



www.competencemap.bg



Европейски съюз

Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

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 Р България, по договор № BG051PO001-2.1.06

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

Актуализация и допълнения

София, април, 2014

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 2010-2013 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”

В първата част, „Актуално състояние на образователната система и системата за квалификация и преквалификация в страната”, 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.

Във втората част: „Акценти”, са разгледани основните въпроси, засягащи качеството на професионалната подготовка. В точка първа на тази част е обърнато особено внимание на качеството на професионалното образование и обучение в два аспекта: качеството на професионалното образование и обучение през призмата на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество и системата за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение в България. В точка 3.2.2, „Качество на висшето образование”, са разгледани факторите, от които зависи качеството на висшето образование в страната и актуалното му състояние – проблеми и перспективи.

Точка 3.2.3 третира въпроса за участие на бизнеса в реформата на професионалното образование и обучение в страната – ролята и значението на работодателите за развитие и усъвършенстване на системата на професионално образование и обучение. Обърнато е внимание на ролята на работодателските организации и участието им в процеса на неформално обучение

Раздел 4 е анализ на съответствието между квалификацията и притежаваните компетенции от работната сила с очакванията и потребностите на бизнеса. Състои се от преглед на актуалното състояние на образователно-квалификационната структура на населението, пазара на труда, образователна и квалификационни системи, потребности на бизнеса от квалификация на работната сила. Разгледани са несъответствия между учебното съдържание и изискванията на бизнеса, според секторните анализи, изготвени в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”.

В т.4.2 са изведени основните проблеми и предложенията за промени.

Точка 4.3 е описано въвеждането на обучението на работното място за избягване на несъответствието между придобитите компетенции и изискванията на работодателите. Тук теоретично е разгледан въпросът за дуалното обучение и чиракуването. Корпоративните програми за обучение като база за внедряване на дуалната система в България са обект на разглеждане в т. 4.3.2 – теоретичен преглед по въпроса и преглед на добрите практики в България.

Раздел 5 е озаглавен „Препоръки и предложения за нормативни промени”. 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 чрез въвеждане на дуалната система, както и възможностите за заетост и кариерна реализация.

Предложенията се отнасят до действащия Закон за професионално образование и обучение, както и всички останали закони, които са свързани с образованието, професионалното образование и обучение и създаването на условия за въвеждане на дуалната система.

В Раздел 6 са посочени използваните литературни източници.

*Неразделна част от настоящия материал са **3 приложения**:*

- Приложение 1 - актуализирана база данни за висшите училища, средните професионални училища, центровете за професионално обучение, доставчиците на обучение по ключови компетенции.*
- Приложение 2 - списък на действащите към 2014г. обучаващи институции, съдържащ област, тип обучение, наименование на институцията, населено място, адрес, телефон, e-mail, web*
- Приложение 3:*
 - Таблица 1: „Разпределение на образователните институции в системата на професионалното образование и обучение по административни области и райони за планиране на ниво NUTS 2”;*
 - Таблица 2: „Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение по райони на планиране”;*
 - Таблица 3: „Брой образователни и обучаващи институции по градове, съотнесени към общия брой институции за страната”;*
 - Таблица 4: „Разпределение на обученията по вид на обучаващата институция и по области на професионално обучение”.*

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 –актуализация и допълнение
Срок за изпълнение:	30.04.2014
Дата на представяне:	30.04.2014
Наименование на дейността:	Подготовка на основни анализи и проучвания
Задача:	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
Изготвили:	Даниела Симидчиева, Антоанета Кацарова, Марлен Моллова
Отговорник:	Даниела Симидчиева
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Редактор:	Екатерина Попва
Коректор:	Анета Алашка
Партньор:	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Кратко резюме :	<p>Целта на този документ е чрез анализиране на национално, регионално и секторно ниво на актуалното нормативно и институционално състояние по въпросите, свързани с професионалното образование и обучение и на висшето образование, както и на оценката на компетенциите на работната сила, при отчитане на съществуващите европейски, национални и браншови изисквания и стандарти, да допринесе за постигане на основната цел на проекта, а именно: повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда.</p> <p>Принос за постигане на горната цел е и включеният през 2014 г. „Анализ на съответствието между квалификацията и притежаваните компетенции от работната сила с очакванията и потребностите на бизнеса».</p> <p>Използваната методология включва преглед, подбор и проучване на подходящи информационни източници за провеждане на изследването; използването на подходящи методи и техники за събиране на данни, методи и инструменти за обработка на данни, методи и подходи за анализ на резултатите от изследването. 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.</p>
Ключови думи :	Професионално образование, обучение, система, качество, оценка, компетенции, квалификация, знания, умения, способности, корпоративни програми

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение.....	9
Раздел 2. Методология за работа.....	10
2.1. Актуализация на информацията по проблема – обобщаване и допълнение.....	10
2.1.1. За държавните политики	10
2.1.2. За нормативната база	11
2.1.3. За отговорните институции	11
2.1.4. За информационните системи	12
2.2. Методи, техники и подходи	13
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	14
3.1. Актуално състояние на образователната система и системата за квалификация и преквалификация в страната.....	14
3.1.1. Източници на информация.....	14
3.1.2. База данни и актуално състояние на системата за професионално образование и обучение	16
3.1.3. Основни изводи и предложения	32
3.2. Акценти.....	33
3.2.1. Качество на професионалното образование и обучение	33
3.2.1.1. Качеството на професионалното образование и обучение през призмата на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество	35
3.2.1.2. Система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение в България	39
3.2.2. Качество на висшето образование	41
3.2.3. Участие на бизнеса в реформата на професионалното образование и обучение в страната	46
3.2.3.1. Ролята на работодателските организации	46
3.2.3.2. Работодателите и неформалното обучение.....	49
Раздел 4. Анализ на съответствието между квалификацията и притежаваните компетенции от работната сила с очакванията и потребностите на бизнеса.....	51
4.1. Актуално състояние	51
4.1.1. Образователно-квалификационната структура на населението	51
4.1.2. Състояние на пазара на труда	63
4.1.3. Образователна и квалификационна системи	72
4.1.4. Потребности на бизнеса от квалификация на работната сила	75
4.1.5. Несъответствия между учебното съдържание и изискванията на бизнеса според секторните анализи, изготвени в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”	83
4.2. Основни проблеми и предложения за промени	111
4.3. Въвеждане на обучението на работното място за избягване на несъответствието между придобитите компетенции и изискванията на работодателите	117
4.3.1. Дуална система и чиракуване	117
4.3.2. Корпоративните програми за обучение като база за внедряване на дуалната система в България	122
4.3.2.1. Теоретичен преглед на корпоративните програми за обучение	122
4.3.2.2. Изследване на съществуващите корпоративни програми за обучение – добри практики	126
4.3.2.2.1. Опитът на „Овергаз”	126
4.3.2.2.2. Опитът на „„Ролман”” („Пиринтекс”)	129
4.3.2.3. Опитът на „Либхер” („Либхер Хаустерете Марица”)	129
4.3.2.3.1. Опитът на други компании.....	130
Раздел 5. Препоръки и предложения за нормативни промени	132
Раздел 6. Литературни източници.....	135
Списък на таблиците и фигурите.....	144

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 компетенции
КРЕПВО	- Квалификационната рамка на Европейското пространство за висше образование
КТД	- Колективен трудов договор

МЗ	-	Министерство на здравеопазването
МК	-	Министерство на културата
МОН	-	Министерство на образованието 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 насърчаване на заетостта
НСППО	-	Национална стратегия за продължаващо професионално обучение
НСУЦЖ	-	Национална стратегия за учене през целия живот
ОИСР	-	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ОП РЧР	-	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
ПМС	-	Постановление на Министерския съвет
ПОО	-	Професионално образование и обучение
ППЗНП	-	Правилник за прилагане на Закона за народната просвета
ППО	-	Продължаващо професионално обучение
РИО	-	Регионални инспекторати по образование
РПР	-	Регионален план за развитие
РСВУ	-	Рейтинговата система на висшите училища в България
РСЗ	-	Регионална служба по заетостта
САНК	-	Следакредитационно наблюдение и контрол
СЕДЕФОП	-	Европейски център за развитие на професионалното обучение
СЗР	-	Северозападен район
СИР	-	Североизточен район
СЦР	-	Северен централен район

СППОО	-	Списъка на професиите за професионално образование и обучение
СРПРБ	-	Списък на регулираните професии в Република България
УЧЖ	-	Учене през целия живот
ЦИОО	-	Център за информационно осигуряване на образованието
ЦИПО	-	Центрове за информация и професионално ориентиране
ЦКОКО	-	Център за контрол и оценка на качеството на образованието
ЦПО	-	Център за професионално обучение
ЦРЧР	-	Център за развитие на човешките ресурси
ЮЗР	-	Югозападен район
ЮИР	-	Югоизточен район
ЮЦР	-	Южен централен район
ECTS	-	European Credit Transfer and Accumulation System Европейска система за натрупване и трансфер на кредити
ECVET	-	European Credit (Transfer) System for Vocational Education and Training Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение
ENQA	-	European Association for Quality Assurance in Higher Education Европейската асоциация за осигуряване на качество във висшето образование
EQAR	-	European Quality Assurance Register for Higher Education Европейски регистър за осигуряване на качество на висшето образование
EQAVET	-	European Quality Assurance (Reference Framework) for the Vocational Education and Training Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение
EQF	-	European Qualifications Framework Европейска квалификационна рамка
ETF	-	European Training Foundation Европейски фонд за обучение
CEDEFOP	-	European Centre for the Development of Vocational Training Европейски център за развитие на професионалното обучение
LLL	-	Lifelong Learning Учене през целия живот
PISA	-	Programme for International Student Assessment Програма за международно оценяване на учениците

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

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:

- Национална програма за развитие на Република България: България 2020¹
- Националната статистическа програма за 2014 г. - приета с РМС 102/ 25.02.2014 г.²
- Държавност, развитие, справедливост - икономически и социални приоритети на правителството на България - Управленска програма на премиера Орешарски³ и Времево разпределение на плана Орешарски⁴
- Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013 - 2020 година⁵
- Национална стратегия за учене през целия живот 2014-2020 г.⁶
- План за действие за 2014 г. в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г.⁷
- Стратегия за намаляване дела на преждевременно напусналите образователната система (2013-2020)⁸
- Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка 2006 – 2015 г.⁹
- Стратегия за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства до 2015 г.¹⁰
- Национална програма за реформи (в изпълнение на стратегия „Европа 2020”)¹¹
- Национална стратегия за развитие на научните изследвания – 2020¹²
- Национална квалификационна рамка на България¹³

¹ <http://www.eufunds.bg/document/4354>

² <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=888>

³ <http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Razshiren%20plan-Oresharski.pdf>

⁴ http://www.bia-bg.com/uploads/files/News/Action_plan-1.pdf

⁵ <http://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=4048>

⁶ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=880>

⁷ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=880>

⁸ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=870>

⁹ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=393>

¹⁰ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=396>

¹¹ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_bulgaria_bg.pdf

¹² ДВ бр.62 12.08.2011 г.

¹³ http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf

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 труда¹⁴
- Закон за народната просвета¹⁵
- Законопроект за изменение и допълнение на Закона за народната просвета¹⁶
- Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план¹⁷
- Закон за професионалното образование и обучение¹⁸
- ЗИД на Закона за професионалното образование и обучение¹⁹
- Закон за висшето образование²⁰
- Закон за развитието на академичния състав в Република България²¹
- Закон за насърчаване на научните изследвания²²
- Закон за кредитиране на студенти и докторанти²³
- Закон за младежта²⁴
- Закон за насърчаване на заетостта²⁵
- Закон за занаятите²⁶
- Наредба N 3 от 15.04.2003 г. за системата за оценяване²⁷
- Наредба N 4 от 16.04.2003 г. за документите за системата на народната просвета²⁸
- Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България²⁹
- 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 членка³⁰.

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:

¹⁴ http://www.mlsp.government.bg/BG/law/law/KT_2014.rtf

¹⁵ <http://www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=36>

¹⁶ <http://parliament.bg/bills/42/454-01-43.pdf>

¹⁷ <http://www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=37>

¹⁸ <http://www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=38>

¹⁹ <http://www.parliament.bg/bg/bills/ID/14842>

²⁰ <http://www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=39>

²¹ <http://www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=40>

²² <http://www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=41>

²³ <http://www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=42>

²⁴ <http://www.mon.bg/?h=downloadFile&fileId=43>

²⁵ <http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/ZNZ.doc>

²⁶ http://www.rzk-sofia.com/cat_7.html

²⁷ http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/process/nrdb_3-03_ocenjavane.pdf

²⁸ http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/process/nrdb_4-03_dok_prosveta.pdf

²⁹ <http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/regulations/orders/document%2013.doc>

³⁰ http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/att_files/bg/NAREDBA_20110404.pdf

- Народно събрание³¹
- Комисия по образованието, науката и въпросите за децата, младежта и спорта³²
- Комисия по труда и социалната политика³³
- Министерски съвет³⁴
- Министерство на образованието, младежта и науката³⁵
- Министерството на труда и социалната политика³⁶
- Министерство на културата³⁷
- Министерство на здравеопазването³⁸
- Отрасловите министерства³⁹
- Агенция по заетостта⁴⁰
- Национална агенция за професионално образование и обучение⁴¹
- Национален център за информация и документация (НАЦИД)⁴²
- Представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище⁴³
- 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 професии⁴⁴

На регионално равнище:

Дирекциите “Регионална служба по заетостта”, Регионалните инспекторати по образование и Областната администрация

На местно равнище:

Общините и 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 науката⁴⁵
- Официален сайт на Националната агенция за професионално образование и обучение⁴⁶

³¹ www.parliament.bg

³² www.parliament.bg/bg/parliamentarycommittees/members/2075

³³ www.parliament.bg/bg/parliamentarycommittees/members/2074

³⁴ www.government.bg

³⁵ www.minedu.government.bg

³⁶ www.mlsp.government.bg

³⁷ www.mc.government.bg

³⁸ www.mh.government.bg

³⁹ www.government.bg/cgi-bin/e-cms/vis/vis.pl?s=001&p=0024&g=

⁴⁰ www.az.government.bg

⁴¹ www.navet.government.bg

⁴² <http://mail.nacid.bg>

⁴³ КТ, чл.34-36а http://www.mlsp.government.bg/BG/law/law/KODEKS_na_truda%20broj%2027-25.03.2014.rtf

⁴⁴ <http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/index.php?id=21>

⁴⁵ www.minedu.government.bg

- Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППО)⁴⁷
- Списък на регулираните професии в Република България⁴⁸
- Официален сайт на Агенция по заетостта (АЗ)⁴⁹
- Интегрирана информационна система на НАПОО⁵⁰
- Национален образователен портал⁵¹
- Национален портал за професионално образование и обучение⁵²

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 за подобрение на съответните идентифицирани слабости.

⁴⁶ www.navet.government.bg

⁴⁷ <http://www.minedu.government.bg/?h=downloadFile&fileId=3346>

⁴⁸ <http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/index.php?id=21>

⁴⁹ www.az.government.bg

⁵⁰ <https://is.navet.government.bg>

⁵¹ <http://start.e-edu.bg>

⁵² 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 ФИРМЕНО НИВО

3.1. АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА И СИСТЕМАТА ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ В СТРАНАТА

Икономическото развитие на страната в последните години е тясно свързано с качеството на работната сила. Човешкият капитал и неговото качество са в центъра на политиките, очертани в „Стратегия „Европа 2020” и в „ЕС 2020 и приоритетите за България”. За нашата икономика качеството на работната сила има определящо значение и поради социално – икономическите и демографските тенденции на развитие. Намаляването на броя на населението, неблагоприятните изменения във възрастовата структура, несъответствието между потребностите на бизнеса и образователната подготовка на кадрите създават дисбаланс между икономическите потребности и състоянието на работната сила, който трябва да бъде преодолян. Вниманието на обществото е насочено към реализиране на политики за осигуряване на високо качество на работната сила, с добри професионални и ключови компетенции, с висока адаптивност и ефективност.

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.

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.

3.1.1. ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

В рамките на проекта беше създадена база данни (**Приложение 1**) по видове доставчици на образователни услуги в системата на професионално образование и обучение, висшето образование и доставчиците на обучение по ключови компетенции, включваща всички региони и сектори. Тя се актуализира ежегодно и предоставя информация за всички институции, които предлагат възможности за професионална квалификация в страната. На тази основа може да се проследи динамиката и тенденциите на развитие на системата за професионално образование и обучение, да се направят изводи и анализи, да се обосноват политики за модернизирание на системата. Базата данни може да бъде полезна при анализиране на тенденциите в развитието

на системата за професионално образование и обучение в съответствие с потребностите на бизнеса, формиране на политики за подготовка на кадри по т.н. ”защитени професии”, инициране на нови политики в план-приема, подготовка на кадри за нови професии, необходими на икономиката, политики, свързани с регионалното икономическо развитие и подготовката на квалифицирани кадри, с прогнозирането и планирането на професионалното образование и обучение и политиките на пазара на труда. Заедно с това базата данни е изключително полезна за потребителите на информационната система на проекта на БСК, защото затваря цикъла „оценка на компетенции-възможности за придобиване и повишаване на компетенции”.

При актуализирането на базата данни през 2014 година са използвани документи, публикувани в официалните сайтове на следните институции:

Министерство на образованието и науката

Регионални инспекторати на МОН

- *Списъка на професиите за професионално образование и обучение*
- *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*

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 компетенции*
- *Списък на неодобрените доставчици на услуги за обучения по ключови компетенции*

При анализа на актуалното състояние на професионалното образование и обучение са използвани данни на Националния статистически институт.

Източниците на информация са динамични и се променят в съответствие с нормативно установен ред. Промените в регистъра на средните училища и частните професионални колежи се извършват при откриване или закриване на училища със заповед на министъра на образованието 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 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/ и Центровете за информация и професионално ориентиране /ЦИПО/ са с лицензионен режим. Регистърът на лицензираните ЦПО и ЦИПО е създаден и се поддържа от Националната агенция за професионално образование и обучение /НАПОО/.

Поддържането на регистър на ЦПО и ЦИПО и регистър на отчетите и заличени лицензии е една от функциите на НАПОО, определена в чл. 42, т. 10 на ЗПОО. Освен тези регистри, НАПОО поддържа и регистър на откритите процедури за лицензиране или изменение на лицензия с добавяне на нови професии и специалности. Регистърът е с публичен достъп и дава възможност на кандидатите да проследяват статуса на подадените документи. Регистрите са публикувани на уебстраницата на Агенцията, в информационната система на НАПОО⁵³ и в сайта на регулаторните режими, поддържан от МС.

Професионалното образование и обучение се осъществяват по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. 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 стана възможно с внедряването от НАПОО на интегрирана 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 и ЦИПО, 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.

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.

Доставчиците на обучение по ключови компетенции /КК/ не са на лицензионен режим. Те се регистрират по определен ред в Агенцията по заетостта. За целите на анализа са използвани създадените от Агенцията по заетостта /АЗ/ списъци на одобрените и неодобрените доставчици на обучение по ключови компетенции, 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 2012 г. 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.

3.1.2. БАЗА ДАННИ И АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ НА СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

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 компетенции (**Приложение 1**).

След актуализирането на базата данни са генерирани справки, представени в следните приложения:

⁵³ <https://is.navet.government.bg>

Приложение 2: Списък на действащите към месец март 2014 г. обучаващи институции, съдържащ област, тип обучение, наименование на институцията, населено място, адрес, телефон, e-mail, web.

Приложение 3:

- Таблица 1: „Разпределение на образователните институции в системата на професионалното образование и обучение по административни области и райони на планиране на ниво NUTS 2”.
- Таблица 2: „Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение по райони на планиране”.
- Таблица 3: „Брой образователни и обучаващи институции по градове, съотнесени към общия брой институции за страната”.
- Таблица 4: „Разпределение на обученията по вид на обучаващата институция и по области на професионално обучение”.

При създаване на базата данни през 2010 г. бяха направени 1700 записа. При първата актуализация през 2011 г. 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 компетенции;
- Архивирани 60 записа - ЦПО със заличен или отнет лиценз.
- Записи в системата - 2150

В резултат на актуализацията през 2012 г. 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 2013 г.:

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

Актуализация към месец март 2014г.:

- Брой записи – 2575 бр.
- Добавени нови записи – 121 бр. /КК – 28 бр., средно професионално – 0 бр., ЦПО – 72 бр., ЦИПО- 1 бр./
- Архивирани – 21 записа
- Актуализирани данни за контакт на 90% от обучаващите институции – адрес, телефон, e-mail, web;
- Актуализирани професии и специалности по които обучават институциите – актуализациите са направени в 65 записа.

Професионалното образование и обучение се осъществява по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. От въвеждането му през 2003г. до момента той е претърпял 17 промени - изменения и допълнения.

СППОО се актуализира и допълва с нови професии и специалности при доказана необходимост от предлаганата професионална квалификация, подкрепена със статистически данни за нуждата от специалисти с такава квалификация на пазара на труда.

През периода от 2010 г. до март 2013 г. СППОО е изменен и допълнен с четири заповеди на министъра на образованието, младежта и науката:

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

II. Включва се професионално направление:

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

III. Включват се професиите:

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

IV. 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 маникюрената и педикюрената 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.

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

VI. 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.

За времето от месец март 2013 година до месец март 2014 година са направени следните промени в списъка със Заповед на министъра на образованието и науката № РДО9-74/20.01.2014 година:

1. В професионално направление код 522 „Енергетика и електротехника”, професия код 522030 „Техник на енергийни съоръжения и инсталации” наименованието на специалност код 5220309 „Топлотехника”, трета степен на професионална квалификация се допълва и променя по следния начин: „Топлотехника-топлинна, климатична, вентилационна и хладилна”.
2. В професионално направление код 522 „Енергетика и електротехника”, професия код 522040 „Монтьор на енергийни съоръжения и инсталации” наименованието на специалност код 5220409 „Топлотехника”, втора степен на професионална квалификация се допълва и променя по следния начин: „Топлотехника-топлинна, климатична, вентилационна и хладилна”.
3. В професионално направление код 815 „Фризьорски и козметични услуги” към професия код 815020 „Козметик” се включва нова специалност код 8150203 „Соларни услуги”, трета степен на професионална квалификация.

Промените, направени в Списъка на професиите са свързани с динамиката на икономическото развитие и потребностите от квалификация на работната сила. За да се осигури устойчивост в професионалното образование и обучение и по-пълно съответствие с потребностите на бизнеса **предлагаме списъкът на професиите за професионално образование и обучение да се актуализира един път годишно по предложение на отрасловите министерства, организациите на работодателите и организациите на работниците и служителите и да се обнародва в Държавен вестник.** Степента на професионална квалификация за всяка професия от Списъка на професиите за професионално образование и обучение да се определя в съответствие с Националната квалификационна рамка.

Наложително и целесъобразно е въвеждане на Списък на защитени от държавата професии, което е изключително важно за бизнеса с оглед осигуряване на кадри за считаните за непривлекателни професии, от които работодателите и икономиката имат потребност. Образователната система в България включва предучилищно образование, общо образование, професионално образование и обучение и висше образование.

Професионалното образование и обучение се осъществява в институции, определени със Закона за професионалното образование и обучение: училища по изкуства, професионални гимназии, професионални училища, професионални колежи и центрове за 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 от лица, навършили 16 години.

Общият брой на обучаващите институции към месец март 2014 г. е 2411. За сравнение през предходните години броят на обучаващите организации е както следва: 2010 г. – 1697; 2011 г. – 2047; 2012 г. – 2035; 2013 г. – 2310. Обучаващите институции в системата на професионалното образование и обучение са 1550, при 1217 през 2010 г., 1324 през 2011 г. 1316 през 2012 г., 1477 през 2013 г. От тях 574/при 467 2010 г., 470 през 2011 г. 478 през 2012 г. 573 през 2013 г./ институции, осигуряващи средно професионално обучение и 976 /при 750, 854, 834, 904 през 2010, 11, 12 и 13 година/ центрове за професионално обучение. Увеличението на институциите

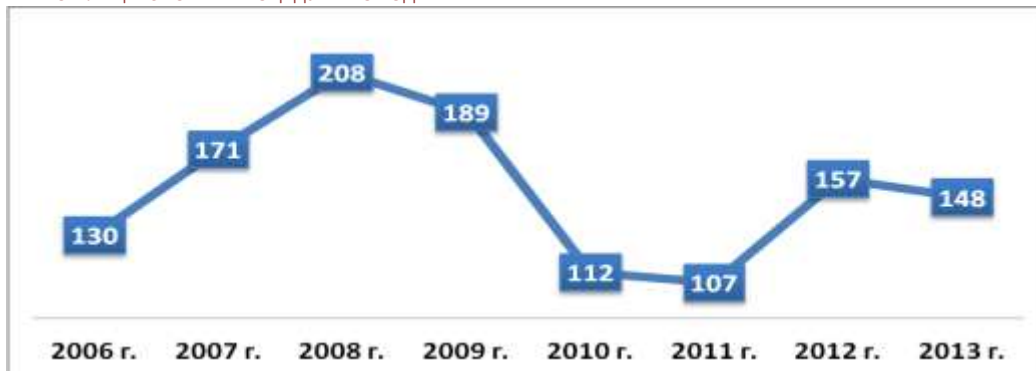
в системата на професионалното обучение се дължи на увеличение в броя на лицензираните центрове за професионално обучение.

Институциите, предоставящи висше образование на национално ниво не са променили бройката си спрямо 2013г. - 71 (67 през 2010 г., 70 през 2011 г., 71 през 2013 г.), а доставчиците на обучение по ключови компетенции са 790 (413, 653, 648, 762 съответно през 2010, 2011, 2012 и 2013 г.). През разглеждания период има динамика по отношение броя на обучаващите институции на национално ниво.

Данните за Центровете за професионално обучение и Центровете за информация и професионално ориентиране са взети от регистрите на НАПОО и Годишен доклад за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение през 2013 година. През отчетния период са лицензирани 83 нови ЦПО, а 65 центъра са допълнили лицензиите си с нови професии и специалности. Към 31.12.2013 г. в открита процедура за лицензиране са 26 ЦПО. Издадена е една лицензия на ЦИПО.

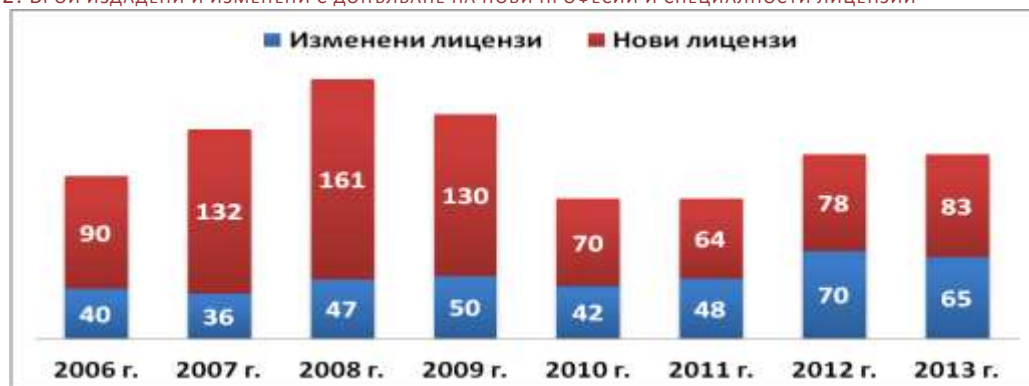
Измененията в броя на лицензионните процедури на ЦПО, реализирани от НАПОО през последните години, могат да се проследят на Фиг. 1 и Фиг. 2.

ФИГУРА 1: Брой лицензионни процедури по години



Източник: НАПОО

ФИГУРА 2: Брой издадени и изменени с допълване на нови професии и специалности лицензии



Източник: НАПОО

Броят на лицензионните процедури през 2013 г. е близък до този от предходната година. Това може да се обясни с мерките за повишаване и усъвършенстване на професионалната квалификация на безработни и заети лица, финансирани от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ и държавния бюджет. В същото време, относителното насищане на пазара на обучителни услуги с доставчици на професионално обучение на възрастни - както в количествен, така и в териториален аспект, определя стремежа на вече лицензираните центрове да разширяват дейността си чрез добавяне на нови професии и специалности в лицензията.

Общият брой професии и специалности, по които са получени лицензии, са – 1349 професии и 1940 специалности, от които:

- в рамките на нови лицензии - 769 професии и 1148 специалности;
- в рамките на издадени вече лицензии - 580 професии и 792 специалности.

Средно в една лицензия - 12.5 професии.

Интересът на ЦПО и през 2013 г., както през целия предишен период, е насочен предимно към професии, предлагащи по-големи възможности за реализация на пазара на труда, например охранителна дейност, туризъм, строителство, стопанско управление и администрация, селско стопанство /фигура 3/.

ФИГУРА 3: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЛИЦЕНЗИОННИТЕ ПРОЦЕДУРИ ПО ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ (2006-2013 г.)



Източник НАПОО

Преобладават лицензиите, издадени в големите градове. Тази тенденция съответства на разпределението на икономически активното население в страната и показва по-големия интерес към повишаване и усъвършенстване на професионалната квалификация в големите градове.

Общо за годината окончателно са отнети 60 лицензии на ЦПО (32 през 2012 г.) и 1 на ЦИПО. Заличена е 1 лицензия на ЦПО, поради прекратяване на юридическото лице, съгласно чл. 49г, ал. 2 на ЗПОО. Към 31 декември 2013 г. в страната има 908 Центъра за професионално обучение (886 в края на 2012 г.) и 6 Центъра за информация и професионално ориентиране.

Разпределението на доставчиците на образование и обучение по райони на планиране на ниво NUTS 2 е представено в Таблица 1

Таблица 1: 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 г.	% от общото население на страната
	Висше училище	Ключови компетенции	Професионал на гимназия	Център за Професионално обучение	Общ брой доставчици			
	1	2	3	4	5	6	7	8
Северозападен район								
Видин		5	11	4	20	0,83	101 018	1,37
Враца	2	19	16	17	54	2,24	186 848	2,54
Ловеч	1	12	16	10	39	1,62	141 422	1,92
Монтана		10	16	11	37	1,53	148 098	2,01
Плевен	3	18	29	29	79	3,28	269 752	3,66
общо СЗР	6	64	88	71	229	9,50	847 138	11,51

Северен централен район								
Велико Търново	4	22	27	16	69	2,86	258 494	3,51
Габрово	1	20	10	12	43	1,78	122 702	1,67
Разград	1	9	12	7	29	1,20	125 190	1,70
Русе	1	38	17	32	88	3,65	235 252	3,20
Силистра	1	9	11	6	27	1,12	119 474	1,62
общо СЦР	8	98	77	73	256	10,62	861 112	11,70
Североизточен район								
Варна	8	47	36	74	165	6,84	475 074	6,45
Добрич	2	14	18	18	52	2,20	189 677	2,58
Търговище		5	10	9	24	1,00	120 818	1,64
Шумен	1	13	14	11	39	1,62	180 528	2,45
общо СИР	11	79	78	112	280	11,66	963 097	13,08
Югоизточен район								
Бургас	5	32	23	32	92	3,81	415 817	5,65
Сливен		10	11	11	32	1,33	197 473	2,68
Стара Загора	1	31	22	27	81	3,36	333 265	4,53
Ямбол		6	12	9	27	1,12	131 447	1,79
общо ЮИР	6	79	68	79	232	9,62	1 078 002	14,64
Югозападен район								
София-град	25	287	75	436	823	34,13	1 291 591	17,55
София-окръг	1	10	22	28	61	2,53	247 489	3,36
Благоевград	3	30	20	13	66	2,74	323 552	4,40
Перник		8	11	10	29	1,20	133 530	1,81
Кюстендил		18	13	15	46	1,91	136 686	1,86
общо ЮЗР	29	353	141	502	1025	42,51	2 132 848	28,97
Южен централен район								
Пловдив	9	64	44	73	190	7,88	683 027	9,28
Хасково		14	22	13	49	2,03	246 238	3,34
Пазарджик		24	26	22	72	3,00	275 548	3,74
Смолян	1	8	13	19	41	1,70	121 752	1,65
Кърджали	1	7	17	12	37	1,53	152 808	2,08
общо ЮЦР	11	117	122	139	389	16,13	1 479 373	20,10
ОБЩО	71	790	574	976	2411	100,00	7 361 570	100,00

Източник: Приложение 3 към настоящия материал с данните от настоящото изследване

Съотношението *брой обучаващи институции/брой население по райони за планиране* през периода 2010-2014г. се запазва. Съпоставянето на процента на населението на даден район за 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 1025 или 42,51% от общия брой образователни институции, а живее 28,97% от населението на страната, или: на 2081 души от населението има една обучаваща институция. В Южен централен район – на 3803 души има една обучаваща институция, а в Югоизточен район – на 4646 души. Средният показател за страната е: една образователна институция на 3053 души. В сравнение с предходните години тенденцията се запазва, въпреки че броят хора на една обучаваща институция във всички райони за планиране намалява.

Фигура 4: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ И ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ В РАЙОНИТЕ ЗА ПЛАНИРАНЕ

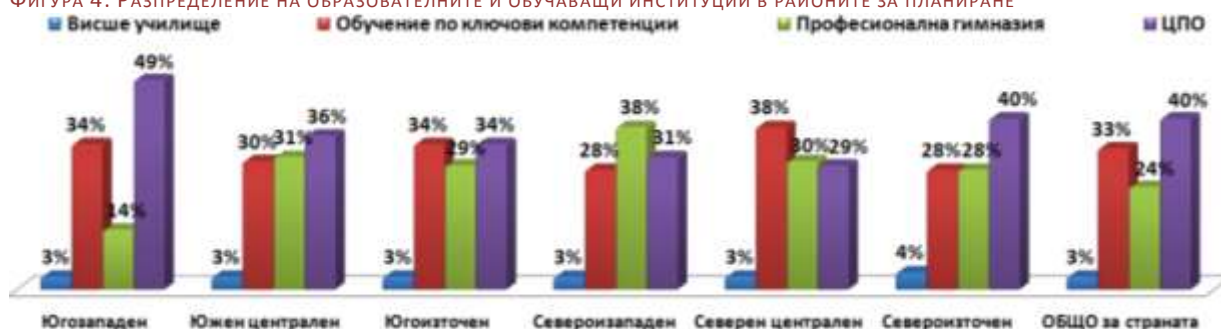
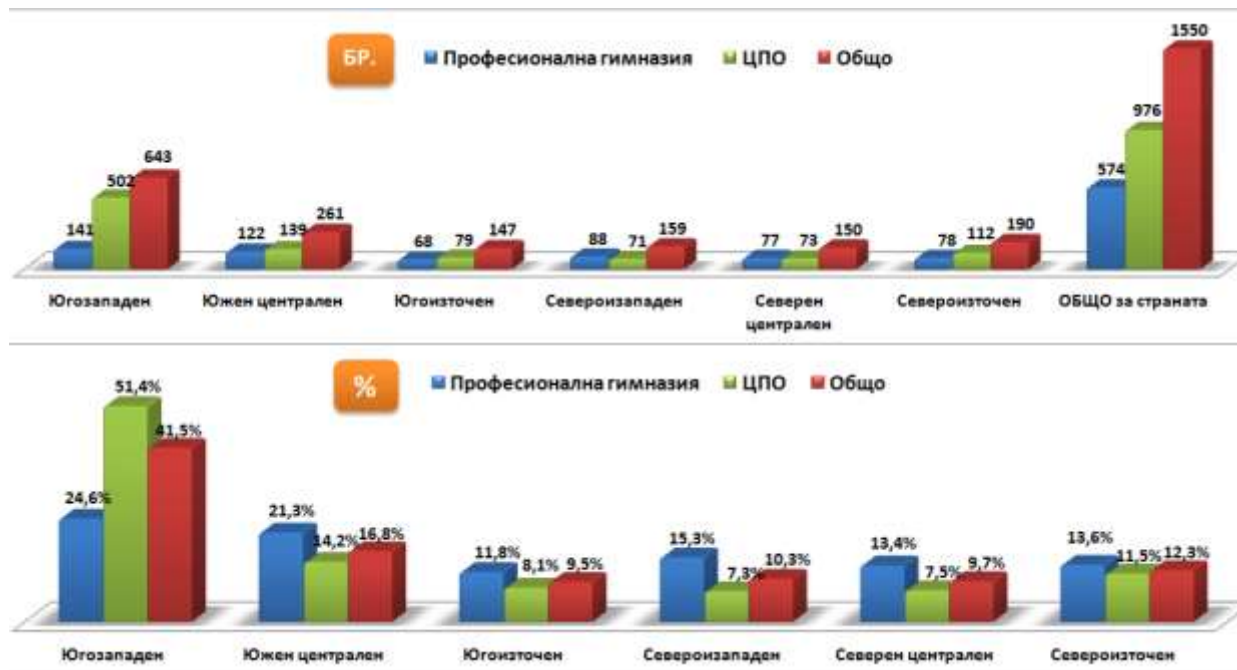


Таблица 2: Институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране

Район	Средно проф.	ЦПО	Общо	% от общия брой на институциите в страната
Северозападен	88	71	159	10,26
Северен централен	77	73	150	9,68
Североизточен	78	112	190	12,26
Югоизточен	68	79	147	9,48
Югозападен	141	502	643	41,48
Южен централен	122	139	261	16,84
Общо	574	976	1550	100,00%

Фигура 5: 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 – 41.48 % (643 бр.), а най-нисък в Югоизточен район – 9.48 %. (147 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.

