
Информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила

*Проучване на добрите практики
в Европейския съюз и развитите страни
Актуализация - 2014*

София, август 2014 г.

РЕЗЮМЕ

Настоящият документ представлява проучване и описание на съществуващите европейски и международни добри практики в създаването и развитието на информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила.

Политиките в областта на насърчаване на заетостта на ЕС през периода 2013-2014 г. са насочени към нарастване на заетостта, развитие на квалификацията и уменията на работната сила и подобряване на качеството на обучението.

Политическата рамка и конкретните действия, които трябва да бъдат предприети в ЕС и държавите-членки за постигане на приобщаващ растеж в ЕС до 2020 г., както и насоки за използване на еврофондовете за подкрепа на реформите, са очертани в „Социално-инвестиционен пакет за растеж и сближаване”.

2014 е първата година от прилагането на новата Европейска многогодишна финансова рамка в годишният доклад „Заетост и социално развитие в Европа 2013” на Европейската комисия. В допълнение на проекти за насърчаване на иновациите и инфраструктура, изпълнявани съвместно на равнище ЕС, ще бъде мобилизиран инвестиционен капацитет от 400 милиарда евро за стимулиране на растежа и заетостта на национално и регионално равнище чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове (ЕСИФ). Новите ЕСИФ ще подкрепят целите на стратегията „Европа 2020” и ще бъдат използвани в подкрепа на реформите, набелязани в препоръките за отделните държави в ЕС.

Програмата за заетост и социални иновации (EaSI) е формирана от три оси, като всяка от тях има приоритети, свързани с трудовите и социални аспекти на съответния Европейски семестър. В оста „Прогрес” тематичната секция „Заетост” ще подпомага и развива капацитета за анализи на ЕК и оценка на националните и европейски политики, свързани с изпълнението на Европейската стратегия за заетост. Предвижданията на потребностите от умения, анализ на предлаганите умения и нуждите на пазара на труда ще бъдат подкрепени чрез мониторинг на търсенето и предлагането на труд в целия Европейски съюз. развитието на многоезичната класификация на европейските умения и компетенции, професия и квалификация (ESCO) ще бъде продължено. Оста EURES е насочена към осигуряване на прозрачност на свободните работни места за потенциални кандидати и работодатели чрез обмен и разпространение на международно, регионално и трансгранично равнище. Оста EaSI – микрофинансиране и социално предприемачество, ще подкрепя действия в две тематични секции - микрофинансиране за уязвими групи и микропредприятия и социално предприемачество.

Зелената икономика ще създава нови работни места и ще отвори нови пазари, докато в същото време европейската конкурентоспособност, иновативен капацитет и продуктивност силно ще зависят от квалифицираните работници. Това изисква насърчаване на развитието на умения и по-добро предвиждане на нуждите от нови умения в различните индустриални сектори, за да могат всички участници в процеса да се приспособят към промяната.

Националният план за изпълнение на европейската гаранция за младежта 2014-2020 г. в България включва действия за повишаване качеството на образованието и обучението, развитие на наставничеството, възможности за професионална квалификация на по-ранен етап за лицата, които не желаят да продължат образованието си. Изграждането на ефективна национална система за валидиране на знания, умения и компетенции трябва да даде от една страна възможност на младежите да използват различни форми на учене и повишаване на професионалната квалификация, както и възможности за връщане в образователната система и трудова мобилност, както в страната, така и в рамките на ЕС. От друга страна, системата за валидиране следва да привлече работодателите за по-активно участие в процеса, което ще я направи по-устойчива.

В Европейския съюз функционират множество инициативи, рамки и инструменти за сътрудничество в областта на образованието и обучението като:

- Европейското пространство за умения и квалификации (EASQ);*
- Европейската квалификационна рамка (EQF);*
- Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET);*
- Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET);*
- Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS);*
- Рамката „Европас” (Europass);*
- Панорамата на уменията в ЕС;*
- Европейския регистър за осигуряване на качество (EQAR);*
- Европейските стандарти и насоки за осигуряване на качество (ESG);*
- Инициативата „Преосмисляне на образованието”;*
- Европейския алианс за професионална практика;*
- Европейската класификация на уменията/компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) и др.*

Българска стопанска камара (БСК) е дългогодишен член на европейската работодателска организация и европейски социален партньор - BUSINESSEUROPE, която участва активно в процеса по оформяне на европейските политики и инструменти за осигуряване на качеството на образованието. Заедно с BUSINESSEUROPE БСК настоява да се отдаде по-голямо значение на изискванията на трудовия пазар и целите за повишаване на

пригодността за заетост на младите хора, както и за преодоляване на несъответствията в уменията чрез подход, отчитащ резултатите от ученето. Развитието на общи инструменти в ЕС за признаване на квалификации и осигуряване на качеството на образователните програми ще повиши качеството на образователните системи в Европа и ще улесни мобилността. БСК и BUSINESSEUROPE се застъпват твърдо за прилагане на подхода за резултати от ученето в кредитните и квалификационни системи, вместо мерки като натовареност или време, прекарано в определен курс или програма. Укрепването на връзките между сферите на образованието и работата на всички нива ще допринесе за повишаване на качеството на системите за образование и обучение.

Участието на социалните партньори в инициативи и действия, насочени към определяне и прогнозиране на потребностите от компетенции и квалификации на национално, секторно и фирмено ниво трябва да се гарантира на всички нива. Заинтересованите страни в държавата и доставчиците на обучение следва да бъдат непрекъснато информирани и реагиращи на изискванията за умения на предприятията и работната ръка.

