и заедно с данните от НСИ са основа за формиране на политиките по заетостта.

„Уменията за заетост на младите хора в България” е изследване на Фондация на бизнеса за образованието (ФБО) по проект „Проучване сред работодатели и млади хора в България на уменията за заетост на българските младежи”.²⁹⁹ Проектът е финансиран от Национален център „Европейски младежки програми и инициативи”, ПМД - ПЗ.1-160-2010. Проучването цели да подпомогне изготвянето на политики в областта на младежката заетост, образованието и професионалното ориентиране, с актуални данни за пригодността за заетост на младите хора в България. Докладът представя моментна снимка на ситуацията у нас към края на 2010 година и данни за уменията за заетост, които работодателите прогнозират, че ще бъдат необходими за техните организации през следващите години.

Проучването е проведено през периода септември – ноември 2010 сред работодатели и младежи в цялата страна чрез структурирани въпросници. В него участват 119 мениджъри човешки ресурси, управители и собственици на фирми, както и ключови служители. Паралелно са анкетирани и 1023 млади хора под 35 години от цялата страна. Приложеният подход за оценка, дадена от работодателите и самооценка на младежите по еднакви теми и въпроси дава възможност за изводи, относно паралелни мнения на двете страни.

Основни изводи, направени в хода на изследването:

- Работодателите и младите хора имат различно разбиране относно значението и приложението на уменията за заетост. Работодателите гледат на изграждането на тези умения като на продължителен процес, дългосрочна инвестиция, докато младите хора като цяло го възприемат по-краткосрочно, обвързан с конкретния преходен етап в живота. Данните от проучването ясно очертават две различни гледни точки и цели - да бъдеш нает на работа (employed) и да бъдеш способен винаги да си намиращ работа (employable).

- Липсва разбиране от страна на младите хора за значението и приложението на уменията за заетост като съвкупност от преносими компетенции и умения за управление на

²⁹⁹ Проект „Проучване сред работодатели и млади хора в България на уменията за заетост на българските младежи” <http://www.fbo.bg/careerlib.php/>

кариерата, които човек започва да изгражда от ранна възраст и които развива през целия живот.

○ Съществуват ключови дефицити в познанията на младите хора за света на труда, идентифицирани както от работодателите, така и от самите младежи. Образователната система в момента не успява да осигури необходимите на бизнеса умения за заетост. Необходима е сериозна ревизия на трудностите в диалога между сферите на образованието и пазара на труда, по-ясно комуникиране на нуждите и на двете страни, както и целенасочени политики за преодоляване на идентифицираните предизвикателства, с участието на всички субекти, които могат да подпомогнат промяната в национален и европейски контекст.

Авторите на изследването са обобщили и представят предложения за политиките в областта на младежката заетост и образование, които ще бъдат включени в следващата част на материала. Те са насочени към:

- Политики в сферата на професионалното ориентиране и кариерното развитие през целия живот;
- Създаване на механизми за валидиране на различни форми на учене;
- Популяризиране на сертификати за удостоверяване на умения;
- Създаване на подкрепяща среда за развитие на умения за заетост-семейна, професионална, социална, образователна;
- Създаване на условия за ефективно взаимодействие на бизнеса и образованието.

● Проект № BG 051PO001 - 6.1.09 0001 „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики” по ОП „РЧР”, Министерство на труда и социалната политика, 2011-2013 г.³⁰⁰ Проектът е продължение на реализирания през 2011 година проект „Нови умения за нови работни места в новата икономика – прогнозиране и формиране на политики”. Целта на проекта е изграждане на тясна връзка между потребностите на бизнеса от кадри и образованието, както и разширяване на услугите за кариерно ориентиране на трудовия пазар.

Проектът е насочен към изготвяне и актуализиране на надеждни и всеобхватни прогнози за развитието на пазара на труда, необходими за провеждане на ефективни и целенасочени политики в областта на образованието, обучението, социалното включване и активната политика на пазара на труда. Това ще се постигне чрез изграждане на Система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики.

Сред основните дейности по проекта са изграждане на Система за прогнозиране на потребностите от работна сила, Електронен национален квалификационен барометър и проучване на потребностите на бизнеса. Проектът ще спомогне планирането на дейностите и професионалното развитие на служителите и работниците във фирмите, работодателите и социалните партньори. Той ще бъде добра основа за адаптиране на програмите в средното и висше образование за прогнозиране на нуждата от кадри.

Новият проект надгражда реализирания от МТСП през 2011 г. проект „Нови умения за нови работни места в новата икономика – прогнозиране и формиране на политики”, в рамките на който е разработен и пилотно тестван модел за средносрочно прогнозиране на развитието на пазара на труда и потребностите от знания и умения в България. Моделът за средносрочно

³⁰⁰ Информационна система за управление и наблюдение на структурните инструменти на ЕС в България <http://umispublic.minfin.bg/srchProjectInfo.aspx?id=56676>

прогнозиране ще бъде използван и доусъвършенстван в рамките на новия проект. Моделът е разработен от екип от международни и български експерти и консултанти. Ръководител на екипа е проф. Робърт Уилсън, зам.-директор на Института за изследване на заетостта към Университета Уорюик, Великобритания.

Основен фактор за повишаване на качеството на работната сила е осигуряването на информация за търсенето и предлагането на знания и умения. През 2012г. ще се прилага разработения средносрочен модел за прогнозиране на бъдещите потребности от знания и умения в България, въз основа на който ще се предоставя информация за потребностите от работна сила с определени качествени характеристики по основни икономически дейности, класове професии, и др. Моделът е тестван през 2011г. и са получени първите прогнозни данни за търсенето на работна сила с определени характеристики за периода до 2020 г.