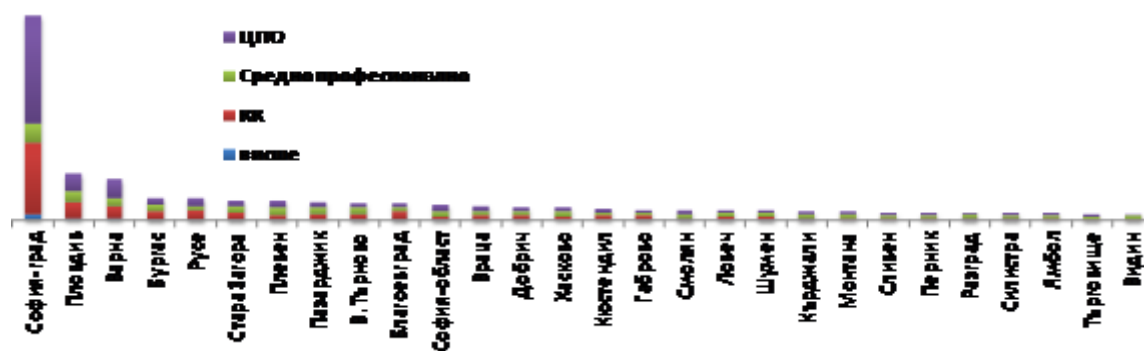
В системата на висшето образование (университети, специализирани висши училища и самостоятелни колежи или колежи, създадени в структурата на университета или специализираното висше училище) действат общо 71 висши училища, от които 37 университета и академии, 6 висши училища, 6 самостоятелни колежа и 22 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 2014 г. 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 е използван Публичният регистър на АЗ за доставчици на обучение по КК, създаден във връзка с обучение по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”. Трудно може да се анализират обучението по ключови компетенции в регионален аспект, защото в последните години голяма част от тях се предлагат като дистанционно обучение, което е независимо от място и време на провеждане.

Таблица 3: ОБРАЗОВАТЕЛНИ И ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ ПО ГРАДОВЕ, СЪОТНЕСЕНИ КЪМ ОБЩИЯ БРОЙ ИНСТИТУЦИИ

Град	висше	КК	Средно професионално	ЦПО	Общо	% от общия брой за страната
Благоевград	3	30	20	13	66	2,74
Бургас	5	32	23	32	92	3,81
Варна	8	47	36	74	165	6,84
В. Търново	4	22	27	16	69	2,86
Видин	-	5	11	4	20	0,83
Враца	2	19	16	17	54	2,24
Габрово	1	20	10	12	43	1,78
Добрич	2	14	18	18	52	2,16
Кърджали	1	7	17	12	37	1,53
Кюстендил	-	18	13	15	46	1,91
Ловеч	1	12	16	10	39	1,62
Монтана	-	10	16	11	37	1,53
Пазарджик	-	24	26	22	72	2,99
Перник	-	8	11	10	29	1,20
Плевен	3	18	29	29	79	3,28
Пловдив	9	64	44	73	190	7,88
Разград	1	9	12	7	29	1,20
Русе	1	38	17	32	88	3,65
Силистра	1	9	11	6	27	1,12
Сливен	-	10	11	11	32	1,33
Смолян	1	8	13	19	41	1,70
София-град	25	287	75	436	823	34,13
София-област	1	10	22	28	61	2,53
Стара Загора	1	31	22	27	81	3,36
Търговище	-	5	10	9	24	0,99
Хасково	-	14	22	13	49	2,03
Шумен	1	13	14	11	39	1,62
Ямбол	-	6	12	9	27	1,12
ОБЩО	71	790	574	976	2411	100,00

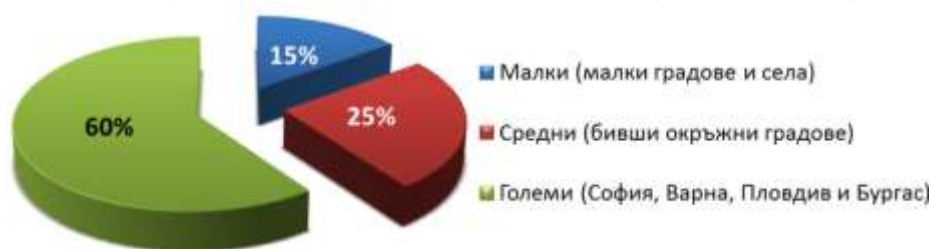
Фигура 7: Брой образователни и обучаващи институции по градове



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 систематизираните данни се вижда, че най-голям е броят на ЦПО, като институции в системата за професионално образование и обучение. И през 2014 г. най-голям е ръстът на увеличение на ЦПО. Преобладават лицензиите, издадени на ЦПО в големите градове, което потвърждава казаното по-горе. Съгласно статистически анализ на НАПОО, през 2013 г. процентното съотношение на ЦПО спрямо големината на населеното място е, както следва:

Фигура 8: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ 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 центровете и само 15% са в малките градчета и села. Всичко това говори за неравномерното разпределение на обучаващите институции в страната.

Фигура 9: 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.

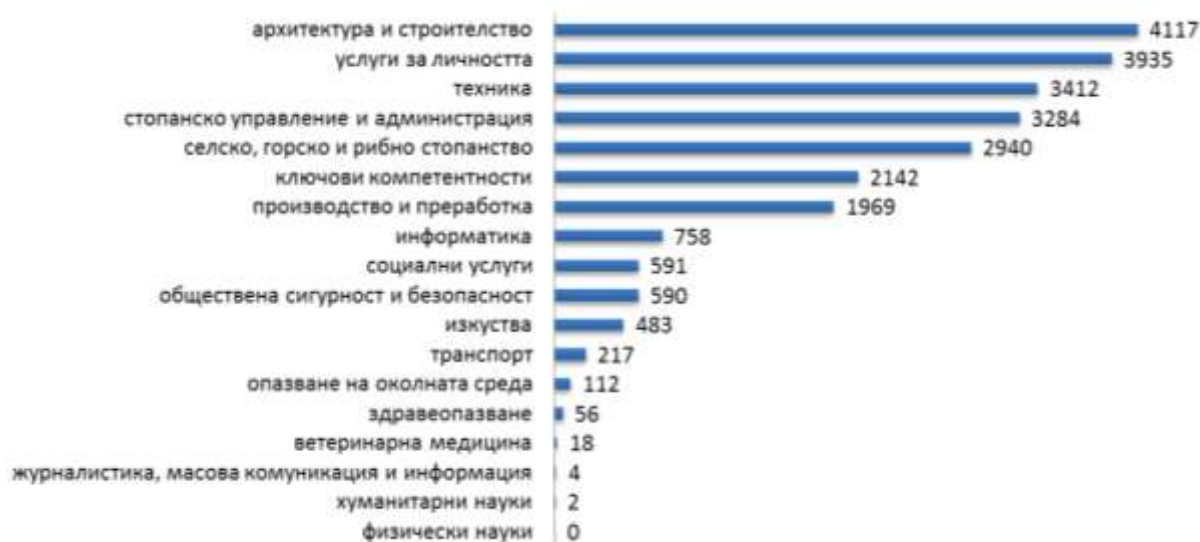
На таблица № 4 е представено разпределението на обучаващите институции по вид и по области на професионално обучение съгласно СППОО.

Таблица 4: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБУЧЕНИЯТА ПО ВИД НА ОБУЧАВАЩАТА ИНСТИТУЦИЯ И ПО ОБЛАСТИ НА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Код	Професионални области	Ключови компетенции	Специалности в ПГ (бр.)	Специалности в ЦПО (бр.)	Общо
21	Изкуства	-	134	349	483
22	Хуманитарни науки	-	2	-	2
32	Журналистика и масови комуникации	-	-	4	4
34	Стопанско управление и администрация	-	338	2946	3284
44	Физически науки	-	-	-	-
48	Информатика	-	99	659	758
52	Техника	-	558	2854	3412

Код	Професионални области	Ключови компетенции	Специалности в ПГ (бр.)	Специалности в ЦПО (бр.)	Общо
54	Производство и преработка	-	224	1745	1969
58	Архитектура и строителство	-	144	3973	4117
62	Селско, горско и рибно стопанство	-	258	2682	2940
64	Ветеринарна медицина	-	11	7	18
72	Здравеопазване	-	1	55	56
76	Социални дейности	-	3	588	591
81	Услуги за личността	-	408	3527	3935
84	Транспорт	-	17	200	217
85	Опазване на околната среда	-	7	105	112
86	Обществена сигурност и безопасност	-	43	547	590
99	Ключови компетенции	2142	-	-	2142
	ОБЩО	2142	2247	20185	24574

ФИГУРА 9-1: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБУЧЕНИЯТА ПО ОБЛАСТИ НА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ



Най-голям брой са обучаващите институции в областите на образование „Архитектура и строителство”, „Услуги за личността”, „Техника“ и „Стопанско управление и администрация”.

В динамичен ред за периода 2010 – март 2014 г. според нашето изследване са областите на образование:

За 2010 и 2011 г.

Стопанско управление и администрация

Услуги за личността

Техника

За 2012 и 2013 г.

Архитектура и строителство

Услуги за личността

Техника

За 2013 и 2014 г.

Архитектура и строителство

Услуги за личността

Стопанско управление и администрация

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 4 е показано „Разпределение на обучението по вида на обучаващата институция и по области на професионално обучение” по данни на нашето изследване.

През 2014 г. Националната агенция за професионално образование и обучение изнесе интересни данни за най-предпочитаните професии през 2013 година:

Таблица 5: Най-предпочитани обучения по професии

Професия	Брой обучени лица
Охранител	11475
Пътен строител	8099
Сътрудник в малък и среден бизнес	6621
Автомонтьори	5494
Заварчици	2309
Козметик	1689
Производство на кулинарни изделия	1001
Търговия	750

Според данни от Информационната система на НАПОО за последните две години най-предпочитаната професия, в която се обучава българинът е „охранител“. През 2012 година 11475 българи са се подготвяли за тази професия, а година по-рано – 8620. Втората предпочитана професия, към която има повишен интерес през 2012 година е била „пътен строител“, за която са получили удостоверение малко над 8099 курсисти. За сравнение, през 2011 година втората предпочитана професия за обучение е „озеленител“, в която са се подготвяли 7885 българи. През 2012 година свидетелства за професионална квалификация и удостоверения за обучение са получили 6621 сътрудници в малък и среден бизнес, 5494 автомонтьори, 2309 заварчици, 1689 козметици, 1001 работници в производството на кулинарни изделия, 750 търговци. През 2011 г. обучените заварчици и козметици са близо 2 пъти повече, сравнено с 2012 г., показват още данните на НАПОО. Само за последните 4 години повече от 357 000 българи са участвали в професионално обучение в ЦПО, като 83 000 са преминали през пълния курс на подготовка и са се сдобили със свидетелства за професионална квалификация. Наблюдава се тенденция на нарастване броя обучени, както и увеличаване броя на гражданите, които участват в по-продължителните курсове, завършващи със свидетелство за професионална квалификация.

През 2014 г. НАПОО предостави данни за финансирането на обученията през 2013 г. То се осъществява от няколко източника - финансирани от АЗ - 29,98%, от програми на ЕС – 25,38%, 14,14% - от самите обучаеми; 5,45% - от работодателите и 1,78% са с финансиране по национални програми.

Таблица 6: Брой курсисти по източник на финансиране

	Общо				Агенция по заетостта				Работодател							
	Записани		Придобили		Записани		Придобили		Записани		Придобили					
	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени				
първа	7462	6107	8309	6803	2951	2246	3095	2425	470	448	456	417				
втора	1793	2392	2401	2860	420	600	685	619	180	39	177	16				
трета	3312	2269	3471	3205	350	528	519	767	523	69	361	47				
	Обучаемите лица				Програми на ЕС											
първа	240		81		255		107		2507		2510		2609			
втора	348		619		466		782		450		560		551		692	

трета	1737	420	1714	500	152	301	180	323
	Национални програми				Други			
първа	150	141	145	146	1144	645	1848	1099
втора	77	91	50	85	318	483	472	666
трета	7	35	20	36	543	916	677	1532

Източник: НАПОО

Данните показват, че икономическата криза намалява значително процента от обученията финансирани от работодателите - 5,45%. Голям дял имат обученията, финансирани от Агенция по заетостта, по линия на Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”. Това обяснява големия интерес към „Пътен строител”, „Озеленяване и цветарство”, които са обикновено непривлекателни професии. В рамките на ОП „Развитие на човешките ресурси” това са най-често предлаганите специалности от общините, свързани със субсидирана заетост.

Интересна информация е получена от анализ на НАПОО за най-предпочитаните специалности за обучение през 2013 година.

Фигура 10: Участници в квалификационни курсове по част от професия, осъществени от ЦПО през 2013 г.



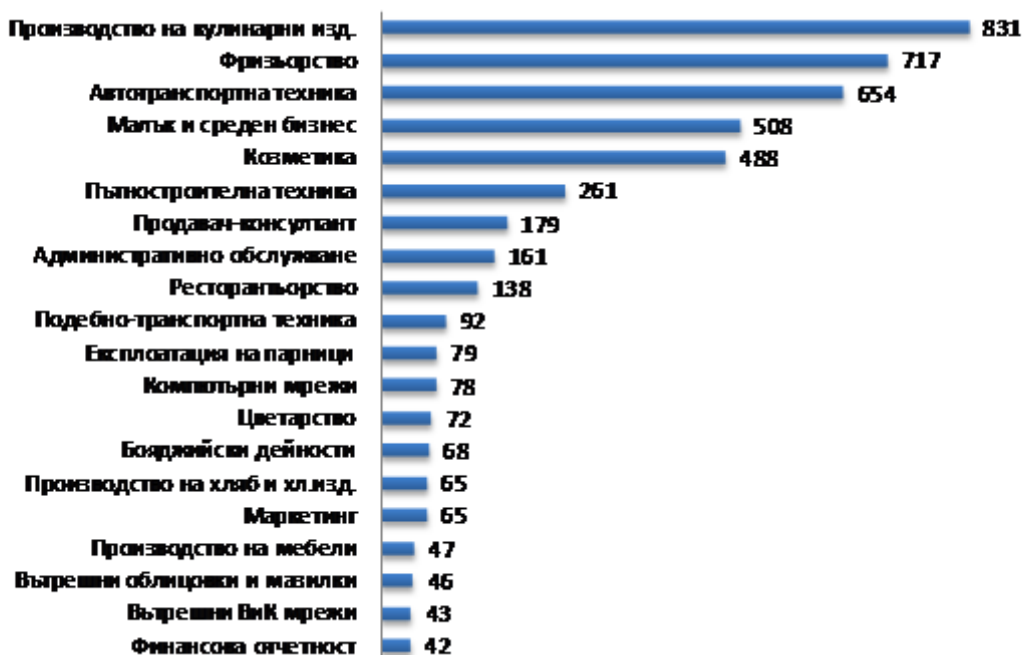
Източник: НАПОО

Фигура 11: Курсисти в квалификационни курсове за придобиване на първа СПК през 2013 г.



Източник: НАПОО

ФИГУРА 12: Курсисти в квалификационни курсове за придобиване на ВТОРА СПК



Източник: НАПОО

ФИГУРА 13: Курсисти в квалификационни курсове за придобиване на ТРЕТА СПК



Източник: НАПОО

От данните /фигури 10, 11, 12, 13/ се вижда, че най-търсените специалности за обучение са „Физическа охрана на обекти” с 9801 брой обучени по част от професия, 6113 броя обучени по част от професия специалност „Малък и среден бизнес”, 4856 броя обучени по част от професия със специалност „Озеленяване и цветарство”, 4637 броя обучени по част от професия „Автотранспортна техника” и т.н.

Финансираното от работодателите обучение е свързано с изискванията за квалификация и професионален опит за конкретни работни места в съответното предприятие.

Най-предпочитаните специалности, които са избирани за обучение през 2013г. са показани в таблица 7.

Таблица 7: Най-предпочитани обучения по специалности.

Специалност	Брой обучени лица
Физическа охрана на обекти	9801
Малък и среден бизнес	6113
Озеленяване и цветарство	4856
Автотранспортна техника	4637
Пътища, магистрали и съоръжения	4447
Вътрешни и международни превози на товари	2997
Бизнес услуги	2909
Вътрешни и международни превози	2304
Основни и довършителни работи	1991
Заварчик	1831
Текстообработване	1748
Вътрешни и международни превози на пътници	1534

3.1.3. Основни изводи и предложения

1. Системата за професионално образование и обучение в периода от 2010 до 2013 година показва непрекъсната динамика. Това е тенденция в нейното развитие, която е свързана с динамиката на икономическо развитие в страната. Заедно с това се наблюдава тенденция на увеличаващо се несъответствие на професионалното образование и обучение и висшето образование с потребностите на бизнеса.
2. Разпределението на образователните институции по райони на планиране спрямо населението в този период се запазва неравномерно. Запазва се тенденцията по отношение на 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. Необходимо е да се установят и анализират причините за това несъответствие.
3. В този период не съществува система, която да отчита професионалната реализацията на лицата, завършили курсове за професионална квалификация и системата за професионално образование. 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.
4. С всяка следваща година професиите и специалностите в СППОО успяват във все по-голяма степен да обхванат секторите от КИД. Заедно с това все още няма достатъчно добра икономическа обосновка за необходимостта от новите професии и специалности. За да се осигури устойчивост в професионалното образование и обучение и по-пълно съответствие с потребностите на бизнеса **предлагаме списъкът на професиите за професионално образование и обучение да се актуализира един път годишно по предложение на отрасловите министерства, организациите на работодателите и организациите на работниците и служителите и да се обнародва в Държавен вестник.** Предложенията да бъдат придружени с обосновка за необходимостта и проект на стандарт за обучение.
5. От анализа на данните за периода 2010-2014 г. се очертава тенденция на изместване на интереса в професионалното обучение на лица над 16 години от административните специалности към направления „ Архитектура и строителство”,

„Услуги за личността”, „Обществена сигурност и безопасност”, както и в сферата на търговията. Има тенденция на предпочитания към професии, даващи възможност за бърза професионална реализация. Защото обикновено в професионалното обучение се включват хора, които имат представа за търсенето на пазара на труда и имат нужда от бърза професионална реализация.

6. В сферата на висшето образование 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.
7. Все още е нисък ръста на обучението, финансирани от работодателите. Размерът на инвестициите, които предприятията правят в обучение и развитие на работната сила са ограничени и недостатъчни с оглед на потребностите на икономиката. Преобладаващата част от предприятията не разполагат със система за определяне на дефицитите в знанията, уменията и способностите на своите служители и организиране на обучение за преодоляване на несъответствието. Много предприятия 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. Необходимо е да се създаде мотивираща среда за бизнеса, за да инициира и финансира обучения на персонала. В тази връзка може да се мисли за данъчни облекчения, специализирани фондове, ваучерни системи и др. форми, които ще формират интерес в работодателите към професионалната квалификация и развитието на персонала.

3.2. АКЦЕНТИ

3.2.1. КАЧЕСТВО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

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.

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 развитие на образованието и на ученето през целия живот. По въпроса за качеството обаче и до днес няма разработен самостоятелен документ, или дори част от документ, който да третира комплексно проблемите на качеството на образованието, в частност – на професионалното образование и обучение.

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

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

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

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

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

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

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

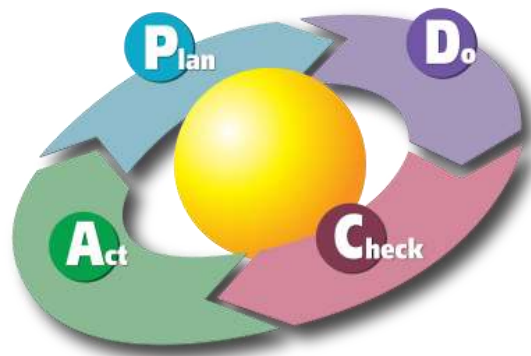
В Препоръка на европейския парламент и на съвета⁵⁴ от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение е предложена рамката, като референтен инструмент. Тя има за цел да помогне на държавите-членки да развият и наблюдават 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 14*), подкрепени от общи критерии за качество, примерни дескриптори и показатели, използването на измервателни инструменти с цел предоставяне на доказателства за ефективност.

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

⁵⁴ **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>

ФИГУРА 14 Цикъл на подобряване на качеството - планиране, прилагане, оценяване и ревизия (PDCA)



Източник: Taking the First Step with PDCA⁵⁵

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

⁵⁵ 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

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

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

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

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

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

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

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

4. Необходимо е изграждане и прилагане на **кредитна система за удостоверяване, натрупване и трансфер на придобити резултати от учене**. Системата ще осигурява възможност за мобилност чрез признаване на постигнати резултати от учене, определени в ДОС /Държавни образователни стандарти/ за придобиване на квалификация по професии.

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

Етап ревизия

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

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

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

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

3.2.1.2. 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.

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**⁵⁶, 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 високо качество на ПОО

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

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

⁵⁶ **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

- Съдействат за провеждане на квалификационни обучения на преподавателите, свързани с нова техника и технологии.

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”**⁵⁷ – разработване на **професионални стандарти** и изграждане на информационна система, даваща възможност за **оценка на компетенциите на обучените в съответствие с изискванията на бизнеса**.

3.2.2. КАЧЕСТВО НА ВИШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

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

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

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

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

⁵⁷ 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

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 пригледят към настоящите и зарождащите се нужди на трудовия пазар, както и да повишат пригодността за заетост и предприемачество. От страна на висшите училища е необходимо да подобрят наблюдението, извършвано върху професионалната реализация на бившите им студенти. Това може да даде информация и да бъде използвано при актуализиране на съществуващите и разработване на нови програми, както и повишаване на тяхната значимост.

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

В **Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ)** за периода 2014-2020 година⁵⁸ е представено актуалното състояние и са заложили насоките за повишаване на качеството на висшето образование, а именно:

За усъвършенстване качеството на образованието и научните изследвания във висшите училища са изградени и функционират вътрешни системи за оценяване и поддържане на качеството на обучението и на академичния състав. Специализираният държавен орган за оценяване, акредитация и контрол на качеството в системата на висше образование е **Националната агенция за оценяване и акредитация към Министерския съвет**⁵⁹ (НАОА). Тя е член на Европейската асоциация за осигуряване качеството във висшето образование (ENQA) и е вписана в Европейския регистър на агенциите за осигуряване на европейско качество във висшето образование (EQAR).

Важен инструмент за оценяване на качеството в мрежата от висши училища е **Рейтингова система за висшите училища в Република България**⁶⁰, създадената в рамките на проект, финансиран по ОП „Развитие на човешките ресурси” на ЕСФ. Тя се основава на обективни критерии и индикатори и представлява реална база за сравнимост на висшите училища. Освен това, с оглед подобряване на държавната политика във висшето образование Министерството на образованието и науката поддържа специализирана информационна система, която съдържа: Регистър на висшите училища⁶¹, Регистър на академичния състав на висшите училища (само за служебно ползване)⁶², Регистър на всички действащи и прекъснали студенти и

⁵⁸ http://lll.mon.bg/uploaded_files/strategy_LLL_2014_2020.pdf

⁵⁹ <http://www.neaa.government.bg/>

⁶⁰ <http://rsvu.mon.bg/rsvu3/>

⁶¹ <http://www.mon.bg/?go=page&pageId=8&subpageId=167>

⁶² <http://www2.mon.bg/admintm/login.asp>

докторанти (само за служебно ползване)⁶³, Регистър на завършилите студенти⁶⁴, Регистър на легализираните дипломи за завършена висша образователна степен в чужбина⁶⁵, Регистър на банките, сключили типов договор за кредитиране на студенти и докторанти⁶⁶.

Във висшите училища функционират звена за непрекъснато, продължаващо или следдипломно обучение, както и центрове за кариерно развитие. Чрез тях се стимулират връзките между висшите училища и бизнеса, между обучаваните и трудовия пазар. Установени са добри практики за съвместно разработване на учебни програми с представители на бизнеса с цел повишаване пригодността за заетост. **БСК активно работи като партньор с редица ВУ (НБУ, ТУ, СУ и др.) по актуализирането на учебните им програми.** Все още тези практики не са масовизирани, затова може да се разглежда като проблем несъответствието между практическата приложимост на придобиваните в системата на висшето образование знания, умения и компетенции и потребностите на пазара на труда. Наблюдава се отсъствието на гъвкавост при създаването на разнообразни възможности и форми за учене през целия живот и иновативност на програмите по отношение на възрастовите характеристики на обучаваните. Отчита се незадоволителна педагогическа подготвеност на университетските преподаватели в областта на андрагогиката, както и недостатъчна информираност на обществото за предлаганите ефективни възможности за учене през целия живот.

Цели:

- Подобряване на достъпа и увеличаване броя на завършилите висше образование и изследователите;
- Хармонизиране на предлаганите от висшите училища програми и търсените от пазара на труда квалификации;
- Насърчаване мобилността на студенти, докторанти и преподаватели и трансграничното сътрудничество между висшите училища;
- Укрепване на триъгълника на знанието между висше образование, научни изследвания и иновации;
- Изграждане на модерна система и усъвършенствани форми за учене през целия живот в системата на висшето образование, задоволяващи индивидуалните потребности на личността за по-добра адаптивност към променящата се работна среда и адекватно отговарящи на социално-икономическите реалности за растеж.

Част от предвижданите **дейности за повишаване качеството на висшето образование** са:

- Възприемане на ученето през целия живот като мисия на висшите училища и индикатор за осигуряване на качеството;
- Адаптиране на учебните програми съобразно спецификата на индивидуалния профил и образователните потребности на обучаваните, усъвършенстване на учебните форми и методите за оценяване с цел създаване на креативна и гъвкава учебна среда;
- Осигуряване на реални възможности за повишаване на квалификацията и кариерното израстване на преподавателите във висшите училища. Поощряване на институциите да инвестират в професионалното развитие на научно-преподавателския състав;

⁶³ <http://www2.mon.bg/adminureg/>

⁶⁴ <http://www2.mon.bg/adminrhe2/>

⁶⁵ http://fly.nacid.bg/nacid_ext/

⁶⁶ <http://www.mon.bg/?go=page&pagelid=8&subpagelid=128>

- Усъвършенстване на системата за акредитация чрез въвеждане на гъвкави акредитационни модели и външно оценяване на качеството на висшето образование (вкл. чрез институционализиране на Рейтинговата система за висшите училища в Република България);
- Усъвършенстване на модела за прием във висшите училища;
- Усъвършенстване на системата за управление на висшите училища и въвеждане на системи за наблюдение и контрол;
- Подкрепа на възможностите за прилагане на информационните и комуникационните технологии за целите на обучението през целия живот и разширяване на достъпа до информацията и образователни услуги;
- Прилагане модели на финансиране на системата за висше образование, ориентирани към резултатите от обучението и реализацията на студентите и докторантите;
- Осигуряване на допълнителни гъвкави възможности за финансово подпомагане на обучаваните студенти, специализанти и докторанти чрез развитие на модела за кредитиране, както и осигуряване на стипендии за стимулиране на обучение в приоритетни за икономиката области и специални постижения в науката, иновациите, изкуството, културата и спорта;
- Засилване участието на бизнеса в разработването и осъществяването на учебни планове и програми;
- Укрепване и развиване на партньорствата на местно, регионално, национално и европейско равнище за предоставяне на релевантни и привлекателни учебни програми;
- Насърчаване на висшите училища в използването на данни за трудовата реализация на завършилите и прогнозите за растежа при планирането на приема, образователни и обучителни курсове и програми;
- Увеличаване броя на младите изследователи. Насърчаване на постдокторантското обучение;
- Стимулиране провеждането на изследвания в областта на ученето през целия живот;
- Подпомагане интегрирането на националните висши училища и научни институти в европейското изследователско пространство вкл. и чрез осигуряване на открит достъп до чуждестранни университетски и научни библиотеки.

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. 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 подвластно 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 компетенции са неадекватни на днешните изисквания на пазара на труда. Бедна България ще продължи да инвестира в образованието на „висококвалифицирани безработни”.

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 подкрепят ВУ по качество.**

В световната университетска практика съществуват различни подходи за измерване и оценяване на качеството⁶⁷. Според информацията за качеството на преподаване в Англия⁶⁸ 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.

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

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

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

⁶⁷ проф. д-н Христо Христов, доц. д-р Мария Христова, **Фактори за качеството на висшето образование в конкурентна среда**, Девета международна конференция 2012 "Предизвикателства пред съвременната икономика"; Международно висше бизнес училище, Ботевград, http://www.ibsedu.com/bg/sections/download_file/294/1/

⁶⁸ **Review of aspects of Teaching Quality Information in England**, <https://www.qaa.ac.uk/reviews/institutionalAudit/TQIreport/TQIreport06.asp>

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.⁶⁹

Именно тук е и конкретното място на изградената Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила (MyCompetence.bg) 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 компетенциите на обучените специалисти към изискванията на пазара на труда.

3.2.3. УЧАСТИЕ НА БИЗНЕСА В РЕФОРМАТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В СТРАНАТА

3.2.3.1. Ролята на работодателските организации

От гледна точка на 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.

Изпълнявайки 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”**. Ефектът от изградената в рамките на проекта Информационна система за оценка на компетенциите (MyCompetence.bg) може да бъде търсен в няколко посоки: за страната като цяло, за бизнеса и за всеки отделен индивид.

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:

⁶⁹ *проф.д-р Манол Рибов, „Висшето образование пред нови проблеми и отговорности”*

- **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 MyCompetence, 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 многократно внасят предложения към всяко поредно правителство за преодоляване на 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 преподаването 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 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 компетенции, които могат да бъдат самостоятелно оценени и валидирани. За всяка единица резултати от учене се присъждат кредитни точки след успешно приключило оценяване или признаване чрез системата за валидиране на неформално и информално учене.
11. Нормативно регламентиране на стажантските програми и специализациите, и свързаните с тях финансови отношения между средните специални и висшите училища, от една страна, и осигуряващите стажантски и специализантски работни места, от друга, с цел подобряване на практическата професионална подготовка.
12. Критерият за предоставяне на субсидия от държавния бюджет за висшите училища трябва да бъде само един - нуждите на страната, както за икономическото, така и за социалното ѝ развитие в настоящия момент и в близкото бъдеще от кадри с точно определени професии и специалности, съгласно изготвената държавна заявка (т.4.).
13. Промяна в критериите за акредитация на висшите училища, така че те да осигуряват определено качество на висшето образование, предлагано в тях, и подготовката на специалисти с необходимите знания, умения и компетенции, по специалности и бройки, определени по реда, предложен в т.4.
14. Създаване на стимули за продължаване на образованието в степен „Доктор” като предпоставка за сериозно развитие на науката, научните изследвания и иновациите в България.

3.2.3.2. Работодателите и неформалното обучение

Европейското проучване на продължаващото професионално обучение (ППО)⁷⁰, дава уникален поглед върху условията и честотата на предоставяне на обучение в предприятията. Това е единственият източник на данни, която осигурява международно сравними и подробни статистически данни за обема, съдържанието и разходите за обучение в предприятия, както и за политиката и управлението на тяхното обучение. Общият извод от проучването е, че европейските страни се сближават по отношение на ППО, предоставена от предприятията. Основните тенденции са две: подобрения най-вече в Източна Европа и спад най-вече в Западна Европа.

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

Проучването отразява и друга тенденция: „традиционните” форми на ППО, а именно курсове, могат да бъдат заменени от т.нар. „други форми на ППО”, които се провеждат в реална работна среда или на работното място. В държавите-членки най-предпочитаният начин за предоставянето на ППО все още е чрез курсове за усъвършенстване на знанията, уменията и компетенциите 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 капиталовия 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 2020 г.”⁷¹ предостави доста важни резултати и препоръки. Те са обобщени в 3 основни практически области:

- предвиждане на бъдещите умения,

⁷⁰ **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

⁷¹ **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

- 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; предприятия, 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 предприятието като цяло. Много от малките фирми прибегват до обучение на работното място (в предприятието), тъй като не могат да си позволят да изпратят хората си извън нея. Анализът показва, че в някои страни (напр. България и Великобритания) съществува силно несъответствие по отношение на нужните умения, т.е. формалните образователни степени, които се придобиват, не отговарят на уменията, нужни на работното място. За разлика от тях, страни като Германия и Австрия, където има добре изградена чирашка система, докладват за незначителни или никакви проблеми по отношение на несъответствието на нужните умения.

За да се осигури адекватна реакция на бъдещото развитие, трябва да се положат повече усилия и да се предприемат действия за установяване и предвиждане на бъдещи пазарни тенденции и нужните умения, които се пораждат от тези тенденции. За да се осъществи предвиждането на нуждите от умения, всички заинтересовани страни (предприятия, бизнес сдружения, обучителни 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 обучителните програми трябва да залегнат бъдещи тенденции в развитието на нуждите от умения.

Раздел 4. АНАЛИЗ НА СЪОТВЕТСТВИЕТО МЕЖДУ КВАЛИФИКАЦИЯТА И ПРИТЕЖАВАНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ ОТ РАБОТНАТА СИЛА С ОЧАКВАНИЯТА И ПОТРЕБНОСТИТЕ НА БИЗНЕСА

4.1. АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ

4.1.1. ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА НАСЕЛЕНИЕТО

Политиките на държавите-членки на Европейския съюз (ЕС) в областта на образованието, обучението и заетостта са съсредоточени върху повишаване и адаптиране на уменията и предоставяне на по-добри възможности за учене през целия живот, за да осигуряват развитието на висококвалифицирана и отговаряща на нуждите на икономиката работна сила. Ефикасността на системите за професионално образование и обучение (ПОО) води до повишаване на възможностите за професионална реализация и до намаляване на социалното неравенство. Системите за образование и обучение трябва да осигуряват придобиването на умения, необходими за заемане на работните места, а добре функциониращи системи за обучение през целия живот трябва да покрива недостига или липсата на умения, особено при разкриване на нови работни места. Основните принципи на ЕС за свободно движение на хора и капитали също поставят пред националните квалификационни системи редица предизвикателства, които изискват адекватен отговор на потребностите на икономиката и осигуряване на прозрачност на придобиваните квалификации - предпоставка за по-добрата мобилност и преносимост на квалификации.

Основен извод от анализите, направени в различни документи през последните години е, че българската икономика изостава спрямо водещите икономики и по отношение качеството на човешкия капитал. Натрупаните несъответствия между знанията и уменията на работната сила и потребностите на пазара на труда, са сериозна пречка пред развитието на конкурентоспособността на българската икономика. Пренебрегването на този проблем и забавянето на правилните действия в това отношение оказва неблагоприятно въздействие върху процесите на доближаване към европейските и световните стандарти. Създаване на тясна връзка между образование, квалификация и нуждите на бизнеса трябва да бъде основен фокус в развитието на страната. Основната цел пред обществото е формирането и повишаването на качеството на човешкия капитал в България. Според Националната програма за развитие „България 2020” най-ценният капитал на една страна са хората с техните знания, умения, способности, здравен и спортен статус и култура.

Според средногодишните данни на НСИ от наблюдението на работната сила, образователна структура на населението на възраст 25 - 64 години е следното: основно и по-ниско образование (ISCED - 2 и по-ниско) – 2008 г. – 22,5 %, 2009 г. – 22,1 %, 2010 г. – 20,6 %, 2011 г. – 20,0 %, 2012 г. - 19,0 %, 2013 г. - 22,1 %; Средно образование (ISCED - 3+4) - 2008 г. – 54,8 %, 2009 г. – 54,9 %, 2010 г. – 56,2 %, 2011 г. – 56,5 %, 2012 г. - 57,0 %, 2013 г. - 55,9 %; Колеж (ISCED - 5B) - 2008 г. – 4,0 %, 2009 г. – 3,8 %, 2010 г. – 3,7 %, 2011 г. – 3,4 %, 2012 г. – 3,2 %, 2013 г. - 3,2 %; Университет (ISCED - 5A+6) - 2008 г. – 18,8 %, 2009 г. – 19,2 %, 2010 г. – 19,5 %, 2011 г. – 20,2 %, 2012 г. – 20,8 %, 2013 г. - 23,3 % .

Таблица 10 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО ПО СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ

Години	Основно и по-ниско обр. (ISCED - 2 и по-ниско) % от населението	Средно образование (ISCED - 3+4) % от населението	Колеж (ISCED - 5B) % от населението	Университет (ISCED - 5A+6) % от населението
2008	22,5 %	54,8 %	4,0 %	18,8 %
2009	22,1 %	54,9 %	3,8 %	19,2 %
2010	20,6 %	56,2 %	3,7 %	19,5 %
2011	20,0 %	56,5 %	3,4 %	20,2 %
2012	19,0 %	57,0 %	3,2 %	20,8 %
2013	22,1 %	55,9 %	3,2 %	23,3 %

Източник НСИ

Най-голям е броят на лицата със средно образование – над 50 %. Трайна е тенденцията за увеличаване на лицата със средно и висше образование и намаляване на процента на лицата с основно и по-ниско от основно образование. Малкият процент на завършилите колеж се дължи на липсата на традиция в българската образователна система да се получава професионална квалификация в колежи след средно образование. Професионалните колежи за първи път са регламентирани през 1999 година със Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО).

По отношение на ползването на чужди езици данните на НСИ показват незадоволително състояние. От таблица 11 се вижда, че процентът на неползващите чужди езици е много висок. Под 50 % са данните само за лицата от 25 до 34 - годишна възраст (47,6 %) и за лицата с висше образование (21,8 %). В голяма степен това прави работната сила неконкурентоспособна и лишена от мобилност.