БСК има разбирането, че дуалната образователна система следва да осигури необходимото минимално образование и професионално обучение за лицата, избрали в кариерното си развитие да работят с навършването на 16-годишна възраст. Дуалното обучение следва да съчетае чиракуването в предприятие и получаването на професионално образование в професионално училище в единен процес. В предприятието чиракът получава практическо обучение, което се допълва от теоретични инструкции в професионално училище. Съществуват два модела на интегрираното в учебния процес обучение. При първия вариант курсистите редуват семестър академични курсове със същото като продължителност време, прекарано в платен стаж. При втория модел денят е разделен между училището и работата. Така се съчетава обучението на работното място с това в училище, с включени семинари и посещения на учител-координатор на обекта. Примери за добре функциониращи дуални системи в Европа са Германия, Австрия, Нидерландия, Дания и Швейцария.

Нова тенденция в корпоративните практики е все по-широкото използване на игрови елементи при развитието и оценката на уменията и компетенциите. Водещи примери от индустрията са Nike+, Zombies Run, Samsung Nation, Foursquare, Microsoft и др. Социалните медии и мобилните приложения са проникнали в почти всяка сфера на бизнеса, но имат особено голям ефект в областта на човешките ресурси и кариерното развитие.

Цялото изследване обхваща добри практики и модели, към които да бъде насочено бъдещото развитие на Информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence.

Заглавие на анализа:	Информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила
Срок за изпълнение:	Август 2014 г.
Дата на представяне:	Август 2014 г.
Наименование на дейността:	5.6.5. Проучване на опита в ЕС - „добри практики”, информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила
Задача:	5.6. /2014
ISBN:	978-954-9636-18-5
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Проучване
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвил(и):	Иван Иванов, Людмила Мецова, Мартин Стоянов, Цветомила Игнатова
Отговорник:	Ваня Кирова
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Редактор:	Екатерина Попова
Коректор:	Анета Алашка
Партньор:	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Кратко резюме:	Целта на този документ е проучване и описание на съществуващи европейски и световни добри практики в представянето на информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила. Установява се степента на приложимост на различните подходи в български условия. Разгледани са европейските политики за заетостта и развитието на работната сила за периода 2013-2014 г. и приоритетите на Република България, свързани с общите европейски политики. Представени са европейските инструменти за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение, приложими стандарти и ролята на работодателските организации в процеса. Анализирани е структурата и организацията на дуалното обучение в страните от Европейския съюз. Използването на игрови елементи (gamification) в развитието и оценката на уменията и компетенциите и на мобилните приложения за развитие на потенциала, подбор на персонала и придобиване и трансфер на знания.
Ключови думи :	умения, компетенции, добри практики, приложими стандарти, оценка, професионално, дуално обучение, игрови елементи, мобилни приложения.

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	11
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания	11
1.1.1. Основна цел на проекта	11
1.1.2. Специфични цели на проекта	11
1.1.3. Основни дейности в рамките на проекта	11
1.2. Структура на документа	12
Раздел 2. Методология за работа	14
Раздел 3. Европейски политики в подкрепа на заетостта и развитието на работната сила	15
3.1. Анализ на европейски политики за подкрепа на заетостта и развитието на работната сила (2013-2014)	15
3.1.1. Социално-инвестиционен пакет за растеж и сближаване	16
3.1.2. Рамка за качество на стажовете	16
3.1.3. Годишен доклад „Заетост и социално развитие в Европа 2013”	17
3.1.4. Програма за заетост и социални иновации (EaSI)	19
3.1.4.1. Приоритетна ос „Прогрес”	20
3.1.4.2. Приоритетна ос EURES	21
3.1.4.3. Приоритетна ос EaSI – микрофинансиране	21
3.1.5. Инициатива „Зелена заетост” – зелената икономика създава нови работни места	22
3.1.5.1. Преодоляване на недостига на умения	22
3.1.5.2. Предвиждане на промяната, осигуряване на прехода и насърчаване на мобилността	23
3.1.5.3. Подкрепа за създаване на работни места	24
3.1.5.4. Повишаване на качеството на данните	25
3.2. Приоритети на Република България, свързани с общите европейски политики	25
3.2.1. Специфични стратегически документи	26
3.2.1.1. Актуализирана стратегия по заетостта – 2013-2020	26
3.2.1.2. Национален план за действие по заетостта 2014 г.	28
3.2.1.3. Национална стратегия за учене през целия живот (2014-2020 г.)	29
3.2.1.4. Национален план за изпълнение на европейската гаранция за младежта (2014-2020 г.)	31
3.2.1.5. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 г.	32
3.2.1.6. Стратегия за ефективно прилагане на информационни и комуникационни технологии в образованието и науката на Р България (2014 -2020)	34
3.2.2. Промени в нормативната уредба	35
3.2.2.1. Закон за изменение и допълнение на Закона за признаване на професионални квалификации	35
3.2.2.2. Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда	35
3.2.2.3. Законът за изменение и допълнение на Закона за насърчаване на заетостта	35