В изпълнение на проект “Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики” (2011 – 2013 г.) по ОП РЧР ще продължи работата по провеждане на проучвания за идентифициране на потребностите на работодателите от работна сила с определени характеристики в краткосрочен и средносрочен аспект, усъвършенстване и тестване на макро-икономическия модел за прогнозиране развитието на пазара на труда. Ще се създаде Електронен национален квалификационен барометър, който ще обобщава количествена и качествена информация от различни източници за образованието, заетостта, безработицата, търсенето на работна сила, и ще предоставя регулярна информация за професиите, квалификациите и свободните работни места. В МТСП ще се изгради Национално звено за прогнозиране развитието на пазара на труда в България, което ще организира разработването на ежегодни доклади и прогнози за търсенето и предлагането на работна сила; провеждане на обучения за ползване на резултатите от анализите и прогнозите и формулиране на политики за служители на институциите, работещи в областта на заетостта, образованието и обучението.

В рамките на проекта са предвидени следните дейности:

- Изграждане на „Национално звено за прогнозиране развитието на пазара на труда в България” Основните отговорности на звеното ще бъдат свързани със събиране, класифициране и обобщаване на цялата налична информация от различните информационни източници за пазара на труда в България и поддържане на актуална база данни;
- Провеждане на проучвания за идентифициране на потребностите на работодателите в краткосрочен и средносрочен аспект от работна сила с определени характеристики;
- Изготвяне и тестване на макро-иконометричен модел за прогнозиране развитието на пазара на труда в средносрочен и дългосрочен аспект на основната на т.нар. модел на общо икономическо равновесие.
- Провеждане на обучение за тълкуване на резултатите от изготвените прогнози и формулиране на политики на тази основа. След получаване на резултатите при обработката на данните с помощта на модела, проведените изследвания и направените прогнози в рамките на „Национално звено за прогнозиране развитието на пазара на труда в България” ще бъдат изготвени обучителни методологични материали, които освен информация за получените прогнози ще съдържат и насоки за тяхното включване в процеса на формиране и изпълнение на политики свързани с развитието на човешките ресурси по отношение на трудовата заетост.

○ Изработване на Електронен национален квалификационен барометър. Барометърът ще бъде достъпен в интернет и ще доведе до подобряване на възможностите за професионално ориентиране и кариерно развитие, чрез ефективно подпомагане на търсещи работа лица.

○ Дейности за публичност и информираност за резултатите от проекта.

От изключително важно значение за ефективността на системата е т.н. „обратна връзка”. Дизайна на системата трябва да съдържа виждане за връзката между прогнозиране на потребностите от работна сила и планирането в системата на образованието и политиката по заетостта. Нужна е коренна промяна в практиката за определяне на квалификационната структурата и структурата по професии и специалности на образованието. Държавните институции, конкретно Министерството на труда и социалната политика, Министерството на икономиката, енергетиката и туризма и другите министерства, е необходимо да изготвят ежегодни анализи за състоянието на работната сила и нуждата от квалифицирана работна ръка, в сътрудничество и съгласувано с работодателските, синдикалните и други съсловни и неправителствени организации. Необходимо е да се създаде и поддържа база данни /електронен регистър/ за образователното и квалификационното равнище на завършилите образование и обучение и заетите лица.

От важно значение е координацията между основните институции – потребители на системата, определянето на конкретните ангажименти и отговорности на социалните партньори. Трябва да се направи модел на системата в който са открити точно функциите на всички заинтересовани във всички етапи на създаване и функциониране на системата.

Системата за прогнозиране на потребностите от работна сила трябва да има нормативна основа нормативната основа и нормативно обвързване с други закони и нормативни актове, които са в основата на другите системи, с които тя ще взаимодейства.

Системата, която ще се създаде в резултат на този проект трябва да бъде единна, с ясно открити елементи, институции, отговорности, да осигурява надеждна, достъпна за потребителите, актуална информация, да бъде базирана на модерни и съвременни модели и практики.

В последните години се правят много изследвания и прогнози от различни организации за потребностите на бизнеса от работна сила по отношение на търсени специалисти и за необходимите компетенции.

В последните 6 години в България работи **Менпауър България**³⁰¹, която е част от ManpowerGroup. С клонове в София, Пловдив, Бургас и Варна Менпауър предоставя на организациите в България цялостен набор от непланирани до стратегически решени, работейки с компании от всички индустриални сектори. Менпауър прави периодични обзорни изследвания за заетостта в България, по региони, по сектори и с международни сравнения. Организацията прави и периодични изследвания, свързани с недостига на таланти, за да определи до каква степен недостигът на таланти влияе на световния пазар на труда и как работодателите отговарят на възникналите предизвикателства, породени от липсата на таланти за специфични категории работни места.

Мандей ООД³⁰², създадена през май 2005 провежда комплексни проучвания на пазара на труда на специалисти в различни бизнес сектори, изследва състоянието и основните тенденции на трудовия пазар от гледна точка на количеството и качеството на човешкия капитал,

³⁰¹ www.manpower.com

³⁰² www.monday.bg

отчитайки показатели като образование, професионален опит, университетски специалности, кариерно развитие, очаквания за заплащане, средни работни възнаграждения, мобилност.

Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес в последните четири години прави периодични анализи, свързани с пазара на труда, образователната и квалификационната структура на работната сила.

Проучванията се извършват в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони.” За тяхната подготовка е използван обширен статистически и аналитичен материал, както и анкетни проучвания, направени в рамките на проекта. Внедряването на информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони ще създаде подходяща среда за акумулиране на информация за потребностите на бизнеса и за съответствието на търсене и предлагане на работна сила. Интегрирането на тези възможности с възможностите на системата за прогнозиране на потребностите в изпълнение на проект “Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики” (2011 – 2013 г.) по ОП РЧР ще бъде добра възможност за взаимодействие на бизнеса и държавата за преодоляване на дисбаланса между потребности на бизнеса и приоритети на образователната система.