Таблица 11 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО ВЪВ ВРЪЗКА С ПОЛЗВАНЕТО НА ЧУЖДИ ЕЗИЦИ

ПОЛЗВАНЕ НА ЧУЖДИ ЕЗИЦИ					
	Общ брой	Ползващи най-малко един чужд език		Неползващи чужди езици	
		брой	%	брой	%
Общо	4 089 086	1 592 573	38.9	2 496 514	61.1
По пол					
Мъже	2 049 606	760 701	37.1	1 288 905	62.9
Жени	2 039 481	831 872	40.8	1 207 609	59.2
По възраст					
25 - 34	997 939	522 578	52.4	475 361	47.6
35 - 54	2 050 408	795 024	38.8	1 255 384	61.2
55 - 64	1 040 739	274 970	26.4	765 769	73.6
По образование					
Основно и по-ниско образование	836 420	71 448	8.5	764 973	91.5
Средно образование	2 245 064	732 874	32.6	1 512 190	67.4
Висше образование	1 007 602	788 252	78.2	219 351	21.8
По трудов статус¹					
Заети	2 570 993	1 189 425	46.3	1 381 568	53.7
Безработни	771 310	205 230	26.6	566 079	73.4
Икономически неактивни	743 978	196 872	26.5	547 106	73.5
По местоживеене					
В градовете	3 080 274	1 360 058	44.2	1 720 216	55.8
В селата	1 008 813	232 515	23.0	776 298	77.0

¹Съгласно методологията на изследването, разпределението по трудов статус се основава на мнението на анкетиранияте лица (самооценка), а не според дефинициите на Международната организация на труда (МОТ).

Източник НСИ

Според данни от анализ на Института за пазарна икономика системата за професионално образование и обучение по области има следните характеристики:

Област Благоевград е една от водещите в образованието. Според данни на НСИ около 18% от населението на възраст от 25 до 64 години е с висше образование, като тази тенденция е стабилна през последните години. В областта следват над 13 хиляди студенти. Нисък е относителният дял на второгодниците (0,5% при средно 0,9% за страната), както и високият нетен коефициент на записване на учениците от V до VIII клас (83,8% при средно 81,0% за страната). Образователната система в Благоевградска област регистрира ниски нива на напуснали системата - 1,6% през учебната 2012/2013 година. През 2012 г. в областта са закрити три училища, като по този начин броят им е 133.

В **област Бургас** се отчита влошаване на качеството на образованието, което го нарежда на едно от последните места в страната по този показател. През последните пет години трайно е нараснал броят на населението, което се пада на едно училище. Влошава се броят на отпадналите от средно образование през последните две години. Единственият показател, по който областта отбелязва известен напредък, е делът от населението на възраст от 25 до 64 години с висше образование.

Общото ниво на образователната система в **област Варна** е оценено като средно. Няколко са основните слабости. Първата е съотношението между броя на училищата и броя на населението, който постоянно спада през последното десетилетие и е един от най-ниските в страната. Рязко намалява и нетният коефициент на записване на населението в V-VIII клас, като достига 78,9% през 2012 г. Това е най-големият срив в страната, съизмерим единствено с този в област Перник. Третият проблем, който се откроява едва през последните три години, е намаляването на броя на студентите в колежи и в университети на глава от населението. Областта бележи подобрене в други аспекти. Делът на отпадналите от основно и от средно образование е снижен до 2,3% през 2012 г. от 2,7% през 2011 г. Област Варна запазва второто място след София по най-голям дял на населението с висше образование - 26% през 2012 г.

Поради липсата на достатъчно ученици в **област Велико Търново** през 2012 г. са закрити някои училища, например в общините Павликени и Свищов. Областта е една от най-засегнатите от оптимизацията на училищната мрежа в страната. Значителен е и относителният дял на отпадналите от основно и от средно образование. Висшето образование в областта е силно застъпено, като броят на студентите се увеличава през годините и вече достига почти 28 хиляди за 2012 г. На практика това е и областта с най-голяма концентрация на студенти, отнесени спрямо населението, като изпреварва дори столицата. Университетските центрове са два: Великотърновският университет „Свети свети Кирил и Методий” и Националният военен университет „Васил Левски” в град Велико Търново, както и Стопанската академия „Д. А. Цанов” в град Свищов. Традициите във висшето образование са основен фактор за привличането на млади хора и за добрата образователна структура на населението - почти една четвърт от населението на възраст от 25 до 64 години е с висше образование.

Област Видин регистрира средни за страната стойности при преобладаващата част от индикаторите в сферата на основното и на средното образование, включени в изследването. В същото време липсата на висши учебни заведения и ниският дял на висшистите в областта понижават крайната оценка за категорията до незадоволителна. Висшистите сред населението на възраст от 25 до 64 години са едва 15,7 %, при средно 24 % за страната. Нетният коефициент на записване на населението в образователните степени от V до VIII клас е малко по-нисък от средния за страната. Делът на второгодниците също е по-нисък от средния за страната - 0,8 %

през 2012 г. при 1% през 2011 г. и 0,9 % средно за страната през двете години. Около 3 % от учениците всяка година отпадат от образователната система, което е една от най-високите стойности за страната.

Оценката за образованието в **област Враца** е средна, като остава без съществена промяна спрямо миналата година. В периода 2005-2012 г. са закрити или преобразувани 50 училища и към края на 2012 г. общият брой на училищата е 74. Въпреки това не се усеща дефицит на учебни заведения, ако броят им се отнесе към населението в областта и се сравни със средния за страната. За област Враца се установява най-високият процент на записване от V до VIII клас в цялата страна - 85,7%. Проблем обаче е високият дял на отпадащите деца от основно и средно образование. През 2012 г. делът на отпадащите от училище достига 4,5%, което е вторият най-лош резултат след област Търговище.

За последните 10 години в **област Габрово** се наблюдава спад от над една трета при учениците. Това води до намаляване на броя на училищата и почти двойно на броя на учителите. Нетният коефициент на записване е под 80%, което е ниско спрямо страната. Делът на отпадналите от основно и от средно образование, както и относителният дял на второгодниците са в рамките на общото за страната. В областния град Габрово има Технически университет с добри традиции, като през 2012 г. студентите са били близо 6 хиляди. Университетът отговаря на промишления профил на областта и е един от факторите за притока на млади хора и за баланса между изселващите се и заселващите се в областта. Проблем е недостатъчната връзка между университета и местния бизнес, но през последните години се работи и в тази посока. Относителният дял на населението на възраст от 25 до 64 години с висше образование е над 25% (2012 г.). Високият дял на висшите, както и многото професионални училища допълват образа на Габрово като индустриален град с потенциал за инвестиции и с традиционно ниска безработица.

По качество на образованието **област Добрич** е на едно от последните места в страната. През последните шест години постоянно спада коефициентът на записване на населението в V-VIII клас. Увеличава се и относителният дял на второгодниците. Въпреки че относителният дял на отпадналите от основно и от средно образование прогресивно намалява през последните 12 години, все още остава значително над средния за страната. Нисък е относителният дял на населението с висше образование (18,3%). Все пак колежа по туризъм се откроява с активността си, като си партнира както с български, така и с чужди работодатели. Това дава възможност за провеждането на професионални стажове, като немалка част от завършилите кадри започват работа по специалността извън България.

Броят на училищата в **област Кърджали** е 81. Напусналите образователната система са под 2% от всички учащи през 2012 г. Това е доста добро постижение спрямо другите области в страната. Процентът на второгодници също е нисък. В областта няма университет, но има филиали на Минно-геоложкия и на Пловдивския университет. Двете учебни заведения привличат студенти и от съседните области, което носи ползи на областния център. Въпреки това Кърджали е областта с най-нисък процент висшисти, едва 11% от населението на възраст от 25 до 64 години са с висше образование, като средните стойности за страната са двойно по-високи. Това обяснява донякъде и икономическите проблеми в областта, както и липсата на квалифицирани кадри.

През 2012 г. в **област Кюстендил** са затворени три училища и така техният брой става 46. Местните жители дават ниска оценка на работата на образователните институции в областта. Нетният коефициент на записване на населението в V-VIII клас е под средния за страната. По-

ниска стойност на този коефициент се наблюдава само в четири области: Сливен, Русе, Перник и Видин. Въпреки това относителният дял на второгодниците не е висок (0,6% през учебната 2012/2013 г.), а делът на отпадналите от основно и от средно образование продължава да се понижава, като достига 1,7%. Кюстендил е една от малкото области в страната, в която няма висши учебни заведения или техни филиали. Въпреки това делът на лицата на възраст от 25 до 64 години, които са завършили висше образование, постепенно се увеличава, като достига 19,4% през 2012 година.

През 2012 и през 2013 г. **област Ловеч** постепенно подобрява резултата си в сферата на образованието, като основният напредък е в сферата на средното образование. В сферата на основното и на средното образование проблем остава по-високият от средния за страната дял на отпадналите от образование, както и делът на второгодниците. Основните предизвикателства пред образователната система в областта са в сферата на висшето образование. През 2012 г. относителният дял на населението с висше образование на възраст от 25 до 64 години пада рязко до 16,4%.

В **област Монтана** качеството на образователната система в областта е незадоволително. Нетният коефициент на записване на населението в образователната степен от V до VIII клас съвпада със средния за страната (81%), но делът на отпадналите от основно и от средно образование (3,0%) е по-висок от средния за страната (2,4%). Висше образование има 18,1% от населението от 25 до 64 години, което е чувствително по-ниско от средното за страната (24%). В областта няма висши учебни заведения.

Качеството на училищното образование в **Пазарджик** отстъпва на това в повечето от областите в страната. Делът на второгодниците нараства и през 2012 г. достига 1,3%, а делът на отпадналите от основно и от средно образование се повишава до 3,4%, което е четвъртият най-висок дял в страната за последната година. Положителни са данните за нетния коефициент на записване на населението в V-VIII клас (82,5%) при средно 81% за страната. Делът на висшистите сред населението на възраст от 25 до 64 години в областта е нисък, едва 16,8%, което е седмият най-неблагоприятен резултат в страната. В областта липсват традиции в сферата на висшето образование, което донякъде е разбираемо предвид непосредствената близост до силен университетски център като град Пловдив, както и до столицата София.

Въпреки сравнително добрата материална и кадрова осигуреност на образователната система в **област Перник**, качеството на образователния продукт остава незадоволително. Изключително тревожна тенденция се забелязва при нетния коефициент на записване на населението в V-VIII клас. Регистрираните нива от 77,8% за учебната 2012/2013 г. са по-ниски от средните за страната, като по-слабо участие се наблюдава единствено в област Сливен. Като положителни характеристики на училищното образование в областта могат да се посочат ниският дял на второгодниците и сравнително малкият брой на отпадналите от образование ученици. През 2010 г. в Перник е открит Европейският политехнически университет, който все още не успява да се наложи като популярна образователна институция. Близостта с утвърдени висши учебни заведения в областите София (столица) и Благоевград, където се обучават близо половината от студентите в цялата страна, допълнително затруднява опитите за привличане на повече студенти. През 2012 г. относителният дял на висшистите от населението на възраст от 25 до 64 години е едва 16,6% при 24% за страната.

Образователната система в **област Плевен** е добре развита. През 2012 г. в Плевен учат близо 1700 студенти. Плевен е една от областите, в които броят на студентите се увеличава почти всяка година от 2002 г. насам. През 2012 г. относителният дял на населението на възраст

от 25 до 64 години с висше образование е 21,7% при средно 24% за страната. Нетният коефициент на записване на населението в V-VIII клас се увеличава до 82,7% при средно 81% за страната през учебната 2012/2013 година. Постепенно намалява и броят на отпадналите от образователната система - от над 5% през 2006 г. до средната стойност за страната от 2,3% през 2012 година.

В **област Пловдив**, подобно на други области с големи градове в страната като Варна и София, се закриват и преобразуват най-много училища през последните години. За разлика от областите София и Варна, оптимизираната училищна мрежа в област Пловдив дава някои негативни резултати. Коефициентът на записване (V-VIII клас) е малко под средния за страната, а процентът на второгодниците и делът на отпадналите традиционно са сравнително високи. Област Пловдив е вторият най-голям университетски център в страната. През 2012 г. броят на студентите е близо 40 хиляди, като се наблюдава известно свиване след 2009 година. Постоянният приток на студенти от цялата страна и тяхното последващо заселване в областта води и до сравнително по-висок относителен дял на населението на възраст от 25 до 64 години с висше образование (около 23%). Разнообразието на висшите учебни заведения и икономическото развитие на областта са положителни фактори, които чертаят добри перспективи пред привличането и задържането на млади хора в областта.

Резултатите във връзка с качеството на образованието на **област Разград** не са добри, независимо че в областта е регистриран вторият най-висок коефициент на записване в V-VIII клас. Очевидно образователната система в областта страда от липса на ефективност. Изключително нисък е броят на хората с висше образование в трудоспособна възраст в област Разград - всеки седми има такава степен на завършено образование. За сравнение всеки четвърти в страната е с висше образование.

За **област Русе** индикаторите, показващи степента на включване на децата в образователната система, са на средни за страната нива. Около 80% от подлежащите на записване в образователната степен от V до VIII клас посещават училище през учебната 2012/2013 година. През същата година делът на второгодниците е 0,9%, а процентът на отпадналите от образование - 2,8. За периода 2002-2012 г. броят на студентите в областта нараства с над 40%, като достига 10,3 хиляди души през 2012 година. През 2012 г. около 22,1% от населението в областта на възраст от 25 до 64 години е с висше образование. Това е и един от най-високите проценти в страната след областите София (столица), Варна, Габрово, Велико Търново, Пловдив и Ямбол.

Качеството на образованието в **област Силистра** получава средна оценка. Подобрене се наблюдава по отношение на нетния коефициент на записване в V-VIII клас, който за втора поредна година е над 81% и бележи подобрене от 4,4 процентни пункта спрямо 2007 година. В повечето области този показател се влошава.

За последните десет години броят на учениците в **област Сливен** намалява с над 7 хиляди, което води до по-малко училища и чувствително намаляване на преподавателите. Въпреки това благодарение на възрастовата структура на населението и повечето деца и младежи тези процеси се развиват по-бавно спрямо страната. Нетният коефициент на записване в V-VIII клас е около 74%, което е най-ниската стойност за страната. Относителният дял на отпадналите от основното и от средното образование, както и делът на второгодниците също са високи. Училищното образование в област Сливен е изправено пред сериозни предизвикателства както по отношение на обхвата, така и по отношение на качеството. В областта няма университет, но има колеж и факултет към Технически университет-София. Преди години бе закрит

медицинският колеж към Тракийския университет, но през 2013 г. се взе решение колежът отново да отвори врати като филиал на Варненския медицински университет. Процентът на висшистите в областта е сравнително нисък - приблизително 19% от населението на възраст от 25 до 64 години е с висше образование.

През последните десет години в **област Смолян** учениците намаляват наполовина, което е последица от установилите се демографските тенденции. През последните години се закриват по едно-две училища на година, като към 2012 г. в областта остават отворени 66 училища. Коефициентът на записване на населението е сред най-високите в страната, докато процентът на второгодниците е най-нисък и клони към нула. Най-нисък е и относителният дял на отпадналите. Това е единствената област в страната със стойност на този показател под 1%, като устойчиво я запазва през годините. Близко 18% от населението на възраст от 25 до 64 години е с висше образование, което е относително нисък процент спрямо страната. В областта няма седалище на университет. Все пак в Смолян има Технически колеж и филиал на Пловдивския университет, както и филиал на Варненския свободен университет. Проблемите са в сферата на висшето образование, като броят на висшистите в трудоспособното население е твърде нисък.

През 2012 г. в **град София** има 281 училища, в които се обучават около 120 хиляди ученици. Относителният дял на второгодниците е 0,5%, тоест на двеста деца в областта само едно повтаря. Системата на образованието в столицата регистрира и едни от най-ниските нива на преждевременно отпаднали ученици - 0,8% от тях не завършват образованието си. В същото време през последните пет години се наблюдава по-бърз от средния за страната темп на намаляване на коефициента на записване на населението в V-VIII клас. Тенденцията е притеснителна, тъй като през учебната 2012/2013 г. във въпросните класове са записани 78,4% от потенциалните ученици. По-ниски нива се наблюдават единствено в областите Сливен и Перник. Относителният дял на населението на възраст от 25 до 64 години с висше образование в столицата е близо 43% при средно 24% за страната. През 2012 г. близо 40% от всички студенти в страната учат в столицата. Въпреки това поради постоянната миграция на млади висшисти в чужбина делът на лицата с висше образование постепенно спада от 2008 г. насам, когато е 46%.

В **София-област** нетният коефициент на записване на населението в V-VIII клас спада с около пет процентни пункта от 2007 г. насам, като достига средните стойности за страната от 80,6% за учебната 2012/2013 година. Относителният дял на второгодниците е висок - 1,3%, процентът на отпадналите от основно и от средно образование е до средните стойности за страната, малко над 2%. Въпреки че през последните няколко години се забелязва повишаване на относителния дял на населението с висше образование в областта, то остава значително под средните за страната нива - 15 спрямо 24%. В същото време привличането на все повече студенти в местните университети е положително развитие за областта. Само за последните години техният брой се е увеличил над два пъти - от три на шест хиляди души

През последните десет и повече години в **област Стара Загора** продължава тенденцията на намаляване на броя на учениците, на учителите и на училищата. Нетният коефициент на записване (V-VIII клас) нараства през последните години и е сред най-високите в страната. Относителният дял на отпадналите и на второгодниците остава сравнително висок. В областния център Стара Загора е разположен Тракийският университет, който е познат със силния си аграрен факултет. Университетът е фактор за привличането на млади хора в областния център, като към момента в него се обучават около пет хиляди студенти. Всеки пети на възраст от 25 до 64 години в областта е с висше образование, което е ниско спрямо другите икономически

центрове в страната. Липсата на добре подготвени кадри в областта се усеща от бизнеса, което е предизвикателство както пред висшето образование, така и пред професионалните гимназии.

Въпреки затварянето на повече от една трета от училищата в областта през последните 12 години броят на училищата в **Търговище** остава един от най-високите в страната, отнесен спрямо населението. Нетният коефициент на записване на учениците в V-VIII клас е висок. За сметка на това нараства относителният дял на отпадналите от основно и от средно образование, като той достига 4,7% - най-високият процент в страната. Област Търговище изостава по отношение на висшистите на глава от населението, които са 18% от населението в трудоспособна възраст при 24% средно за страната.

През последните десет и повече години **област Хасково** следва общата за страната тенденция към намаляване на броя на учениците и на учителите. Сравнително висок е процентът на напусналите образователната система през годините - над 3 на сто. През последната година има тенденция към подобрене и този показател намалява до 2,5%, като се приближава до стойностите за страната. В областта няма седалище на университет. Висшите учебни заведения са представени единствено от филиал на Тракийския университет (Медицински колеж), който обучава студенти от 2011 г., и от Регионалния център за дистанционно обучение към Университета за национално и световно стопанство. Делът на населението в трудоспособна възраст с висше образование през 2012 г. е 18,5% - под средните за страната стойности. Това създава затруднения на бизнеса при намирането на квалифицирани кадри.

Откъм брой на училищата и на учителите на глава от населението ситуацията в **област Шумен** е сравнително добра на фона на страната. Коефициентът на записване в V-VIII клас е един от най-високите. Като негативен факт следва да се посочи, че през 2012 г. нараства броят на отпадналите от основно и от средно образование, който достига 3,2% - с 0,8 процентни пункта над средното за страната. Всеки пети жител на областта (около 20%) от 25 до 64 години е с висше образование. За сравнение средно за България всеки четвърти в тази възрастова група е висшист. Областта все пак печели от наличието на висше учебно заведение на нейна територия.

В **област Ямбол** нетният коефициент на записване в V-VIII клас е сред най-високите в страната (84%), докато делът на отпадналите от основното и от средното образование намалява. Относителният дял на второгодниците леко се покачва. В областта няма университет, но има факултет на Тракийския университет в Стара Загора. Броят на студентите, които се обучават в Ямбол, нараства през последните години. Процентът на висшистите в Ямбол се покачва през последните години и достигна 22% от населението на възраст от 25 до 64 години, което е относително добре спрямо средните за страната стойности.

По данни от НСИ от общо завършили основно образование 54116 лица през 2013 година, 42680 са завършили общообразователни училища – 79 % от всички завършили. Другите 21% са завършили основно образование в специални училища, училища по изкуствата, спортни училища, професионални гимназии с прием след седми клас и професионални училища с прием след шести и седми клас. За учебната 2013/2014 година професионалните училища бяха закрити поради липса на ученици. (Таблица 12)

ТАБЛИЦА 12 ЗАВЪРШИЛИ ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ В РАЗЛИЧНИТЕ ВИДОВЕ УЧИЛИЩА

ЗАВЪРШИЛИ ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ В РАЗЛИЧНИТЕ ВИДОВЕ УЧИЛИЩА (Брой), 2013 г.	
Общо	54 116
Общообразователни училища	42 680
Специални училища	127
Училища по изкуствата и спортни училища ***	912
Професионални гимназии с прием след VII кл. *	10 064
Професионални училища с прием след VI и VII кл.	333
<i>* Завършили VIII кл. в училищата по изкуствата и в професионалните гимназии с прием след VII клас.</i>	
<i>** За учебната 2013/2014 година са включени и завършилите основно образование в спортните училища (изменение на Закона за професионалното образование и обучение - ДВ, бр. 50 от 2010 г.)</i>	

Източник НСИ

От всички 28908 лица, завършили средно образование в общообразователните и специални училища през 2013 година, 28229 са завърши в дневна форма (97,6 %). От всички завършили само 2,4 % са в задочна форма, вечерна форма и в специални училища (за лица с увреждания). Тези данни са показателни за необходимостта от популяризиране на гъвкавите форми за получаване на образователна степен и са илюстрация за инерцията в българското общество относно ученето след излизане от ученическата възраст.

ТАБЛИЦА 13 ЗАВЪРШИЛИ ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ В РАЗЛИЧНИТЕ ВИДОВЕ УЧИЛИЩА

ЗАВЪРШИЛИ СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЩООБРАЗОВАТЕЛНИ И СПЕЦИАЛНИ УЧИЛИЩА (Брой), 2013г.	
Общообразователни училища	28 908
Дневно обучение	28 229
Вечерно обучение	337
Задочно обучение	342
Специални училища	45
Оздравителни	22
За деца с увреден слух	10
За деца с нарушено зрение	13

Източник НСИ

Броят на лицата, завършили средно образование в професионалните гимназии (27363) се доближава до броя на лицата, завършили средно образование в общообразователните училища (28908). Успоредно с придобиване на средно образование учениците получават и степен на професионална квалификация. Най-голям е броят на завършилите с трета степен на професионална квалификация – 19963 лица, което е 72,9 % от всички, придобили професионална квалификация. (Таблица 14)

ТАБЛИЦА 14 ЗАВЪРШИЛИ СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ В ПРОФЕСИОНАЛНИ ГИМНАЗИИ

ЗАВЪРШИЛИ СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ В ПРОФЕСИОНАЛНИ ГИМНАЗИИ (Брой), 2013 г.	
Общо	27 363
В училища по изкуствата и спортни училища (III степен професионална квалификация) ¹	1 329
В професионални гимназии (III степен професионална квалификация)	18 634
В професионални гимназии (II степен професионална квалификация)	7 400
<i>¹ За учебната 2013/2014 година са включени и завършилите средно образование в спортните училища (изменение на Закона за професионалното образование и обучение - ДВ, бр. 50 от 2010 г.)</i>	

Източник НСИ

На Таблица 15 и Таблица 16 се вижда, че за 2013 година първа степен на професионална квалификация са придобили едва 251 лица с прием след шести и седми клас и 298 лица с прием след осми клас. Тази цифра е показателна за причините, довели да закриването на професионалните училища, в които се придобиват професии с първа степен на професионална квалификация.

Таблица 15 Завършили програми с прием след VI и VII клас за придобиване на I степен професионална квалификация по тесни области на образованието

ЗАВЪРШИЛИ ПРОГРАМИ С ПРИЕМ СЛЕД VI И VII КЛАС ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА I СТЕПЕН ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ ПО ТЕСНИ ОБЛАСТИ НА ОБРАЗОВАНИЕТО (Брой), 2013 г.	
Общо	251
Технически науки и технически професии	27
Добив и производствени технологии	152
Архитектура и строителство	7
Селско, горско и рибно стопанство	7
Услуги за личността	58

Източник НСИ

Таблица 16 Завършили програми с прием след VIII клас за придобиване на I степен на професионална квалификация по тесни области на образованието

ЗАВЪРШИЛИ ПРОГРАМИ С ПРИЕМ СЛЕД VIII КЛАС ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА I СТЕПЕН НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ ПО ТЕСНИ ОБЛАСТИ НА ОБРАЗОВАНИЕТО (Брой), 2013 г.	
Общо	298
Технически науки и технически професии	114
Добив и производствени технологии	53
Селско, горско и рибно стопанство	30
Услуги за личността	76
Други неопределени тесни области	11

Източник НСИ

На Таблица 17 са показани резултатите от завършване на програми за придобиване на втора степен на професионална квалификация. Разликата от 710 лица (9,6 % от завършилите средно образование, учещи и за втора степен на професионална квалификация) между завършилите средно образование и придобилите професионална квалификация се дължи на факта, че част от завършващите професионални гимназии не се явяват на държавните изпити за придобиване на квалификация по професията. Най-голям брой придобили втора степен на професионална квалификация са в професионална област „Технически науки и технически професии”, следвани от „Стопански науки и администрация” и „Услуги за личността”.

Таблица 17 Завършили програми за придобиване на II степен на професионална квалификация по професионални области

ЗАВЪРШИЛИ ПРОГРАМИ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА II СТЕПЕН НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ ПО ТЕСНИ ОБЛАСТИ НА ОБРАЗОВАНИЕТО (Брой), 2013 г.	
Завършили средно образование	7 400
Придобили професионална квалификация - общо	6 690
Изкуства	18
Стопански науки и администрация	1 601
Информатика	163
Технически науки и технически професии	1 796
Добив и производствени технологии	652
Архитектура и строителство	248
Селско, горско и рибно стопанство	940
Услуги за личността	1 272

Източник НСИ

На Таблица 18 са видни резултатите от завършване на програми за придобиване на трета степен на професионална квалификация. Разликата от 4552 лица (22,8 % от завършилите средно образование, учещи и за трета степен на професионална квалификация) между завършилите средно образование и придобилите професионална квалификация е значителна. Очевидно голям процент от учещите в професионални гимназии с придобиване на трета степен на професионална квалификация не се явяват на държавни изпити по теория и практика на

специалността. Най-голям брой придобили трета степен на професионална квалификация са в професионална област „Технически науки и технически професии”, следвани от професионални области „Стопански науки и администрация” и „Услуги за личността”.

Таблица 18 Завършили програми за придобиване на II степен на професионална квалификация по професионални области

ЗАВЪРШИЛИ ПРОГРАМИ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА III СТЕПЕН НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ ПО ТЕСНИ ОБЛАСТИ НА ОБРАЗОВАНИЕТО (Брой), 2013 г.	
Завършили средно образование	19 963
Придобили професионална квалификация - общо	15 411
Изкуства	933
Хуманитарни науки	40
Стопански науки и администрация	2 778
Информатика	956
Технически науки и технически професии	4 605
Добив и производствени технологии	875
Архитектура и строителство	1 326
Селско, горско и рибно стопанство	901
Ветеринарна медицина	129
Услуги за личността	2 555
Транспортни услуги	175
Опазване на околната среда	134

Източник НСИ

Завършилите четвърта степен на професионална квалификация за 2013 г. са общо 1153 лица. Малкият брой лица, учещи в професионалните колежи, се дължи на предпочитанието на завършилите средно образование да продължат образованието си в университетите.

Таблица 19 Завършили програми след средно образование за придобиване на IV степен професионална квалификация по професионални области

ЗАВЪРШИЛИ ПРОГРАМИ СЛЕД СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА IV СТЕПЕН ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ ПО ОБЛАСТИ НА ОБРАЗОВАНИЕТО (Брой), 2013 г.	
Общо	1 153
Изкуства	56
Хуманитарни науки	20
Стопански науки и администрация	484
Технически науки и технически професии	66
Услуги за личността	299
Сигурност и безопасност	228

Източник НСИ

На Таблица 20 са публикувани бройките на лицата, завършили степени на висше образование през 2013 г. Най-голям е броят на лицата, завършили степени „бакалавър” и „магистър”. Завършилите професионална област „Стопански науки и администрация” са 32,3 % от всички завършили тези степени.

Таблица 20 Завършили висше образование по образователно-квалификационна степен и тесни области на образованието през 2013 година

ЗАВЪРШИЛИ ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН И ТЕСНИ ОБЛАСТИ НА ОБРАЗОВАНИЕТО ПРЕЗ 2013 ГОДИНА (Брой)			
Области на образование	Професионален бакалавър	Бакалавър и магистър	Доктор
Общо	3 462	61 759	1 202
Подготовка на учители и науки за образованието	81	4 469	106
Изкуства	12	1 528	92
Хуманитарни науки	8	2 610	106

Науки за обществото и човешкото поведение	213	9 319	113
Журналистика, масова комуникация и информация	-	823	22
Стопански науки и администрация	1 339	19 939	95
Право	-	1 865	33
Природни науки	-	356	48
Физически и химически науки	-	850	73
Математика и статистика	-	121	19
Информатика	46	1 825	25
Технически науки и технически професии	514	7 041	157
Добив и производствени технологии	32	697	31
Архитектура и строителство	3	1 509	24
Аграрни науки, горско стопанство и аквакултури	13	762	27
Ветеринарна медицина	-	186	10
Здравеопазване	556	3 053	173
Социални дейности	10	522	-
Спорт, туризъм и хотелиерство	531	1 606	-
Управление на сухопътен, воден и въздушен транспорт	-	559	9
Опазване на околната среда	64	629	18
Сигурност и безопасност	40	1 490	21

Източник НСИ

На Таблица 21 са показани данните за общия брой лица, участвали във формално образование и обучение или в неформално обучение през 2011 година. Тези данни са най-новите данни, публикувани от НСИ. При 26 % среден брой участвали, големи отклонения от средния процент се наблюдава при лицата с основно и по-ниско образование (12,3 %) и лицата с висше образование (40,1 %). Съществени разлики има и в процентите по отношение на трудовия статус на лицата – заети (38,4 %), безработни (5,3%) и икономически неактивни (4,7%).

Таблица 21 УЧАСТИЕ ВЪВ ФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ИЛИ НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ ПРЕЗ 2011 Г.

УЧАСТИЕ ВЪВ ФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ИЛИ НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ ПРЕЗ 2011 Г.					
	Общо - бр.	Участвали		Неучаствали	
		брой	%	брой	%
Общо	4 128 579	1 074 196	26.0	3 054 383	74.0
По пол					
Мъже	2 071 202	568 981	27.5	1 502 221	72.5
Жени	2 057 377	505 215	24.6	1 552 162	75.4
По възраст					
25 - 34	1 008 917	312 897	31.0	696 021	69.0
35 - 54	2 068 823	602 260	29.1	1 466 563	70.9
55 - 64	1 050 839	159 040	15.1	891 799	84.9
По образование					
Основно и по-ниско образование	840 719	103 775	12.3	736 944	87.7
Средно образование	2 270 572	562 114	24.8	1 708 458	75.2
Висше образование	1 017 287	408 307	40.1	608 980	59.9
По трудов статус¹					
Заети	2 596 714	998 294	38.4	1 598 420	61.6
Безработни	779 558	41 025	5.3	738 533	94.7
Икономически неактивни	749 500	34 877	4.7	714 623	95.3
По местоживеене					
В градовете	3 113 171	874 752	28.1	2 238 419	71.9
В селата	1 015 408	199 444	19.6	815 964	80.4

¹ Съгласно методологията на изследването, разпределението по трудов статус се основава на мнението на анкетираните лица (самооценка), а не според дефинициите на Международната организация на труда (МОТ).

Източник НСИ

4.1.2. СЪСТОЯНИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Заетостта и безработицата в страната зависят от състоянието на икономиката. В периода 2010-2013 г. се наблюдава бързо увеличаване на безработицата. Загубата на работни места е резултат основно от свитото търсене и е съсредоточена преди всичко в индустрията, строителството, търговията, транспорта и туризма.

Намаляване на заетостта е при средно и ниско-квалифицираните работници, което е характерно за всички икономически дейности. Освобождаването на заети с по-ниска квалификация от своя страна е допринесло за повишаване на производителността на труда. Икономическата криза оказва негативно влияние върху пазара на труда, като в отделните области на страната интензитетът и характерът на това влияние са различни.

Специфичните характеристики на пазара на труда в България могат да се анализират чрез показателите „коефициент на заетост” и „брой на заетите лица”.

По данни от НСИ седемте области с най-ниска заетост се намират в Северозападния и в Северния централен район на страната. Това са Видин, Монтана, Враца, Ловеч, Плевен, Силистра и Разград. Следователно може да се констатира, че след настъпването на кризата икономическата активност в страната по-добре се развива в Южна България, като тя сравнително равномерно обхваща цялата територия. На практика всеки един от трите подбалкански района има ясно изразени лидери по отношение на заетостта. Нещо повече, в Южна България се намират и областите с положително миграционно салдо – София, Стара Загора, Благоевград, Пловдив и Бургас.

Спадът, както на броя на заетите в икономиката на годишна база, така и на коефициента на заетост на населението над 15 години, се забавя през второто тримесечие на 2010 г. Въпреки че заетите продължават да намаляват и през следващите години (в резултат, както на кризата на пазара на труда, така и на свиването на работната сила поради негативните демографски процеси в страната), през третото тримесечие на 2011 г. за първи път е отбелязан ръст на заетостта на годишна база с 0,2 процентни пункта. Реален ръст на броя на заетите лица на национално ниво се вижда едва в началото на 2013 година.

Въпреки постепенното стабилизиране все още е рано да се говори за устойчива тенденция за възстановяване на пазара на труда в страната. Единствените три области, които през 2012 г. постигат нивата на заетост от 2008 г., са Кърджали, Разград и Стара Загора. Близки до предкризисните нива на заетост се забелязват и в Търговище. Анализът на данните за 2013 г. показва, че освен тях единствената област, в която коефициентът на средногодишна заетост през 2013 г. достига нивата от преди кризата, е област Бургас.

Пазарът на труда в Северозападна България е най-тежко повлиян от икономическата криза. От второто тримесечие на 2011 г. до първото тримесечие на 2013 г. районът регистрира постоянен спад на броя на заетите лица на годишна база. Първите признаци на стабилизиране на пазара на труда се забелязват в областите Видин и Плевен през 2012 година. В началото на 2013 г. заетостта в тези две области достига нивата от същия период на 2010 година. В сравнение с второто тримесечие на 2010 г. през същия период на 2013 г. броят на заетите лица в района е с 41,6 хиляди души по-нисък, като над половината изгубени работни места са в областите Ловеч и Монтана. От друга страна, това са две от областите в страната, при които заетостта на населението продължава да намалява.

Особено тежка е ситуацията в област Ловеч, която на годишна база не успява да отбележи ръст в броя на заетите през нито едно от десетте тримесечия в разглеждания период. Сериозен

е спадът на заетостта в област Плевен в периода 2008-2010 г., но в края на 2012 г. и в началото на 2013 г. ситуацията се подобрява. Потиснат остава пазарът на труда и в област Враца. В периода 2010-2012 г. в областта не се забелязват положителни признаци в развитието на пазара на труда, въпреки че безработицата остава по-ниска от средните за страната нива. Липсата на достатъчно нови работни места през последните три години направи Враца една от петте области в страната със средногодишен коефициент на заетост по-нисък от 40% през 2012 година.

Три от останалите области в района също попадат в тази група - Видин, Монтана и Ловеч.

Другата по-бързо възстановяваща се до този момент област е Велико Търново, където коефициентът на заетост на населението над 15 години се увеличава и през 2011 г., и през 2012 г., като достига 42,9%. От второто тримесечие на 2011 г. насам броят на заетите в област Велико Търново е по-голям от този в област Русе. Област Русе е една от малкото, които отбелязват ръст на заетостта през 2009 г., но последвалият икономически спад води до загубата на над 16 хиляди работни места в периода първо тримесечие на 2010 г. и същия период на 2013 година.

Възстановяването на пазара на труда в област Габрово започва едва през 2012 година. Преди кризата областта се отличава с един от най-високите коефициенти на заетост на населението над 15 години в страната, както и с изключително ниско ниво на средногодишна безработица (1,2% през 2007 г. и 2,0% през 2008 г.). През следващите години безработицата остава по-ниска от средната за страната, но спадът на средногодишната заетост през 2012 г. спрямо 2008 г. е сериозен (-6,9 процентни пункта).

В цяла Северна България единствено в областите Ловеч и Варна е регистриран по-висок такъв (съответно -9,8 и -10,6 процентни пункта). Заетостта в област Силистра стига дъното си през 2011 г., но с изключение на третото тримесечие на 2012 г. броят на заетите в местната икономика продължава да намалява на годишна база през целия разглеждан период. През последните няколко години Североизточна България е районът с най-висок средногодишен коефициент на безработица в страната.