Раздел 4. Европейски инструменти за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение	37
4.1. Европейски политики и инструменти за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение	37
4.1.1. Европейско пространство за умения и квалификации (European Area Of Skills And Qualifications - EASQ)	38
4.1.2. Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР)	42
4.1.3. Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET) и Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS)	43
4.1.4. Преодоляване на несъответствия в квалификациите	44
4.1.5. Насърчаване на мобилността чрез прозрачност и признаване на професионалните квалификации.....	45
4.2. Приложими стандарти за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение	47
4.2.1. Европейски регистър за осигуряване на качество (EQAR) / Европейски стандарти и насоки за осигуряване на качество (ESG)	47
4.2.2. Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET)	48
4.2.3. Чиракуване и стажове	49
4.2.4. Европейски алианс за професионална практика (EU Alliance for Apprenticeships)	51
4.2.5. Инвентаризация на стратегията за образование и обучение 2020 (Education and Training 2020 Strategy – ET 2020)	52
4.2.6. Нужда от умения в зелената икономика	53
4.2.7. Препоръки на европейските работодатели по отношение на професионалната практика ...	55
4.3. Роля на работодателите и работодателските организации	56
Раздел 5. Структура и организация на дуалното обучение в страните от ЕС.....	58
5.1. Структура и организация на дуалното обучение в страните от ЕС.....	58
5.1.1. Дуална система - същност и характеристики	58
5.1.2. Стажуване или чиракуване	58
5.1.3. Дуалното образование като инструмент за борба с младежката безработица	59
5.1.4. Ползи от прилагане на дуалната система	60
5.1.5. Дуално обучение в Австрия	61
5.1.6. Дуално обучение в Швейцария.....	63
5.1.7. Дуалната система в Дания	64
5.1.8. Дуално обучение в Германия	65
5.1.9. Дуално обучение в Нидерландия	71
5.1.10. Дуално обучение в Дания и Норвегия.....	72
5.1.11. Дуално обучение в Люксембург	74
5.1.12. Дуално обучение в Англия	74
5.2. Заключение	75
5.3. Приложение на практически форми на обучение в предприятията	76
5.3.1. Ползи и негативи от обучението на работното място	77

5.3.2. Добра практика на Австралийската индустриална група - „Наръчник за управление на първите 100 дни от един стаж“	78
5.3.2.1. Обща информация.....	78
5.3.2.2. Профил на участниците	79
5.3.2.3. Намиране на стажа	79
5.3.2.4. Очаквания.....	80
5.3.2.5. Управленски практики.....	81
5.3.2.6. Прекъсване на стажа	81
5.3.2.7. Гледната точка на бизнеса	84
5.3.2.8. Подбор на стажанти	85
5.3.2.9. Мотивация на стажантите.....	87
Раздел 6. Използване на игрови елементи (gamification) в развитието и оценката на уменията и компетенциите	89
6.1. Същност и ползи от въвеждането на игрови елементи (gamification) при изграждане на бизнес приложения	89
6.1.1. Същност	90
6.1.1.1. Игрови елементи	90
6.1.1.2. Техники за игрови дизайн.....	91
6.1.1.3. Извънигрови контекст	92
6.1.2. Ползи	92
6.2. Влияние върху мотивацията, поведението на работното място и развитието на работната сила.....	92
6.3. Водещи примери от практиката	97
6.3.1. Nike+	97
6.3.2. Zombies Run.....	98
6.3.3. Samsung Nation	99
6.3.4. Foursquare	99
6.3.5. Microsoft.....	100
Раздел 7. Мобилни приложения за развитие на потенциала, подбор на персонал и придобиване и трансфер на знания	101
7.1. Същност и потребители на мобилните приложения, свързани с развитие на потенциала, подбор на персонал и придобиване и трансфер на знания	101
7.2. Водещи примери от практиката.....	102
7.2.1. PepsiCo Careers.....	102
7.2.2. Daimler Trucks North America Careers.....	103
7.2.3. Cummins Careers	103
7.2.4. Hitachi Construction Machinery Australia	104
7.2.5. Jobs At Intel.....	105
Раздел 8. Заключение и препоръки.....	106
Раздел 9. Списък на таблиците и фигурите	108
Раздел 10. Литературни източници	109

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
ВО	- Висше образование
ЕИСК	- Европейски икономически и социален комитет
ЕК	- Европейска комисия
ЕП	- Европейски парламент
ЕС	- Европейски съюз
ЗБУТ	- Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ	- Кодекс на труда
КТ Подкрепа	- Конфедерация на труда „Подкрепа”
МСП	- Малки и средни предприятия
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
НКПД	- Национален класификатор на професиите и длъжностите, базиран на ISCO
НПДЗ	- Национален план за действие по заетостта
НПР	- Национална програма за реформи
НРМ	- Национална референтна мрежа
НРС /LFS/	- Наблюдение на работната сила (Labour Force Survey)
НЦОК	- Национален център за оценка на компетенциите
ОП „РЧР”	- Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”
ПОО	- Професионално образование и обучение
Проектът	- Проект на БСК, по договор № BG051PO001-2.1.06, за създаване на Информационна система за оценка на компетенциите (MyCompetence)
EaSI	- Програма за заетост и социални иновации / Employment and Social Innovation/
BUSINESSEUROPE	- Европейска работодателска организация
CEDEFOP	- Европейски център за развитие на професионалното обучение / European Centre for the Development of Vocational Training
COSME	- Програма „Конкурентоспособност на предприятията и МСП”/ Competitiveness of Enterprises and Small and Medium-sized Enterprises (SMEs)
EASQ	- Европейското пространство за умения и квалификации/ European Area of Skills and Competencies