5.2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЯНА НА МЕХАНИЗМИТЕ НА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА И БИЗНЕСА ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ДИСБАЛАНСА МЕЖДУ ТЪРСЕНЕ И ПРЕДЛАГАНЕ НА РАБОТНА СИЛА.

Взаимодействието между образователната система и бизнеса е свързано с прилагане на комплексни механизми с участието на всички заинтересовани страни. От една страна има необходимост от модернизирание на образователната система в съответствие с европейските политики и добрите практики на европейските страни и при пълно отчитане потребностите на икономиката. От друга страна трябва да има мотивираща среда за участие на бизнеса при формиране на образователните политики и в процесите, свързани с професионалната подготовка на работната сила. Всичко 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. Професионалните стандарти в заетостта осигуряват надеждна информационна основа за развитие на политиката на пазара на труда, професионалното образование и обучение чрез изграждане на система за проучване, идентифициране, наблюдение, планиране и прогнозиране на потребностите от професионално образование и обучение, а така също и формират обективна основа на професионалното ориентиране.

• Създаване на система за външно оценяване във формите за учене през целия живот. Използване на нови, модерни форми за оценяване, сертифициране и валидиране. Създаване на подходяща среда за използване на електронни форми за оценка на компетенциите.

Информационната система за оценка на компетенциите на работната сила, която се създава в рамките на проекта на БСК може да се използва за целите на оценяването. Компетенциите в професионалното образование и обучение могат да се оценяват на основата на професионалните стандарти и компетентностните модели в икономическите сектори.

• **Разработване на Национален класификатор за ключовите и основните компетенции,** за които към момента няма образователни стандарти, каквито са: умения за учене, граждански умения и социални компетентности, предприемачество и иновативност. Като част от национална рамка за ключови компетентности могат да се използват ДОС в предметните области български език и литература, математика, чужди езици, Европейската референтна рамка за самооценка на езиковите умения, както ДОС по професии.

• **Прилагане на нова рамка в програмите за професионалното образование и обучение.** Задължителната професионална подготовка включва освен теоретично и практическо обучение, и обучение по ключови компетенции. За задължителната професионална подготовка броят на учебните часове за практическо обучение е не по-малък от броя на учебните часове за теоретично обучение, а съотношението между Отрасловата и Специфичната професионална подготовка е не по-малко от 50% към 20%. Учебното съдържание следва да се освободи от детайли и конкретика в техниката, суровините и технологиите на съответните производства. Акцентът върху общите и иновативните знания и умения, съвременни научни достижения и технологии ще се постави чрез високият относителен дял и ново съдържание на отрасловата подготовка.

Спецификата на професията и специалността могат да се усвоят по-бързо и ефективно в реалната работна среда, когато те се надграждат над широка съвременна отраслова подготовка.

- Регламентиране на статут на електронното/дистанционно обучение на възрастни.
- Утвърждаване на стандарт за електронните учебници и учебни помагала.
- Политиките за оценяване на резултатите от професионалното образование и обучение с участието на бизнеса и като се отчитат икономическите потребности:
 - Преразглеждане на съществуващия подход за провеждане на държавните изпити за придобиване на степен на професионална квалификация, на базата на национални изпитни програми; въвеждане на ново съдържание на държавните изпити - разработване и защита на изпитни задания за трета и четвърта степен на професионална квалификация; разработване на нов механизъм за изготвяне, утвърждаване и прилагане на изпитни задания в етапа на приключване на професионалното обучение с участието на бизнеса;
 - Постигане на по-пълно обвързване на оценяването и сертифицирането с компетентностните модели в отделните сектори с цел улесняване на прехода от обучение към заетост и повишаване готовността на обучаемите за упражняване на професията;
 - Регламентиране на участието на бизнеса в структурирането на учебното съдържание, обучението, оценяването и сертифицирането на изхода на образованието и прехода

към заетост; повишаване на правата и отговорностите на бизнеса в професионалното обучение, който е основен потребител на този продукт;

- Въвеждане на подходи и инструментариум за самооценяване. Разгледано в контекста на надграждащото обучение и професионалното израстване, самооценяването е определящо за цялостното кариерно развитие на индивида. За целите на професионалното обучение и подобряване качеството на работната сила, самопреценката се определя като умение от висок порядък и това умение трябва да бъде изграждано и тренирано във всички форми на УЦЖ. Обвързване на самооценяването с електронното обучение и етапите на валидиране на резултатите от неформалното и самостоятелно учене в различни периоди от кариерното развитие на индивида.

- Създаване на подходи, методики и инструментариум за провеждане на външно оценяване – по желание и като възможност за доказване на степен на владене на ключови компетенции, професионално-личностни качества и специфични знания и умения в определена приложна област; участие на бизнеса в заявката, методическата подготовка, провеждането на външното оценяване и сертифицирането, като нова възможност за подбор на кадрите според спецификата на потребностите за съответното производство, обслужване, администрация и др. Целите на външното оценяване са ориентирани към проверка на компетентности, вече постигнати от обучаемите в резултат на образователното взаимодействие.

- Държавни изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното образование се провеждат в съответствие с Национални изпитни програми, които се разработват от специалисти в образователната система и от представители на бизнеса, чрез обвързване на ДОО за квалификация по професии в образованието с професионалните стандарти и компетентностните модели в икономическите сектори.

- Възможности за преход от етап на обучение по Закона за занаятите, към включване в продължаващо професионално обучение за придобиване на СПК по ЗПОО.

- Възможности за продължаване на професионалното образование на лица от различни възрастови групи, прекъснали обучението си без придобита квалификация и степен на образование.

- Прилагане от работодателите на вътрешни системи за оценяване на работниците и служителите, обучение за подържане и повишаване на квалификацията и кариерното развитие.

- Признание на ученето на работното място като учебен опит и валидиране на компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път чрез насърчаващи процедури.