Търговище е единствената област в страната, в която средногодишният коефициент на заетост на населението над 15 години в периода 2009-2011 г. е по-висок от този в предкризисната 2008 година. В същото време през 2012 г. е регистриран спад на заетите в областта, който се ускорява през първото тримесечие на 2013 година. Седемте поредни тримесечия на спад на броя на заетите на годишна база в периода между последното тримесечие на 2011 г. и второто тримесечие на 2013 г. се дължат именно на силните резултати на областта в най-тежките години на кризата. Това е причината заетостта в областта да продължава да е на близки до предкризисните нива независимо от отбелязания спад.

Въпреки добрите данни за пазара на труда в област Варна в началото на 2013 г. областта остава една от най-силно засегнатите от кризата. В сравнение с 2008 г. средногодишният коефициент на заетост през 2012 г. в областта е с 10,6 процентни пункта по-нисък, което е най-големият спад на територията на страната. Безработицата в областите Варна и Търговище достига своя връх през 2012 г., като нивата на двете области са съответно 16,4 и 15,6%.

В разглеждания период устойчиво повишаване на броя на заетите се наблюдава единствено в област Шумен, като 2012 г. е третата поредна година на нарастващ коефициент на заетост в областта.

В област Добрич се наблюдава усилване на сезонните тенденции на пазара на труда, които обаче не са придружени от значим ръст на работните места в несезонните сектори. Поради

намаляващия брой на местното население заетостта отчита известен напредък от достигнатото през 2011 г. дъно от 42,2%. Очакванията на бизнеса са за по-бързо възстановяване на броя на заетите в областите Търговище и Добрич.

Ускоряването на икономическата активност във Варна през 2013 г. също може да има положително влияние върху останалите области в района, но на този етап очакванията на бизнеса са за продължаващо намаляване на броя на заетите.

Единствената област в Югоизточния район, в която пазарът на труда продължава да е силно потиснат, е Сливен. В периода от 2008 до 2012 г. средногодишният коефициент на заетост на населението над 15 години в областта спада с над 6 процентни пункта. От началото на 2011 г. насам областта отчита постоянен спад на броя на заетите на годишна база през всяко едно от тримесечията. Единственото изключение е второто тримесечие на 2013 г., когато е отчетен минимален ръст от около триста заети спрямо същия период на 2012 година.

От второто тримесечие на 2011 г. насам броят на заетите в област Бургас отчита постоянен ръст на годишна база. Заетостта остава с 2,3 процентни пункта по-ниска от тази през 2008 г., но устойчивата възходяща тенденция при броя на заетите е предпоставка за бързото стопяване на тази разлика. От 2011 г. насам се забелязва повишаване на сезонните флукуации при броя на работещите в областта през летните месеци, което е съпроводено с тенденция към постигане на все по-устойчива заетост и през останалите периоди на годината.

Стара Загора е една от малкото области в страната, която през 2011 и през 2012 г. регистрира по-високи нива на заетост в сравнение с 2008 година. Безработицата в областта остава ниска дори в периода 2010-2012 г., колебаейки се между 6 и 7%. През последното тримесечие на 2013 г. в областта е регистриран сериозен спад в броя на заетите на годишна база от близо 7%, който продължава и през следващите две тримесечия. Част от този спад се дължи на мащабни съкращения в някои от водещите предприятия в областта, както и на постепенното приключване на строителните дейности по автомагистрала „Тракия” през 2013 година.

Възстановяването на пазара на труда в област Ямбол започва още през първото тримесечие на 2011 година. В периода до второто тримесечие на 2013 г. в областта са регистрирани едва две тримесечия със спад на броя на заетите на годишна база - третото тримесечие на 2012 г. и първото тримесечие на 2013 година.

В Югозападния район на страната се намират двете области с традиционно най-високи нива на заетост в страната през последното десетилетие - София (столица) и Благоевград. Това е и районът с най-голям брой всекидневни трудови пътувания между отделните области.

Въпреки че в периода първо тримесечие на 2011 г. - второ тримесечие на 2013 г. в област Благоевград е регистрирано само едно увеличаване на броя на заетите на годишна база (през последното тримесечие на 2012 г.), заетостта в областта остава висока - 53,1% за 2012 г. при средно 46,6% за страната. В същото време очакванията на бизнеса са за увеличаване на броя на заетите в периода юни 2013 г. - май 2014 година.

През 2011 г. в столицата са регистрирани четири поредни тримесечия на увеличаване на броя на заетите на годишна база, но те са последвани от спад през следващата година. В резултат на забавянето през 2012 г. е регистриран спад от 0,5 процентни пункта в средногодишния коефициент на заетост на населението над 15 години на годишна база. Причината е, че от първото тримесечие на 2012 г. насам броят на заетите се колебае от 625 000

до 631 000 души, което не е достатъчно, за да гарантира увеличаване на коефициента на заетост предвид увеличаващото се население на столицата.

Силната обвързаност между пазара на труда в София (столица) и показателите за заетост в областите София и Перник, както и липсата на достатъчно ясно изразена тенденция към възстановяване на пазара на труда в столицата оказват негативно влияние върху тези две области. По данни на НСИ около 32 хиляди души от общо 147 хиляди заети в областите Перник и София работят в „друга област”. Предвид факта, че миграционното салдо по отношение на пътуващите работещи в столицата е 42,5 хиляди души и ако се отчитат ниските положителни стойности за област Благоевград (344 души), предположението, че огромна част от всекидневни пътуващите работят именно в столицата, изглежда обосновано.

Възстановяването на заетостта в област София тепърва предстои. През 2009 г. е регистрирано покачване на средногодишната заетост до 49,5%. Следват три години на постоянен спад до ниво от 46% през 2012 г.

В област Перник възстановяването на средногодишната заетост започва през 2011 година. През 2012 г. е отчетено ново покачване - с 0,3 процентни пункта, което се дължи най-вече на високия брой на заетите през първата половина на годината. Първите данни за броя на заетите лица в областта през 2013 г. са по-скоро негативни.

Най-силно негативно влияние кризата оказва върху пазара на труда в област Кюстендил. Спадът на средногодишната заетост за периода 2008-2012 г. е с 6,2 процентни пункта.

В Южния централен район на страната се намират две от трите области със спад на средногодишната заетост над 10 процентни пункта за периода 2008-2012 г. - Пазарджик и Смолян.

Според данни на НСИ броят на заетите в област Кърджали отбелязва десет поредни нараствания на годишна база в разглеждания период. Това може да е следствие както от силния спад на броя на заетите в периода 2008-2010 г., така и статистически ефект, следствие от недостатъчно представителните (по собствена оценка на НСИ) данни за пазара на труда и демографската картина в областта в периода между двете преброявания.

Увеличаването на заетостта в област Пловдив започва през 2012 г., когато след годишно увеличение от 0,9 процентни пункта показателят достига 47,3%. Въпреки закъснялото възстановяване и факта, че заетостта все още е далеч от нивата през 2008 г. (50,8%), от средата на 2011 г. насам областта регистрира само едно тримесечие на спад на броя на заетите на годишна база. Очакванията на бизнеса в област Пловдив са за по-активно разкриване на нови работни места през втората половина на 2013 г. и първата половина на 2014 година.

След сравнително добрата за местния пазар на труда 2009 година заетостта в Хасково тръгва надолу, като достига ниво от 42,2% през 2011 г. при 49,1% през 2008 година. В края на разглеждания период са регистрирани три последователни увеличения на броя на заетите на годишна база.

Първи признаци на подобрение на коефициента на заетост на населението над 15-годишна възраст се забелязват в област Смолян, където през 2012 г. заетостта се увеличава с 3,4 процентни пункта. Броят на заетите в областта през първото и през второто тримесечие на 2013 г. отбелязва лек спад, но остава по-висок от този, регистриран през съответния период на всички години от 2010 г. насам.

Възстановяването на пазара на труда започва най-късно в област Пазарджик, където нарастване на броя на заетите на годишна база се забелязва едва през първото и през второто

тримесечие на 2013 година. В периода от 2008 до 2012 г. средногодишната заетост в областта спада с 10 процентни пункта, което е третият най-негативен резултат след областите Варна и Смолян.

При преглед на данните от НСИ, е видно, че безработните лица с начално и по-ниско образование са най-висок процент от всички безработни (51,7 %). Най-малък процент от безработните са лицата с висше образование (5,8 %). Безработните с професионална квалификация са 11,1% от всички безработни. Тези данни еднозначно илюстрират връзката между липсата на образование и квалификация и високата безработица сред необразованите и неквалифицирани групи на пазара на труда. Голяма е разликата в процента на безработица между селата (16.9 %) и градовете (11.0 %). В големите градове възможността за намиране на работа е значително по-голяма, поради по-активната икономическа дейност. Тази особеност е причина и за засилената миграция от селата към градовете и от малките населени места към по-големите. Вижда се и големият процент на младежката безработица - 28.1 %, която е сериозна причина за набелязване на мерки за намаляването ѝ.

От Таблица 22 може да се направи извод за най-често срещания безработен българин – млад мъж, живеещ на село, без образование и квалификация.

Таблица 22 Безработни лица и коефициенти на безработица на населението на 15 и повече навършени години през 2013 година

	Безработни лица - хил.	Коефициенти на безработица - %
Общо	436.3	12.9
По пол		
Мъже	249.8	13.9
Жени	186.5	11.8
По местоживеене		
В градовете	300.2	11.4
В селата	136.1	18.4
По възраст		
15-24	65.1	28.4
25-34	118.7	15.3
35-44	97.1	10.3
45-54	82.9	10.2
55 и повече	72.4	11.9
По степени на образование		
Висше	60.9	6.4
Средно	244.9	12.3
в т.ч. с придобита професионална квалификация	149.2	11.5
Основно	98.5	26.6
Начално и по-ниско	32.0	47.5
Вариация на коефициента на безработица по статистически райони - %		18.8

Източник НСИ

През януари 2014 година безработицата в България е достигнала 13,1% след 13-процентно ниво през декември и 12,9% през ноември, сочат данните на Евростат. През първия месец на годината броят на безработните българи е бил 442 хиляди души. В същото време, младежката безработица в България е останала на едно от най-високите нива в ЕС – 30%. През януари 10,8% от работоспособното население на ЕС е било безработно, като безработицата в Съюза остава на едно и също ниво от октомври 2013 година. Според изчисленията на Евростат през първия месец на годината в ЕС е имало 26 231 милиона безработни. Спрямо декември 2013 година броят на безработните се е увеличил със 17 хиляди души. Освен че расте, безработицата в

България е и сред най-високите в Европейския съюз. След нас са основно държави с тежки финансови проблеми като Кипър, Испания и Гърция.

В последното си проучване "Глобални тенденции в заетостта 2014" Международната организация на труда прогнозира, че безработицата в България ще продължи да се увеличава и ще достигне пик от 13.8% през 2015 г., след което бавно ще започне да спада.

Според ползваните данни на НСИ през 2013 г. се наблюдава известно стабилизиране на пазара на труда. Икономически активното население на възраст 15-64 г. нараства с 27.9 хил. в сравнение с деветте месеца на 2012 и достига 3 324.4 хил. средно за деветте месеца на 2013 г.⁷² Средният брой на заетите през деветте месеца на 2013 г. нараства в сравнение със същия период на предходната година, като по-значителен е ръстът на заетите в икономическите дейности „Административни и спомагателни дейности“, „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения“, „Хуманно здравеопазване и социална работа“ и „Селско, горско и рибно стопанство“. Броят на заетите нараства във всички възрастови групи с изключение на заетите от възрастовите групи 15-24 г. и 25-34 г. Продължава тенденцията на нарастване на броя на заетите на възраст 55-64 г., като коефициентът им на заетост също се увеличава (с 1.6 п.п.) спрямо деветмесечието на 2012 г. и достига 47.3% средно за деветте месеца на 2013 г. Коефициентът на заетост на населението на възраст 15-64 г. е 59.4%, а този на населението на възраст 20–64 навършени години е 63.5% през деветте месеца на 2013 г. В сравнение със същия период на предходната година коефициентът на заетост за възрастовата група 15-64 г. се увеличава с 0.8 п.п., а този за възрастовата група 20–64 г. се увеличава с 0.7 п.п. Наетите лица по трудово и служебно правоотношение⁷³ към края на септември 2013 г. намаляват с 40.8 хил., или с 1.8% спрямо края на юни 2013 г., като достигат 2.26 милиона. Спрямо края на второто тримесечие на 2013 г. най-голямо намаление на наетите лица се наблюдава в икономическите дейности „Хотелиерство и ресторантьорство“ - с 19.7%, „Култура, спорт и развлечения“ - с 5.6%, и „Операции с недвижими имоти“ - с 4.6%. Увеличение на наетите лица по трудово и служебно правоотношение е регистрирано в „Образование“ - с 1.3%, и „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ - с 0.3%. В структурата на наетите лица по икономически дейности продължава да е най-голям относителният дял на наетите по трудово и служебно правоотношение в дейностите „Преработваща промишленост“ и „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети“ - съответно 21.5% и 17.1%. През деветте месеца на 2013 г. безработните лица в страната са 435.1 хил.⁷⁴, от които 57.4% са мъже и 42.6% са жени. В сравнение с деветте месеца на 2012 г. броят на безработните се увеличава с 27.1 хил. За същия период коефициентът на безработица се увеличава с 0.7 п. п. и средно за деветте месеца на 2013 г. достига 12.9 %. При мъжете коефициентът на безработица нараства с 0.3 п. п., а при жените – с 1.1 п. п., като достига съответно 13.9% и 11.7%. Продължително безработни са 245.9 хил., или 56.5% от всички безработни лица, като в сравнение с деветмесечието на 2012 г. делът на продължително безработните се увеличава с 1.3 п.п. Коефициентът на продължителна безработица през деветте месеца на 2013 г. се увеличава средно с 0.5 п.п. и достига 7.3% (съответно 8.1% при мъжете и 6.4% при жените)⁷⁵. Безработните лица, регистрирани в бюрата по труда през периода януари-септември 2013 г. също нарастват в сравнение със същия период на предходната година. Средномесечният им брой е 369 650, с 6

⁷² По данни от Наблюдението на работната сила на НСИ, изчислени средно за първо, второ и трето тримесечие

⁷³ По предварителни данни от изследването на НСИ „Наети лица и средна работна заплата“ през второто тримесечие на 2013г.

⁷⁴ НСИ, Наблюдение на работната сила

911 лица повече спрямо деветте месеца на 2012 г. Средномесечното равнище на безработица, е 11.3%, с 0.3 п.п. спрямо деветте месеца на 2012 г.

Средномесечният брой на безработните от групите в неравностойно положение на пазара на труда нараства през периода януари-септември 2013 г. в сравнение със същия период на предходната година. Безработните младежи на възраст до 29 г. са 75 129 души средномесечно, с 1 740 лица повече спрямо деветмесечието на 2012 г. Относителният им дял от всички безработни е 20.3%. Безработните до 24 годишна възраст са 35 537 лица средномесечно, като нарастват с 569 лица в сравнение с деветмесечието на 2012 г. Те са 9.6% от средния брой на всички безработни, регистрирани в бюрата по труда през периода януари-септември 2013 г. От безработните младежи на възраст до 24 г. с регистрация в бюрата по труда до 4 месеца са 47.3% (или 16 809 лица средномесечно). Безработните над 50-годишна възраст са средно 131 593 през периода януари-септември 2013 г., като нарастват с 2 933 лица спрямо същия период на 2012 г., а дялът им е 35.6% от всички безработни. Безработните без квалификация и специалност са 205 424 средномесечно за периода януари-септември на 2013 г., като нарастват с 3 403 в сравнение със същия период на предходната година и са 55.6% от всички безработни. Продължително безработните са средно 123 363 лица, повече с 3 365 лица спрямо деветте месеца на 2012 г. и са 33.4% от общия брой на безработните. Безработните лица с увреждания, регистрирани в бюрата по труда, през деветте месеца на 2013 г. са средно 15 455, като нарастват само със 175 лица спрямо същия период на предходната година. Дялът им от общия брой на безработните е 4.2%. Средният брой на зетите за деветмесечието на 2013 г. се увеличава в сравнение със същия период на 2012 г. Едновременно с това през същия период средният брой на безработните продължава да нараства.

През 2014 г. се очаква възстановяването на пазара на труда в страната да продължи с ускорен темп съгласно Актуализираната средносрочна бюджетна прогноза на МФ за периода 2014-2016 г. Независимо от това възстановяването ще е бавно, поради значителния спад на населението.

В регионален аспект с най-голям брой икономически активно население на възраст 15-64 г.⁷⁶ средно за първите три тримесечия на 2013 г. е Югозападният район (1 058.7 хил.), следван от Южния централен (669.1 хил.). Най-нисък е броят на икономически активното население на 15-64 навършени години в Северозападния район – 323.4 хил. Коефициентът на икономическа активност за възрастовата група 15-64 г. е по-висок от средния за страната през деветте месеца на 2013 г. в Югозападния район (72.1%) и Южния централен район (68.4%), а най-нисък е в Северозападния район (62.8%). Различията в броя на зетите и коефициента на заетост в отделните региони в страната са относително постоянни. Те са резултат от въздействието на различни демографски и социално-икономически фактори. Най-висока е заетостта в Югозападния район, което се дължи на социално-икономическото развитие на този регион, както и на местонахождението на столицата в него. По данни от Наблюдението на работната сила на НСИ средно за първите три тримесечия на 2013 г. коефициентът на заетост за населението на възраст 20-64 г. в Югозападния район е най-висок - 69.2%. Най-ниска е заетостта, и като абсолютен брой, и като дял от населението, в Северозападния регион. Коефициентът на заетост в региона за населението на възраст 20-64 г. средно за деветте месеца на 2013 г. е 58.6%. По данни от Наблюдението на работната сила безработицата по райони също се отличава със значителна диференциация. Средно за деветте месеца на 2013 г. най-голям е броят на безработните в Югозападния (105.2 хил.) следван от Южния централен

⁷⁶ НСИ, Наблюдението на работната сила

район (91.4 хил.), и Североизточния (75.7 хил.). С по-нисък от средния за страната коефициент на безработица за деветте месеца на 2013 г. е само Югозападният район с 9.8%. Регионалните различия в равнището на безработица се запазват, като през 2013 г. разликата между максималното (за област Видин) и минималното (за област София-град) средномесечно равнище на безработица продължава да нараства за четвърта поредна година. През 2013 г. разликата между стойностите в равнището на безработица за тези области е 18.6 процентни пункта, при 17.8 процентни пункта през 2012 г. В 8 области през деветте месеца на 2013 г. средномесечното равнище на безработица намалява спрямо същия период на 2012 г. Най-съществен спад се отчита в областите Смолян (с 1.2 процентни пункта) и Шумен (с 0.6 процентни пункта). В 18 области на страната равнището на безработица нараства спрямо деветте месеца на 2012 г. Най-голям ръст се отчита в областите Сливен (с 1.7 процентни пункта) и Плевен (с 1.2 процентни пункта). Средномесечното равнище на безработица е по-ниско от средното за страната в 9 области, като продължава да е най-ниско в областите: София-град (3.6%), Габровска (7.1%), Варненска (7.2%) и Бургаска (8%), Пернишка (10%), Пловдивска (10.1%), Старозагорска (10.3%), Русенска (10.4%) и Великотърновска (11.1%). В останалите 19 области равнището на безработица е над средното за страната и най-високите му стойности се отчитат в областите: Видин (22.2%), Монтана (20.5%), Враца (20.3%) и Търговище (19.8%).

На Таблица 23 са видни заетите и свободни работни места на 2013 година. Най-много свободни работни места има в икономическите дейности „Държавно управление”, „Преработваща промишленост” и „Хуманно здравеопазване и социална работа”.

ТАБЛИЦА 23 РАБОТНИ МЕСТА И КОЕФИЦИЕНТ НА СВОБОДНИТЕ РАБОТНИ МЕСТА ЗА 2013

Икономически дейности	Свободни работни места - брой				Коефициент на свободните работни места - %				Заети работни места - брой			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Общо	15 202	14 161	13 844	14076	0.7	0.6	0.6	0.6	2 181 160	2 255 515	2 214 069	2 157 531
Селско, горско и рибно стопанство	869	291	290	586	1.3	0.4	0.4	0.9	65 520	72 417	71 275	64 373
Добивна пром.	355	438	494	540	1.4	1.7	2.0	2.3	24 383	24 667	24 199	23 434
Преработваща промишленост	2 478	2 727	2 757	2707	0.5	0.6	0.6	0.6	477 364	480 796	477 284	472 209
Производство и разпределение на ел. и топлинна енергия и на газообразни горива	271	169	146	46	0.9	0.6	0.5	0.2	30 342	30 497	30 246	30 125
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	127	106	118	136	0.3	0.3	0.3	0.4	36 186	36 946	36 514	36 062
Строителство	299	108	105	72	0.2	0.1	0.1	0.1	125 570	129 259	128 449	124 663
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	610	608	623	676	0.2	0.2	0.2	0.2	371 444	372 883	373 686	372 468
Транспорт, складиране и съобщения	675	714	676	932	0.5	0.5	0.5	0.7	132 283	133 703	133 368	130 603
Хотелиерство и ресторантьорство	1 157	622	716	380	1.2	0.4	0.6	0.4	94 147	145 223	115 976	91 948
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	187	220	165	185	0.3	0.3	0.3	0.3	64 480	65 147	64 933	65 523

Финансови и застрахователни дейности	210	237	207	242	0.4	0.4	0.4	0.5	52 729	53 289	52 865	52 550
Операции с недвижими имоти	333	167	202	146	1.4	0.7	0.9	0.7	22 850	23 187	22 087	22 177
Професионални дейности и научни изследвания	431	533	342	281	0.6	0.8	0.5	0.4	68 685	68 799	68 608	68 847
Административни и спомагателни дейности	147	80	86	130	0.1	0.1	0.1	0.1	132 933	132 386	129 304	121 029
Държавно упр.	2 968	2 765	2 411	2429	2.6	2.4	2.1	2.1	113 380	114 046	113 739	113 668
Образование	711	1 021	1 002	831	0.4	0.6	0.6	0.5	166 446	163 110	165 376	166 521
Хуманно здравеопазване и социална работа	3 091	3 030	3 002	3335	2.2	2.2	2.1	2.4	135 479	137 397	136 998	135 917
Култура, спорт и развлечения	148	177	184	164	0.5	0.5	0.5	0.5	31 899	36 420	34 279	31 664
Други дейности	135	148	318	258	0.4	0.4	0.9	0.8	35 040	35 343	34 883	33 750

Източник НСИ

Таблица 24 илюстрира работната сила и коефициентите на икономическа активност по данни на НСИ, изследвани за първото тримесечие на 2014 година. Икономическата активност е по-висока при мъжете, отколкото при жените; в градовете е по-висока от селата. По възраст най-висока е икономическата активност във възрастовата група 35-44 години, следвана от възрастовата група 45-54 години. Икономическата активност на лицата с висше образование е 73,3 %, докато при лицата с основно образование е 25,4 %, а при тези с начално и по-ниско – 17,5 %.

Таблица 24 Работна сила и коефициенти на икономическа активност на населението на 15 и повече навършени години за първото тримесечие на 2014 година

	Работна сила - хил.	Коефициенти на икономическа активност - %
Общо	3 327.1	53.5
По пол		
Мъже	1 780.7	59.4
Жени	1 546.5	47.9
По местоживееене		
В градовете	2 622.4	57.7
В селата	704.7	41.9
По възраст		
15-24	189.8	25.4
25-34	770.2	78.4
35-44	932.1	86.4
45-54	812.7	83.1
55-64	567.8	55.3
65 и повече	54.5	3.9
По степени на образование		
Висше	972.8	72.6
Средно	1 924.8	61.2
в т.ч. с придобита профес.квал.	1 262.9	67.2
Основно	361.0	26.3
Начално и по-ниско	68.6	18.7

Източник НСИ

4.1.3. ОБРАЗОВАТЕЛНА И КВАЛИФИКАЦИОННА СИСТЕМИ

В България училищното образование е задължително до 16-годишна възраст. Процесът на обучение е организиран по следния начин:

Таблица 25 ОРГАНИЗАЦИЯ НА УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Степен	Възраст	Класове	Училища
Начално	7 - 11 години	1 - 4 клас	Начално училище
Основно	11 - 15 години	5 - 8 клас	Основно училище
Средно	15 - 19 години	9 - 12 клас	Средно общообразователно училище, профилирана гимназия, професионална гимназия

В Република България средното образование е **единен етап** (гимназиален) с продължителност 4 години. Гимназиално образование се получава при завършване на XII клас и, за учениците, които искат да продължат образованието си, успешно полагане на държавните зрелостни изпити. То се удостоверява с диплома за завършено средно образование, която е окончателна и позволява на притежателя ѝ да продължи своето общо или професионално обучение. Ако учениците решат да не полагат държавните зрелостни изпити, им се издава удостоверение за завършено средно образование, което, обаче, не им дава право да се запишат във висше училище. Образованието във всички държавни и общински училища е **безплатно**. В училищата учениците не се разграничават по полов признак.

Средното образование може да бъде **общо** (в общообразователни и профилирани училища) и **професионално**. Общо средно образование се получава в общообразователни училища (с продължителност на обучението 4 години) и профилираните училища. Учениците могат да се запишат в профилирани училища след завършване на VII или VIII клас, след полагане на изпити (по български език и литература, математика, хуманитарна дисциплина и т.н.). Професионалното образование след завършено средно образование се провежда от професионални колежи.

Висшето образование се провежда в акредитирани висши училища – университети, колежи, специализирани висши училища (СВУ) и научни организации, като е организирано по следния начин:

Таблица 26 ОРГАНИЗАЦИЯ НА ВИШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

Образователна степен	Срок на обучение минимум	Училища
Професионален бакалавър	3 години	Колеж
Бакалавър	4 години	Университет, колеж, СВУ
Магистър	5 години след средно образование (право, международни отношения) 2 години след професионален бакалавър 1 година след бакалавър	Университет, СВУ
Доктор	3 години след магистър	Университет, научна организация (БАН), СВУ

Висшите училища могат да провеждат следдипломно обучение (след завършено средно образование) на специализанти, като те не придобиват по-висока образователна степен или нова специалност. Към момента системата на висшето образование включва 53 висши училища, които съгласно Закона за висшето образование са държавни и частни, включително университети, специализирани висши училища и самостоятелни колежи. Академичната година е разделена на два семестъра и в общия случай продължава 32 академични седмици. Точната дата на началото на всяка академична година се определя от съответното висше училище. Управлението на системата се осъществява на държавно и институционално ниво. Държавата

разработва и осъществява дългосрочна национална политика за развитието на висшето образование и гарантира **академичната автономия** на висшите училища.

В резултат на активното участие в Болонския процес в България са въведени следните ключови характеристики: 3-степенна системата за висше образование: Бакалавър - състои се от две нива „професионален бакалавър” и „бакалавър”, Магистър и Доктор; Система за натрупване и трансфер на кредити; Европейско дипломно приложение. Нормалната продължителност на бакалавърска програма е четири години в съответствие с учебната програма и изисква придобиването на най-малко 240 СНТК (ECTS). Бакалавърски програми се предлагат от университети и специализирани висши училища във всички области на науката. Обучението за бакалавърска степен в съответствие с учебната програма предоставя изчерпателна подготовка или специализирано професионално обучение по професионални направления и специалности.

Обучението за придобиване на образователно-квалификационна степен "магистър" осигурява задълбочена научно-теоретична и специализирана подготовка, съчетана със специализация по съответната специалност. За обучение за придобиване на образователно-квалификационна степен "магистър" се приемат лица, които са завършили средно образование, осигуряващо им достъп до обучение във висши училища, т. е. които успешно са издържали държавните зрелостни изпити или лица, които са придобили ОКС "професионален бакалавър по..." или "бакалавър".

Професионалното образование и обучение (ПОО) в България е с дългогодишна история и установени традиции. Силни негови страни са нормативната база и изградената мрежа от институции. От друга страна, съществуват много слабости, които изискват незабавно реформиране на системата, за да се преодолее недоверието на работодателите и на учащите към нейното качество и ефективност. Системата за професионално образование и обучение все още не може да осигури необходимите знания, умения и компетенции, които се търсят на пазара на труда. Необходимо е да се разработи система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики. Тази система трябва да предостави информация за бъдещите потребности на пазара на труда от знания, умения и компетенции, които да се отчитат адекватно в процесите на планиране на професионалното образование и обучение. Равнището на образованието и квалификацията на населението определя облика на всяка съвременна страна и играе важна икономическа и социална роля в развитието ѝ. Една от водещите цели на общеевропейската стратегия „Европа 2020” е повишаването на равнищата на образование, по-специално намаляване на дела на преждевременно напусналите училище и увеличаване на дела на населението с висше или еквивалентно на висше образование. Политиките на държавите-членки на Европейския съюз (ЕС) в областта на образованието, обучението и заетостта са съсредоточени върху повишаване и адаптиране на уменията и предоставяне на по-добри възможности за учене през целия живот, за да осигуряват развитието на висококвалифицирана и отговаряща на нуждите на икономиката работна сила.

Подобряването на ефикасността на системите за професионално образование и обучение (ПОО) води до повишаване на възможностите за професионална реализация и до намаляване на социалното неравенство. Инвестирането в добре функциониращи системи за обучение през целия живот трябва да покрива недостига или липсата на умения, а системите за образование и обучение - да осигуряват придобиването на нови умения, необходими за новите работни места, които се очаква да бъдат създадени. Това ще гарантира подобряване на приспособимостта и възможностите за професионална и личностна реализация не само на

трудова активните хора, но и на всички граждани в държавата. Основните принципи на ЕС за свободно движение на хора и капитали също поставят пред националните квалификационни системи редица предизвикателства, които изискват адекватен отговор на потребностите на икономиката и осигуряване на прозрачност на придобиваните квалификации - предпоставка за по-добрата мобилност и преносимост на квалификации.

В контекста на развиващия се пазар на труда и на новите предизвикателства, пред които са изправени системите за ПОО, от ключово значение са политиките на национално, регионално и местно ниво, насочени към подобряване на уменията и повишаване на инвестициите в човешките ресурси. Основните резултати от провежданите от Националния статистически институт (НСИ) ежегодни изчерпателни изследвания, характеризиращи дейността на образователните институции, са следните: През 2013 г. завършилите средно образование в общообразователните и професионалните училища са съответно 28.9 и 27.4 хил. ученици. Броят на записаните във висшето образование за учебната година 2013/2014 остава почти без промяна - 277.2 хил., като се наблюдава спад на броя на студентите в коледжите (образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър”) и в частните университети. Значително се увеличава броят на докторантите, като към 31.12.2013 г. в образователна и научна степен „доктор” у нас се обучават 6055 лица, или с 12.7 % повече, в сравнение с предходната година. Нетният коефициент на записване на населението на населението на възраст 19-23 години през учебната 2013/2014 г. е 43,7 %, като коефициентът е изчислен в проценти като отношение на броя на учащите на възраст 19-23 години, независимо от степента на образование, към броя на населението в същата възрастова група.

Системата на висшето образование през учебната 2012/2013 година в България обхваща 53 висши училища (37 държавни и 16 частни), в т.ч. 45 университети и специализирани висши училища и 8 самостоятелни колежи. Към март 2014 година акредитираните висши училища са 51. Тази мрежа надвишава значително средните показатели на редица съпоставими с България страни от Европейския съюз (ЕС) - като население и територия. Големият брой на висшите училища не се е отразил благоприятно върху качеството и ефективността на образованието; изостава се с развитието на иновативния потенциал на системата; тя бавно реагира на динамично променящите се изисквания към квалификацията, мотивацията и професионалната кариера на специалистите с висше образование. Всичко това спъва модернизацията на системата на висшето образование в България и развитието на университетската наука, в съответствие със световните критерии и европейските стандарти. Информацията по най-важните количествени показатели разкрива сериозни вътрешни диспропорции в системата, както и растящи несъответствия с достигнатата степен на развитие средно за ЕС и за водещите страни в общността. Необходимостта от ускорена модернизация на висшето образование се разбира от представителите на широката общественост, на бизнеса и неформалните организации, работещи в сферата на образованието и науката.

В Таблица 27 са посочени всички учебни институции в България по вид и форма на собственост. Професионалните училища са 488, от които 58 са частни.

Таблица 27 Учебни институции по вид и форма на собственост през учебната 2013/2014 година

(Брой)	
ОБЩО	5 060
Детски градини	2 051
Общообразователни и специални училища	2 097
Начални (I-IV клас)	150
Основни (I-VIII клас)	1 393

Прогимназии (V-VIII клас)	8
Гимназии (IX-XIII)	140
Средни общообразователни (I-XIII клас)	406
Професионални	488
Училища по изкуствата	23
Спортни училища 1	24
Професионални гимназии	402
Професионални колежи след средно образование	39
Професионални училища	-
Центрове за професионално обучение	910
Висши	53
Самостоятелни колежи	8
Колежи, в структурата на университети и специализирани висши училища	19
Университети и специализирани висши училища	45
В ТОВА ЧИСЛО ЧАСТНИ	
Всичко	577
Детски градини	75
Общообразователни и специални училища	68
Начални (I-IV клас)	4
Основни (I-VIII клас)	29
Прогимназии (V-VIII клас)	2
Гимназии (IX-XIII)	27
Средни общообразователни (I-XIII клас)	6
Професионални	58
Училища по изкуствата	2
Професионални гимназии	19
Професионални колежи след средно образование	37
Центрове за професионално обучение	898
Висши	16
Самостоятелни колежи	7
Колежи, в структурата на университети и специализирани висши училища	-
Университети и специализирани висши училища	9
<i>¹От учебната 2011/2012 спортните училища осъществяват обучение по професионални, вместо по общообразователни програми (изменение на ЗПОО - ДВ, бр. 50 от 2010 г.)</i>	

Източник НСИ

4.1.4. ПОТРЕБНОСТИ НА БИЗНЕСА ОТ КВАЛИФИКАЦИЯ НА РАБОТНАТА СИЛА

През 2014 г. очакванията за подобрене на перспективите пред европейската икономика се отразяват в ускоряване на растежа на българския износ до 7.2% в реално изражение, а вътрешното търсене да започне да се възстановява, като очакванията са да отбележи увеличение от 1.9%. Така растежът на БВП за 2014 г. се очаква да достигне 1.8% в реално изражение, с положителен принос от страна на вътрешното търсене, най-вече по линия на потреблението, но така също и със слабо положително влияние от страна на инвестициите. Икономиката през 2014 г. трябва да се фокусира върху иновациите, като основен фактор за устойчив растеж и повишаване на добавената стойност в икономиката.

Таблица 28 дава информация за заетостта по икономически дейности за 2013 година.

Таблица 28 Наети лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности 2013г

Общо (Списъчен брой в края на месеца)						
Икономически дейности	Месеци					
	I	II	III	IV	V	VI
Общо	2 224 022	2 226 206	2 230 612	2 248 925	2 280 139	2 305 513

Селско, горско и рибно стопанство	63 099	63 025	66 503	69 916	71 916	73 517
Добивна промишленост	24 255	24 251	24 469	24 589	24 613	24 764
Преработваща промишленост	487 359	486 879	487 252	488 675	489 275	490 759
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	30 939	30 925	30 520	30 521	30 564	30 681
Доставяне на води;канализационни услуги,управление на отпадъци и възстановяване	36 432	36 283	36 507	37 143	37 277	37 263
Строителство	127 321	126 953	127 212	129 595	130 306	130 939
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	381 381	383 047	384 220	383 030	384 599	385 648
Транспорт, складиране и пощи	134 760	134 358	133 754	133 736	134 219	135 167
Хотелиерство и ресторантьорство	97 459	96 855	96 842	106 305	128 560	148 078
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	67 157	67 218	66 908	67 647	67 620	67 629
Финансови и застрахователни д-сти	56 023	56 042	55 770	55 900	56 070	56 273
Операции с недвижими имоти	23 304	23 191	23 451	23 241	23 426	23 790
Професионални дейности и научни изследвания	72 007	72 023	71 791	72 210	72 036	72 005
Административни и спомагателни дейности	132 796	133 999	134 468	133 366	134 126	133 994
Държавно управление	115 631	115 799	115 687	116 061	116 390	116 482
Образование	168 356	168 853	168 544	168 593	167 755	165 235
Хуманно здравеопазване и социална работа	136 765	137 488	137 652	138 239	138 862	139 547
Култура,спорт и развлечения	32 802	32 915	32 783	34 003	36 079	37 242
Други дейности	36 176	36 102	36 279	36 155	36 446	36 500
Обществен сектор	582 584	584 396	584 907	584 195	582 574	579 100
Частен сектор	1 641 438	1 641 810	1 645 705	1 664 730	1 697 565	1 726 413
Икономически дейности	Месеци					
	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Общо	2 313 375	2 302 360	2 264 725	2 235 433	2 227 396	2 207 601
Селско, горско и рибно стопанство	73 077	72 399	72 496	71 222	69 092	65 662
Добивна промишленост	24 680	24 484	24 306	23 826	23 730	23 544
Преработваща промишленост	492 284	490 500	487 544	486 836	486 216	482 079
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	30 576	30 378	30 414	30 334	30 409	30 292
Доставяне на води;канализационни услуги,управление на отпадъци и възстановяване	37 169	37 079	36 857	36 650	36 583	36 347
Строителство	131 656	130 881	130 028	130 516	130 673	126 356
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	389 941	389 876	386 615	386 769	386 625	385 245
Транспорт, складиране и пощи	135 217	136 174	134 785	133 558	133 261	132 154
Хотелиерство и ресторантьорство	153 475	148 760	118 885	98 160	95 950	95 060
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	67 732	67 649	67 424	68 020	68 170	68 066
Финансови и застрахователни дейности	56 623	56 519	55 888	55 691	55 703	55 650
Операции с недвижими имоти	23 518	23 299	22 701	22 737	22 722	22 692
Професионални дейности и научни	72 062	72 155	71 894	72 178	72 172	71 999

изследвания						
Административни и спомагателни дейности	132 532	131 988	130 913	129 484	126 086	122 635
Държавно управление	116 696	116 381	116 142	115 986	116 165	115 953
Образование	162 019	160 808	167 450	168 486	169 073	168 480
Хуманно здравеопазване и социална работа	139 840	139 428	139 190	137 903	138 042	138 075
Култура, спорт и развлечения	37 058	36 581	35 148	32 190	31 977	32 540
Други дейности	37 220	37 021	36 045	34 887	34 747	34 772
Обществен сектор	574 093	572 198	578 736	576 191	573 884	568 853
Частен сектор	1 739 282	1 730 162	1 685 989	1 659 242	1 653 512	1 638 748

Източник НСИ

През следващите години ИТ специалистите ще бъдат отново най-търсената работна ръка. Инженери, финансисти и оператори в производството също с лекота ще могат да си намират работа, защото точно такива специалисти ще бъдат търсени. Административни позиции като офис мениджъри, секретари и рецепционисти също ще бъдат търсени през следващата година.