ECTS	-	Европейска система за трансфер на кредити във висшето образование / European Credit Transfer and Accumulation System
ECVET	-	Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение / European Credit system for Vocational Education and Training
EESC/ ЕИСК	-	Европейски икономически и социален комитет / European Economic and Social Committee
EQAVET	-	Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение / European quality assurance in vocational education and training
EQF/ЕКР	-	Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот / European Qualifications Framework for Lifelong learning
ERDF/ЕФРР	-	Европейски фонд за регионално развитие / European Regional Development Fund
ESCES/ЕССЗУ	-	Европейски секторни съвети по заетостта и уменията / European Sector Councils on Employment and Skills
ESCO	-	Класификация на европейските умения и компетенции, професия и квалификация/European Skills/Competences, qualifications and Occupations
ESF /ЕСФ	-	Европейски социален фонд / European Social Fund
ESG	-	Европейските стандарти и насоки за осигуряване на качество/ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area
ESP	-	Европейски паспорт на уменията / European Skills Passport
ET 2020	-	Стратегия за европейско сътрудничество в образованието и обучението/ Education and Training 2020 Strategy
ETUC	-	Европейската конфедерация на профсъюзите/ European Trade Union Confederation
EQAR	-	Европейския регистър за осигуряване на качество/ European Quality Assurance Register for Higher Education
EUROFOUND	-	Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
Europass / Европас	-	Набор от документи за отразяване на личните и професионални квалификации и постижения на гражданите на ЕС
gamification	-	Игрови елементи
ISCO	-	Международна стандартна класификация на длъжностите / International Standard Classification of Occupations
LLL/УЦЖ	-	Учение през целия живот / Lifelong learning
UNESCO/ЮНЕСКО	-	Организация на обединените нации за образование, наука и култура/ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

** Запазени са съкращенията и наименованията на английски език, когато са широко разпространени, с цел улесняване на търсенето на допълнителна информация.*

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ

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

1.1.1. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

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

1.1.2. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ НА ПРОЕКТА

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

1.1.3. ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА

- Подготовка на не по-малко от 16 основни анализа и проучвания, както и не по-малко от 60 експертни разработки (доклади, позиции и др.);
- разработване на обща концепция на информационната система, индикатори, карта за оценка на компетенциите на работната сила по основни браншове и региони, и пилотен тест на секторни модели за оценка на компетенциите на работната сила;
- подготовка и изграждане на референтна мрежа от 30 секторни и регионални звена;
- проектиране, разработване, тестване и внедряване на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила с индикатори за оценка на браншово и регионално ниво;

- провеждане на обучения за осигуряване изграждането и функционирането на информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони, вкл. 625 обучения на работното място, консултирани не по-малко от 125 лица и организации и обучени не по-малко от 2500 души на ключови компетенции;
- експлоатация, развитие, национално признаване и създаване на условия за интегриране в електронното правителство на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила;
- провеждане на не по-малко от 20 работни форума, конференции, кръгли маси, дискусии, семинари и др.;
- подготовка на най-малко 4 пакетни предложения за промени в приложимата нормативна уредба.

1.2. СТРУКТУРА НА ДОКУМЕНТА

Анализът на информационни системи и използвани инструменти за оценка на компетенциите на работната сила през 2014 г. е структуриран в **10** раздела, като в **първия** е представена обща информация за проекта. Описани са основните дейности, както и основната цел на проекта - повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

Във **втори раздел** на анализа е описана методологията на работа, както и целта на настоящото изследване, която е проучване и описание на съществуващи европейски и световни добри практики в представянето на информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила.

В **трети раздел** са описани политиките в Европейския съюз (ЕС) в подкрепа развитието на работната сила (2013-2014): Социално-инвестиционен пакет за растеж и сближаване, Рамка за качество на стажовете, Годишен доклад „Заетост и социално развитие в Европа 2013”, Програма за заетост и социални иновации (EaSI), Инициатива „Зелена заетост” и приоритетите на Република България, свързани с общите европейски политики.

В **четвърти раздел** са представени европейските политики и инструменти: Европейско пространство за умения и квалификации-EASQ, Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот, Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET), Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS), признаване на професионалните квалификации и др., както и приложими стандарти за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение. Изяснена е ролята на социалните партньори в процеса и са представени препоръки на европейските работодатели по отношение на професионалната практика.

Структурата и организация на дуалното обучение в страните от ЕС са разгледани в **раздел пети**. Анализирани са елементите на немската дуална система спрямо възприети практики в други европейски държави с дуално обучение и добри практики на приложение на обучение в предприятията. Представен е проектът на Австралийската индустриална група: „Наръчник за управление на първите 100 дни от един стаж”.

В **шести раздел** са описани същността, ползите от въвеждането на игрови елементи (gamification) при изграждане на бизнес приложения и практическото им приложение.

Седми раздел включва обзор върху мобилни приложения за развитие на потенциала, подбор на персонал и придобиване и трансфер на знания.

Направените заключение и препоръки по отношение на информационните системи и използваните инструменти за оценка на компетенциите на работната сила през 2014 г. са в **раздел осем**.

Раздел девет: списък на таблиците и фигурите в анализа.

Раздел десет: използвана литература.

Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

Настоящият документ отразява проучването на добрите практики за създадени информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила, реализирани в практиката инструменти и технологични решения за прилагане в различни сектори.

Основна цел на проучването е изучаване (DeskResearch) и описание на съществуваща информация в представянето на информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила. Изследвани са различни инициативи и инструменти на потребностите от умения и състоянието на пазара на труда и прогнозиране на възникващи нужди от нови умения и длъжности в Европа.

Проучването цели да идентифицира настоящи и бъдещи инициативи на национално ниво, както и сравнение на българските постижения с такива за Европа.

За изследването са използвани разнообразни източници на информация:

- официални документи на ЕС, ЕК, ЕИСК;
- организации и структури, определящи политиките на пазара на труда в Европа, вкл. европейски работодателски организации и секторни съвети;
- организации, подкрепящи ученето през целия живот, както и ползването на съвременни ИКТ технологии в обучението и образованието;
- резултати и доклади по проекти, финансирани от ЕС;
- библиотеки с научни разработки и доклади, свързани с развитие на компетенции и обучение;
- специализирани издания, вкл. електронни, в областта на управление на човешките ресурси.