- Утвърждаване на система за валидиране с три основни елемента:

- валидиране на учене, проведено във връзка с формалното образование и обучение
- валидиране на учене, проведено във връзка с пазара на труда (предприятия, обществени организации и сектори на икономиката).
- валидиране на учене, проведено във връзка с доброволчески дейности и дейности на гражданското общество.

Посочените области за целите на валидирането у нас са основни елементи на изграждащата се система за валидиране на резултатите от неформалното и

информалното/самостоятелното учене. Валидирането на компетенциите е важно за насърчаване на трудовата мобилност в трите основни направления – вертикална мобилност за кариерно развитие, хоризонтална мобилност за придвижване между секторите и пространствена мобилност в рамките на общия трудов пазар. В новите условия интересът на фирмите към валидиране на компетенции, придобити по неформален и информален път нараства. Това показват анкетните проучвания и анализите, подготвени в рамките на проекта на БСК.

- Въвеждане на схеми за гъвкаво работно време в секторите, в които е възможно, с цел по-добро съчетаване на личния с професионалния живот, при спазване на седмична или месечна почасова заетост.

- Възможности за професионално ориентиране и консултиране през целия живот.

- Мотивиращи стимули за обучение на работното място – финансови, атестиране на труда, увеличаване на отпуските, право на компенсации, гъвкаво работно време, кариерно израстване.

- Възможности за професионално ориентиране и консултиране през целия живот, 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. В средносрочен аспект е наложително реализирането на ново начало в професионалното ориентиране, което следва да стартира с разработването, обсъждането и приемането на Закон за професионалното ориентиране. Този закон следва да се предхожда от Закон за професионалните стандарти в заетостта. Законът за професионалното ориентиране (ЗПО) ще регулира обществените отношения при професионално ориентиране на хората като информиране и съветване, консултиране, оценка на компетенциите, наставничество, юридическа помощ, обучение за вземане на решение, формиране на умения за избор на професията и управление на кариерата. Той ще регламентира единна система за управление на професионалното ориентиране (ЕСУПО), изградена на основата на публично-частното партньорство с водещото участие на работодателските организации. Наред с това се определят ролята и мястото на държавните институции, на работодателските организации, и на социалното партньорство на национално, регионално и местно равнище. С това е свързано и утвърждаването на стандарт за професионално ориентиране.

- 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.

• Споделено финансиране на професионалното образование и обучение. Европейският съюз отделя все по-голямо внимание на ролята на секторните политики за постигане целите на инициативата „Нови умения за нови работни места”. Установяването на ефективно сътрудничество между предприятията и доставчиците на професионално образование и обучение е приоритет на тези политики. Опитът на страните от Европейския съюз показва, че споделеното финансиране на разходите за професионално образование и обучение създава по-добри условия за повишаване качеството и ефективността на обучението и постигане на по-пълно съответствие с потребностите на бизнеса. Това е добър инструмент за подобряване на частните инвестиции и ангажираност към политиките, свързани с ученето през целия живот. Заедно с това опитът по отношение на създаването и функционирането на национални, секторни и специализирани фондове дава възможност да се систематизират силните и слабите страни на тези политики, да се адаптират основните идеи в съответствие с потребностите на българската икономика.

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

Въвеждането на механизми и нови политики за съгласуване на приоритетите на образователната система и потребностите на бизнеса е свързано с цялостен преглед и осъвременяване на нормативната уредба не само в сферата на образованието и обучението, но и в сферата на заетостта, трудово-правните отношения и други сфери на обществения живот. Това е процес, който ще осигури условия за ново качество на работната сила и нови стимули за икономическото развитие.

Раздел 6. ПРЕПОРЪКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА НОРМАТИВНИ ПРОМЕНИ

В условията на световна икономическа криза нарастват изискванията към дейностите от системата за професионално образование и обучение и дейностите за професионално обучение на възрастни. Основна цел е всички те 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 професионално обучение по професии и специалности. От **качеството** на предлаганото професионално образование и обучение пък зависи доколко преминалите през тази система ще бъдат пригодни да отговорят на изискванията на действителността.

За увеличаване на социално-икономическата ефективност от системата за професионално образование и обучение 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.

В досегашната практика основният проблем е, че липсват готови професионални стандарти или компетентностни модели (профили на компетентностите), съобразени с реалната практика. Разработките, които съществуват, са много малко и са специфични само за конкретното предприятие /не са типични за целия сектор/бранш/. И при сега действащата нормативна база работодателите имат принос към разработването на ДОИ, но той е по-скоро в тяхната оценка, а не в предоставянето на предхождаща информация, с цел разработване на ДОИ. Изходът от тази ситуация може да бъде успешното разработване и изграждане на **Националната референтна мрежа**, в рамките на организационната инфраструктура на която да става **оценката на знанията, уменията и компетенциите по съвременен начин**. Този подход може да се прилага и при **актуализирането на съществуващите вече ДОИ, а оттук - и на учебните програми и планове на обучаващите организации**. Предвидената за изграждане при реализирането на настоящия проект **Информационната система за оценка на компетенциите на работната сила** ще създаде организационен, методически и експертен капацитет на Националната референтна мрежа да анализира, извежда и идентифицира типичните компетентности за практикуването на съответната професия и да участва ефективно в създаването на съвременни професионални стандарти.

Очертаващ се сериозен проблем, който ще възпрепятства развитието и функционирането на цели отрасли от стопанството и сфери от социалния живот е драстичното намаляване на квалифицираните кадри и специалистите. Значителна е заплахата за промишлеността в страната, най-вече в техническата област, особено по отношение на научноизследователската

дейност и иновациите, където съществува сериозен недостигът на инженери и други висококвалифицирани специалисти, които да разработват и произвеждат авангардни технологии. Тревожно е състоянието в здравеопазването, където вече се чувства недостиг, както от лекари, така и от средни медицински кадри. Подобно, макар и все още не така тревожно, е положението и в други сектори, за които се отчита недостиг на квалифицирани кадри. В същото време в редиците на «армията на безработните» са редица образовани млади хора, които не могат да намерят своята реализация поради несъответствие на притежаваната от тях квалификация на изискванията на трудовия пазар.