През следващата година се очакват инвестиции и в нови производствени мощности, а интересът към селското стопанство също се увеличава. В този бранш се търсят агрономи и образовани хора, които да работят. Селскостопанският сектор се очертава като един от тези сфери в икономиката ни, които тепърва предстои да се развива усилено и съответно да се търсят кадри за там. Владееенето на чужди езици, според експертите, ще бъде едно от най-търсените качества за наемане на нов служител у нас.

В България има драстично несъответствие между нуждите на пазара на труда и търсенето на квалифицирани кадри. Това посочва Европейската комисия в доклада си за конкурентоспособността, озаглавен "Няма растеж и работа без промишленост". Годишно търсенето на квалифицирани кадри с инженерни и технически специалности се оценява на 64 000, докато наличните са почти три пъти по-малко - 23 000. В същото време завършилите икономика и стопанско управление са 46 000, докато търсеният брой на такива кадри е само 23 000. Завършилите хуманитарни специалности са 24 000, а нуждата от такива специалисти се оценява на 2000 годишно, посочва докладът. Общо инвестициите в образование у нас са 3% от брутният вътрешен продукт - близо два пъти под средните за ЕС 5.6%.

Тези данни обясняват и високия процент на младежка безработица в България - 28.4% през четвъртото тримесечие на миналата година. Производителността на труда е ниска, а делът на хората с висше образование, заети в производството, е под средното за ЕС равнище. За да повиши конкурентоспособността си, като осигури възможности за специализация в сектори с по-висока добавена стойност, България трябва да подобри образователната си система и да въведе базово обучение по предприемачество. Неслучайно в страната ни преобладават ниско- и среднотехнологични производства, като производството на храни, напитки и тютюневи изделия. Сравнителният анализ на иновациите ни праща в групата на държавите със скромни постижения. Тези изводи се потвърждават и от доклад на Института за икономическа политика по данни на Евростат. През академичната 2011-2012 г. 32.6% от висшистите са придобили образователната си степен в сферата на икономиката и администрацията, 15.2% са се ориентирали в науките за обществото и човешкото поведение и 11.8% - в сферата на техническите науки, се подчертава в доклада. България заема непрестижното 90-о място в света по наличност на изследователски и обучителни центрове. По качество на изследователските институции е на 75-а позиция. 98-о място заема по наличност на учени и инженери, на които се разчита при изграждането на стабилна икономика, произвеждаща стоки

с висока добавена стойност. Логично по отношение на иновациите и напредъка България е на 97-о място в света. Заедно със Словакия, Румъния и Хърватия страната ни е в дъното на класациите за Централна и Източна Европа по качество на образованието, се подчертава още в доклада на Института за икономическа политика. Най-високо оценена по този показател е Естония. Въпреки това над половината от българите - 51.5%, са удовлетворени от качеството на образованието у нас.

Макар България да е на 28-о място в света по обхват на основното образование, изпада чак до 70-о място по завършили средно образование хора. Лоши са данните и за годишната издръжка на учениците и студентите за държавните и частните образователни институции. Според Евростат през 2010 г. за финансиране на образованието в нашия регион най-малко пари отделят Румъния и България - съответно по 2078.6 и 2639.7 евро на година за един човек. Средното ниво за ЕС е над 6000 евро. Икономистите предлагат възможни мерки, които да помогнат да излезем от това положение. Някои от тях са създаването на екипи от кариерни консултанти за учениците в началното и средното образование, повече гъвкавост в учебните програми, въвеждане на схеми за взаимопомощ между учениците, стипендии за талантливите ученици, програми за домашно образование и дори самостоятелно определяне на началото и края на учебната година от професионалните гимназии.

Сериозен бъдещ проблем ще бъде и недостигът на учители, според Института за икономическа политика. В следващите 5-6 години ще се пенсионират 42% от преподавателите в общообразователните училища и 30% от тези в професионалните гимназии. Това ще доведе до голям недостиг на кадри, тъй като заради ниското заплащане и липсата на престиж младите хора масово избягват учителската професия.

Според статистиката България е най-бързо демографски смаляващата се държава, членка на ЕС, от 2000 г. насам. Голям проблем е и застаряването на населението - според Световната банка през 2050 г. една трета от хората в страната ще са на възраст над 65 години, което допълнително ще натовари пенсионната, образователната и здравната система. По данни на НСИ от 1985 до 2011 г. българите са се стопили с 855 000 души.

Според анализ на Българска стопанска камара дефицитните професии (дефицитни професии са тези, по която няма достатъчно и добре подготвени специалисти), са следните:

1. Сектор „Електронна промишленост и информатика“

Биха могли да се посочат две основни тенденции:

Първата тенденция е свързана с повишаване на квалификационните изисквания към работната сила в сектора:

- солидна фундаментална подготовка по природонаучни дисциплини и компютърни умения;
- мултидисциплинарност в последните степени от образованието;
- по-развити комуникативните способности (чужди езици, работа в екип и т.н.);
- притежаване на аналитично мислене, иновативност и креативност в работния процес особено за служителите ангажирани с дейности по развой и разработка;
- способност и мотивация за обучение през целия живот;
- наличие на технологична и трудова дисциплина на високо ниво.

Съобразно втората тенденция в сектора се очертава нова ключова позиция – ръководител проекти, финансирани от ЕФРР.

В момент на рецесия и високо ниво на безработица е много трудно да бъдат определени дефицитни професии. Такава оценка би имала конюнктурен характер и сравнително къс период на актуалност. По-скоро би могло да се говори за принципно дефицитни умения и квалификации, които към даден момент липсват в достатъчна степен или на приемлива цена на пазара на труда.

В този смисъл като дефицитни професии към момента могат да се определят:

- областта на развой и разработка на нови електронни компоненти и електронни модули;
- областта на създаване на вграден софтуер;
- ръководител на проект в електронното производство;
- мениджър с опит както в административно-финансовата сфера, така и в сферата на новите технологии.
- В перспектива към дефицитните професии могат да се добавят:
- научно-приложни изследователи;
- специалисти в областта на новите материали и ключовите технологии със задълбочени мултидисциплинарни познания.

2. Сектор „Търговия на едро“

Дефицитните професии и специалности в сектора в различните групи персонал са, както следва:

Висши служители и ръководители:

Към този клас можем да определим следните дефицитни длъжности:

- мениджър „Продажби“;
- маркетинг мениджър;
- мениджър „Ключови клиенти“;
- мениджър „Логистика“;
- мениджър „Проучване на пазари“.

Инженерните специалности, съчетани с търговски познания, са едни от най-търсените от мениджърите. Тук трябва да отбележим и факта, че тези длъжности, освен че са дефицитни, са и неравномерно разпределени по региони в страната.

Аналитични специалисти:

- аналитик „Проучване на пазари“;
- специалист „Качество“;
- специалист „Маркетинг и реклама“;
- икономически анализатор;
- специалист „Планиране, анализ и отчет на данни“.

Тук дефицитността се определя от липсата на достатъчно подготвени кадри за новите методи на потребителското търсене на различните видове стоки и услуги. Все още не се намират достатъчно обучени кадри за използване на новите технологии в маркетинга и рекламата. В по-голяма част от предприятията е подценено планирането и дългосрочното прогнозиране на тенденциите в развитието на пазара.

Техници и приложни специалисти

Професионално обучение се предлага в следните професионални гимназии:

- компютърен техник – ЦПО, ПГЕХТ „Асен Златаров” София, ПГТМ „Хр.Ботев” гр.Ботевград, ПТГ „Цар Симеон Велики” гр.Търговище, Проф.гимназия „Велизар Пеев” Своге,
- търговски представител - ЦПО, Професионална гимназия по икономика „Проф. д-р Димитър Табаков” Сливен, Търговска гимназия Ст.Загора, ПГИМ гр.Пазарджик, Варненска търговска гимназия, ПГТР гр.Враца.
- търговски агент - ЦПО, ПГИМ гр.Пазарджик ,Професионална гимназия по икономика „Проф. д-р Димитър Табаков” Сливен, Търговска гимназия Ст.Загора.
- консултант (промотьор), продажби – ЦПО, Търговска гимназия „Княз Симеон Търновски” Ст.Загора, Професионална гимназия по икономика „Проф. д-р Димитър Табаков” Сливен
- аранжор или декоратор.

Основният проблем пред компаниите се състои не в това, че определени качества липсват на кандидатите, а в това, че почти няма кандидати, които да притежават комплекс от умения. Затова е необходимо работодателите да правят планове за развитие на уменията на отделния служител.

Помощен административен персонал

Професионално обучение се предлага в следните професионални гимназии:

- офис-секретар – ЦПО; ПГ по транспорт „Коста Петров” с.Борован; ПГ по туризъм и администрация „Алеко Константинов” Сапарева баня; ПГ по хранителни технологии и техника гр.Пловдив; ПГ „Асен Златаров” гр.Видин; ПГИ „Проф. д-р Иван Богоров” гр.Варна; ПГ по туризъм и хранителни технологии „Никола Димов” гр.Пирдоп; ПГ по търговия и ресторантьорство гр.Враца;
- експедитор на стоки и товари - длъжност
- организатор експедиция – ПГ по транспорт „Юрий Гагарин” гр.Радомир;
- анкетьор, маркетингови изследвания - Професионална гимназия по икономика „Проф. д-р Димитър Табаков” Сливен; ПГ „Петър Парчевич” Раковски; ПГТИ „Асен Златаров” гр.Петрич.

Макар че тези длъжности не са толкова престижни, е необходимо рядко срещано съчетание на качества като отговорност, лоялност, умение за работа в екип и с клиенти, коректност, тактичност, комуникативност, оперативност и др., което ги прави дефицитни в сектора.

Персонал, зает с услуги на населението, търговията и охраната

- мърчандайзер, продажби;
- демонстратор;
- продавач, промотьор;
- супервайзър, магазин;
- продавач, Интернет търговия.

Не са дефинирани 6 и 7 групи персонал – „Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство” и „Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии”, тъй като нямат отношение към сектор „Търговия на едро”.

3. Сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост“

Сред дефицитните професии и длъжности в сектора се очертават:

Ръководители

Дефицитни професии, длъжности и незаети работни места. В тази група професии е трудно да се посочат дефицитни длъжности и незаети места, тъй като тук (изключение правят само големите предприятия) мениджърите се припокриват с ръководителите (собствениците) на предприятията. Незаети работни места реално не съществуват. В голямата си част тези ръководители не са обучени специално и не притежават дипломи за дейността, която изпълняват. Част от тях залагат по-скоро на „учене от живота“ и последващи курсове за мениджърски умения. Единици са тези, които активно и последователно работят в посока усъвършенстване на знанията и уменията си.

Квалифицирани производствени работници

През последните 10 години се изпитва остър дефицит на квалифицирани производствени работници с технически познания. Въпреки все по-задълбочаващата се икономическа криза необходимостта от такива кадри е осезаема. Към момента, въпреки големия брой и с разнообразна квалификация кадри, се оказва, че има сериозна липса на подготвени кадри.

Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия

В тази група влизат специфични и ключови за сектора длъжности. Тези работници са дефицитни поради няколко причини: това са непривлекателни за младите хора длъжности и поради тази причина професията не е застъпена в план-приема на професионалните гимназии; хората, които за пръв път навлизат в сектора не са подготвени за натовареността и предизвикателствата, съпътстващи извършваните дейности.

4. Сектор „Мехатронни системи и автоматика“

Като дефицитни могат да се определят следните професии и специалности:

- мехатроник (машинен инженер, електроинженер);
- машинен инженер (конструктор) със специализация по компютърно проектиране;
- електроинженер (конструктор, проектант) със специализация по компютърно проектиране и конструиране;
- техник (машинен, електро) мехатроника;
- софтуерни специалисти по индустриален софтуер;
- програмисти по приложно програмно осигуряване.

5. Сектор „Фасилити мениджмънт“

Големите компании с численост на служителите до 250 броя споделят трудността да открият подходящ персонал за длъжности:

- регионален мениджър;
- оперативен мениджър обекти за ежедневно почистване;
- специалист управление на човешки ресурси;
- фасилити мениджър;
- регионален мениджър;
- почистващ персонал (чистачки) – няма такава професия и специалност в СППОО
- експерт продажби.

Работодателите в сектора имат най-големи трудности при намирането на специалисти за следните позиции: инженери, мениджъри и квалифицирани работници, като инженерите са

начело на класацията. Работодателите отчитат също, че счетоводителите и финансистите, както и мениджърските позиции са все по-трудни за попълване.

6. Сектор „Млекопреработване“

На база проведени дискусии с представители на предприятия в сектор „Млекопреработване“ и преглед на секторния анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Производство на мляко и млечни продукти“ са изведени 13 длъжности като дефицитни за сектора: технолози, майстори, оператори на машини, мениджъри, лаборанти, машинни инженери, техници, контролъори, биотехнолози, еколози, пласъори, говедовъди, оператори на доилни агрегати. Голяма част от длъжностите в бранша са дефицитни. Очаква се в бъдеще този проблем да се задълбочи. Това се дължи на различни фактори, най-важните от които са: бързо навлизане на съвременни технологии, за които няма подготвени кадри, пенсиониране на голяма част от специалистите в бранша, трудът е непривлекателен за младите кадри.

7. Сектор „Туризъм“

Първата група дефицитни специализирани кадри и компетенции са тези, които в момента се появяват и се очертава тяхната значимост да расте успоредно с тяхното все по-масово приложение. За тях все още няма създадени или поне завършили випуски в системата на професионалното образование и обучение, както и такива, залегнали в новия Закон за туризма (2013). Към тази група могат да се отнесат и съществуващи професии, които се разчленяват и специализират и придобиват самостоятелен характер с тясно профилирани изисквания за компетенции, умения и професионална подготовка.

Втората група дефицитни специалисти, професии и компетенции е тази на трудните за намиране кадри за съществуващи, действащи понастоящем в сектора. Тази група може да се нарече проблемна от гледна точка на съществуващия дефицит, тъй като директно се отразява на качеството на туристическия продукт, затруднява цялостния процес по предоставяне на качествени услуги, намалява ефективността от работата на туристическите предприятия.

Съществуват и търсени в практиката „редки“ специалисти, които поради тяхната спецификата **основно се „внасят“ от други страни** с традиции в развитието на съответните дейности. Характерни за този вид дефицит са специалистите в голф туризма, някои СПА и уелнес услуги, таласотерапия /лечение с морска вода и морски продукти/ и други екзотични и специализирани процедури, хазартния туризъм и други.

В хотелиерството в графата висококвалифицирани експерти и ръководители с разностранни компетенции са маркетинговите специалисти, тренинг мениджърите в отделите „Човешки ресурси“, клъстърните ръководители, ревеню мениджърите, финансовите контролери, администраторите на он-лайн резервационни канали и системи. С известна условност към дефицитните кадри могат да се причислят и тези на средномениджърски позиции като супервайзъри, ръководители смяна, старши специалисти и пр. Те, обаче, могат и обикновено се „издигат“ в резултат на опит, амбиция и желание за развитие „по места“ в предприятията, в които работят. От изпълнителските кадри могат да се посочат като дефицитни само някои професии и то поради тяхната непривлекателност и ниско заплащане, а не поради липса на малкото и елементарни изискуеми компетенции. Те могат да се придобият на работното място благодарение на съществуващите правила, стандарти и процедури.

В ресторантьорството като дефицитни могат да се определят професиите на готвачи в специализирано кухненско производство – суши, паста, ориенталска, средиземноморска и др. атрактивни кухни. От друга страна, трудно се намират общи работници кухня /стюарди/,

младши готвачи студена кухня /коми/, хигиенисти, поради тяхната непривлекателност, непрестижност, често липса на перспективност и най-вече мизерно заплащане. Сред набиращите популярност и утвърждаващи в ресторантьорството нови професии са: сомелиер; wine steward; хост/хостеса.

В туроператорската и агентска дейност, както и в общото управление на туристическите дестинации дефицитни са професиите експерт информатор в туристически или посетителски информационен център. Липсват и експерти по управление на туристическите дестинации както на национално, така и на регионално ниво. Това се очертава като дефицит поради промените в Закона за туризма и въвеждането на организациите за управление на туристическите райони, където такива специалисти биха имали успешна реализация. Специфична категория дефицитни кадри са *научноизследователските, внедрителските и консултантски позиции*. Неслучайно, но затова пък закономерно, голяма част от проектите, касаещи различни важни аспекти на туризма, финансирани по линия на европейските фондове, бяха спечелени и реализирани от социологически, маркетингови и други консултантски фирми. В съответствие с това са и постигнатите резултати и ползи за отрасъла.

Основният извод от секторните анализи във връзка със съществуващите дефицитни професии е, че **дефицитът се дължи предимно на нарушената двустранна връзка между бизнеса и образователните институции** в България. Недостатъчна е и подпомагащата регулираща, координираща и стимулираща роля на държавата.

Налага се и изводът, че икономиката все още не е достатъчно мощен стимул за развитие на образованието и професионалното обучение. Належащо е усъвършенстване на взаимодействието между бизнес и образователни структури – чрез предлагане на стажове, професионални квалификации, залагане на определени образователни критерии, съобразени с бъдещата реализация и пр.

4.1.5. НЕСЪОТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ УЧЕБНОТО СЪДЪРЖАНИЕ И ИЗИСКВАНИЯТА НА БИЗНЕСА СПОРЕД СЕКТОРНИТЕ АНАЛИЗИ, ИЗГОТВЕНИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТ „РАЗРАБОТВАНЕ И ВНЕДРЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИОННА СИСТЕМА ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА ПО БРАНШОВЕ И РЕГИОНИ”

В секторните анализи са идентифицирани основните разминавания между системата на професионалното образование и обучение и потребностите от квалифицирани кадри в сферата на икономиката.

Сектор „Туризм”

Според анализа на сектор „Туризм” заетите в туристическия сектор са концентрирани основно в подсекторите „Хотелиерство” и „Ресторантьорство”, включително кетъринг и развлекателни услуги. Една от основните характеристики на сектора е недостигът на адекватни умения за пазара на труда, като едно от предизвикателствата за работодателите ще бъде развитието на стратегии, които да им позволят да останат конкурентни с по-малко, но по-добре обучен и подготвен персонал. От една страна, това се дължи на продължаващата световна икономическа и финансова криза, а от друга страна, на промените в потребителското поведение, начина на живот, общото застаряването на населението главно в Европа, достъпа

до информация и нови ИКТ и други. Сезонният и цикличен характер на сектора го прави привлекателен и опция на емигранти, което е удобно решение за много работодатели в сектора, но това допълнително утежнява проблемите, свързани с липсата на достатъчни умения и квалификация на пазара на труда. Редица европейски страни официално са отчели необходимостта от национална стратегия за туризма, която да включва политика за развитие на работната сила и тристранно сътрудничество между правителство, бизнес и образование. Перспективите са да нарастват изискванията за комплексността и нивото на умения и компетенции на заетите в туризма. Независимо от това, през 2011 година ЕК докладва, че 2/3 от заетите в сектора са с ниски умения и това се идентифицира като проблем.

Поради относително голямото търсене в туризма на служители със сравнително ниска степен на квалификация, пазарът на труда позволява навлизането в състава на работната сила на хора, които не са завършили своето образование или на безработни след кратки курсове за придобиване на съответната квалификация. Т.е. пазарът на труда в туризма се очертава като благоприятен за създаване на временна заетост както за възрастовата група под 25 години, така и за безработни с квалификация, образование и умения, различни от туризма. Неслучайно туризмът е сред приоритетните отрасли при мерките за намаляване на безработицата. Причината са сравнително ниските изисквания към нивото на образование и квалификация за голяма част от търсената работна ръка.

По ниво на образование, дялът на заетите в сектор „Туризм” с най-ниските степени на образование, съгласно международната стандартна класификация на образованието (ISCED 0-2) в ЕС е 20%, докато в България той е значително по-нисък – 13%. С най-голям дял са заетите със степен 3-4 по ISCED, които представляват почти 60% и 50% от всички заети в сектора съответно в България и в ЕС. Различията в дела на заетите с най-висока степен на образование (5-6 по ISCED) са по-незначителни. От гледна точка на професионалната квалификация на заетите в сектор „Туризм” основният извод, който може да се направи е, че повече от половината (53%) от заетите в сектор „Туризм” през 2012 година са категория персонал, зает с услуги, търговия и охрана, следван от персонала, зает в професии, неизискваща специална квалификация (близо 19%). Незначителен е дялът (под 3%) на специалистите, тесните специалисти, квалифицираните работници. Ниската професионална квалификация на заетите заедно с ниските нива на работна заплата в сектора в значителна степен са „отговорни” и за качеството на туристическия продукт. Анализът на основните работни места, както и предходните секторни анализи на туризма (2011, 2012 г.), показва, че преобладават назначените на работа служители с ниско образование, защото голяма част от длъжностите в туризма не изискват висока квалификация. Характерно за управленските позиции обаче е, че на тях се назначават хора с висше образование. За тези работни места са необходими широк спектър от задълбочени познания и специфични управленски умения, чието получаване се постига във висшите образователни степени “бакалавър” и “магистър”.

Ключовите знания, умения и компетенции на заетите в туризма трябва да се разглеждат на няколко нива – такива, които са специфични и присъщи само за сектора; такива, които са съотносими към други сектори и такива, които имат универсален характер и се отнасят към всички сектори. Универсалните (междусекторни) компетенции, умения и знания включват езикова подготовка, ИТ умения, междуличностно общуване и комуникационни умения. Към втората група компетенции, умения и знания се отнасят такива, свързани с управлението, маркетинга, финансите и други, които, макар и пречупени през спецификата на сектора, не са специфични и уникални за него.

Специфичните компетенции, умения и знания са залегнали в образователните програми, учебни планове и ДОИ за всяка отделна професия. Според изследването на Института за развитие на персонала (CIPD) най-често срещаните компетенции в компетентностните модели в туристическите предприятия са: комуникативни умения, управление на хора, умения за работа в екип, умения за обслужване на клиенти/клиенто-ориентиран подход, ориентация към постигане на резултати, умения за решаване на проблеми. Според Международната организация по труда (ILO) по-съществените изисквания към заетите в сферата на туризма са: мултифункционалност; умения за пряк и постоянен контакт с клиентите; търговски способности.

Анализът на отделните професии и длъжности и в туризма към настоящия момент показва, че преобладаваща част от туроператорите са с висше образование, също и управителите на хотели, а управителите на ресторанти са с по-ниско образователно равнище. В хотелиерството с най-ниско образователно равнище е камериерският състав. Тенденцията е да се намалява персонала с основно образование и да нараства дялът на специалистите с висше образование. Изискванията за езикова подготовка за различните професии са различни. Най-добра е езиковата подготовка в туристическите агенции, следват управителите на хотели, администратори и екскурзоводи. Все още около 45% от администраторите владеят само един език и едва около 35% - два езика. С развитието на туризма през последните години се наблюдава увеличаване на относителния дял на заетите кадри в туризма с по-продължителен стаж. Познаването на межкултурните различия, породени от особеностите на социокултурната среда в дадена страна, и включването им в подготовката и обучението на кадрите за туризма предопределя формирането на качествени човешки ресурси за работа в индустрията. При значителна част от изпълнителските длъжности (основно в хотелиерството и ресторантьорството) обучението на новите работници се прехвърля в повечето случаи на работодателя. Стандартните изисквания към кандидатите за работа на длъжности с ниска квалификация са предимно такива, свързани с личностните им качества: да бъдат приветливи, добронамерени, да могат да работят в екип и не на последно място изисквания за външен вид, особено за позиции от т.нар. предна линия, където ще имат пряк контакт и ще обслужват клиенти.

По данни на КНСБ 81% от работодателите в сектор „Туризм“ са готови да наемат младежи при условие, че притежават необходимата професионална и чуждоезикова квалификация. Оттук и заключението, че основните изисквания от страна на бизнеса са свързани предимно с професионалната и чуждоезиковата подготовка.

Във връзка с динамичното развитие на туристическия сектор и агресивното навлизане на новите ИКТ ще се изискват умения на кандидатите за работа в туристически предприятия не само да се справят с различни инструменти на ИКТ, но и да изберат правилните инструменти на ИКТ. Туризмът и в частност маркетингът, реализацията, дистрибуцията и промотирането на туристическия продукт ще налагат изисквания за нови умения и компетенции за използване новите ИКТ в ежедневната работа на персонала, зает с тези дейности. Специалистите в туризма се нуждаят от умения за успешна навигация в нетната стойност, умения да се определят възможностите за кръстосано насърчаване и кръстосани продажби, умения за намиране на ефективни комбинации от канали за дистрибуция, умения за управление на продажбите в няколко канали за дистрибуция и реализиране на печалба от този процес. Много от тези умения се развиват с професионален опит, но туристическите образователни институции трябва да предоставят достатъчно познания и практика по тези теми за посрещане на новопоявилите се изискванията за умения в туристически пазар на труда. ИКТ курсовете не

могат да бъдат напълно независими, а в контекста на прилагането им като част от маркетинга, обслужването на клиентите, за управление на приходите в туризма и др.. В допълнение към тези нови умения традиционните умения за обслужване на клиенти, познаването на правните аспекти и межкултурното общуване са важна част от създаването на добавена стойност в туризма. За целта е необходимо активно да се работи за поддържане на устойчива взаимовръзка между туристическия бранш, образователните институции и браншовите организации, каквато е създадена чрез Информационната система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони (MyCompetence).

За да отговорят на търсенето на пазара туристическите кадри е необходимо да актуализират знанията си и да усъвършенстват уменията си. Компетенциите от знания, умения и опит по конкретната професия трябва да гарантират изпълнението на основните дейности в туризма на нужното ниво на квалификация. Разширяването на туристическия пазар и навлизането на професии от спорта, алтернативния туризъм, медицината, енологията, диетологията и тяхното прилагане в обслужващия сектор ще подобрят качеството на услугите. Това налага повишаване на квалификацията и уменията, преминаване от любителско към професионално обслужване при спазване на стандарта на предлагане и реализация.

Стратегически избори в сектор „Туризъм” са свързани на първо място с образователните институции, актуализация на учебните планове, програми, практическа насоченост на подготовката и актуалност на знанията, които да създават обективни предпоставки за надграждане и формиране на ключови за сектора умения и компетенции. На второ място, важна роля има държавата по отношение провежданата политика и националната стратегия за развитие на туризма, регионално и териториално планиране. Дефинираните държавни приоритети и политика безусловно ще окажат влияние върху обучението и подготовката на кадри в туризма. На трето място ключово място има партньорството между бизнеса и образованието, където ролята на бизнеса е да подава адекватни параметри за търсените компетенции и умения, като влезе в ролята на активна страна в процеса на подготовка на кадрите.

Съчетаването на практическия опит с ученето в професионални и/или висши учебни заведения има ключова роля за подготовката на човешките ресурси в сферата на туризма и по-конкретно за повишаване както теоретичните, така и практическите умения. Именно чрез човешкия капитал и обучението не само на професионалистите, които са в пряк контакт с потребителите, а най-вече на новите лица на управленско, ръководно и предприемаческо равнище, би могло да се спечели предизвикателството за ефикасна политика в областта на туристическата индустрия. В този смисъл от съществено значение е да се оползотворяват и насърчават съществуващите вече инициативи за професионално и академично обучение, да се свързват в мрежа и да се стимулират нови, които да бъдат в тесен контакт със света на бизнеса. В прогнозния сценарий за управление и мотивиране на човешките ресурси е важно да се отчете необходимостта от повишаване на качеството на образованието чрез използването на програми за обучение през целия живот, които поставят акцент върху дейности, целящи мобилност, както и да се подобрят обучението, знанията, уменията, капацитетът и професионалните перспективи за персонала на туристическите фирми посредством програми за обучение през целия живот. Насърчаването на европейската и международната мобилност на учащите от професионални и/или висши училища в областта на туризма, за да се учат от и да обменят най-добрите практики и да придобият практически познания, ще доведе до значително и трайно повишаване на езиковите умения.

Висшето образование по туризъм има като отправна точка правителствената политика не само в областта на образованието, но и в областта на туризма, а последната трябва да е неразривна част от регионалната политика за развитие и нейните основни планови документи като Национален план за икономическо развитие, Национален план за регионално развитие, областните планове за развитие и общинските стратегии. Тези планове като основни инструменти на регионалната политика осигуряват координацията и партньорството между основните субекти, които имат отношение към развитието на туризма и адекватната подготовка на кадри за този отрасъл. Основните политически параметри на образованието по туризъм и обстоятелството, че над 90% от заетите в туризма са в частния бизнес, а основният производител на кадри са държавните образователни институции, обективно обуславят необходимостта в условия на пазарна икономика то да се развива в партньорска рамка, чиито основни субекти са правителството, академичните институции и туристическият бизнес (сектор „Туризъм”). Необходима е адекватна инвестиционна стратегия за развитие на туризма в България в съответствие с новите световни тенденции, в която да намери обективно своето място и инвестирането в хората чрез обучение и образование. Необходимо е въвеждането на европейските стандарти в областта на висшето образование по туризъм в България, тъй като те отразяват спецификата на туристическата практика в Европейския съюз, която е изградила прави и обратни връзки с образованието и обучението. Сред основните стратегически избори, които трябва да се направят, е въвеждане и използване на *MyCompetence* и синхронизирането с ESCO (Европейски умения, компетенции и професии), което би допринесло за: Легитимност на знанието – лесно разпознаваеми дипломи на българските студенти с ясно параметризираните теоретични знания и практически умения; Професионална мобилност – в резултат на придобити знания и умения, отговарящи на съвременните потребности не само на българските, но и на чуждите работодатели

Сред основните отговорности на туристическия бизнес са активното му участие като равноправен партньор в деклариране на потребностите си (видове квалификации, изисквания и бройки). Сегашната практика показва, че редица предприятия изискват магистърска степен по туризъм, без да могат да предоставят съответстващи работни места. Партньорството между изпълнителната власт, висшето образование и туристическия бизнес е единствено възможният път за решаване на посочените проблеми в дългосрочен план, път, който не само ще приведе висшето образование по туризъм в съответствие с изискванията на добрата туристическа практика, но и ще доведе до трайното установяване на тази практика в България и до създаване и поддържане на качествен туристически продукт и произтичащо от това на устойчиво развитие на туристическата дестинация България.

Обучението и образованието, свързано с подготовката на кадри за туризма, се осъществява на средно, професионално и висше равнище.

Средно образование, придобивано в професионалните училища и в професионалните гимназии, е регламентирано със Закона за народната просвета, Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план и с държавните образователни изисквания. Образованието е задължително за децата от 7 до 16-годишна възраст. Българската образователна система съвпада с традициите на континентална Европа. Основните типове на средно образование са: общо образование, професионално образование, езиково образование и чуждестранни училища. Има и частни училища, които вече успешно се конкурират с държавните.

По данни на МОН, от общо 414 училища, осъществяващи професионално образование, 114 или 28% предоставят обучение в областта на туризма. По данни на НАПОО и регистъра на издадените активни лицензи към 19 юли 2013 година в страната има 885 лицензирани ЦПО, от които 462 за различни професии в туризма. Отделно от тях лицензираните вътрешнофирмени ЦПО са едва 28 към такива предприятия като „Албена“, „МакДоналдс“, „Балкантурист“ и други.

Професионалното обучение в туризма включва общата задължителна професионална подготовка за придобиване на ключови компетенции. Отрасловата задължителна професионална подготовка включва придобиване на базисни компетенции в сферата на туризма. Специфичната за професията задължителна професионална подготовка включва придобиване на специфични професионални компетенции по съответните професии и специалности.

При туризма от особено значение е съгласуваността между потребностите от обучение между бизнес средите и училищата. Обучението може да бъде определено по различен начин – като модификация на поведението чрез натрупване на опит; трансфер на умения и знания от тези, които ги имат, към тези, които ги нямат; значително подобрене на изпълнението като резултат от обучение, практика и опит. Обучението на кадрите и повишаване на квалификацията и преквалификацията им се осъществява основно от няколко звена: професионални гимназии, центрове за професионално обучение, колежи, висши училища.

Обучението по професионално направление 3.9. „Туризм” в България в ОКС бакалавър и ОКС магистър в България се провежда от 1965 г. в новосъздадената по това време специалност „Международен туризъм” на Висшия институт за народно стопанство „Д. Благоев” – гр. Варна. Такова обучение започва да се провежда и в създадената през 1967 г. специалност „География на туризма” на СУ „Св. Кл. Охридски”. До 1990 г. това са единствените висши училища, които подготвят кадрите с висше образование за стопанска дейност в туризма. От следващата година специалности от същото професионално направление се разкриват в Университета за национално и световно стопанство – София и Югозападния университет „Н. Рилски” – Благоевград. Останалите специалности от това професионално направление са създадени след 1998 г. Към началото на 2013 година от общо 51 висши училища обучението по това професионално направление се провежда в 13.

Обучението на студентите във висшите училища за ОКС „бакалавър” и „магистър” се провежда по учебна документация в съответствие с чл. 39, ал. 2 от ЗВО и чл. 2, ал. 2 от Наредбата за държавните изисквания за придобиване на висше образование. За всяка специалност се разработва квалификационна характеристика, учебен план и ежегоден график на учебния процес.

По данни на доклад на НАОА сред силните страни на провеждането обучение в професионалното направление „Туризм” са:

- осъществяването на образователна дейност по учебна документация, която е разработена по водещи образци на академичната практика, отговаря на изискванията на законовите и подзаконовите актове и е подчинена на политиката за хармонизиране на учебната документация с европейските образователни практики;
- наличие на изтъкнати преподаватели, ползващи се с авторитет не само в академичните среди, но и в практиката с активна научно-изследователска дейност;
- наличие на модерна материално-техническа и информационно база.;

- внедряване на вътрешна система за оценяване и поддържане на качеството на обучението и на академичния състав, която в единични случаи функционира като подсистема на внедрена по БДС EN ISO 9001:2000 система за управление на качеството.

Сред слабите страни се изтъкват:

- Недостатъчен е хабилитираният състав с основната за професионалното направление научна специалност 05.02.18 “Икономика и управление” /Туризм/;
- Бавен е темпът на развитие на академичния състав, очертава се тенденция на застаряване, неудовлетворителна е и квалификационната структура, в която преподавателите с научно звание “професор” и научна степен “доктор на науките” са с малък относителен дял;
- Макар и в изолирани случаи мобилността на студентите е малка и се осъществява предимно с висши училища в чужбина;
- В единични случаи в учебните планове на висшите училища са включени странични за професионалното направление дисциплини, допуска се дублиране на дисциплини от различни ОКС, малък е делът на избираемите дисциплини;
- В отделни случаи висшите училища изпитват недостиг от материално-техническа и информационна база, част от която е морално износена.

В доклада на НАОА се извеждат и някои по-значими препоръки, които запазват актуалността си и към днешна дата:

- Острата потребност от кадри с висше образование в туризма изисква ускорено да бъдат създадени необходимите условия, за да се увеличи количеството на подготвяните специалисти в професионалното направление;
- Учебната документация трябва да се поддържа в съпоставим вид с други висши училища в страната и чужбина, което дава възможност за трансфер на образователни технологии и постигане на синхрон на обучението с добрите практики на други висши училища;
- Периодично трябва да се актуализира тематиката на дисертационните трудове като се вземат под внимание съвременните тенденции в науката, въз основа на които се определят по-близките и по-далечни цели за развитието на туризма, стратегиите и тактиката за тяхното достигане;
- Налага се да бъдат предприети мерки за обновяване и ефективно използване на материално-техническата и информационната база и се подобри нейното техническо обслужване;
- Необходимо е да се извърши селекция и подбор на частно-предметните методи на преподаване като прилагането им бъде съобразено не само с особеностите на основните области на науката, но и с професионалното направление;
- Съществува остра потребност от активизиране на научно-изследователската дейност на студентите като резултатите от нея намерят отражение в оценката на постиженията им и в определянето на приносите на преподавателите при тяхното атестиране;
- Висшите училища трябва да подпомагат приоритетно изпреварващите практиката изследвания и да положат усилия за интегриране на своята дейност с производствената дейност на предприятията от сферата на туризма, като станат инициатори за създаването на временни или постоянно действащи учебно-производствени комплекси.