В изложението са запазени абривиатури и наименования на институции и конкретни инструменти, за да бъде улеснен достъпът до допълнителна информация.

Раздел 3. ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ В ПОДКРЕПА НА ЗАЕТОСТТА И РАЗВИТИЕТО НА РАБОТНАТА СИЛА

Политиките в областта на насърчаване на заетостта на ЕС (2013-2014 г.) са насочени към нарастване на заетостта, развитие на квалификацията и уменията на работната сила и подобряване на качеството на обучението. Инициативите в европейската стратегия по насърчаване на заетостта предвиждат действия в областта на:

- подпомагане създаването на нови работни места;
- реформиране на пазара на труда;
- инвестиране в изграждането на умения;
- преминаване към европейски пазар на труда.

3.1. АНАЛИЗ НА ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ ЗА ПОДКРЕПА НА ЗАЕТОСТТА И РАЗВИТИЕТО НА РАБОТНАТА СИЛА (2013-2014)

През 2010 г. Европейската комисия стартира нова стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, наречена „Европа 2020”. Определените пет основни цели на стратегията са свързани със заетостта, образованието, научните изследвания и иновациите, социалното приобщаване и намаляването на бедността и климата/енергетиката.

Въз основа на стратегическите приоритети на „Европа 2020” бяха разработени Насоки на политиките по заетост¹ с цел да подкрепят реформите за устойчив растеж, воден от познание и иновации. Тези насоки се състоят от общи приоритети и цели на службите по заетост на държавите-членки и включват:

- увеличаване участието на пазара на труда, намаляване на структурната безработица и подобряване качеството на работните места;
- развиване на квалифицирана работна сила, отговаряща на нуждите на пазара и насърчаване на ученето през целия живот;
- подобряване на качеството и ефективността на системите за образование и обучение на всички равнища и увеличаване участието във висше и равностойно на него образование;
- насърчаване на социалното включване и борбата с бедността.

Забавянето на растежа през 2011 г. и задълбочаващите се различия между държавите-членки и регионите увеличиха проблемите със заетостта, социалното приобщаване и борбата с бедността. През 2012 г. ЕК предложи „Пакет от мерки за заетост”, с който допълни насоките за заетост. Документите, включени в пакета, привеждат в действие инструментите, с които разполага ЕС с цел създаване на истински пазар на труда в съюза.

¹ Council Decision 2010/707/EU of 21 October 2010 (Official Journal L of 24.11.2010)

3.1.1. СОЦИАЛНО-ИНВЕСТИЦИОНЕН ПАКЕТ ЗА РАСТЕЖ И СБЛИЖАВАНЕ

През 2013 г. Европейската комисия разработи „Социално-инвестиционен пакет за растеж и сближаване”² за постигане на приобщаващ растеж в ЕС до 2020 г. Той включва политическата рамка и конкретните действия, които трябва да бъдат предприети в ЕС и държавите-членки, както и насоки за използване на еврофондовете за подкрепа на реформите. Пакетът от мерки включва:

- гарантиране, че системите за социална закрила отговарят на нуждите на хората;
- по-ефективни разходи, за да се гарантира подходяща и устойчива социална закрила;
- инвестиране в уменията и способностите на хората, за да се подобрят възможностите им за интегриране в обществото и на трудовия пазар.

Социално-инвестиционният пакет е разработен въз основа на анализ на данни и съществуващи добри практики, които показват, че страните-членки с твърд ангажимент за социална инвестиция (обезщетения и услуги, които укрепват уменията и възможностите на хората) имат по-ниски нива на население, застрашено от социално изключване, по-висока степен на образование, по-висока заетост, по-ниски дефицити и по-висок БВП на глава от населението.³

След Бялата книга за пенсиите (февруари 2012), Пакета за заетост (април 2012) и Инициативата за младежка заетост (декември 2012) Пакетът за социални инвестиции затваря серия от документи, свързани със социалните въпроси и заетостта и има за цел да предостави изчерпателен материал за подобряване координацията на социалните и трудови политики с оглед подготовката на бъдещия европейски социален модел. Европейската комисия препоръчва страните-членки да адаптират предложените мерки и ще наблюдава ефективността на системите им за социална защита в рамките Европейския семестър.

3.1.2. РАМКА ЗА КАЧЕСТВО НА СТАЖОВЕТЕ

Една от инициативите, включена в Пакета за младежка заетост, е Рамка за качество на стажовете. Според проучване на Евробарометър от ноември 2013 г. (IP/13/1161) всеки един от три стажа е нередовен по отношение на условия на труд или учебно съдържание. След провеждането на редица консултации със социалните партньори и образователните институции Европейската комисия изготви предложение за Рамка за качество на стажовете, приета от Съвета на ЕС на 10 март 2014 г.⁴ Основните изисквания, включени в рамката са:

- задължително сключване на писмено споразумение между обучавания и доставчика на обучение, в което са описани целите на обучение, условията на труд, както и правата и задълженията на двете страни;
- насърчаване на най-добрите практики по отношение на образованието и обучението с цел придобиване на практически опит и съответните умения;
- определяне на ръководител на стажанта, който ръководи обучението чрез поставяне на задачи, наблюдение и оценка на постигнатия напредък;

² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1044&newsId=1807&furtherNews=yes>

³ http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/AGE_draft_report_on_SIP.pdf

⁴ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/141424.pdf

- осигуряване на изискваните от закона права и условия на труд;
- гарантиране на разумна продължителност на стажа, по принцип не повече от 6 месеца;
- съдействие за признаване и валидиране на знанията, уменията и компетенциите, придобити по време на стажа, както и за тяхното удостоверяване чрез сертификат въз основа на оценка;
- насърчаване на службите за заетост и други доставчици на професионално ориентиране да спазват изискванията за прозрачност при предоставяне на информация за стажове;
- да се разгледат възможностите за използване на разширената мрежа на EURES за разпространяване на информация за платени стажове чрез портала за трудова мобилност EURES;
- да се използват европейските структурни и инвестиционни фондове, съответно Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие, за увеличаване на броя и качеството на стажовете през програмния период 2014-2020 г. в партньорство с всички заинтересовани страни.