Изход от ситуацията предлага предвиденото разработване в рамките на настоящия проект и внедряването 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.

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 по чл. 6 от ЗПОО, система за външно и вътрешно оценяване на резултатите от обучението по професионална подготовка, отговорни институции с посочени функции, права и задължения, механизми на взаимодействие.

Оценяването на професионалното образование и обучение има нужда от осъвременяване като форми и като институции. Качеството на професионалното образование и обучение е тясно свързано с организирането и осъществяването на процеса на оценяване. Главният проблем на оценяването у нас сега е, че учителят се явява и в ролята на оценител. Заедно с това в системата на професионалното образование и обучение няма система и никой не оценява основните /ключовите/ компетенции. Гарантиране на качеството може да се постигне чрез разделяне на системите и **създаване на независима от обучението система за оценяване**. Решението на проблема е да се създадат **специализирани звена за оценяване и валидиране**.

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.

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. Придобитите кредити се записват в свидетелството за професионална квалификация или ако са част от кредитите за професията - с удостоверение за придобити кредити.

Предлагаме **въвеждане на система за валидиране на образователен опит**. След признаването на необходимостта от валидиране на знанията във всякаква учебна среда, европейските институции предлагат това да се осъществи чрез европейската и националните квалификационни рамки. Те трябва да интегрират трите основни форми на образование – формално, неформално и информално, с програмите за обучение през целия живот.

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

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

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

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

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

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

- Необходима е коренна промяна в начина на финансиране на предучилищната подготовка, на началното, средното и висшето образование. За да се осигури всеобщият достъп до образование, съгласно Конституцията на България, държавното финансиране на системата за предучилищна подготовка, начално и средно образование трябва да бъде единствено на основата на броя деца в съответното учебно заведение, без оглед на собствеността му.

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

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

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

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

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

- 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, наставниците и съветниците, 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.

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

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

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

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

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

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 изградят 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 **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.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

- An EU Framework for **National Roma Integration Strategies up to 2020**
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st10/st10658.en11.pdf>
- **Breaking In and Moving Up: New Industrial Challenges for the Bottom Billion and the Middle-Income Countries**; Industrial Development Report; United Nations; Industrial Development Organization; 2009
<http://www.csaе.ox.ac.uk/resprogs/biamu-nic/default.html>
- **Conclusions**, European Council, 04.02.2011
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st00/st00002-re01.en11.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>
- 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>
- 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
- 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>
- 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 **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>
- 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>
- 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>
- **ECTS Users' Guide**
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/ects/guide_en.pdf
- **Employer-provided vocational training in Europe**, Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey; Cedefop, 2010; Luxemburg Publication office of the EU, ISBN 978-92-896-0626-4, ISSN 1831-5860

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf

• **EURAXESS** — Уебсайт на мрежата „Изследователи в движение“

<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>

• **EURES** — Европейски портал на службите по заетостта

<http://eures.europa.eu>

• **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>

• **European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)**

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48_en.htm

• **Small companies less likely to offer continuing vocational training;** Third Continuing Vocational Training Survey (CVTS3); European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008;

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/LU0803019D/LU0803019D.pdf>

• **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

• **Key competences for lifelong learning;** European Reference Framework

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/key_en.htm

• **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>

• **PLOTEUS** — Портал за възможностите за учене в европейското пространство

<http://ec.europa.eu/ploteus/>

• **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>

• **Review of aspects of Teaching Quality Information in England**

<https://www.qaa.ac.uk/reviews/institutionalAudit/TQIreport/TQIreport06.asp>

• **Skill Needs in Europe;** 2020; Cedefop, Люксембург, 2008 г.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5191_en.pdf

• **Skills for employability (2010 – 2012)**

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

• **Strengthening Higher Education in Bulgaria,** World Bank

[\[wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/06/28/000425962_201206\]\(http://wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/06/28/000425962_201206\)](http://www-</p></div><div data-bbox=)

28112457/Rendered/PDF/702800ESWOP1220ummary0March020120EN.pdf

• **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

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

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

• **Talent Shortage Survey Results; Manpower; 2012**

http://www.manpowergroup.us/campaigns/talent-shortage-2012/pdf/2012_Talent_Shortage_Survey_Results_US_FINALFINAL.pdf

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

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

• **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.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19219.aspx>

• **Агенция по заетостта**

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

• **Анализ на системата за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение в България**, Министерство на образованието, младежта и науката, Балкански институт по труда и социалната политика, София, февруари 2011 г.

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/vokational/gualiti/analysis_SQVE_bg.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

• **Доклад за резултатите от извършен одит на дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение**, София, за периода 01.01.2005 г. до 31.12. 2006 г.

http://www.bulnao.government.bg/files/_bg/Doklad-NAPOO-2005-06-200308.doc

• Доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: **Междинен преглед на програмата за учене през целия живот**, 07.07.2011 г.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0413:FIN:BG:DOC>

• **Европейска квалификационна рамка**

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm

• **Европейски семестър**

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

• **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

● **Заключения на Европейски съвет от 17 юни 2010 г.**

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/BG/ec/115367.pdf

● **Заключения 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>

● **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>

● **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>

● **Заключения на Съвета относно критерий за мобилността с учебна цел; 20 декември 2011 г.**

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

● **Заключения на Съвета относно ролята на образованието и обучението за изпълнение на Стратегията „Европа 2020”**

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

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

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

● **Заключения на Съвета относно инициативата „Младежта в движение“ — интегриран подход в отговор на предизвикателствата пред младите хора; 19 ноември 2010 г.**