За да отговорят на съвременните изисквания на работодателите, висшите училища трябва да подобрят адаптивността, мобилността и конкурентоспособността на подготвяните от тях специалисти. За решаването на тази задача в учебните планове трябва да намерят по-широко място съвременни дисциплини, обвързани с реалните потребности на сектора. Определящо значение обаче ще има сътрудничеството на висшите училища с бизнеса, като това не означава единствено и само организирането и провеждането на учебни практика и стажове на студентите или до съгласуването с тях на учебните планове и програми. Подобно сътрудничество може да намери израз в привличането на водещи специалисти от практиката и реалния бизнес, които да участват в учебния процес.

Сектор „Строителство”

Образователната структура в сектор „Строителство” показва значително по-ниско качество на заетата работна сила отколкото в икономиката като цяло. Основните негативни акценти за сектор „Строителство” произтичат от участието на лицата с висше и с основно и по-ниско образование. Относителният дял на заетите лица с висше образование в строителството е 2.5 пъти по-малък от икономиката като цяло, а на тези с основно и по-ниско – около 2 пъти по-голям.

Като цяло образователното равнище на заетите в българското строителство е адекватно на характера на труда, който се практикува в сектора. Високият процент на заетите с основно и по-ниско образование се дължи на голямата маса нискоквалифициран, неизискващ притежаването на високо образователно равнище труд, който все още се прилага в българското строителство. По-важното е това, че проблемите на образователната структура се отнасят не толкова до настоящето, колкото до бъдещето на работната сила в строителството. Всеизвестен факт е, че характерът на труда се променя, усъвършенства се техническата и технологичната база на производството. В нашето съвремие се налага в рамките на своя трудов живот хората да се преквалифицират, те израстват професионално. В този смисъл, колкото по-добри са базисните образователни характеристики на заетите, толкова по-малко време и средства са необходими за професионалното им усъвършенстване. Ако образователното равнище е около критичния минимум, се налага провеждане на по-сериозно обучение, включително и за повишаване на образованието.

Измененията, които настъпват в образователната и квалификационната структура на работната сила в резултат на научно-техническото развитие и социалните фактори, биха могли да се групират по следния начин:

1. постепенно намаляване на физически тежкия ръчен труд;
2. повишаване изискванията за образователното и квалификационното равнище на кадрите (изпълнителски и ръководни);
3. разширяване и унификация на общите основни познания и умения, които трябва да притежават работниците;
4. преминаване от старото професионално разделение на труда към ново, базиращо се на широк профил и специализация в конкретната дейност.

Механизацията и автоматизацията на строителното производство водят до изменения в групата на работническите специалности. Едновременно с увеличаване на машинния парк се налага бързо увеличаване на относителния дял на работата по поддържане на машините и автоматите, по тяхната настройка, по съставяне и изменение на програмите за тяхното

действие, по регулиране и управление на сложни автоматизирани системи. Тези изменения в характера на труда на строителните работници водят до изменения и в изискванията към тяхното образование и квалификация. Измененията в характера на труда водят към неговото интелектуализиране. Вече все повече работници се занимават с контролни функции. Това изисква висококвалифицирана и образована работна сила.

Усилията на строителните предприятия трябва да се насочат към решаване на проблема за образователното равнище, за повишаване на уменията и компетенциите на работещите, особено тези, които нямат още 40 и най-вече 30 години. Тези хора ще работят в сектора още 20-25 години и неминуемо, ако не повишат образователното и квалификационното си равнище, ще влязат в близко време в остър конфликт с потребностите от общообразователна и специална култура.

В периода на криза строителните предприемачи у нас предпочитат да оставят на работа хората с утвърдени трудови навици и производствен опит за сметка на младите хора. Това е сполучливо решение при сегашната ситуация в бранша, но неминуемо ще рефлектира върху качеството на работната сила в бъдеще. Ако скоро не се промени това положение, след кризата работодателите от сектора ще бъдат принудени да назначават млади хора с формално придобито образование и квалификация по строителни специалности, но без производствен опит.

Относно перспективите за развитие на сектор „Строителство” у нас, свързани с възможностите на глобалния пазар, могат да се дефинират следните изводи:

1. Пробив на международния пазар е невъзможен без достатъчно образователно равнище на строителните кадри, което да им позволява безпрепятствено да боравят с днешните материали, машини и технологии.

2. От страна на Камарата на строителите в България (КСБ) и НАПОО е необходимо да се разработи система за професионална квалификация, която задължително да валидира професията и квалификационната степен на всеки работник от всяко предприятие, вписано в Централния професионален регистър на строителя.

Общото впечатление от учебните планове и програми на професионалните гимназии по строителство е, че те отговарят на посоката, в която се развива сектор „Строителство”. Вижда се, че се обръща внимание на основните области, в които се наблюдават новости в използваните материали и технологии – изолации, довършителни работи, транспортно и водно строителство и др. Въпросът е до каква степен преподаваният материал е адекватен на реалността. Прави впечатление, че голяма част от използваните литературни източници е от 80-те и 90-те години, което води до мисълта, че учебното съдържание е старо, но поставено в нов контекст. За разграничение или поставяне на акцент върху знания, умения и компетенции не може да става дума.

Нормативната и институционалната база, върху която се осъществява обучението в професионалните и висшите училища, съответства на съвременните виждания и изисквания. Ако има някакви дефекти в системата, тяхното наличие не би трябвало да се отдава на законите, а по-скоро на тяхното прилагане.

Това да се отнася както за настоящите работници, така и за постъпващите за пръв път на работа в строителството. За целта да се водят регистри и да се издават необходимите сертификати. При придобиване на нова професия или при изменение в степента на квалификация това веднага да се отразява в регистъра и в съответния сертификат. Така при

промяна на местоработата новият работодател ще разполага с информация относно възможностите на постъпващия на работника.

Строителният бизнес е потребител на подготвящите се строителни кадри. Поради това образователното министерство следва да включи в работата при формулирането на строителните специалности и изготвянето на учебните планове и програми в държавните средни училища и ЦПО експерти от КСБ, които да идентифицират необходимостта, количествените и качествените характеристики на обучението. Препоръчително е и висшите училища да се възползват от техния опит и виждания за бъдещето на строителния бранш. Това ще е от полза както за предприятията, които оперират на външния пазар, така и за тези, които работят на територията на България.

Несъмнено в бъдеще ще възникват нови работни места, свързани най-вече с промените в техниката и технологиите, ще се променят наименованията на някои от старите. Промените няма да се отразят в голяма степен на тези от тях, които не изискват квалифициран труд. Така например в Секторния анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Специализирани строителни дейности” за 2012 г. се посочва липсата на достатъчно обучени фасадни инженери, както и необходимостта от обучение по специалности, свързани с възобновяемите енергийни източници.

Изграждането на нова енергийна инфраструктура и нови енергийни мощности за хидроенергия, геотермална енергия, слънчева енергия, енергия на приливи, отливи и вълни, вятърна енергия, твърда биомаса, биогаз е свързано с обучението на специалисти (инженери – проектантите, техници и квалифицирани работници) в тази област.

Строителството на енергоефективни (нискоенергийни, пасивни) сгради е съвременна тенденция, наложена от необходимостта да се пести енергия и същевременно да се опазва чиста околната среда. И в тази област ще се наложи актуализиране на компетенциите на основните участници в строителния процес – инженери, техници и квалифицирани работници, но имайки предвид, че строителството се основава на вече познати принципи, едва ли ще се стигне до поява на нови професии, специалности и работни места.

В областта на енергоефективните реконструкции на съществуващия сграден фонд съвременна насока е прилагането на интелигентни енергоефективни решения, което ще предизвика промени в учебните програми и практическото обучение на техниците и квалифицираните работници.

Дизайнът на сградите също е актуално направление в строителството. В подкрепа на тази прогноза е и проучването на компетенциите на работната сила от сектор „Специализирани строителни дейности” за 2012 г., в което специалистите, разработили материала, посочват като една от най-търсените в бъдеще специалности тази на фасадните инженери. Тя изисква „много сериозни и задълбочени познания за различните фасадни системи, за тяхната статика, структура, съответните изчисления и закрепване”. Аналогични изисквания, но в по-малък обхват, биха могли да се формулират по отношение на компетенциите на техниците и работниците, работещи по тези системи.

Необходимо е ръководителите в строителството да се стремят да усъвършенстват знанията и уменията си по икономика и мениджмънт. Най-подходяща форма за това са следдипломните квалификации, осъществявани от центровете за следдипломна квалификация във висшите училища, а също така участието в семинари, курсове, конференции и пр.

Специалистите в строителството следва да повишават компетенциите, свързани с използване на нови енергийни технологии, строителство на енергоефективни сгради, извършване на енергоефективни реконструкции в съществуващия сграден фонд и дизайна на сградите, като най-подходящи форми за това са самостоятелното учене и участието в семинари, курсове и конференции.

Строителните техници също трябва да повишават компетенциите си в областта на новите технологии и направления в строителството. Подходяща форма за това са курсовете, организирани от звената на НАПОО.

Необходимо е строителните предприятия да работят в посока повишаване на общообразователната и специална подготовка на квалифицираните работници, както и в областта на здравословните и безопасни условия на труд. Подходящи форми за това са вътрешните и външните курсове, наставничество, консултиране, самостоятелна подготовка и др. Повишаването на компетенциите следва да се обвърже със заплащането на труда.

Макар и с намалели финансови възможности, голяма част от строителните предприемачи в нашата страна подпомагат парично образователните институции в областта на строителството. Освен това те предоставят техническа документация и информация на ученици и студенти при изготвяне на курсови и дипломни работи, осигуряват възможности за провеждане на учебни стажове. Над 80% от тях са критично настроени към ефективността на образователната система и системата за професионална квалификация у нас. Посочените проблеми в тази насока са изключително разнообразни и обхващат цялата образователно-квалификационна верига – липса на добра практическа подготовка, липса на подготовка по новите методи и материали в строителството, липса на добре подготвени преподаватели и на подходящи ЦПО и др. В българските строителни предприятия самостоятелно или в съчетание с някоя друга се използват почти всички известни форми на ППО – външни и вътрешни курсове, ротация на работното място, инструктиране, демонстриране и др.

Наблюдава се ниска степен на ангажираност на ръководствата на предприятията с провеждането на обучителни мероприятия, както и слаба финансова и организационна обезпеченост. Обучителните мероприятия са неравномерно разпределени по категории предприятия според броя на заетите лица. Толерира се обучението на висококвалифицираната работна сила за сметка на нискоквалифицираната.

В разработката, посветена на компетенциите на работната сила в сектор „Специализирани строителни дейности” , се срещат предложения за усъвършенстване на системата за професионално обучение, които са логични и могат да се въведат незабавно:

- В методиката на преподаване да се въведат новите технологии, актуални към момента. Учебното съдържание да се актуализира своевременно, за да отговаря на последните тенденции и очакванията на бизнеса.
- В последната година на обучение в учебните програми да се въведе задължително практическо обучение в предприятията от сектора. Това ще помогне да се прилага повсеместно менторството, което от своя страна ще повиши ефективността от прилагане на стажантските програми, входящото обучение на новоназначените и загубата на знания и умения при пенсиониране на дългогодишни служители.
- Във връзка с професионалното ориентиране на учениците да се формират ясно двата основни клона – хуманитарно и техническо образование. Висшето образование надгражда вече придобити знания и умения в средното образование. Ако тази основа

липсва, т.е. бъдещият студент е завършил езикова гимназия, в общия случай е чиста загуба на време и средства, ако продължи в инженерни специалности. Това се отнася и за магистърската степен. Тя се смята за надграждане на компетенции след бакалавърската степен. Би трябвало да има регламентация и в тази насока.

- Да се въведе обучение за придобиване на управленски умения. За да бъдеш ръководител, преди всички други компетенции е необходимо да можеш да си добър организатор, стратег и най-вече да умееш да управляваш хора.
- Да се въведе регистър на професиите с минимално образователно ниво. Работодателят да бъде задължен нормативно да назначава, само ако степента на професионална квалификация и завършено образование на кандидата отговарят на минимално изискваните в кода на длъжността. Ако назначи работник или служител, който не притежава минималните изисквания за длъжността, то работодателят е длъжен да осигури възможност новоназначеният да я придобие необходимите знания и умения в процеса на работа или чрез други форми на обучение – задочно, дистанционно и т.н.
- Да се приспадат от печалбата преди облагането ѝ с данък разходите за обучение, които работодателят е направил през годината.
- Да се допълни в Кодекса на труда, че при направени инвестиции от страна на работодателя за повишаване на квалификацията или преквалификацията на работника или служителя, то същият няма право да напуска до 5 г. след годината на обучение. Ако той едностранно реши да напуска преди изтичане на срока, то той да дължи обезщетение в размер на инвестицията или частта от нея пропорционално на неотработените месеци до края на срока.

Сектор „Производство на химични продукти“

Сравнителният анализ на знанията, уменията и компетенциите на заетите в сектор „Производство на химични продукти“ в различните страни на ЕС и страната показва, че процесът на хармонизиране на учебните програми във висшите училища напредна значително. Формално постигнато бе и съответствие между Националната квалификационна рамка и Европейската квалификационна рамка. Написаното в нормативните актове не е достатъчно за осигуряване на необходимите знания, умения и компетенции на кадрите от водещите професии в сектора. Както показва опитът и в нашата страна: добрите мениджъри трябва да познават технологичните вериги и ефективност на технологиите от съответната област; инженерно-техническите кадри е необходимо да имат познания и умения върху термодинамиката и кинетиката на производствените процеси, балансните материални и енергийни разчети и най-добри техники при това с възможности за прилагане на компютърните програми за изчисления, сравнения и анализи, както и за управление на автоматизираните и роботизирани процеси; операторите от среден клас задължително трябва да владеят техниките за управление на технологичните процеси, за които имат конкретни задължения и това налага много добра практическа подготовка при използването на съответната компютърна и реакторна техника.

Именно практическата подготовка като цяло и откъснатостта на обучението по така наречените фундаментални дисциплини от практиката се явяват ахилесова пета на обучението в нашата страна. Очевидно е, че не всичко може да бъде постигнато в рамките на редовното обучение на различните нива. В този аспект усвояването на добри практики за обучение през

целия живот чрез преквалификация и повишаване на компетенциите ще са задължителен елемент в практиките на предприятията и различните училища.

Успешното развитие на човешките ресурси в сектора ще зависи от постигане на прогрес в обучението и повишаване на квалификацията на кадрите от посочените основни групи специалисти на различните нива. За сектора от изключително важно значение е възстановяването и постигането на прогрес в материалната база и подобряване на качеството на специализираното обучение в средния курс на обучение. Подобряването на материалната база и практическата подготовка на студентите от фундаменталните до специализиращите дисциплини трябва да се насити с решаването на конкретни казуси от реалните технологични процеси с широко използване на компютърната техника за изчисления, оценки и сравнения, използвайки достъпни програмни продукти.

Обучението по специалност „Химични технологии” както в съответните университети, така и в професионалните гимназии, през последните 1-2 десетилетия сериозно изостана от промените, настъпващи в управлението на технологичните процеси. Докато самите химико-технологични процеси и техните теоретични основи традиционно се изучават твърде задълбочено, на въпросите на контрола и управлението не се обръща необходимото внимание, а точно в тях настъпват съществени промени. През последните 10-15 години във всички основни химически производства бяха въведени системи за компютърно управление на процесите. Този процес сам по себе си не мина гладко, не всички такива системи се оказаха подходящи за спецификата на химическите производства и създадоха допълнителни затруднения на обслужващия персонал. Някои проблеми, обаче, можеха да бъдат избегнати, ако операторите бяха своевременно запознати не само с конкретната управляваща система, но и с принципите, възможните реализации, предимствата и недостатъците на тези системи.

Липсата на задълбочени знания за съвременните управляващи системи е голям пропуск в подготовката на българските инженер-химици, като се има предвид тенденцията за създаване на управляващи центрове, каквито вече има в някои от големите предприятия (например „Лукойл Нефтохим“, „Солвей Соди“). Именно този подход позволява реализирането и на новите изисквания за обучение по време на целия живот.

Друг голям пропуск в подготовката на инженер-химиците в България е липсата на обучение за работа с големите симулатори на химико-технологични процеси (от типа на Aspen Plus, ChemCad, ProSim и др.). Във всички страни с развита химическа индустрия, студентите започват да се обучават да работят с тях още от I курс. Вярно е, че използвайки прекалено много симулаторите, понякога се стига до другата крайност – студентите се опитват да решават поставените им от преподавателя технологични и проектантски задачи съвсем формално, без да имат необходимите базови знания за химичните и физикохимични основи на процесите. Но българските студенти и даже докторанти завършват висше образование по химични технологии, без дори да са чували за съществуването на такива симулатори или само са запознати с принципите им, без да са имали възможност реално да ги използват. Този софтуер е изключително скъп, когато е предназначен за реални индустриални и проектантски задачи, но версиите, които са предназначени за обучение на студенти, се предлагат значително поевтино. За съжаление, даже и тези версии са далеч над възможностите на българските университети. За да се реши този проблем, е необходимо целенасочено сътрудничество на университетите и водещите предприятия, още повече, че някои от тях (например „Солвей Соди“) разполагат и използват такъв софтуер.

При подготовката на специалисти със средно и висше образование за основните професии и специалности в химическата и нефтохимическа индустрия трябва да се обърне особено внимание на: задълбочени базови познания за теоретичните основи на технологичните процеси; съвременни системи и методи за управление на технологичните процеси; обучение за придобиване на умения за работа със симулатори на технологичните процеси; обучение, периодично опресняване на знанията и тренировка на оперативния персонал (оператори, технолози) в предприятията с използване на тренажори за придобиване и закрепване на умения за справяне както с ежедневните задачи по управлението на технологичния процес, така и за действия при нестандартни или рядко използвани операции.

Тревожни са проблемите с постепенното, но значително влошаване на качеството на завършващите висше образование по професионално направление 524 „Химични технологии”, което се наблюдава през последните 10-15 години. Драматично са намалели както теоретичните познания, така и практическите умения по химическите и особено по общоинженерните дисциплини.

Показателно е, че докато до преди 10-15 години предприятията традиционно изказваха недоволство от недостатъчната практическа подготовка на завършилите инженер-химици, сега някои от водещите предприятия (Нефтохим Лукойл) отчитат и слабата им фундаментална подготовка, както показаха резултатите от анкетата, проведена от БСК през 2011 в рамките на настоящия проект.

Причините за влошеното качество на завършващите висше образование по професионално направление 524 „Химични технологии” са комплексни и са свързани както с икономическата ситуация в сектора и в страната изобщо, така и с колапса на средното професионално образование по химия и химични технологии, а също с новия модел на висшето образование, който се оказва не съвсем подходящ за подготовката на инженер-химици.

За да се справят с проблемите, произтичащи от недостатъците на средното професионално и висше образование по „Химични технологии”, водещите предприятия в химическата и нефтохимическа индустрия (Агрополихим, Лукойл Нефтохим, Неохим и др.) полагат немалко усилия. Като положителни примери могат да се посочат организирането на „поръчано задочно обучение” по магистърски програми на място в самото предприятие, поемане на разходите за задочно обучение по бакалавърски и магистърски програми, активно насочване на перспективни млади хора със средно образование, работещи в предприятието към получаване на висше образование по съответна специалност от направление „Химични технологии” и други. В търсене на възможности за по-добро специализирано образование, някои предприятия (Лукойл Нефтохим) от няколко години подбират и изпращат свои стипендианти в чужбина.

През последните години средното професионално образование по направление 524 „Химични продукти и технологии” в България е в критично състояние и не отговаря на потребностите на химическите предприятия. Професионалните гимназии не обявяват прием и не осъществяват обучение по специалностите, необходими за химическата индустрия. Повечето от завършилите (редовно) висше образование по професионално направление „Химични технологии” нямат мотивация и нагласа за работа в химическите предприятия. Както практическата, така и фундаменталната подготовка на повечето завършващи е недостатъчна за ефективната им работа в предприятията. Необходими са съвместни усилия на предприятията и професионалните гимназии за възстановяване и/или откриване на специалности, необходими за предприятията чрез повишаване атрактивността на специалностите и създаване на интерес у

потенциалните кандидати, като се обърне особено внимание за привличане на децата на работещи в съответните предприятия (подкрепа на второ и трето поколение потомствени работещи в дадено предприятие).

Сектор „Производство на електротехнически съоръжения”

В количествено отношение се очаква сравнително слабо увеличение на броя на заетите в сектора „Производство на електротехнически съоръжения” – до около 5%, т.е. увеличение с около 1500 нови работни места, което ще бъде съпроводено и с редица промени в професионалната структура. Очаква се по-съществено нарастване на относителния дял на аналитичните специалисти, техници, квалифицирани производствени работници и оператори на машини за сметка на административния персонал и професиите, неизискващи специална квалификация. Промените в структурата от своя страна са свързани с поява на нови професии и допълнителни изисквания към съществуващите професии, произтичащи от повишаване на техническото равнище на производството, както и от глобализиране на икономическата среда на функциониране на предприятията. Много от предприятията в сектора са посочили редица допълнителни изисквания в съответствие със спецификата на производствените процеси. Така например към много от инженерните специалности се поставят изисквания за знание на чужд език, възможност за работа с определени компютърни програми и др.

Сектор „Дървообработваща и мебелна промишленост”

Секторът предлага да се разработи Наредба за практическото обучение на ученици/студенти, провеждано във фирми и производствени предприятия, както и Наредба за наставниците на ученици/студенти по време на практическото обучение, провеждано във фирми и производствени предприятия.

Необходимо е инициране на национална кампания за повишаване на престижа на професиите от бранша сред младите хора. Потребно е пряко участие на работодатели от сектора в представяне на професията на различните фази на образование и обучение – начално професионално ориентиране и информиране в основното училище, в университети, професионални училища, професионални гимназии, професионални колежи, ЦПО и центрове за информация и професионално ориентиране (ЦИПО).

Следва да се създаде трудова борса между университетите, професионалните гимназии, ЦПО и предприятията.

Необходимо е осигуряване на почасова трудова заетост за младежи, продължаващи образованието си, прилагане на инструмента временен трудов договор.

Трябва да се активизират в сектора по професионално обучение на работното място с оглед повишаване на адаптивността на по-възрастните работници за работа с нови: машини, технологии, материали.

Продължителната липса на финансови средства и отсъствието на последователна държавна политика при реформирането на образованието в страната се отрази негативно върху сектора, изискващ специалисти с висок професионализъм. В същото време внедряването на нови технологии е непрекъснат процес, който трудно би могъл да бъде обхванат от обучителните институции без пряка работа с бизнеса.

Чрез образователната политика държавата влияе директно върху условията за конкурентоспособност. По този начин държавата би могла да стимулира навлизането на

стратегически чуждестранни инвестиции в определени приоритетни сектори, като например въвежда специални програми за финансиране на дадени специалности. Образователната система трябва да подготвя кадри с висока степен на трайни знания и умения в по-обща направления и едновременно с това да обръща внимание на всички компетенции, свързани с личностните характеристики, мотивация, лидерство и др.

Предприятията трябва да полагат усилия и да отделят ресурси за обучение на специалисти на конкретните работни места в предприятието и за развитието на човешките ресурси като значим потенциал за повишаване на конкурентоспособността на предприятието. Необходимо е също така инвестиране в посреднически обучителни звена, които да предлагат повишаване на квалификацията за придобиване на нови умения и компетенции.

Сектор „Търговия на едро”

Необходимо е преодоляване на съществуващите несъответствия между уменията на работниците и служителите и потребностите на предприятията от отрасъла на търговията чрез споделяне на отговорността за инвестирането в умения между предприятията от сектора, държавата, гражданите и образователната система и инвестиране в развитието на умения, което да осигури най-висока икономическа изгода и да помогне да се използва пълноценно човешкият потенциал.

Неправилната преценка на уменията и способностите често е в основата на проблемите, които хората срещат при търсенето на работа. Тук са възможни два противоположни варианта – подценяване или надценяване на наличните компетенции. Често специалистите не са наясно със стойността на притежаваните от тях знания и умения и полезността им за бизнеса. Дори много популярна практика е те самите да подценяват наученото в университета, подведени от общата инерция, че получените знания са предимно теоретични и нямат нищо общо с реалността. В редица други случаи кадрите, притежаващи конкретен практически опит и умения в дадена дейност, ги пренебрегват поради недостатъчно познаване на пазара на труда и неговите потребности. Това е причина специалистите нерядко да кандидатстват за позиции, които са или под квалификацията им, или въобще не по специалността. Другата крайност са кадрите, които надценяват своите компетенции. Това по-скоро е присъщо на младите хора, много от които смятат, че завършвайки университета, вече са знаещи и можещи специалисти и получената диплома трябва да им „отвори всяка врата”. Това разбиране обикновено ги подвежда и те предявяват необосновано високи претенции към своите бъдещи работодатели или просто кандидатстват за позиции, които далеч надхвърлят наличните им знания и умения.

Чрез придобиване на различни квалификации и умения се развиват най-необходимите компетенции у персонала на едно предприятие на всички нива. Създават се условия за взаимозаменяемост и оптимизация на работните места. Създават се необходимите специалисти, които в настоящия момент са дефицитни и на пазара на труда ги няма. Чрез професионалното обучение се дава възможност на хората да имат кариерно развитие и да се намали текучеството на персонала.

Ръководителите на предприятията е необходимо да квалифицират своя персонал, ако искат да са конкурентоспособни на ниво отрасъл. Да осъзнаят, че вложените средства за обучение на човешкия ресурс са инвестиция в бъдещето, а не финансов товар. Държавата на национално ниво трябва да насърчава квалифицирането на кадрите с подходящи промени в законите.

Големите предприятия в отрасъл „Търговия на едро“ трябва да бъдат стимулирани да създават свои професионални учебни центрове за квалификация и повишаване на квалификацията на персонала си и запознаване и внедряване на динамично променящите се технологии (информационни, комуникационни и други). Така всеки работодател ще има възможност да „отгледа“, „обучи“ и „моделира“ свой персонал за точното място с подходящите компетенции.

Нужно е също активно взаимодействие между университетите и бизнеса за определяне на областите, върху които да се съсредоточат усилията, например създаване на системи за обучение на стажанти и въвеждането на различни форми на стажове и стипендии, които да бъдат полезни и за двете страни - предприятията могат да бъдат сигурни, че имат достъп до добре обучена работна сила с необходимите умения, докато училищата могат да привлекат повече студенти, ако издават диплома, която се цени повече на пазара на труда.

Сектор „Мехатроника“

Основните компетенциите, които са посочени за важни в сектора са: когнитивна компетенция (знание); функционална компетенция (умения); персонална компетенция (интелигентна гъвкавост); етична компетенция (отношения) и транс/мега компетенция (комуникативни умения).

За „ключова длъжност“ в сектора се приема длъжност, която отговаря на следните показатели: принос към реализиране на стратегията на предприятието; риск длъжността да бъде овакантена; разход за ефективно запълване на длъжността; ключовите длъжности се определят в съответствие с НКПД-2011.

Сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води“

Анализът за развитието на сектора, на технологичната и организационната структура на производство показва, че в близките години се очертава необходимост от кадри с по-широк профил на подготовка и компетенции. Това се налага от фактори като засилването на конкуренцията, отварянето на пазарите, глобалните тенденции в производството и предлагането на широко портфолио от напитки.

Проведените проучвания в предприятията налагат извода, че очакванията са за отварянето на работни места, които изискват от служителите да имат повече знания и умения за работа в екип, по-висока степен на комуникативност, мобилност и способност за работа в различни ситуации.

Непрекъснато растящите изисквания към предлагането на безопасни и качествени продукти предполага привличането и **наемането на инженер-технолози, микробиолози, специалисти по управление на системи за качество, управление на безопасността на труда, управление на околната среда.**

В заключение могат да се направят следните изводи:

1. Новите професии, съответно новите компетенции и умения, не са заложили в стратегиите на предприятията. Основната грижа в голяма част от тях е поддържането на бизнеса на нивото на оцеляване.

2. По-бързо ще се усвояват и внедряват нови технологии и ще се реализират нови професии в по-големите предприятия, които имат необходимия финансов ресурс.

3. Продължава незаинтересоваността на бизнеса към по-тясно сътрудничество със средните и висшите училища в подготовката на специалисти. Това също е причина да не се овладяват нови професии и компетенции.

4. Нарушена е връзката с научните институти и с висшите училища. Липсват съвместни разработки, които секторът да прави с участието и с помощта на науката.

Независимо от факта, че в сектора настъпват качествени изменения, свързани с подобрения в професионалната характеристика на заетите, броят и относителният дял на кадрите с ниска квалификация остава висок. Това е предизвикателство пред ръководствата на предприятията да положат усилия този ресурс да се преквалифицира и пренасочи в дейности, от които секторът изпитва и се очаква да изпитва дефицит в следващия период. Много е вероятно броят на опериращите на пазара предприятия да продължи да се редуцира. Това ще става за сметка на по-малките предприятия и пренасочване на кадри към по-големите. Става все по-честа практика в компаниите да работят специалисти, които вече са натрупали „жизнен” опит в по-големи и известни предприятия.

Ще нараства необходимостта от нови умения и компетенции в търговската дейност, в ефективната логистика и транспорт. Както беше посочено секторът ще се нуждае от повече професионализъм в предлагането на продукти с по-високи здравословни характеристики, на конкретни категории и групи потребители.

Социалната отговорност на предприятията се превръща в доминиращ фактор за бъдещото им развитие. Реализацията на тази стратегическа задача ще бъде немислима без умението да се формира екипен дух в предприятието по цялата верига – от производството до крайното потребление.

Могат да се направят няколко извода, които характеризират професионалните дефицити в сектора и свързаните с това професионално образование и обучение на заетите: недостатъчно е сътрудничеството с ВУ, научни институти, частни научни структури и др. в сферата на професионалното образование и обучение на висшите и средните кадри от сектора; няма браншова стратегия за професионалното обучение и образование в сектор „Безалкохолни напитки и бутилирани води”; липсват програми за обучение на различните категории персонал, които изцяло да са съобразени с потребностите на предприятията от сектора; не се използват в необходимата степен възможностите за обучение, предоставяни по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” в сектора; недостатъчно е участието в обучителни проекти.

Сътрудничеството между бизнеса и образователната система трябва да се развива в посока създаване на практическа среда за усвояване на знания и умения по време на обучението.

Внимание заслужава възможността за валидиране на компетенции, знания и умения, придобити по неформален път, модулното обучение и т.нар. кредитна система в професионалното образование, която да се обвърже с надграждането на знания и умения и учене през целия живот.

По-широко приложение могат да намерят възможностите, които предлага ОП „Развитие на човешките ресурси” за съвместни обучения със синдикатите по трудови и осигурителни отношения, ЗБУТ, икономика на труда и др.

Към момента предприятията не разполагат с ефективна система за оценка на компетенциите на работната сила. В секторите няма създадени професионални стандарти, които да са реален измерител на знанията и уменията на работниците и служителите.

Създаването на секторни и на фирмени компетентностни модели ще помогне на ръководствата на компаниите по-точно да идентифицират потребностите от обучение и развитие на персонала, да направят прецизен анализ на дефицитите в уменията на отделния работник и изискванията на съответната позиция и на тази база да планират обучения.

Направените предложения към съществуващата система за професионално обучение са насочени към повишаване нивото на образование във висшите училища и професионалните гимназии. Целта е да се обърне повече внимание на практическите умения на младите кадри за адекватност с реалната работна среда и изискванията в сектора, да се увеличи времето за обучение по специалността, да се въведе стажът като форма на задължително обучение, да се синхронизира професионалното обучение с изискванията на динамично променящата се действителност.

Сектор „Фасилити мениджмънт”

Нови професии, специалности и работни места се очаква да се проявят в сектора в резултат от технологичните, иновационни и организационни промени, включително и от използването на нови материали, продукти и услуги. „Фасилити” секторът ще продължи да се развива устойчиво като поетапно навлизат нови професии, след като се изследват нуждите на отделните бизнес сектори. Вътрешнофирмените задвижвания ще провокират реструктуриране на отдели и оформянето на ефективни екипи. Ще се привличат все повече специалисти от други сектори. Ще се развиват уменията чрез атестации на човешкия капитал. Извличането на практическа информация ще разкрива нуждата от обособяване на нови работни места.

В сектора се вижда, че съвпада мнението за недостиг на достатъчно добре подготвен персонал за професиите: инженери, мениджъри и квалифицирани работници.

Инженерите или квалифициран технически персонал за поддръжка на системи и съоръжения, мениджъри (включващо фасилити мениджъри), както и различни експерти продажби, регионални и оперативни мениджъри, търговци и финансисти – всички те изискват постоянно поддържане на знанията, обучение и преквалификация.

Ръководителите на компании трябва да насочват вниманието си към усъвършенстване и надграждане на професионални знанията. Последните са предпоставка за унифициране на социални и екологични политики на ЕС. Това става чрез включване в проекти и вътрешнофирмени инициативи, като благотворителни каузи и екологични кампании.

Така се развиват уменията и положителните нагласи в служителите, прави ги по-учтивни, показването на сърдечни чувства чрез участие в благотворителна кампания например, разкрива потенциала на една социално-ориентирана личност, което е нужна компетенция – възприемчивостта и ориентацията към потребностите на другите разкрива талант, необходим на професии като за домакин, комуникационните мениджъри или търговски представители.

Предприятията от сектора продължават да използват вътрешнофирмените обучения и различните курсове, които се организират по фасилити мениджмънт като единствен източник на знания и повишаване на компетенциите на своите служители.

Компаниите се ориентират и към различните европейски програми, по които може да се обучават служителите. Освен това, предприятията си търсят и нови служители със завършено висше образование. За такива служители едни добри програми са ново начало – от образование към заетост и ново работно място. По тези програми компаниите могат да наемат

хора и вътрешен персонал срещу допълнително възнаграждение и да се грижат за тяхното обучение.

Фактът, че и УНСС започва обучение на студенти по фасилити мениджмънт, е показателен за това, колко бързо се развива тази нова бизнес сфера. Макар и не с наименованието фасилити мениджмънт, част от дисциплините, включващи се в нея, се изучават и в техническите университети в страната и в Университета по архитектура, строителство и геодезия. Въпрос на време е и в тези университети да стартират такива бакалавърски и магистърски програми. Това ще доведе до още по-голямо развитие на ФМ компаниите и до повишаване на техните компетенции.

Сектор „Търговия на дребно”

Основният проблем, с който се сблъскват всички, изпълняващи ръководни функции и ангажирани с управлението на хора в сектора, е несъответствие между квалификацията на работната сила и потребностите на предприятието. Причините са много и икономическата обстановка, политическата несигурност, намаляващото потребителско търсене на определени стоки, емиграционните процеси и др. Това се отразява върху образованието, върху мотивацията за придобиване на нови знания и умения, върху нагласите за обучение.

Тенденциите в стратегиите за управление на дефицитите в човешкия капитал са следните:

1. В преобладаващата част от търговски предприятия дейността по планиране на структурата и броя на персонала на практика липсва. Поради това не се изготвят длъжностни разписания, а там където ги има, са фиктивни т.е. без да се отчитат икономическите фактори, които ги определят.

2. В търговски предприятия с малък брой заети лица набирането и подбора при наемане на персонал се осъществява главно чрез сайтове или лични препоръки. Използването на агенции за тази дейност е характерно само за големите търговски предприятия и вериги и предимно за експертни ключови длъжности.

3. Мотивирането на заетите в преобладаващата част от търговските предприятия е слабо застъпено. Основна мотивация за заетите е осигуряване върху реалното получаване възнаграждение и навременното му изплащане. Останалите фактори за мотивация се прилагат само при икономически стабилни търговски обекти, които могат да си позволят да обвържат заплащането с месечния стокооборот.

4. Оценката на представянето на заетите се игнорира в много търговски предприятия или не се прилага системно в нейната цялост. Това действа демотивиращо и увеличава текучеството на специалисти с добра професионална подготовка.

5. Инвестициите в човешките ресурси от страна на държавата са крайно недостатъчни и намаляват с всяка изминала година. Работодателите не се ангажират с професионална квалификация на наетите, поради липса на средства и убеденост в тяхната ефективна възвръщаемост.

Дефицитите в човешкия капитал в сектор „Търговия на дребно” ще бъдат преодолени само тогава, когато се създадат обективни условия за изготвяне и реално прилагане на адекватни стратегии за управление на човешките ресурси. Това означава чрез промени в законодателството и формалното обучение да се подготвят необходимите за бизнеса специалисти. Ръководителите при икономически стабилните търговски предприятия трябва да отделят ежегодно нужните средства за инвестиции в човешките си ресурси. А те от своя страна,

достатъчно подготвени от формалното обучение и мотивирани от своите работодатели, да надграждат своите знания и умения през целия си живот.

Промяната в образователната система изисква незабавни действия: центровете за професионално обучение трябва да станат по-гъвкави, по-достъпни, по-атрактивни за всеки, който иска да се квалифицира; системата за валидиране на компетенциите трябва да бъде въведена по-бързо. Ефективността ѝ трябва да се обезпечи с мащабна реклама и кампании за информиране; системата за професионално ориентиране трябва да бъде възстановена и да започне да работи на практика.