3.1.3. Годишен доклад „ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ В ЕВРОПА 2013”

Едно от основните заключения в годишния доклад „Заетост и социално развитие в Европа 2013”⁵ е, че една от най-осезаемите последици от икономическата криза е значителното нарастване на бедността сред населението в трудоспособна възраст. Постепенното намаляване на равнището на безработица може да не е достатъчно, за да се промени тази ситуация, тъй като поляризацията на заплатите продължава да расте в резултат на нарастване на работата на непълно работно време. Отчита се положително въздействие на социалните помощи върху възможността за завръщане на пазара на труда, последиците от продължаващото неравенство между половете и социалното измерение на икономическия и паричен съюз.

В доклада се подчертава, че:

- съществува по-голяма вероятност хората, получаващи обезщетения за безработица, да намерят работа, отколкото хората, които не получават обезщетения;
- в някои страни (напр. Полша, България) значителен дял от безработните не са обхванати от защитни мрежи (обезщетения за безработица, социално подпомагане) и трябва да разчитат на семейна солидарност или неформална работа;
- различията между половете продължават да съществуват по отношение на участието на пазара на труда, заплащането и риска от изключване;
- нарастващите макроикономически и социални различия, както и тези по заетостта, между държавите-членки заплашват основните цели на ЕС за икономическо сближаване и подобряване живота на гражданите.

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=2023&furtherNews=yes>

Годишният обзор на растежа⁶ определя общите политически приоритети за ЕС като цяло за следващата година. С обзора стартира нов Европейски семестър за координация на икономическата политика на държавите-членки и техните усилия за насърчаване на растежа и работните места. Насоките за 2014 г. са разработени на фона на няколко значителни политически и икономически развития.

Първо, наблюдава се бавно възстановяване на ЕС. След като през последните пет години имаше много ограничен или отрицателен растеж, през последното тримесечие на 2013 г. беше отчетен положителен растеж. Наследството от кризата, задлъжнялостта в публичния и частния сектор, разпокъсаните финансови и кредитни системи, преструктурирането и приспособяването ще продължат да влияят на растежа и през настоящия период. Ще отнеме време, за да се осъществят подобрения на пазара на труда, като се очаква безработицата да остане висока за известно време в много части на Европа. Продължителността и дълбочината на кризата създават трудности в цяла Европа и най-вече в тези страни, които изпълняват програми за сближаване.

Второ, този Годишен обзор на растежа се публикува по същото време, когато се изпълняват за първи път в пълен размер нови правила за координация на бюджетните политики в еврозоната. В средата на октомври всички държави-членки от еврозоната с изключение на тези, които изпълняват макроикономически програми за сближаване, представиха своите проекто-бюджети за следващата година. Комисията ще направи преглед дали са предприети необходимите мерки за постигане на целите, договорени на ниво ЕС, преди бюджетите да бъдат приети на национално ниво.

Трето, 2014 г. е първата година от прилагането на новата Европейска многогодишна финансова рамка. В допълнение на проекти, изпълнявани съвместно на равнище ЕС за насърчаване на иновациите и инфраструктура, е мобилизиран инвестиционен капацитет от 400 милиарда евро за стимулиране на растежа и заетостта на национално и регионално равнище чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове (ЕСИФ). Новите ЕСИФ ще подкрепят целите на стратегията „Европа 2020” и ще бъдат използвани в подкрепа на реформите, набелязани в препоръките за отделните държави в ЕС. За първи път политика и финансиране са събрани заедно в мощен двигател на растежа.

Комисията запазва средносрочните приоритети от миналата година, като счита, че трябва да се адаптира прилагането им към променящите се икономически и социални условия. По този начин ЕС и държавите-членки трябва да насочат усилията си за постигане на напредък в следните пет приоритетни области:

Провеждане на диференцирана, благоприятстваща растежа фискална консолидация

Фискалната консолидация трябва да бъде микс от мерки, благоприятстващи растежа на приходите и разходите, поставяйки по-голям акцент върху качеството на публичните разходи и модернизирани на администрацията на всички нива. Дългосрочните инвестиции в образование, научни изследвания, иновации, енергетика и измененията на климата трябва да бъдат защитени, като се вземат предвид нуждите на най-уязвимите в нашето общество. Данъците трябва да разработени така, че да допринасят за повече растеж. Например чрез изместване на тежестта от труда към данъчните основи, свързани с потреблението, собствеността, както и борбата със замърсяването.

Възстановяване на кредитирането на икономиката

⁶ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags2014_bg.pdf

Преструктуриране на банките. Разработване на алтернативи на банковото финансиране, включително възможности за привличане на рисков капитал, емисия на облигации от МСП и развитие на алтернативни капиталови пазари за набиране на рисков капитал. Непосредствено наблюдение на частните дългови нива и свързаните с тях финансови рискове.