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

● **Закон за висшето образование**

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

● **Закон за занаятите**

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135184905>

● **Закон за изменение и допълнение на Закона за висшето образование**

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

● **Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение**

http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/docs_projects

● **Закон за икономически и социален съвет**

<http://www.esc.bg/bg/about-esc/esc-law>

● **Закон за младежта**

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

● **Закон за народната просвета (1991 г.; последно изм. 2009 г.)**

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

• **Закон за насърчаване на заетостта**

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

• **Закон за признаване на професионални квалификации**

http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/ZAKON_za_priznavane_na_profesionalni_kvalifik acii.pdf

• **Закон за професионалното образование и обучение**

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

• **Закон за развитие на академичния състав в Р България**

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

• **Закон за училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (проект)**

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

• **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/z apoved09-872.pdf

• **Икономически и социален съвет на България**

<http://www.esc.bg/>

• **Иновативни подходи към професионалното обучение в малките и микро предприятия (Innovative Vocational Training Approaches in Small and Micro Enterprises); Train SME**

www.trainsme.net

• **Информационна система за управление и наблюдение на структурните инструменти на ЕС в България**

<http://umispublic.minfin.bg/srchProjectInfo.aspx?id=56676/>.

• **Информация за случващото се в системите на образованието и обучението в България, както и за тенденциите и новостите по тази тема в Европа**

<http://edunetbg.com>

• **Кариерното ориентиране в България 2009 – 2013 г.; Пътна карта; УС на НАПОО; 18.02.2009 г.**

http://www.navet.government.bg/bg/proforientirane/road_map_guidance

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

• **Класификация на икономическите дейности**

<http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

• **Кодекс на труда**

<http://www.az.government.bg/Legislation/KT.html>

• **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>

● **Критериалната система за институционална акредитация на висшите училища**

http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/criteria/NAOA_Kriterialna%20sistema%20za%20I_A_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_ocenqwane_i_akrediq/Kriterialna%20sistema%20za%20PA_Dec%202011.pdf

● **Методически указания за разработване на Държавни образователни изисквания за придобиване на професионални квалификации по професии**

<http://www.firstaidbg.com/downloads/Metodicheski%20ukazania%20za%20profesia.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>

● **Младежта в движение**

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

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

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

● **Наредба за условията и реда за поддържане на Списъка на регулираните професии в Република България**

<http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/regulations/orders/document%2013.doc>

● **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

● **Национален образователен портал**

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

● **Национален портал за професионално образование и обучение**

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

● **Обществен проект за дискусии и иновации в професионалното образование и обучение**

<http://edunetbg.com>

● **Обяснителни бележки към Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот; Европейска комисия; Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности; 2008 г.**

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/brochexp_bg.pdf

● **Подкрепа за подготовката и успешното прилагане на европейската “Синя Карта” за квалифицирани граждани на трети страни, съобразено с нуждите на работодателите в България BG EIF 2009/01-01.01, Проект изпълняван от Европейския институт с финансовата**

подкрепа на ЕИФ

<http://www.europeaninstitute.bg/page.php?c=159&d=379>

• **Принос на Република България** към съвместния междинен доклад за 2008 г. на Съвета и на Европейската комисия за напредъка **в изпълнение на целите на работната програма “Образование и обучение 2010”**, Национален доклад

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/nationalreport08/bg07_bg.pdf

• **Проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация**, Доклад разработен по поръчка на Министерство на труда и социалната политика, Витоша Рисърч и Индъстри Уоч Груп ООД, май 2007 година
www.pz.government.bg/strateg/prou4v.pdf

• **Проучване сред работодатели и млади хора в България на уменията за заетост на българските младежи**. Проект „

<http://www.fbo.bg/careerlib.php/>

•

• **Национален център за информация и документация**

<http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/index.php?id=1>

• **Национална квалификационна рамка на Република България**

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

• **Национална програма за реформи** (в изпълнение на стратегия „Европа 2020”)

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_bulgaria_bg.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 / 12.08.2011г.)

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/science_researches-2020.pdf

• **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

• **Националната агенция за оценяване и акредитация**

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

• **Нови умения за нови работни места**

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

• **Обяснителни бележки към европейската квалификационна рамка за учене през целия живот**; Европейска комисия; Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности; 2008 г.

• **Основни характеристики на ЕСТК**; 21 декември 2007 г.

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/ects/key_bg.pdf

• **Подготовка за подема: обучение и квалификация в периода на кризата**, Eurofond, 2011

http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10961_bg.htm

• **Подходи, системи и инструменти за оценка на компетенциите, използвани в българските компании, 2010, БСК - БАУРЧР**

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

• **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)

• **Правилник за прилагане на Закона за народната просвета (1999 г.; последно изм. 2009 г.)**

http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/regulations/prvlnk_zkn_prosveta.pdf

• **Преброяване на населението и жилищния фонд през 2011 година, НСИ**

<http://www.nsi.bg/census2011/index.php>

• **Предложения за реформа в образованието; БСК**

<http://www.bia-bg.com/standpoint/299>

• **Препоръка 2006/962/ЕО на Европейския парламент и на Съвета; 18.12.2006 г.**

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

• **Препоръка на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET)**

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48_en.htm

• **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>

• **Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 23 април 2008 година за създаване на Европейска квалификационна рамка за обучение през целия живот**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:BG:PDF>

• **Препоръка на Съвета „Младешта в движение — насърчаване на мобилността с учебна цел на младите хора”; 28 юни 2011 г.**

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

• **Препоръка на Съвета относно Националната програма за реформи на България от 2011 г. и за представяне на становище на Съвета относно актуализираната Конвергентна програма на България за периода 2011-2014 г.; Брюксел, 12.07.2011 г.**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:209:0005:0009:BG:PDF>