Сектор „Транспорт – спомагателни дейности”

Очакваните да се появят нови професии и прогнозите за промяна в компетентностния модел на вече съществуващите, са свързани преди всичко с развитието на техниката и технологиите в сектора.

Тенденция 1: Все по-широкото използване на комбинирани технологии с участието на железопътен, речен и въздушен транспорт ще определя и спецификата на новите работни места и ключовите длъжности в предприятията от сектора.

Тенденция 2: Развитието на информационните технологии и приложението на интелигентни транспортни системи ще породи нуждата от осъвременяване на знанията, уменията и компетенциите за нови ключови длъжности в предприятията, каквито се очаква да бъдат диспечерите, логистиците и „виртуалните“ дистрибутори и др.

Дефицитите в сектор „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“ са свързани не толкова с липсата на подходящи специалности и професии, а по-скоро с компетенциите на кадрите, които са ги придобили. Споделените от някои предприятия в сектора изисквания към кадрите, заемащи „ключови длъжности“ при тях – „качествени“, „добре обучени“, „компетентни“, „добри специалисти“, показва необходимостта от прилагането на компетентностния подход и търсенето на съвременни възможности за оценяване на персонала по резултатите от работата. Очевидно решението на проблема изисква двустранните усилия, както на предприятията от сектора, така и на обучаващите организации.

Различните по големина и характер компании предпочитат и различни варианти за управление на дефицитите в човешкия капитал. Най-често предприятията прибягват до пазара на труда, като се ориентират преди всичко към кадри със съответна квалификация, необходима за работното място. Това е особено необходимо при техническите, приложните и аналитичните специалисти, чиито умения са твърде специфични и не могат да бъдат изцяло придобити от последващо обучение в компанията.

Положително явление е, че в последните години предприятията се ориентират все повече към активно участие в процеса на предварителната подготовка на кадрите в средните и висшите училища. Системата на средното, висшето и професионалното обучение в областта на транспорта е добре развита в количествен аспект. Съществуват обаче значителни недостатъци от гледна точка на качеството на обучение, които в голяма степен се дължат на създадения хаос в системата през последните десетилетия.

Сектор „Млекопреработване”

За развитие на потенциала на сектор „Млекопреработване“ особено важен елемент има човешкият ресурс. Според проведено проучване на Аграрен университет, гр. Пловдив, се подчертава тезата за сериозността на проблема, касаещ пряко сектора, относно застаряване на населението, ниското ниво на образование и заплащане, незадоволителната квалификация и управленски умения на работната сила. Според 10,2% от анкетираните трудностите по прилагането на Общата селскостопанска политика се свързват с недостига на работна сила. 27,1% посочват недостига на административен персонал, а 25,4% – недостига на ръководен персонал. Липсата на необходимия административен и управленски капацитет и на микрониво е сериозна пречка за ефективно усвояване и управление на европейските и националните средства за развитие на сектора.

Забавянето на процесите на модернизация, техническо и технологично обновяване, на въвеждане на нови сортове и породи животни, на иновативни решения за ефективно използване на ресурсите и повишаване на конкурентоспособността се дължи и на липсата на висококвалифицирани специалисти експерти. 55,9% от респондентите посочват **недостига на квалифицирани тесни специалисти**. В същото време се проявява много остър проблем с наемането на работна сила за изпълнение на ниско квалифицираните дейности и за ръчен труд. Недостигът на изпълнителски състав се посочва от 33,9% от анкетираните, а трудното намиране на общи работници се декларира от 45,8%. Проучването на експертното мнение показва, че най-голям **дефицит има на професионални умения и компетенции** (64,4%), умения за работа в група и екип (52,5%), технически и технологични компетенции (45,8%). Като сериозен проблем на наетия персонал анкетираните посочват нарушаването и неспазването на техническа, технологична и организационна дисциплина (49,2%). Недостатъчно развита е системата за професионално обучение на заетите в сектора, както и обхватът на консултантските услуги. Поради това 72,9% считат, че подобряване на професионалното обучение и квалификацията на заетите може да доведе до повишаване на ползите на Общата селскостопанска политика за развитие на земеделските стопанства, което оказва влияние и върху сектора „Млекопреработване“.

От данни за направени проучвания в сектора и преобладаващата заетост на работещи с професии, сродни на изпълняваните длъжности, не е изследвано съотношението средно образователно ниво към специалност. Необходимо е да се търсят отговори за:

- Колко от заетите в сектора са със завършена специалност, съответстваща на заеманата длъжност?
- Какъв е броят на заетите в сектора с придобити професии (знания, умения и технически похвати, придобити в професионалната работа и годините трудов стаж в млекопреработвателната дейност)?
- Колко са с друг вид специалности, несвързани пряко с преработката на мляко и млечни продукти?
- Колко работодатели в бранша инвестират в обучението на служителите си за повишаване на квалификацията им, пряко свързана с развитие на знания, умения и компетенции?

Икономическата криза оказва силно влияние върху сектора, продукти родно производство се реализират чрез износ на чужди пазари. От насочеността на млекопреработвателните предприятия да продават продукцията си не само на български пазар, а и на пазари в ЕС и др. страни се формира тезата за необходимостта от по-висока квалификация на кадрите – езикова

и професионална, знания по европейски регламенти и бъдещи изисквания, умения за търг. преговори в ЕС, познания в детайлите на производството и вложените суровини с цел предприемане на точни и правилни стратегии при реализиране и налагане на произвежданата продукция.

Образователната и квалификационна структура на заетите в сектор „Млекопреработване“, определя конкурентоспособността на предприятията в бранша на българския и спрямо европейските и международни пазари. Поставените общи принципи от Регламент на Европейския парламент и Съвета 178/2002 към законодателството в областта на храните, създаване на Европейски орган за безопасност на храните и определяне на процедури в областта за безопасност на храните, цели повишаване качеството и безопасността на храните.

Рационализиране на системите на производство определят и влияят върху качеството на произвежданата продукция. Автоматизацията на производствените процеси увеличава изискванията за професионалната квалификация на кадрите в сектора. За подпомагане развитието и дейността на сектора като основни моменти се открояват: Повишаване на квалификацията на заетите в сектора (ниско квалифициран и ръководен персонал); Организиране на дейности за професионално обучение; Паралелки и специалности, подготвящи кадри за отдели „Осигуряване на качеството“ и „Лаборант“ в средното образование; Обучение на персонала, извършващ технически дейности (поддръжка на машини и съоръжения) в млекопреработвателните предприятия.

В сектора „Млекопреработване“ е слабо засегнато провеждането на практики и стажове, като възможност за повишаване на адаптивността на работната сила и установяване на съответствие на придобитите компетенции с фирмените и/ или секторните компетентностни модели. В средното професионално образование по специалности, подготвящи кадри с приложимост в млекопреработвателни предприятия, не се дават знания за стандарти, внедрени в предприятията като ISO, HACCP, IFS и други. Отивайки на практика учащите не са запознати с изискванията, които е необходимо да се спазват в хранително-вкусовите предприятия. Това е малка част от затрудненията, но тази теоретична подготовка не е задължение на бизнеса.

Ключов компонент на стратегиите в областта на образованието, обучението и заетостта е **професионалното ориентиране** по време на обучението или непосредствено след завършването. То създава възможност за повишаване на адаптивността на работната сила в съответствие с промените в сектора и развитието на пазара на труда, но на практика, завършвайки образователна степен, много голяма част от дипломантите не са ориентирани къде и на каква позиция е подходящо да кандидатстват и да се развиват кариерно.

Като основни изводи могат да се открият необходимостта от: създаване, приемане и внедряване на професионални и квалификационни стандарти в учебните планове и програми на образователните институции, подготвящи кадри за сектора „Млекопреработване“; въвеждане на система за оценка на резултатите от професионалното образование и обучение, насочени към оценяване на придобитите компетенции и умения по време на обучението; изграждане на система за оценка на компетенциите на изхода на системата за професионално образование и обучение, като измерителите на качеството да се обвържат с придобитите компетенции по време на обучението; продължение на процеса за изграждане на система за оценка на компетенциите на работното място; създаване на система от квалификационни стандарти на основата на професионалните стандарти и компетентностен модел на длъжностите в сектор „Млекопреработване“; прилагане на секторни политики за

организиране, финансиране и използване на програми за квалификация на човешките ресурси за нуждите на млекопреработвателния сектор.

Политиката на професионално образование и обучение и действащата нормативна уредба в България все още не отговорят изцяло на изискванията на млекопреработвателните предприятия в сектора за обезпечаване на човешкия ресурс. Продължава процесът по интегриране на практиките на европейските страни и спецификата на образователната система в България.

Повишаването на качеството на работната сила, производителността и конкурентноспособността в млекопреработвателните предприятия и сектора като цяло е немислим без реализиране на промени в професионалното образование и обучение спрямо потребностите на бизнеса.

За поситигане на тази цел са необходими нови политики по отношение на професионалната квалификация и на работещите в сектора:

- политики, насочени към създаване на условия за професионално образование и обучение в съответствие с потребностите на бизнеса в сектор „Млекопреработване“;
- политики за професионално образование и обучение при отчитане на секторните специфики и осъществяване на секторни политики за формиране на „нови умения за нови работни места“;
- професионалните стандарти като основа за подготовката на квалификационните стандарти и на механизмите за оценяване на придобитите компетенции;
- вграждане на компетентностния подход в професионалното образование и обучение;
- създаване на условия и стимули за споделено финансиране на квалификацията на човешките ресурси в сектора, обвързано с обучение в съответствие с потребностите на бизнеса;
- политики за оценяване, атестиране, мотивиране и стимулиране на човешките ресурси от работодателите в сектора;
- политики, насочени към мобилност на работната сила и преносимост на знания, умения и компетенции, свързани с европейските политики за натрупване и трансфер на кредити в сферата на професионалното образование и обучение;
- политика за създаване на подходяща среда за валидиране на знания, умения и компетенции, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене, както на основата на професионален и/или практически опит. Така ще се интегрират трите основни форми на образование - формално, неформално и самостоятелно, с програмите за учене през целия живот.

Сектор „Информационни технологии”

Професиите в сферата на ИКТ - програмисти, проектни мениджъри в ИТ, специалисти по обработка на данни, са на второ място по дефицит на кадри в Европа след медицинските професии – сестри, фармацевти, лекари. След тях са инженерите, търговските представители и счетоводителите.

В ЕС се очертава ясна тенденция за намаляване на броя на завършилите висше образование в областта на компютърните технологии, както като абсолютен брой, така и като относителен дял спрямо всички завършили висше образование. Според ЕК броят на хората,

които ще се пенсионират в сектора на ИКТ, ще нарасне от около 90 000 души годишно през 2012 г. до около 120 000 души годишно през 2015 г. – увеличение с около една трета.

Според Cedefop търсенето на специалисти, занимаващи си с компютърни технологии на ниво ЕС, ще расте по-бързо от всички останали професии – очакванията са за ръст на броя на заетите от около 13% през 2020 г. спрямо нивата от 2010 г. (средният очакван ръст за всички други професии за същия период е 3%). Според последните данни на ЕК в сферата на компютърните технологии всяка година се откриват над 100 000 нови работни места.

В резултат на очертаните тенденции и при запазване на настоящите темпове на развитие очакванията на ЕК са за около 900 000 незаети работни места в ИКТ сектора на Европа през 2015 г., като около 300 000 от тях ще бъдат в сферата на компютърните технологии.

Според данни на НОИ ИТ секторът осигурява работа на 40 хиляди души, като той е силно концентриран - малко големи компании, в които работят преобладаващата част от заетите лица. Извън тази статистика остават т.нар. фрилансъри или заетите на свободна практика, които най-често намират своите ангажименти в специализирани интернет платформи за посредничеството между търсещи и предлагащи работа на свободна практика. Според статистика на сайта Elance 1772 българи са регистрирани към края на 2012 г. като фрилансъри в дейностите по ИТ и програмиране.

Основните изводи и тенденции за сектора в България са:

- Секторът е един от малкото в индустрията на България сектори, останали почти незасегнати от икономическата криза.
- ИТ секторът в България се представя отлично във всички ключови аспекти и има значителен потенциал за иновации и експортно-ориентиран растеж.
- Сред значимите компании в бранша започват да се нареждат не само чуждестранни аутсорсинг компании, но и местни представители със своите иновативни продукти и успешни бизнес модели, което говори за изкачване на местния ИТ бизнес по веригата на добавената стойност.
- Въпреки икономическата криза през последните години работодателите в ИТ сектора продължават да наемат персонал.
- Прогнози на БАСКОМ сочат, че при среден растеж от 10% годишно и при запазване на сегашните темпове без съществени реформи след 10 години делът на софтуерната индустрия ще достигне 1700 млн. лв. или 1.8 % от БВП. При образователна реформа и повече софтуерни специалисти софтуерната индустрия може да удвои размера си до около 3700 млн. лв. или 3.8% от БВП. Този ръст би я превърнал в структуроопределяща за българската икономика.
- Намалява делът на младите, които навлизат в ИТ сектора. Причини: демографските процеси; нееднакво добрата информираност на младите относно възможностите, които предлага индустрията; намаляващият интерес към точните науки.
- Процентът на лицата с висше и средно образование в страната нараства. Но завършилите в чужбина млади ИТ специалисти се нуждаят от два пъти по-малко време за първоначално обучение, отколкото тези, които са следвали в България.
- Основната група от заетите в сектора е на възраст между 25 г. и 35 г., като делът на заетите под 34 г. за изминалата година е близо 65%.

- Браншът работи интензивно за привличането на млади кадри. Целева група са най-вече студенти във 2-3 курс, като компаниите инвестират в тяхното практическо обучение и професионално развитие в рамките на стажантски програми. Като една от основните причини за спада на дела на младежите от близо 8 процентни пункта в младежката заетост за разглеждания период се счита все по-слабият интерес на учениците към точните науки и последващото им професионално ориентиране към традиционно по-атрактивни специалности като икономика и право.
- Към декември 2012 г. 72% от заетите в сектора са концентрирани в столицата. Следващи градове с най-много регистрирани заети в сектора са Варна (5.2%) и Пловдив (4%).
- През 2012 г. програмистите на софтуерни приложения заемат една четвърт от позициите в ИТ сектора, следвани от системните администратори (7.7%), аналитици по компютърни комуникации (7%) и разработчиците на софтуер (5.6%). Всички други професии заемат под 5% от ИТ специалностите. Изискваното образование за приложните програмисти е висше, като образователно-квалификационна степен „бакалавър” и опит от 1-2 години в областта на информационните технологии е достатъчна за започване на работа на тази позиция.

Всички представители на софтуерната индустрия споделят трудности при подбора и наемането на подходящи кадри за ключови позиции. Посочените причини са: Липса на подходящи кандидати/няма кандидати (и недостиг на таланти); Липса на опит; Липса на „меки” умения или междуличностни/комуникационни умения; Липса на бизнес или академични знания/квалификации за сектора; Липса на предприемаческо мислене и основни трудови навици; Прекалено високи очаквания за финансово възнаграждение от специалисти с недостатъчен опит; Кандидатите за позицията не притежават подходящите ценности и мислене, не се вписват в организационната култура.

Изследване на Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) показва, че поради много кратките иновационни цикли, един софтуерен инженер, който не опреснява знанията си, може напълно да се отдалечи от новите тенденции в своята област само за 4 години. Поради необходимостта от интердисциплинарни знания за реализацията на съвременните софтуерни проекти, все по-търсени са личности със социални и комуникативни умения и нагласи за съвместна работа в екип за постигане на общи цели.

Комуникационните умения са сред водещите „меки” умения, желани от работодателите в ИТ сектора. Други „меки” умения, които се оценяват високо от работодателите, са решаването на проблеми, аналитично и критично мислене, кооперативност, способност за управление на собственото си време, предприемачески дух, проактивност и инициативност, презентационни умения.

Около шест месеца отнема подготовката на младшите специалисти, докато започнат да прилагат ефективно своите технически умения. Поради тази причина по-големите предприятия отделят ресурси и средства в развитието на структурирани програми за обучение/стажантски програми и търсят предимно млади таланти, които да развият професионално.

Броят на работните места в софтуерния бранш расте ежегодно с 4.8%. Наблюдава се тенденция за търсене на по-специфични умения и се налагат по-интензивни по отношение на знание професии (т.нар. феномен *up-skilling*). Европейският център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) отчита на европейско ниво все по-активно търсене на

позиции като бизнес анализатори, специалисти продажби и high-end (по-опитни) разработчици за сметка на администраторите на бази данни и low-end разработчиците.

Към юли 2013 г. уеб програмистите в България са сред най-търсените. JavaScript е езикът за програмиране, който се споменава най-често в обявите за работа към средата на 2013 г. Търсенето на Java програмисти остава сериозно. Към „С” базираните езици е налице също стабилен интерес. Търсенето на все по-модерните Python и Objective-C е все още доста колебливо в България. Според „Адеко” – компания за услуги в областта на човешките ресурси - в бъдеще ще се наблюдава тенденция на търсене на все повече кадри специализирани в “Objective-C”, “C++”, „С”, Python и Ruby. Популярните езици като Java, C#, PHP, Visual Basic и JavaScript, въпреки голямото си разпространение, се очертава да забавят ръста си в близките години.

Очаква се големите компании да продължават да търсят основно програмисти и технически персонал. Местните компании ще започнат да наемат все по-вече търговци, маркетинг специалисти, бизнес анализатори и ИТ консултанти, които да притежават уменията да превеждат бизнес нуждите към софтуерните инженери.

Опитът на други държави с кадрови дефицит показва, че привличането на служители с образование, различно от традиционните образователни специалности в сферата на ИТ и тяхното преквалифициране, може да се окаже част от възможното решение на проблема. Така например, американският опит показва, че възпитаниците на факултетите по психология биха имали необходимите меки умения за кариера в ИТ индустрията. Те са обучени да тълкуват обобщени данни и да разбират твърдения за вероятност, като също така са запознати с широка гама от статистически методи и процеси. Завършилите психология са запознати с техниките на кратко описание в рамките на предварително зададени формати, тъй като част от тяхната работа е писането на доклади за практически изследвания, а това много естествено може да се съчетае с бизнес анализите. В България в резултат на икономическата криза безработни понастояще са голям брой строителни инженери, които също след необходимото обучение, биха могли да намерят приложение на своите инженерни умения и познания.

Ако българската софтуерна индустрия се развива според прогнозните описания в предходния раздел темпове и тенденции, след 10 години ще бъде наличен следният дисбаланс на необходимите специалисти: бизнес аналитици и проектантите на решения; творчески личности, които могат да създават ново знание; специалисти, които могат да правят развойна дейност и да създават технологии; лидери вместо управители; маркетинголози вместо продавачи; дизайнери, сценаристи и специалисти по ползваемост и потребителско преживяване вместо технически документатори; специалисти в различни области на знанието, които имат високи компетенции по информатика и могат да работят заедно със софтуерни специалисти, за да създават иновативни решения със световен пазарен потенциал.

В средносрочен и дългосрочен план се очакват следните професии в областта на ИТ да предизвикват все по-голям интерес на пазара на труда: Android Developer; iOS Developer; Mobile Developer; Cloud Developer; Cloud System Engineer; Platform Engineer; Applications System Engineer; BI Data Architect, SaaS Administrator; BI Operations Administrator; Cloud Security Architect; Cloud Security Administrator и др.

Една от търсените професии, която ще се формира в бъдеще, е т.нар „user experience specialist”. Това са специалисти, които вникват и предвиждат нуждите на клиентите си. Основните умения за такава позиция се изразяват в комбинация от технически профил и маркетингов нюх. Друг подобен вариант за нова позиция са специалисти, които не са тясно

профилирани за работа по конкретна платформа, а за интеграция между платформи. Все по-дефицитни стават интердисциплинарните познания и способността на служителите в ИТ сектора да ги комбинират.

Най-сериозни трудности има при наемането на кадри с 3-5 години професионален опит в индустрията. Това твърдение се отнася за старши софтуерни разработчици, старши архитекти, специалисти по осигуряване на качеството и проектни мениджъри. От тези позиции се очакват по-високо ниво на обучение, познания за индустрията, продуктивност в комбинация с „меки” умения още от първия работен ден. Най-често тези работни места остават вакантни в интервал от 3 до 5 месеца. Около 10% от работните места остават незаети.

В професионални гимназии в цялата страна се осъществява обучение по професиите „Програмист” и „Системен програмист”. 740 са местата по тези две специалности за учебната 2013/2014 година в държавните и общинските професионални гимназии, професионалните училища и в паралелките за придобиване на професионална квалификация в основни, прогимназиални и средни общообразователни и специални училища.

Учебните програми по ИТ за задължителна подготовка от I до X клас не са ефективни, защото са излишно фокусирани върху технически знания и умения, които се придобиват естествено от съвременните деца, без да е необходим специален учебен предмет. Планираното време и отделеният ресурс за придобиване на подобни знания и умения биха могли да се насочат към изучаване на основите на информатиката, решаване на проблеми, обработка на данни, анализиране, моделиране и техните приложения, необходими при всеки вид професионална реализация в днешно време.

Наред с по-разширеното изучаване на предмета в общообразователните училища съществува и категорична нужда от рязко увеличаване на броя на учениците, приемани по професия „Програмист” в професионалните училища. С цел по-добре адаптираната към икономическите реалности учебна организация се препоръчва специализациите по професия „Програмист” да са „Приложно програмиране” и „Системно програмиране”.

Понастоящем квалификацията на учителите не е достатъчна за осъществяване на обучение по държавен образователен стандарт и в съответствие с нуждите на обществото и бизнеса. Преквалификацията на учителите и актуализацията на учебното съдържание са крайно необходими.

В момента държавата финансира това, което подават като заявки самите университети. Университетите от своя страна заявяват бройки и специалности, за които разполагат със съответната учебна база и преподавателски състав. Така се стига до порочен кръг, при който общественият ресурс обслужва заетостта на преподавателския състав, а не нуждите на обществото и икономиката от кадри. Необходимо е да се актуализират бакалавърските програми с фокус върху придобиване на фундаментални знания и умения, нагласи, навици и практически опит на базата на компетентностни модели. Актуализация се налага и на магистърските програми до най-високо световно ниво, на базата на компетентностни модели с фокус върху преодоляване на основни дефицити. Допълващ ефект би могъл да се постигне и от отваряне и насочване на усилия на българските университети към привличане на студенти от страни извън ЕС.

Промени в образователната система, които започват сега, ще имат реален ефект най-рано след 10 до 15-20 години. Следователно изискванията трябва да визират необходимите компетенции с хоризонт на планиране 20-25 години.

4.2. ОСНОВНИ ПРОБЛЕМИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ

В Декларацията на хилядолетието, приета от страните - членки на ООН, подобряването на качеството на основното и средното образование е посочена като една от осемте цели на хилядолетието. Още през 2008 г. във вторият си доклад за напредъка България отчита, че качеството на образованието се влошава, въпреки че показателите за постигането на целта за образованието са сравними с тези в ЕС и има спешна необходимост от реформи, които да помогнат за адаптирането на образователната система към условията на иновативна и конкурентна икономика. В тази насока се подчертава необходимостта от широк достъп до качествено образование.

Осигуряването на качество е ключов елемент в постигане на Лисабонските цели, който изисква непрекъснатост на реформите за неговото подобряване с оглед задълбочаване на обвързаността на системата на ПОО с променящите се потребности на икономиката, обществото и индивидите. До голяма степен това изисква задълбочаване на процесите по децентрализация, за да се постига по-голяма обвързаност с нуждите на регионално и местно равнище, по-голяма гъвкавост в рамките на системата за ПОО. За да бъде ефективен процесът по осигуряване на качеството е необходимо той да бъде подкрепен с подходи за задвижване на механизма, насочен към непрекъснато подобряване на качеството на всички равнища.

Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в ПОО доразвива основните принципи за осигуряване на качество в образованието и обучението. Тя подкрепя прилагането и на другите европейски инструменти като Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение, Европас и Общите европейски принципи за идентификация и валидиране на неформалното и самостоятелно учене като от своя страна осигурява база за по-нататъшното им развитие в процеса на прилагане. Рамката предлага общи критерии за качество и примерни дескриптори в подкрепа на държавите - членки. Критериите за качество и примерните дескриптори са разграничени в четирите основни дейности на цикъла качество - планиране, прилагане, оценка и преразглеждане на ПОО, както и набор от показатели за оценка на качеството на ПОО в подкрепа на оценяването и подобряването на качеството на системите и/или на доставчиците на ПОО. 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. Рамката предполага използването на измервателни инструменти с цел предоставяне на доказателства за ефективност.

Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в ПОО няма задължителен характер и няма да замества или определя национални системи за осигуряване на качество, а следва да се прилага в съответствие с националното законодателство и практика. В нея се препоръчва държавите-членки да използват и развият допълнително рамката си за осигуряване на качество, да подобряват допълнително и да развият своите системи за ПОО, да подкрепят стратегиите за учене през целия живот и прилагането на ЕКР и да насърчават културата за подобряване на качеството и иновации на всички равнища. В рамките на две години след приемането на европейската референтна рамка за осигуряване на качество страните-членки следва да изготвят подход, като привличат социалните партньори и всички останали заинтересовани страни в съответствие с националното законодателство и практика, насочен към подобряване на системата за осигуряване на качество на национално равнище.

Европейските системи за ПОО трябва да допринесат за подобро бизнес представяне, конкурентоспособност, иновации, адаптивност и ефективно функциониране на трудовия пазар, които са важни за икономическото възстановяване. В това отношение се очаква високо качество от европейските системи за ПОО. Същевременно е важно ПОО да повиши справедливостта и гарантира равните възможности за всички, като вземе предвид по-конкретно групите, изложени на риск от изключване, като тези, които напускат образованието и обучението твърде рано, нискоквалифицираните и хората в неравностойно положение.

Предизвикателствата пред професионалното образование и обучение са свързани с необходимостта от:

- разработване на механизъм за осигуряване на качеството чрез прилагане на бъдещата Европейска препоръчителна рамка за осигуряване на качеството в ПОО;
- нарастване на инвестициите в първоначалното и продължаващото обучение;
- базиране на политиките на надеждни информационни източници, изследвания и анализи;
- насърчаване на творчеството и иновациите; осигуряване на проходимост и мобилност в системата;
- подобряване на информирането и ориентирането;
- насърчаване на модели за редуване на обучение и практика, при което се съчетава учене в образователни институции и учене на работното място;
- повишаване атрактивността на професионалното образование и обучение, насочено към ученици, родители, възрастни и работодателски организации.

Характеристиките на българската система за оценяване произтичат от характеристиките на образователната система, която се реформира, за да осигурява във все по-голяма степен гарантираното от Закона за народната просвета (ЗНП) и от Закона за професионалното образование (ЗПОО) право на професионално образование и право на достъп до продължаващо професионално обучение. Основните институции на национално ниво, определящи политиката на качеството на професионалното образование и обучение, са Министерство на образованието и науката и Министерство на труда и социалната политика.

В Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006-2015) на Министерството на образованието и науката основен приоритет е “Осигуряване на качество на образованието за постигане общество на знанието”. Важен компонент на този приоритет е изграждането на “модерна и ефективен система за мониторинг, контрол и оценка на постигането на държавните стандарти в средното образование”. Основните дейности са насочени към осигуряване на високо качество на професионалното образование и обучение, чрез:

- Политика, ориентирана към привличане на социалните партньори за пряко участие в процеса на образование и обучение – разработване на ДООИ за придобиване на квалификация по професии;
- разработване на учебни планове и програми;
- съдействие при провеждане на практическото обучение по професии и специалности;
- участие в оценяване и сертифициране на придобити професионални компетенции.

Очакванията са свързани с доближаване на професионалното обучение до реалните потребности на пазара на труда по отношение на професионални компетенции - знания и

умения и личностни качества, необходими за успешно упражняване на професията; Разработване на стратегически документи и провеждане на държавната политика в областта на ПОО.

Анализът на съществуващото състояние дава основание да се изведат някои основни предизвикателства пред политиката за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение:

- ясна визия чрез дефиниране на „качество на професионалното образование и обучение в България”;
- законово регламентиране на отговорностите на институциите по отношение на осигуряване на качество;
- подбор на показатели за оценка на качеството на професионалното образование и обучение в Р.България;
- механизъм за обратна връзка в процеса на прилагане на политиките по осигуряване на качество.
- разработване на насоки за осигуряване на качеството на ниво образователна/обучителна институция.
- ясно определени отговорности на обучаващите институции по отношение осигуряването на качество;
- адекватна информираност на участниците в процеса на професионално образование и обучение и другите заинтересовани страни за развитие на европейските политики;
- осигуреност с надеждни информационни източници, изследвания и анализи за обслужване процеса на управление на качеството на професионалното образование и обучение;
- научна осигуреност на процеса на управление на качеството на професионалното образование и обучение.

Националният подход за осигуряване на качеството в ПОО следва да осигури благоприятни условия за обвързване и активиране на съвместната дейност на отделните институции, ангажирани с ПОО. Реализирането на националният подход е свързан с изграждане на Национална система за управление на качеството в професионалното образование и обучение, която да включва и обединява управление на качеството на доставчиците на ПОО, национално управление на качеството на ПОО и управление на външното оценяване на ПОО. Ефективността на националният подход за осигуряване на качеството в ПОО изисква да има налице предпоставки, създаващи благоприятни условия за обвързване и активиране на съвместната дейност на отделните институции, ангажирани с ПОО. Необходимо е дефиниране, конкретизиране и ясно разграничаване на правата, задълженията и отговорностите относно осигуряване на качеството в ПОО между отговорните институции на различните равнища, заинтересованите страни и социалните партньори. Особено внимание следва да се отдели на обучаемите предвид на тяхната активна позиция в процеса на съвременното обучение. Принципната основа за управление на качеството следва да включва следните акценти: развитие на култура за осигуряване на качеството в ПОО, обвързване на функциите като цяло, потребителски фокус, лидерство, ориентираност към резултатите от обучението, продължаващо учене, иновации и подобрения, хората като ресурси, ефективност на процесите, връзка с реалния бизнес и социална отговорност.

Отговорността за качество на предлаганото професионално образование и обучение на различните нива е разпределена между различни институции, като съществуват и необхванати цели области. Провеждането и развитието на европейската политика за осигуряването на качество в професионалното образование и обучение налага извършването на задълбочен анализ на съществуващото положение в България и предлагането на подходи за по нататъшни действия.

Подобряването на достъпа и повишаването на качеството на образованието и обучението е основен приоритет в Националната програма за развитие „България 2020”. Приоритетът фокусира политиките в областта на ПОО върху:

- подобряване на качествените характеристики на работната сила, с цел повишаване на конкурентоспособността, гъвкавостта и устойчивостта на човешките ресурси чрез развитие на ученето през целия живот сред всички слоеве на населението;
- внедряване на система за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила;
- разработване съвместно с бизнеса на стандарти и учебни програми за придобиване на професионална квалификация;
- осигуряване на възможности за професионално обучение и придобиване на ключови компетенции на заети и безработни лица;
- укрепване на връзките между институциите за образование и обучение и реалния сектор.

България, като член на ЕС, трябва да привежда политиките си с изискването до 2020 г. европейските системи за ПОО да станат по-привлекателни, насочени в по-голяма степен към професионалното развитие, по-иновативни, достъпни и гъвкави, отколкото са сега, да допринасят за подобряване постиженията на държавите и за равнопоставеност в ученето през целия живот.

Основните проблеми, оказващи реално негативно въздействие върху качеството на професионалните квалификации, са следните:

1. Немодернизирана образователна система

За решаване на този проблем е необходимо да се повиши качеството на образованието и на доверието в образователната система като цяло посредством превръщането на училището и университета в привлекателно място за развитие на личността и база за бъдеща конкурентоспособна професионална реализация. Това ще стане възможно чрез прилагането на съвременни образователни политики, насочени към образователните потребности на обучаваните и насърчаване прилагането на разнообразни форми и начини на обучение. Ключовите мерки са насочени към ефективно финансиране за осигуряване на равен достъп и към повишаване резултатите от образованието.

Необходимите мерки, насочени към предучилищното и училищното образование са:

- осъвременяване на стандартите за учебно съдържание и на учебните програми за общообразователната подготовка чрез включване на ключовите компетенции;
- кариерно ориентиране на учениците;

- задължителна периодична квалификация на учителите и привличане на млади хора в професията;
- осъществяване на превенция срещу отпадането в задължителна училищна възраст, компенсаторни мерки за застрашените от отпадане и реинтеграция на преждевременно напусналите.

Необходимите мерки, насочени към висшето образование са:

- осигуряване на ефективно финансиране, насочено към резултатите от обучението и подкрепящо лица от всички възрасти, независимо от социалния им статус;
- засилване взаимодействието между висшите училища и бизнеса;
- разширяване практическото обучение на студентите и включване на работодатели и институции от трудовия пазар в разработването и осъществяването на учебните програми с цел повишаване на предприемаческите умения и пригодността за заетост;
- усъвършенстване модела на акредитация и оценяване на качеството във висшето образование;
- включване на институциите за висше образование в иновативни дейности;
- активно използване на съвременни ИКТ технологии в образователния процес;
- осигуряване на предпоставки за кариерно израстване на преподавателите от висшите училища;
- подкрепа на мобилността и модернизирание на системата за натрупване и трансфер на кредити.

Очакваните резултати са:

- повишено качество на образованието и обучението;
- намаляване на дела на необхванатите деца и ученици в предучилищна и училищна възраст и на дела на отпадналите;
- нарастване дела на учениците в различни форми на професионално образование и обучение;
- увеличаване дела на завършилите определена степен на образование ученици и студенти;
- нарастване броя на младите учители и преподаватели;
- по-широко приложение на интерактивните методи на преподаване, особено на свързаните с новите ИКТ.

2. Несъответствие на придобитите компетенции в системата на професионалното образование и обучение и висшето образование с потребностите на пазара на труда

Решаването на този основен проблем включва редица мерки, които създават финансови, материално-технически и административни предпоставки за формиране на практически умения в съответствие с изискванията на пазара на труда. Необходимо е да се внедри система за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила; разработване на стандарти и учебни програми за придобиване на професионална квалификация съвместно с бизнеса; осигуряване на възможности за професионално обучение и обучение за придобиване на ключови компетенции на заети и безработни лица, в т.ч. и обученията на работното място. Очакваните резултати се отнасят до повишаване на капацитета на институциите за планиране,

увеличаване на заетостта и постигане на по-добро съотношение между предлагане и търсене на работна сила.

3. Недостатъчно сътрудничество между институциите в системата на професионалното образование и обучение, висшето образование и икономиката

Необходимо е да се осигурят възможности за обучение в реална среда за усвояване на практически умения, да се улесни преходът от образование към пазара на труда, да се подобри участието на регионалния бизнес във всички етапи от процеса на обучение, да се насърчи партньорство и сътрудничество с представителите на бизнеса. Належашо е и решаването на проблема с практическата подготовка на студентите в реална работна среда. На младите специалисти липсват практически приложими познания и умения. За целта системата за провеждане на студентски стаж и практики по време на обучението следва да се актуализира. Наред с това ще се насърчава включването на студентите в научноизследователски, проектни и консултантски екипи; ще се разширят стимулите за работодателите, предоставящи условия за практическо обучение и стаж.

4. Недобра материално-техническа база за образование и професионално обучение

За да се прилагат новаторски методи на учене е необходимо професионалното образование и обучение да е осигурено с висококачествена инфраструктура и материална база. На този етап проблемът с неподходящата материална база, особено за практическо обучение, може да се реши чрез сътрудничество с производствените предприятия и въвеждане на дуално обучение.

5. Липса на висококвалифицирани преподаватели

Сериозен проблем е изоставането на методите на преподаване от иновативните тенденции в практиката и развитието на способностите на студентите, демотивация на младите преподаватели и изследователи; застаряване на академичния състав във ВУ. През 2014 г. се предвижда да стартира програма за развитие на педагогическите кадри, която ще има за цел привличане и задържане в професията на педагогическите кадри и стимулиране на младите учители. За преодоляване на недостига на педагогически специалисти, държавните висши училища ще бъдат насърчавани да развиват приема в педагогическите професионални направления. Необходимо е също така да се подобрява сътрудничеството на обучаващите институции и бизнеса в посока квалификация на действащите преподаватели в реална работна среда.

6. Неактуално учебно съдържание

Необходимо е да се засили и регламентира диалогът на образователните и обучаващите институции с бизнеса относно съдържанието на обучението. Учебните планове и програми трябва да се актуализират периодично в съответствие с тенденциите и актуалните потребности на стопанските отрасли. Според Европейската квалификационна рамка и Националната квалификационна рамка за учене през целия живот обучението трябва да е ориентирано към практически резултати – знания, умения, компетенции. За всяка специалност е необходимо да се създаде профил на компетенциите, а учебните планове и програми трябва да гарантират овладяването на тези компетенции в процеса на обучение. Необходим е подход, съсредоточен върху постигнатите резултати от ученето, който съдейства за изграждане на гъвкави програми за учене, преминаване между различните подсистеми за образование и обучение, валидиране на резултати от ученето, придобити чрез неформално и информално учене, в т.ч. компетенции, придобити чрез трудов опит.

7. Липса на леснодостъпни и висококачествени услуги за информиране, ориентирани и консултиране през целия живот

Необходимо е да се създаде добре структурирана система за професионално информиране и консултиране и кариерно развитие, които да дават възможност на гражданите да вземат обосновани решения и да управляват образователното и професионалното си развитие.