Насърчаване на растежа и конкурентоспособността за днешния и утрешния ден

Пълно прилагане на третия енергиен пакет през 2014 г., подобряване на икономическата ефективност на схемите за подпомагане на производствата на енергия от възобновяеми енергийни източници. Насърчаване на ефективното използване на ресурсите чрез подобряване на управлението на отпадъците и водите, рециклиране и енергийна ефективност. Подобряване на прилагането на Директивата за услугите, включително чрез проверка на ограниченията, засягащи достъпа до регулираните професии, както и замяната им с по-малко ограничителни механизми. Ускоряване на процеса на модернизиране на националните системи за научни изследвания в съответствие с целите на Европейското научно-изследователско пространство.

Справяне с безработицата и социалните последици от кризата

Засилване на активните мерки на пазара на труда, изключително активна подкрепа и обучение за безработни, подобряване на ефективността на публичните служби по заетост и прилагане на Гаранцията за младежта. По-нататъшни реформи за развитие на заплатите в съответствие с производителността и по този начин подкрепа на конкурентоспособността, преодоляване на сегментацията на пазара на труда чрез модернизиране на законодателството за защита на заетостта, подкрепа за създаване на работни места в бързо развиващи се сектори и улесняване на мобилността на работната сила. Продължаване на модернизирането на системите за образование и обучение, включително обучение през целия живот, професионално обучение и дуалната система на обучение. Подобряване на работата на системите за социална защита.

Модернизиране на публичния сектор.

По-нататъшно разгръщане на услугите на електронното правителство и увеличаване на използването на ИКТ от страна на публичната администрация, включително на системите за събиране на данъци и контактните точки на Директивата за услугите. Опростяване на бизнес средата, намаляване на бюрокрацията чрез въвеждане на по-леки процеси и регулаторни режими.

3.1.4. ПРОГРАМА ЗА ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ ИНОВАЦИИ (EaSI)

От януари 2014 г. стартира нов финансов инструмент за насърчаване на заетостта, социалните политики и трудовата мобилност в ЕС. Той ще се използва за практическо тестване на идеи за реформа, тяхното оценяване и широкото прилагане на най-добрите от тях. Програмата за заетост и социални иновации⁷ е формирана от три оси, като всяка от тях има приоритети, свързани с трудовите и социални аспекти на съответния Европейски семестър.

⁷ EaSI - New EU umbrella programme for employment and social policy

3.1.4.1. Приоритетна ос „Прогрес“

Разработване и разпространение на сравнителни аналитични знания и доказателства за политиките на ЕС

Доказателствата, събрани чрез проучвания, анализи, статистически данни и изследвания, ще бъдат използвани за разработване на политиките на Европейската стратегия за заетост, социална закрила и социално включване, условия на труд, както и за разработване на потенциални нови законодателни инициативи.

Тематичната секция „**Заетост**“ ще подпомага и развива капацитета за анализи на ЕК и оценка на националните и европейски политики, свързани с изпълнението на Европейската стратегия за заетост. Предвижданията на потребностите от умения, анализът на предлаганите умения и нуждите на пазара на труда ще бъдат подкрепени чрез мониторинг на търсенето и предлагането на труд в целия ЕС, както и на ефективността на публичните служби по заетост. Развитието на многоезичната класификация на европейските умения и компетенции, професия и квалификация (ESCO) ще бъде продължено.

Тематичната секция „**Социална защита/социално включване**“ ще продължи да подкрепя развитието на подходящи политически консултации, изследвания и анализи, свързани с трите направления на ОМК (социална закрила, социално приобщаване и дългосрочни грижи).

Основните дейности в раздела „**Условия на труд**“ ще се фокусират върху оценка на трудовото законодателство в ЕС, подкрепа на научния комитет по граничните стойности на професионална експозиция, стартиране на Евробарометър по условия на труд, анализ на системите по инспекция на труда и насърчаване на стратегията за здраве и безопасност на работното място.

Работната програма включва и аналитични дейности с цел подобряване знанията за глобалната заетост и предизвикателствата пред социалната политика.

Подобряване обмена на информация, обучение и диалог

В тематичната секция „**Заетост**“ Европейската обсерватория за политики по заетостта (ЕЕРО) ще предоставя информация за развитието на политиката в областта на заетостта. Предвидени са съвместни обучителни програми за подкрепа на сътрудничеството между публичните служби по заетост и секторните съвети по умения.

Тематичната секция „**Социална защита/социално включване**“ ще подкрепя новата мрежа на експерти по социална политика, съвместното обучение чрез Европейската платформа срещу бедността и социалното изключване, взаимното информиране за социална закрила и разпространение на най-добрите практики в областите, определени в Социалния инвестиционен пакет.

Тематичният раздел „**Условия на труд**“ ще подкрепя Европейската мрежа по трудово законодателство в предоставянето на информация на Комисията относно прилагането на европейското законодателство в страните-членки, работата на новата платформа на ЕС за недеклаиран труд, както и трудовите инспектори.

На равнище ЕС ще се проведат набор от информационни и комуникационни дейности по въпроси и теми на политиката с цел повишаване на осведомеността относно приоритетните оси.

Тестване на политика на иновациите на социалния и трудов пазар и изграждане на капацитет за разработване и прилагане на иновации в социалната политика.

Предвидена е безвъзмездна финансова помощ за обществени органи и организации за тестване на иновативни реформи на социалната политика и пазара на труда, насочени към модернизация на държавите, обезпечавачи социални грижи за всички и в съответствие със стратегията „Европа 2020”.