• **Препоръка на Съвета относно Националната програма за реформи на България от 2012 г. и за представяне на становище на Съвета относно актуализираната Конвергентна програма на България за периода 2012-2015 г.; Брюксел, 30.05.2012 г.**

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2012_bulgaria_bg.pdf

• **Прилагане на европейските политики и инструменти в националната система за професионално образование и обучение; МОМН; Дирекция „Политика в професионалното образование и продължаващо обучение”; 18.12.2009 – Хисаря**

http://www.rio-varna.com/upload/Hisarq_09.ppt

• **Програма За нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна**

заетост;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:BG:PDF>

• **Програма на правителството на европейското развитие на България 2009 – 2013**

<http://www.government.bg/fce/001/0226/files/03.11.2009FINAL-ednostranen%20pechat1.pdf>

• **Проект Иновативни подходи към професионалното обучение в малките и микро предприятия (Innovative Vocational Training Approaches in Small and Micro Enterprises)”; Train SME**

www.trainsme.net

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

http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/documentsproject/2012/project_zakon_obrazovanie_14-02-2012.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

• **Рейтингова система на висшите училища в България**

http://rsvu.mon.bg/rsvu2/?locale=bg#rsvu_app

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

• **Решение № 619 на МС от 20 юли 2009 г. за приемане Списък на регулираните професии в Република България; ДВ бр.61 / 31.07.2009 г.**

http://cfo.cio.bg/normatives/25_reshenie__619_ot_20_yuli_2009_g_za_priemane_spisak_na_regulirani_profesii_v_republika_balgariya

• **Решение за одобряване проект на Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2020;**

<http://parliament.bg/bg/desision/ID/13676>

• **Ръководството за потребителите на ECTS, Европейска комисия, 2009 г.**

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

• **Секторна стратегия за привличане на инвестиции в България; София, 10 май 2011; МИЕТ, Българска агенция за инвестиции, А.Т. Kearney, Център за икономически стратегии и конкурентоспособност, Europe INNOVA, European Cluster Observatory**

<http://old.mi.government.bg/viewssearchitem.html?typev=docs&id=337236>

• **Система за осигуряване качеството на дейността на НАОА**

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

• **Система за оценка на персонала**

<http://www.training-bg.net/page/orange-16.html>

• **Списък на професиите за професионално образование и обучение**

http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO_23-05-2012.pdf

• **Списък на регулираните професии в Република България**

<http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/index.php?id=21>

• **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>

• **Статистическа панорама България 2011**

http://www.nsi.bg/publications/Bulgaria2011_StPanorama.pdf

• **Статистически справочник „Демография, икономика, социално осигуряване” 1990-2010, НСИ**

http://www.noi.bg/images/bg/about/statisticsandanalysis/statistics/pokazатели/Yearbook_demogr_1990_2010.pdf

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

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_en.htm

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

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

• **Алекс Орешков, Силвия Тодорова, Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Туризм”, 2011, БСК**

<http://www.competencemap.bg/url:0ztoj5>

• **Андрей Стойчев; Историята на общата европейска политика в ПОО**

http://www.poi-2007br7.hit.bg/Adrei_Stoichev.htm

• **Бистра Боева, Връзката университет – бизнес в перспективата на международната конкурентоспособност на Република България, 2005 г.**

<http://bg.convdocs.org/docs/index-9560.html?page=8>

• **Венета Фингарова, Ивелина Танева, Таско Тасков, Димитър Златинов, Людмила Векова, Силвия Тодорова; Проучване на образователната и професионално – квалификационната структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво, 2010, БСК**

<http://www.competencemap.bg/url:23qzd2>

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

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

• **Георги Шиваров, Мирчо Мирчев, Бенислав Ванев, Веселин Акиванов, Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, 2010, БСК**

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

• **Григор Димитров, Лазар Лазаров, Йорданка Велинова, Илиана Павлова, Силвия Тодорова, Анализ на изходното състояние и тенденции на пазара на труда и работната сила, 2010, БСК**

<http://www.competencemap.bg/url:wff5l2>

• **Даниела Симидчиева, Стефка Добрева, Милена Савова, Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво, 2010, БСК**

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

- **Даниела Симидчиева, Стефка Добрева, Кирил Стоилов, Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила, 2011, БСК**
<http://www.competencemap.bg/url:v0koj4>
- **Даниела Симидчиева, Стефка Добрева, Галя Божанова, Елена Шишманова, Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация, 2012, БСК**
<http://www.competencemap.bg/url:c1l3yw>
- **Диляна Попова, Тодорка Янковска, Силвия Тодорова, Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Месопреработване”, 2011, БСК**
<http://www.competencemap.bg/url:nvwlco>
- **Димитър Златинов, Людмила Векова, Григор Димитров, Йорданка Велинова, Пазар на труда – състояние и тенденции, 2011, БСК**
<http://www.competencemap.bg/url:sxks33>
- **Добрин Падалски, Галя Хубанова, Евгения Георгиева, Методика за разработване на компетентностен модел (Методика за дефиниране на компетенциите и създаване на компетентностен модел на ниво фирма, сектор и регион), 2011, БСК**
<http://www.competencemap.bg/url:frjuxm>
- **Елена Шишманова, Милчо Димитров, Снежана Славчева, Людмила Векова, Лазар Лазаров, Иван Нейков; Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила, 2011, БСК**
- **Елена Шишманова, Милчо Димитров, Снежана Славчева, Наталия Събева, Радосвета Дракева, Бонка Генова, Светлин Стефанов, Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързани с насърчаване на ученето през целия живот и кариерното развитие, като основен компонент на т.нар. „гъвкава сигурност”, 2012, БСК**
- **Иван Иванов, Мая Христова, Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони, 2010, БСК**
<http://www.competencemap.bg/url:jxgmly>
- **Илиана Павлова, Мая Христова, Анкетно проучване сред заети лица в организациите на работниците и служителите на КНСБ и КТ Подкрепа, Част 1. Предприятия, 2010, БСК**
<http://www.competencemap.bg/url:hm02lk>
- **Илиана Павлова, Мая Христова, Анкетно проучване сред заети лица в организациите на работниците и служителите на КНСБ и КТ Подкрепа, Част 2. Държавни организации, 2010, БСК**
<http://www.competencemap.bg/url:qmyhhg>
- **Илиана Павлова, Анкетно проучване сред заети лица в организациите на работниците и служителите на КНСБ и КТ Подкрепа, Част 3. Синдикати, 2010, БСК**
<http://www.competencemap.bg/url:bem2ga>
- **Ирина Радевска, Качество на висшето образование - развитие на реформата**
- **Ирина Радевска; От Болоня до Лондон. Пътят на Болонския процес; Център за развитие на човешките ресурси. 2008**
<http://bologna.hrdc.bg/public/BULGARIA/BGNTBE%202007-2008/Ot%20Bologna%20do%20London.pdf>
- **Камен Колев, Силвия Тодорова, Зорница Неделчева; Анализ на състоянието и**