8. Липса на механизъм за обратна връзка от бизнеса за качеството на обучените лица

Необходимо е да се създаде система за постоянна връзка между предприятията и образователните и обучаващите институции с цел постоянно наблюдение и коригиращи действия, за да се подобри качеството на образованието и квалификацията на работната сила.

4.3. ВЪВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО ЗА ИЗБЯГВАНЕ НА НЕСЪОТВЕТСТВИЕТО МЕЖДУ ПРИДОБИТИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИЗИСКВАНИЯТА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

4.3.1. ДУАЛНА СИСТЕМА И ЧИРАКУВАНЕ⁷⁷

Дуални системи за професионално образование и обучение имат Германия, Швейцария, Австрия, част от Холандия, Дания, Белгия, Италия, Люксембург, Норвегия. Дуалното обучение е разпространено във Великобритания, Швеция, Южна Африка, Малайзия, Южна Америка. Федералното министерство на образованието и науката в Германия поддържа тесни връзки с много страни за разпространение на дуалната система и оказва помощ. През декември 2012 год. със съдействието на Европейската комисия 6 страни от ЕС - Испания, Италия, Гърция, Португалия, Словакия и Литва сключиха с Германия Образователен алианс и подписаха Меморандум за сътрудничество, по силата на който държавите ще въведат дуалната система в своите страни със съдействието на ЕК и Германия.

ЕК и CEDEFOP подкрепят този процес. ЕК поставя в своята нова стратегия "Rethinking Education" акцент върху практически ориентираното обучение. Финансирането ще се осъществи от 2014 год. чрез ЕСФ и програма "Erasmus за всички". Освен това ЕК ще се стреми към интегриране на още страни в насърчавания от Германия процес чрез създаването на "Европейски алианс за професионално обучение на младежи".

Характерна особеност за Германия е, че всяка германска провинция има свои закони за образованието/обучението на деца, младежи и възрастни, които имат (макар и не съществени) различия помежду си.

Под понятието „дуално обучение” се разбира **паралелното обучение в стопанска организация (предприятие) и в обучаваща институция (професионално училище)**. Те са самостоятелни и равноправни партньори при обучението, което продължава по правило три години. Към тях при необходимост се прибавят и специализирани центрове за обучение, в които младежите овладяват знания и умения, които не могат да придобият в стопанската организация по различни причини: липса на материална база, обучаващ, друго естество на работа и пр. Това обикновено е практика при микро-, малки и някои средни предприятия. Практическата част от обучението се преподава на обучаваните в стопанската организация, а

⁷⁷ Използвани са материали на д-р Любов Попова и проф.д-р Dieter Euler, както и лични проучвания

теоретичната част - в професионалното училище. Освен това на много места в професионалните училища е възможно да се придобие и допълнителна квалификация. В тях се преподават и някои общообразователни предмети като математика, немски език, чужд език, компютри, религия, гражданско образование и др.

Предпоставка за професионално обучение в дуалната система в Германия е **договор за професионално обучение**, а в Австрия, Швейцария и Южен Тирол – **договор за обучение с дадена стопанска организация**.

Периодично федералното правителство и бизнеса на Германия сключват така наречения „Национален пакт за обучение на подрастващи специалисти на Германия”. Последната актуализация е от ноември 2012 г. с валидност до 2014 г. В него бизнесът поема ангажимент за разкриване на нови 60 000 работни места и привличане на нови 30 000 „обучаващи” предприятия.

Характеристики на дуалната система:

1. Включването в дуалното обучение става след 10 клас и навършване на 16-годишна възраст.

2. Предварително установяване на пригодността на стопанските организации за провеждане на обучение от отговорните за това институции (индустриално-търговски, занаятчийски, селскостопански камари и др.) - придобиване на статут на обучаващо предприятие.

3. Обучението изисква сключване на писмен договор по образец (с частно-правен характер) за обучение между обучавания и стопанската организация, в която той ще се обучава. В него се уточнява: начало, продължителност, съдържание и време на обучението, размер на възнаграждението на обучавания, отпуск и др. Договорът е с пробен срок от един до три месеца, по време на който договорът може да се прекратява от всяка от страните писмено, без предизвестие и обяснение за причините. След изтичането на целия срок договорното правоотношение се прекратява с предизвестие от три седмици.

4. Задължително обхващане на обучаваните в системата на социално осигуряване: при боледуване, пенсия, злополука, безработица, грижи при инвалидност. Така те имат право на обезщетение за безработни, ако не си намерят работа веднага след завършване на обучението.

5. Провеждане на междинен изпит по време на обучението.

6. Провеждане на заключителен изпит - пред изпитна комисия, в която участват еднакъв брой представители на работодатели, синдикати и учители от професионални училища.

Принципи на дуалната система (по примера на ФР Германия):

1. Обучението на обучаваните на работното място е съобразено с изискванията на производството и на пазара на труда;

2. Отговорността за обучението е разпределена между държавата и бизнеса:

- Министерството на икономиката и Министерството на образованието утвърждават професиите за обучение и подкрепят дуалното обучение с мероприятия и програми;
- Провинциите изготвят учебни планове за професионалните училища и финансират обучаващите;

- Бизнесът и синдикатите изготвят предложения за нови професии или за модернизирването на вече съществуващите, изпращат експерти и определят размера на заплащането, които получават обучаваните.

3. Партньорите разработват съвместно правилниците за обучение, които служат като негова основа.

В дуалната система има десет важни принципа:

1. Изучаването на професия е ориентирано към бъдещето – на него се гледа като на инвестиция в бъдещето развитие на хората, предприятията и държавата.
2. Обучението за изучаване на професия обхваща всички младежи, напуснали училище без право да продължават обучението си във ВУЗ.
3. Дуалната система служи и на целите на квалификационното обучение.
4. Обучението е ориентирано към мобилност на работната сила.
5. Обучението е максимално близо до практиката.
6. Дуалната система се реализира в реална работна среда и при определени личностни предпоставки за обучение.
7. Участието в обучението е доброволно.
8. Дуалната система гарантира устойчива професионална квалификация.
9. Дуалната система изисква обща отговорност и съвместна работа на всички участници.
10. Дуалната система се осъществява при гарантирано финансиране на професионалното обучение от страна на всички участници в него.

Главна цел на обучението по дуална система има няколко измерения:

- **От гледна точка на обучаваните:** усвояване на основните знания и умения по дадена професия, придобиване на начална професионална квалификация и професионален опит, необходими за упражняването ѝ като квалифициран специалист в един непрекъснато променящ се трудов свят. Относително голяма гаранция за оставане на работно място във вече познато предприятие при минимум необходимо време и усилие за адаптиране към реалния трудов процес в него.
- **От гледна точка на предприятието:** създаване на база данни с подходящо квалифицирани работници и служители, лесен достъп до такива при поносими разходи за обучението им.
- **От гледна точка на държавата:** трайно ниска степен на безработни младежи, добре функциониращи предприятия с качествена продукция и/или услуги.

Дуалното обучение се прилага при изучаването на дадена професия в съчетание на теория и практика. И на двете места за учене при дуалната система се прилага цялостна концепция за взаимно обвързване на теория и практика. В стопанската организация се преподава директното прилагане на технологии във фирмена среда, а професионалното училище се концентрира върху преподаването на основни положения, технологични принципи и др.

Условие за включване в дуалната система е завършен предходен пълен етап на училищно образование. За достъпа до обучение в дуалната система формално не съществуват други условия за прием, затова болшинството от участниците в нея са млади хора, постъпващи веднага след училище. По принцип тя е отворена за всички, дори за хора с академично образование, решили по някаква причина да изучат определена професия.

Младежите се обучават от три до четири дни в стопанската организация и от един до два дни от седмицата в професионалното училище. Компетенциите за професионално действие, които се придобиват в рамките на дуалното обучение, са зададени в образователното изискване като рамка и са конкретизирани от обучаващата стопанска организация в индивидуални учебни планове.

Структура на дуалната система

Дуалната система се крепи на двата основни компонента: стопанска организация и професионално училище, като към тях са привлечени камарите със своите правомощия за регулиране и институцията за държавно признаване на професия за обучение. Камарите са стопански обединения, които се финансират от членовете си. Те представляват и публични юридически лица, които в рамките на законите и разпоредбите регулират цялостното провеждане на професионалното обучение в стопанските организации, включително на съответния заключителен изпит.

Отговорни за обучението по дуалната система институции са основно камарите (Индустриално-търговска, Занаятчийска, Селско-стопанска, Лекарска и др.), като ролята им се изразява в:

- установяване пригодността на стопанските организации и на обучаваните за участие в учебния процес;
- обслужване и консултиране на стопанските организации и обучаваните, и посредничество при отстраняване на проблеми;
- регистриране на договорите за обучение в регистъра на съответната професия;
- организиране на междинни и заключителни изпити и издаване на дипломи;
- насърчаване и квалифициране на обучаващите и изпитващите;
- рекламиране и осигуряване на места за обучение;
- осигуряване на признаването на чуждестранни документи;
- организиране на престой в чужбина за обучаваните.

В Германия се предявяват много строги изисквания към **стопанските организации, които обучават**. Големината на стопанската организация не е от значение - вътрешната ѝ структура трябва да е пригодена за учебни цели. Задължително е наличието на специално подготвени обучаващи лица, които поемат изцяло отговорността за обучаваните и тяхното обучение. Това са така наречените „ментори”, „майстори” или „наставници”. Те преминават през специален курс на обучение и полагат изпит за пригодност като фирмени обучаващи. Големите и някои средни стопански организации разполагат със собствени работилници за обучаваните. При малките, които не могат да си позволят това, се прибегва до използване на извънфирмена форма на обучение в съответните центрове за професионално обучение или до коопериране с други стопански организации и сформирването на така наречени съюзи за обучение. Различават се няколко модела.

В дуалната система **професионалното училище** представлява самостоятелно място за учене. То има задачата да разширява придобитото преди това общо образование и да предоставя начално професионално и специализирано обучение. В професионалното училище се провежда обучение по теория и практика, пряко свързано с избраната професия, както и общообразователна подготовка. Занятията продължават средно един-два дни седмично. Занятията в професионалното училище трябва да продължават най-малко по дванайсет часа на

седмица, като по принцип осем часа се падат на свързани с професията предмети, а четири часа - на общообразователни предмети като немски, обществознание/социология, респективно икономика, религия, спорт и др. Освен това се предвижда и обучение по чужд език в зависимост от значението му за съответната професия и придобиване и/или усъвършенстване на компютърни умения. Професионалното училище разпределя занятията съгласувано с обучаващите предприятия, училищния надзорен съвет и камарите. Различните организационни форми имат за цел да осигурят максимално присъствие на обучаваните в предприятието при гарантиране на обучението в училище.

Дания

Реформата стартира през есента на 2012 г.

След базовото училище има няколко варианта:

- 10 клас – матури, математика и език;
- 1 година професионално училище, за да покриване на изисквания;
- започване на специфично професионално обучение;
- излизане от системата.

Италия

Чиракуването е традиционно за занаятите, но след 2003 г. навлиза и в индустриалния сектор. Едва в 2011 г. (след законодателна реформа) падат ограниченията и работодателите могат да ползват договор за чиракуване.

3 вида чиракуване:

- насочено към завършване на определена степен вътре в системата на образованието; подпомага преминаването на младите – 15-25 г.;
- насочено към получаване на професионална квалификация на работното място; обхваща младежи 18-29 г.;
- насочено към подготовка за по-високо образование.

Механичното прилагане на немската дуална система е неприемливо.

- Системата за ПОО във всяка страна е резултат от конкретни исторически и културни условия. Тя се оформя под въздействието основно на законови норми, традиции, педагогически принципи и институционална структура;
- Националната система за ПОО е инструмент за постигане на определени цели и за всяка страна тези цели са различни. Няма „най-добра система”. Всяка се оценява единствено по това, до каква степен се постигат поставените цели;
- Всяка система за ПОО е повлияна от други социални субсистеми и пренасянето е възможно само ако условията в съответните страни са сходни.

Необходимо е:

- да се вземе предвид съществуващата рамка на професионалното образование и обучение в конкретната страна;
- да се вземат предвид собствената образователна система, социалните и икономическите условия;

Основни въпроси за всяка страна:

1. Как ще се финансира дуалната система?
2. Как да се комбинират теорията и практиката по смислен начин?
3. Как да се провеждат изпитите?

4.3.2. КОРПОРАТИВНИТЕ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ КАТО БАЗА ЗА ВНЕДРЯВАНЕ НА ДУАЛНАТА СИСТЕМА В БЪЛГАРИЯ

Съществуващите дисбаланси на пазара на труда, както между изискванията на конкретните работни места и притежаваните от новозавършващите специалисти компетенции, така и между необходимите квалифицирани кадри и структурата по специалности на подготвяните специалисти в средното и висше професионално образование, години наред поставя работодателите в затруднение при подбора на кадри за свободните работни места. Мнозина от тях, назначавайки нов работник или служител, започват наново подготовката му за успешно изпълнение на конкретни трудови ангажименти. Липсата на практическа подготовка в средните и висши училища се компенсира след постъпването на работа с допълнителни курсове и обучения. Редица големи български работодатели са натрупали опит в практическото обучение на новоназначени работници, паралелно с обученията, които организират за повишаване на квалификацията и придобиване на нова квалификация от вече работещите в тези предприятия.

Много от фирмите реализират специализирани програми – за спонсорирано обучение, програми за стажове и практики (Овергаз, Аурубис България, „Ролман”, Либхер, много институции от банковия сектор и други).

Именно на този опит може да се стъпи при въвеждане на дуалната система за професионално обучение у нас.

4.3.2.1. Теоретичен преглед на корпоративните програми за обучение

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 предприятия 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.

Най-често срещаните методи за обучение 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.

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 обикновена 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.

Таблица 29 ПРЕДИМСТВА И НЕДОСТАТЪЦИ НА ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНО МЯСТО

Предимства	Недостатъци
Висока ефективност на разходите Не прекъсва работния процес и обучаващите се	Качеството зависи от способностите на треньора и наличието на време

същевременно са продуктивни Възможност за учене чрез действие Обучение в партньорство с колеги	Лоши навици и практики също могат да бъдат трансферирани Учебната среда не е много благоприятна Потенциална заплаха за унищожаване на продукцията
--	---

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.

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 третираат 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 предприятието**, 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 информиране чрез видео-наблюдение.
- **Менторство** – менторството представлява форма на напътстване на служителите с цел освобождаване на техния пълен капацитет в изпълнението на работните задачи. Това се постига чрез насърчаване на участниците в програмата самостоятелно да управляват процеса на собственото учене с цел да увеличат потенциала си за развитие на уменията си и подобряване на трудовото представяне. Програмите за менторство се прилагат най-често за запознаване на служителите със системата за организация на работата, присъщите работни процеси и процедури, специфични работни задачи, очаквано изпълнение и др. Програмите за менторство са базирани на концепцията за учене чрез споделяне на професионален опит в партньорство, при която обучаващият се служител се прикрепя в двойка с по-опитен служител, обикновено работещ в същата или подобна сфера на действие.
- **Коучинг** е програма за обучение, която има за задача да осигури напътствие чрез положителна обратна връзка и подобно на менторството цели освобождаване на пълния капацитет на обучаващия се за изпълнение на работата, постигнато по-скоро чрез насърчаване, предизвикване и стимулиране на професионално израстване, отколкото чрез описание на работата.
- **Наставничество** е програма за стимулиране на лидерството, чрез която се осигурява подготовката на млади управленски кадри с цел запазване на конкурентоспособността на компанията в бъдеще. Наставничеството като форма на обучение на работното място е комплексен процес, съдържащ елементи на персонално ръководене и подкрепа на служител или група служители чрез делегиране на отговорности, мерки за подпомагане и контрол в разрешаването на оперативни проблеми и задачи. Прилага се чрез дейности за ефективно решаване на проблеми от корпоративен характер, което води до развитие на персонални компетенции и лидерски качества. Такива задачи могат да бъдат: подготовка за въвеждане на ново задължение на мениджърите в компанията; развитие на нова концепция за управление на качеството; усъвършенстване на продукт или работна процедура; професионално адаптиране на служители и поемане на обучение на служители.
- **Програми за ротация на работни места**, базирани на концепцията за учене чрез планирано, последователно заемане на различни позиции в компанията с цел добиване на познание, опит и множество умения по отношение на различни части от корпоративната структура и организация на работата. Тези програми се прилагат успешно и за повишаване на мотивацията на персонала и интереса към работата като цяло. Програмите за ротация на работни места се прилагат в случаи, когато е необходимо овладяване на мулти-умения и предполагат голям обем от обучение, например при разширяване на обхвата на задълженията на конкретна позиция, за която се установява липса на умения, или когато се установи недостиг на умения за конкретно работно място, които са налични на други работни места в компанията.

Друга форма на корпоративно обучение, която е намерила широко приложение във фирмените практики за развитие на персонала, е т.н. **вътрешнофирмено обучение**, което обхваща голямо разнообразие от периоди на изпълнение – от едnodневни или двудневни обучителни модули до обучение с продължителност от няколко месеца, вкл. и дистанционни форми на обучение. Видовете вътрешнофирмено обучение варират в зависимост от големината на компаниите, политиките за обучение на персонала, наличието на финансови ресурси и необходимостта от обучение. В някои случаи вътрешнофирменото обучение може да се доближава по форма на прилагане до традиционните образователни форми, водещи до придобиване на степен на квалификация и документи на обучение, докато в други случаи то може да бъде много тясно специализирано дори за едно работно място в компанията.

4.3.2.2. Изследване на съществуващите корпоративни програми за обучение – добри практики

Обучението на персонала в предприятията се извършва по различни програми и от различни обучаващи институции. Част от предприятията имат свои Центрове за професионално обучение, лицензирани в НАПОО. 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 предприятията 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.

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.

4.3.2.2.1. Опитът на „Овергаз”⁷⁸

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.

⁷⁸ http://www.overgas.bg/web/guest/young_bulgaria

- Обучения за усъвършенстване на умения:
- програми за развитие на мениджъри (мотивация и работа с хора, наставничество, атестация на служителите, водене на преговори, управление на проекти и др.);
- курсове и тренинги за увеличаване на личната ефективност и усъвършенстване на търговските, комуникативните и презентационни умения на служителите;
- тиймбилдинги;
- софтуерни и езикови курсове.

Предприятието 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.

Стажантска академия на Овергаз

Стажантската академия на Овергаз създава условия за подготовка на млади специалисти за нуждите на компанията. Стажовете в Овергаз се провеждат в периода юни – септември. Продължителността им се съобразява с възможностите на стажанта и изискванията към заеманото от него място.

По време на стажа компанията предоставя:

- наставник, който помага на младежите в ежедневната работа и им показва как да прилагат наученото от университета в практиката;
- трудов договор на пълн или непълн работен ден;
- оценка на потенциала, която подпомага по-нататъшното професионално ориентиране, определя силните страни и уменията, които трябва да се усъвършенстват;
- кариерно консултиране – определяне на бъдещите желания на стажанта за кариерно развитие в разговор с кариерен консултант.

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.

Участниците в Стажантската академия на Овергаз учат в реномирани български и чуждестранни учебни заведения: Техническият университет – София, Софийският университет, Минно-геоложкият университет "Св. Иван Рилски", Русенският университет „Ангел Кънчев", Софийският университет, Университет за национално и световно стопанство, НБУ, Американски университет – Благоевград, Columbia University (САЩ), Royal Hollow University (Лондон), Richmond University (Лондон), University of Padua (Италия), Cardiff University, European University (Барселона) и други.

Преди години „Овъргаз“ инициира създаването на паралелки в редица професионални училища със специалност „Газова техника“, за да изковат сами кадрите си. За целта компанията финансира почти изцяло оборудването на кабинетите, материално-техническата база, обучението на преподавателите. Предприятията от холдинга влизат в партньорство с част от професионалните училища и подготвят заедно с тях бъдещите си специалисти. Училищата предлагат теоретичната подготовка, фирмите – практическата.

Фондация "Млада България"

Учредена е през 1995 година. Тя съществува, за да:

- открива, възпитава, обучава и подкрепя деца и млади хора в областта на образованието, спорта, културата и екологията;
- създава устойчива среда за изграждане и развитие на успешни млади професионалисти, необходими за бизнеса и обществото.

Цели:

1. Да изгради успешни млади хора - уверени, компетентни, целеустремени, с активна позиция в обществото.

2. Да инвестира в личностното развитие на децата:

- за да знаят, че светът е интересен, различен и непрестанно променящ се;
- за да могат да участват в него пълноправно и с достойнство и увереност в собствените си сили;
- за да искат да го променят към по-добро;
- за да прилагат уменията си творчески и да проявяват толерантност към заобикалящия ги свят.

3. Да създава условия за децата и младите хора да развият у себе си: лидерство, екипност, отговорност, активна позиция, смелост да експериментират и откриват нови възможности.

Области на подкрепа:

- образователни инициативи и програми;
- популяризиране и въвеждане на съвременни модели и практики в областта на образованието;
- проекти, създаващи условия на младежите за участие в извънкласни и извънучилищни форми на обучение и помощ при изграждане на социално значими качества и устойчиво поведение.

Ценности:

Грижа

Детето и младият човек са ценност по целия път на развитието им.

Устойчивост

Инвестицията в изграждането на хармонични млади хора не може да има епизодичен и временен характер.

Съпричастност

Чувствителност и човешка реакция са винаги водещи ориентири. Без тях и най-големият професионализъм е безпомощен.

Екипът на фондацията вярва, че може да постига целите си и да прави правилните неща по правилния начин само ако работи на широка обществена основа и привлича партньори, с които заедно да осъществява мисията си.

4.3.2.2. Опитът на „Ролман” („Пиринтекс”)79

В „Ролман” е организирано училище за кадри. Школото на „Ролман” припокрива в голяма степен успешната дуална система германското професионално училище, базирана върху философията: обучение чрез работа, което означава 70% практика и само 30% теория.

Първите им работници са били 25 млади инженери, които са обучени девет месеца в Гърция, част от тях са продължили специализацията си и в Германия. През първите две-три години предприятието обучава работната си ръка с краткосрочни курсове. След това „Ролман” инициира отваряне на паралелки по технология на облеклото и моделиране и конструиране в професионалното училище в града. Но начинанието е неефективно. Учениците завършват средно образование и най-много трима започват работа в шивашкото производство. Но и те не са достатъчно квалифицирани. Според учебния план практиката в средното училище тогава е само 5%. В „Ролман” решават да си помогнат сами. Регистрират Център за професионално обучение и с разрешения от Инспекцията по труда назначават малолетните да се обучават, докато работят на конкретни работни места.

„Ролман” е инвестирал десетки хиляди лева в училището си. За общообразователните предмети са наети квалифицирани преподаватели от гимназията, а практическите часове се водят от наставници и технолози с висок професионален опит. Два дни от седмицата учениците изучават български, немски, математика, физика, материалознание, машинознание, технология на облеклото, техническо чертане, получават и компютърна подготовка... Практическите занимания са три дни по шест часа, с регламентирани почивки, в реална работна среда. Тези, които нямат средно образование, се записват в самостоятелна форма на обучение. Фирменото училище им помага да се подготвят за изпитите. Всъщност школото е ситуирано в същата сграда, в която е и производството. Младите хора се учат освен на занаят и на дисциплина, да спазват правилника за вътрешния ред на предприятието. Усвоявайки професията като чираци и калфи, трупат и трудов стаж.

Получават и възнаграждение – 200 лв. чисто през първата година, 300 през втората и 400 лв. през третата. Имат право на годишен отпуск, на отпуск по майчинство. След като обучението завърши, тези, които искат, остават във предприятието, не са обвързани с договор за работа. Но пък влизат направо в трета категория труд и започват с 10% по-високо възнаграждение от останалите работници на същата позиция. Високомодернизираната база на фирмата обучава и учениците от държавната професионална гимназия в града.

4.3.2.3. Опитът на „Либхер”80 („Либхер Хаустерете Марица”)

Центърът за обучение, който създават в „Либхер”, стартира в сътрудничество с пловдивска професионална гимназия - пилотен проект за фирмено професионално обучение със силна практическа насоченост, с най-модерната техника. Но в началото „Либхер” има проблем с привличането на училището като сътрудник. За да се решат на тая стъпка, българските професионални гимназии трябва да получат разрешение от образователното министерство. Фирменият професионален център подготвя отлични оператори на машини и съоръжения не само за собствените си нужди. Той захранва със свежи кадри още няколко фирми с германски

⁷⁹ Искра Ценкова, **Сбогом, работнико беден!**, сп. „Тема” <http://www.competencemap.bg/url:c0q5y4>

⁸⁰ Радка Ватева, **Професионално образование и бизнес – нов начин на обучение с осигурена работа** http://www.poi-2007br7.hit.bg/Radka_Vateva_10.htm

капитали от региона в сферата на електрическата, машиностроителната, мебелната индустрия и домакинските уреди.

„Либхер” дава възможност на учениците, придобили професионална квалификация да получат допълнителни знания и умения по специалността си от професионалното училище, като издава и документ за придобитата квалификация. Обучението се организира с група от 10 ученика. Учениците работят предимно самостоятелно, като само 20% от времето си са заети с преподавателя. За предпочитане е да работят по двама. Принципите за самостоятелно усъвършенстване на обучаемите са посочени в няколко стъпки:

1. Информирание – какво трябва да се направи?
2. Планиране - как да подходим?
3. Консултация с преподавателя с цел информирание и планиране.
4. Изпълнение - обработка на детайлите.
5. Проверка - изработен ли е детайлът прецизно?
6. Консултация с преподавателя относно изработването на детайла и оценка.

Идеята е почти революционна за България, пренесена от практиката в Германия. Офертата е към учениците, завършили обучението си в Професионални гимназии по машиностроене, по специалности оператор на металорежещи машини, машинен монтьор и заварчик.

Какво предлага предприятието?

- Изчерпателно практическо и теоретично обучение в професия с бъдеще
- Месечно заплащане по време на обучението
- Социални придобивки на съвремененото предприятие
- Сигурно работно място в успешна международна фирмена група
- Не само професионално, а и личностно развитие
- Удостоверение след успешно завършено обучение
- Усвояване на немски език в завода с учител от Германия.

На участниците в обучението са предоставени компютри и литература за първата стъпка от обучението - събиране на информация. При четвърта стъпка - практическата работа, са на разположение нови машини (стругове, фрези и др.). Обучението в предприятието е хибрид от принципите на обучение в училището и завода.

След приключването на обучението учениците получават удостоверение за завършено професионално обучение и допълнително се овладява чужд език - в случая немски.

Като участници в производството, учениците получават месечно заплащане за положения труд, сигурно работно място и социални придобивки на предприятието. Това обучение дава не само професионално, а и личностно развитие. „Либхер” обучава своите работници в продължение на 12-14 месеца, като заплаща по 400 лв. за времето на обучението. Седмичното работно време е 37.5 часа и обучаемите ползват платен отпуск от 20 дни годишно. Работното облекло се предлага от предприятието, като се предлага и професионално развитие в дългосрочен план – предложение за 5 годишен трудов договор с възможности за развитие.

4.3.2.3.1. Опитът на други компании

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 предприятието. 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

трудова 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.

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.

Част от големите компании като „Стомана индъстри“, „Стилмет“ и други също са взели проблема в свои ръце. Те отпускат стипендии на най-добрите ученици от гимназиите, които обучават работна ръка в тяхната сфера, спонсорират оборудването на специализирани кабинети, **използват стажантските програми** като успешна форма за подбор на бъдещата си работна ръка.

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. Непрекъснатото развитие и професионално усъвършенстване на работниците и служителите трябва да се превърне в най-съществен елемент на корпоративната политика в областта на човешкия капитал. Прилагането на УЦЖ и инвестирането в това направление, синхронизиране на бизнес развитието с развитието на професионалния капацитет, знанията и уменията на хората, работещи в предприятието е ключът към неговия просперитет. Няма никакво съмнение, че необикновените резултати, които могат да се получат при обучение на човешките ресурси, тепърва ще бъдат откривани от компаниите. Основният такъв желан резултат е повишаване на конкурентоспособността на предприятието. Причината за това е, че от сега нататък българските предприятия трябва да са конкурентноспособни, а това ще е един от най-силните им козове за оцеляване в силно конкурентната среда на Европейския съюз. Обучението на персонала не трябва да се приема като самоцелно, а като средство и инструмент, с който се постигат по-високи резултати.

Раздел 5. ПРЕПОРЪКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА НОРМАТИВНИ ПРОМЕНИ

За преодоляване на несъответствието между придобиваната квалификация и изискванията на конкретното работно място и повишаване на пригодността на работната сила са необходими съществени промени в системата на професионалното образование и обучение, учебните планове и учебното съдържание, въвеждане на дуалната форма на обучение и др. Тези съществени промени е необходимо да се извършват при тясно взаимодействие между образователната система и бизнеса. То е свързано с прилагане на комплексни механизми с участието на всички заинтересовани страни. Необходимо е модернизиране на образователната система в съответствие с европейските политики и добрите практики на европейските страни и при пълно отчитане потребностите на икономиката. Трябва да има и мотивираща среда за участие на бизнеса при формиране на образователните политики и в процесите, свързани с професионалната подготовка на работната сила.

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.

Всичко това изисква разработване и прилагане на нови политики в следните области:

- 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;
- Споделено финансиране на професионалното образование и обучение;
- Въвеждане на данъчни стимули за работодателите и лицата за обучение;
- 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. 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.
- Разработване на професионални стандарти за изискваните компетенции в съответен сектор, които да създадат основа за обвързване на качеството на професионалното

образование и обучение с потребностите на бизнеса. Професионалните стандарти да бъдат основа за подготовката на квалификационните стандарти и на механизмите за оценяване на придобитите компетенции;

- Създаване чрез нормативни промени на възможност за лицата над 15 годишна възраст да бъдат назначавани на работни места за включване в дуална форма на професионално обучение;
- Разработване на изисквания към работодателите, които имат право да откриват работни места за обучаеми по дуалната система, включващ изисквания към самите работни места, към наставниците, към заплащането и т.н.
- Създаване на регистър на работодателите, които имат право да откриват работни места за обучаеми по дуалната система;
- 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 (MyCompetence) 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 компетенции, предприемачество и иновативност.
- **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. 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.

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

- 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;
- Възможности за продължаване на професионалното образование на лица от различни възрастови групи, прекъснали обучението си без придобита квалификация и степен на образование;
- Признаване на ученето на работното място като учебен опит и валидиране на компетенции, придобити по неформален и информален път чрез насърчаващи процедури;

Условия, мотивиращи работодателите да подкрепят образователната системата чрез предоставяне на места за обучаеми по дуалната система или места за стажуване

1. Възможност да осигурят за предприятието 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 обучаеми и 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 и места за обучаеми по дуалната система.

Раздел 6. 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>
- **Apprenticeship supply in the Member States of the European Union**, Final report http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_3_diger/Apprenticeship_supply_in_member_States_of_EU.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/lisa/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; Luxembourg 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
- **Integrating young people into the labour market: apprenticeship; Training and pre-training courses** <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10772&langId=en>
- **Key challenges and barriers in implementing apprenticeship and traineeship schemes** <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10334&langId=e>

- **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/>
- **Quality in Apprenticeship in the European Union** http://www.ueapme.com/docs/general_pubs/Ueapmec7.pdf
- Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the Establishment of an **European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training** <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>
- **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/suvmest_en_proekt_british_council.pdf
- **Strengthening Higher Education in Bulgaria**, World Bank http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/06/28/000425962_20120628112457/Rendered/PDF/702800ESW0P1220ummary0March020120EN.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 dual training system: Integration of young people into the labour market** <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=1948&furtherNews=yes>
- **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, Luxembourg 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/analisis_SO_VE_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
- **Годишен доклад за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение за 2013 година** <http://www.navet.government.bg>
- **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%20BG.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/lidoc/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_prosveta.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_kvalifikacii.pdf
- **Закон за професионалното образование и обучение** http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_prof_obucenieEU.pdf
- **Закон за развитие на академичния състав в Р България** http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/normativni%20doc/ZRASRB_dec%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/zapoved_09-872.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%20IA_June%202011.pdf
- **Критериалната система за програмна акредитация на професионални направления и специалности от регулираните професии**
http://www.neaa.government.bg/assets/cms/File/New_documents/Kriterii_za_ocenqvane_i_akreditacij/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/Methodicheski%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_p_roekt_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/>
- **Национална агенция за оценяване и акредитация към Министерския съвет (НАОА)**
<http://www.neaa.government.bg/>
- **Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) за периода 2014 – 2020 година**
http://ill.mon.bg/uploaded_files/strategy_LLL_2014_2020.pdf
- **Нови умения за нови работни места**

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

- **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 Рисьрч 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 „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>
- **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**; МОН; 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.trainme.net
- **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
- **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/rsvu3/>
- **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_reguliranite_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 „Туризъм“, 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 Симиличева, 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 Симиличева, Стефка Добрева, Кирил Стоилов*, Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила, 2011, БСК <http://www.competencemap.bg/url:v0koj4>
- *Даниела Симиличева, 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>
- *Даниела Симиличева, Стефка Добрева, Елена Шишманова*, Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация, 2013, БСК
- *Диляна Попова, Тодорка Янковска, Силвия Тодорова*, Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Месопереработване“, 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>
- **Искра Ценкова, Сбогом, работнико беден!, сп. "Тема"** <http://www.competencemap.bg/url:c0q5y4>
- **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>
- **Радка Ватева, Професионално образование и бизнес – нов начин на обучение с осигурена работа** http://www.poi-2007br7.hit.bg/Radka_Vateva_10.htm
- **Светла Бонева, Европейското пространство за висше образование (ЕПВО): инвестиция в бъдещето; УНСС** <http://www.bam.bg/nessebar2005/Boneva.pdf>
- **Стефка Добрева, Даниела Симиchieва, 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: Брой лицензионни процедури по години.....	22
Фигура 2: Брой издадени и изменени с допълване на нови професии и специалности лицензии	22
Фигура 3: Разпределение на лицензионните процедури по професии и специалности (2006-2013 г.)	23
Таблица 1: Разпределение на образователните институции в системата на професионалното образование и обучение по административни области и райони за планиране на ниво NUTS 2	23
Фигура 4: Разпределение на образователните и обучаващи институции в районите за планиране	24
Таблица 2: Институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране	25
Фигура 5: Институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране	25
Таблица 3: Брой образователни и обучаващи институции по градове, съотнесени към общия брой институции за страната	26
Фигура 7: Брой образователни и обучаващи институции по градове	26
Фигура 8: Разпределение на ЦПО според големината на населеното място (<i>източник:НАПОО</i>).....	27
Фигура 9: Разпределението на ЦПО според вида организация (<i>източник: НАПОО</i>)	27
Таблица 4: Разпределение на обученията по вид на обучаващата институция и по области на професионално обучение.....	27
ФИГУРА 9-1: Разпределение на обученията по области на професионално обучение	28
Таблица 5: Най-предпочитани обучения по професии	29
Таблица 6: Брой курсисти по източник на финансиране	29
Фигура 10: Участници в квалификационни курсове по част от професия, осъществени от ЦПО през 2013 г.	30
Фигура 11: Курсисти в квалификационни курсове за придобиване на първа СПК през 2013 г.	30
Фигура 12: Курсисти в квалификационни курсове за придобиване на втора СПК	31
Фигура 13: Курсисти в квалификационни курсове за придобиване на трета СПК.....	31
Таблица 7: Най-предпочитани обучения по специалности	32
Фигура 14 Цикъл на подобряване на качеството - планиране, прилагане, оценяване и ревизия (PDCA)...	36
Таблица 10 Разпределение на населението по степен на образование	52
Таблица 11 Разпределение на населението във връзка с ползването на чужди езици	52
Таблица 12 Завършили основно образование в различните видове училища	59
Таблица 13 Завършили основно образование в различните видове училища	59
Таблица 14 Завършили средно образование в професионални гимназии.....	59
Таблица 15 Завършили програми с прием след vi и vii клас за придобиване на i степен професионална квалификация по тесни области на образованието	60
Таблица 16 Завършили програми с прием след viii клас за придобиване на i степен на професионална квалификация по тесни области на образованието	60
Таблица 17 Завършили програми за придобиване на ii степен на професионална квалификация по професионални области	60
Таблица 18 Завършили програми за придобиване на ii степен на професионална квалификация по професионални области	61
Таблица 19 Завършили програми след средно образование за придобиване на iv степен професионална квалификация по професионални области	61
Таблица 20 Завършили висше образование по образователно-квалификационна степен и тесни области на образованието през 2013 година	61
Таблица 21 Участие във формално образование и обучение или неформално обучение през 2011 г.....	62
Таблица 22 Безработни лица и коефициенти на безработица на населението на 15 и повече навършени години през 2013 година	67
Таблица 23 Работни места и коефициент на свободните работни места за 2013.....	70
Таблица 24 Работна сила и коефициенти на икономическа активност на населението на 15 и повече навършени години за първото тримесечие на 2014 година	71
Таблица 25 Организация на училищното образование	72
Таблица 26 Организация на висшето образование	72
Таблица 27 Учебни институции по вид и форма на собственост през учебната 2013/2014 година	74
Таблица 28 Наети лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности 2013г.....	75
Таблица 29 Предимства и недостатъци на обучението на работно място	123