перспективите пред икономиката на България, 2005-2009 г., май 2010 г.

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

• **Манол Рибов, Висшето образование пред нови проблеми и отговорности;** Сборник „Десети национален симпозиум „Качество, конкурентоспособност, устойчиво развитие”, С., Университетско издателство „Стопанство”, 2005, с. 16-19

• **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

• **Мария Христова, Количествени методи за оценяване и управление на качеството на обучение във висшите училища,** Дисертация за присъждане на образователна и научна степен “доктор”, 2007

• **Маруся Любчева ; Европейска квалификационна рамка**

<http://bs-ml.eu/docs/ML.ppt>

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

<http://sci-gems.math.bas.bg:8080/jspui/bitstream/10525/1532/1/adis-may-2011-139p-148p.pdf>

• **Светла Бонева, Европейското пространство за висше образование (ЕПВО): инвестиция в бъдещето;** УНСС

<http://www.bam.bg/nessebar2005/Boneva.pdf>

• **Стефка Добрева, Даниела Симидчиева, Милена Димитрова, Кирил Стоилов, 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, БСК

<http://www.competencemap.bg/url:o0wrwc>

• **Таня Михайлова, Росица Темизова, Олга Шишкова, Магда Груева, Политими Паунова, Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Металургия” – 2011**

<http://www.competencemap.bg/url:cyluw4>

• **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,** 2012, Девета международна конференция, "Предизвикателства пред съвременната икономика"; Международно висше бизнес училище, Ботевград

http://www.ibsedu.com/bg/sections/download_file/294/1/

• **Христо Христов, Т. Радев, Един модел на финансиране, релевантен на качеството на висшето образование,** 2009

• **Христо Христов; Качеството на висшето образование в България и някои иновативни решения в европейския политехнически университет**

• **Чавдар Лозанов, Кирил Банков, Външно оценяване на държавните образователни изисквания за учебно съдържание по математика**

• **Юлий Илиев, Тихомира Иванова, Мая Христова, Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор "Електронна промишленост и информатика" – 2011, БСК**

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

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

фигура 1: Тенденции в нивата на заетост в сектора на услугите до 2015 г., ЕС-25.....	26
фигура 2: Минала и бъдеща структура на работните места по ниво на образование, ЕС-25	27
фигура 3: Прогнозирани нива на заетост през 2020 г. по широки категории професии и ниво на образование, ЕС-25	28
таблица 1: Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот	63
фигура 4: Брой лицензионни процедури по години.....	99
фигура 5: Брой издадени и изменени с допълване на нови професии и специалности лицензии по години	100
фигура 6: Лицензирани професии и специалности по години	100
таблица 2: Разпределение на образователните институции в системата на професионалното образование и обучение по административни области и райони за планиране на ниво NUTS 2.....	101
фигура 7: Брой образователни и обучаващи институции, съпоставен с броя на населението по райони за планиране	102
фигура 8: Брой образователни и обучаващи институции, съпоставен с броя на населението по райони за планиране – динамичен порядък	102
таблица 3: Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране.....	103
фигура 9: Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране	103
фигура 10: Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране – динамичен порядък	104
таблица 4: Брой образователни и обучаващи институции по градове, съотнесени към общия брой институции за страната	104
фигура 11: Процентно съотношение на ЦПО според големината на населеното място.....	106
фигура 12: Разпределението на ЦПО според вида организация.....	106
таблица 5: Разпределение на обучаващите институции по вид и по области на професионално обучение съгласно СППОО	107
таблица 6: Най-предпочитани обучения по професии	108
таблица 7: Най-предпочитани обучения по специалности	108
фигура 13 Брой на безработните лица през деветмесечието на 2011 и 2012 г.	135
фигура 14 Равнище на безработицата през деветмесечието на 2012 и 2013 г.	135
фигура 15 Цикъл на подобряване на качеството	143
фигура 16: Степенуване по важност на уменията, които трябва да притежава персоналет на фирмата .	175
фигура 17: Причини за проблемите при намиране на персонал	175
фигура 18: Намиране на подходящ персонал за работа	176
фигура 19: Подготовка на кадрите, завършващи средни професионални училища	176
фигура 20: Подготовка на кадрите, завършващи висши училища и колежи.....	177
фигура 21: Дефицити в подготовката на завършващите професионални и висши училища.....	177
фигура 22: Обучение при постъпване на работа.....	178
фигура 23: Методи за въвеждане на новопостъпилите работници и служители в работата	178
фигура 24: Период на адаптация на новопостъпилите работници и служители	179
таблица 8 Предимства и недостатъци на обучението на работно място	193
таблица 9 Предимства и недостатъци на обучението с откъсване от работното място	197
фигура 25 Корпоративни програми за обучение	207