Увеличаване на капацитета на европейските и национални организации за развитие, насърчаване и прилагане на политиките и правата на ЕС.

Европейската комисия насърчава чрез финансова подкрепа включването на ключови европейски мрежи на гражданското общество в рамките на тематичната секция за социално включване.

3.1.4.2. Приоритетна ос EURES

Осигуряване на прозрачност на свободните работни места за потенциални кандидати и работодатели.

Прозрачността на свободните работни места ще бъде подкрепена чрез обмен и разпространение на международно, регионално и трансгранично равнище. Предвидени са обучения на съветниците на EURES, представители на службите по заетост, представители на организациите на социалните партньори и други относно услугите, които EURES предлага на двете страни - търсещи работа и работодатели. Тук са включени и поддръжката, хостинг, превод на Европейския портал за трудова мобилност, което ще допринесе за постигане на прозрачност на свободните работни места, приложенията и всякаква свързана информация за кандидати и работодатели.

Развитие на услугите на EURES за набиране и настаняване на работници на качествена и устойчива заетост.

Това ще разшири съществуващата подкрепа на различните фази на назначение, вариращи от предварителната подготовка за набиране на персонал до фазата след назначаване на работа с оглед успешното интегриране на кандидата на пазара на труда. Пилотният проект „Твоята първа EURES работа” е насочен към **схеми за мобилност**, за да се попълнят свободните работни места в някои сектори, професии, държави или група от държави или за определена група от работници, склонни да бъдат мобилни, където е била идентифицирана ясна икономическа необходимост. Предвидена е подкрепа за прилагането и от държавни, частни или от третия сектор организации на пазара на труда в страните от ЕС/ЕИП. Чрез „EURES network” ще бъде подкрепено сътрудничеството между публичните служби по заетост чрез координационни срещи.

Трансгранични партньорства

Трансграничните партньорства ще бъдат допълнително подкрепени и разработени с цел да се отговори на нуждата от информация и координация, свързана с трудовата мобилност в граничните райони. Тези партньорства ще съберат заедно службите по заетост и професионално обучение, работодатели и синдикати, местните органи и другите институции, свързани с трудовата заетост и професионалното обучение.

3.1.4.3. Приоритетна ос EaSI – микрофинансиране

Оста EaSI – микрофинансиране и социално предприемачество, ще подкрепя действия в две тематични секции:

- а) микрофинансиране за уязвими групи и микропредприятия;
- б) социално предприемачество.

3.1.5. Инициатива „Зелена заетост” – зелената икономика СЪЗДАВА НОВИ РАБОТНИ МЕСТА

На 1 юли 2014 г. Европейската комисия разпространи съобщение, което очерта предизвикателствата пред заетостта и възможностите на настоящия преход към зелена, ниско-въглеродна, енергийно- и ресурсно-ефективна икономика. Съобщението за инициативата „Зелена заетост”⁸ представлява интегрирана рамка, която да позволи на политиките на пазара на труда и уменията да играят активна роля в подкрепа на този преход.

Съобщението се фокусира върху значението на:

- предвиждане и създаване на адекватни политики за умения, които да подпомагат работещите в справянето със структурните промени;
- гарантиране на прехода на пазара на труда и
- укрепване на управленските и партньорски инициативи.

Това съобщение допълва съобщението за циркулярна икономика и съобщението „Зелен план за действия за МСП”.

Динамичният и добре функциониращ пазар на труда играе ключова роля за улесняване на прехода към зелена и ресурсно ефективна икономика. Действията на ниво ЕС трябва да са фокусирани върху:

- преодоляване на недостига на умения;
- предвиждане на промяната, осигуряване на прехода и насърчаване на мобилността;
- подкрепа за създаване на работни места;
- повишаване на качеството на данните.

3.1.5.1. Преодоляване на недостига на умения

Зелената икономика ще създава нови работни места и ще отвори нови пазари, докато в същото време Европейската конкурентоспособност, иновативен капацитет и продуктивност силно ще зависят от квалифицираните работници. Това означава насърчаване на развитието на умения и по-добро предвиждане на нуждите от умения в различните сектори и индустрии, за да се даде възможност на съответните органи и заинтересовани страни да се приспособят към промяната.

За да подпомогне преодоляването на недостига на умения, Европейската комисия ще:

- работи със заинтересованите страни на секторно ниво (най-вече със Секторните съвети за умения и Секторните алианси на уменията⁹), за да насърчи развитието на познанията за екологичните умения и укрепя връзките между ESCO и Панорамата на уменията в ЕС;
- насърчи обмяната на добри практики на стратегии за създаване на умения в рамките на Програмата за взаимно обучение на Европейската стратегия за заетост и в сътрудничество със CEDEFOP;

⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2090&furtherNews=yes>

⁹ По тяхно подобие БСК изгради (по проекта MyCompetence) Националната референтна мрежа, в която понастоящем има създадени 20 секторни консултативни съвета (СКС).

- насърчи обмяната на добри практики между Европейската мрежа на PES (плащания за екологични услуги) за използване на познанията и прогнозите на пазара на труда за насърчаване на партньорството с всички заинтересовани страни с цел по-добро предвиждане на нуждите на фирмите от зелени умения;
- сътрудничи с InnoEnergy и Общностите на знанията за климата и иновациите на Европейския институт за иновации и технологии, за да предостави иновативни модели за обучение, насочени към енергийна устойчивост и климат, за специализация и следдипломна квалификация и по-нататъшно развитие на нови инструменти за създаване на бизнес и насърчаване на предприемачеството, свързано с климата;
- рекламира най-добрите практики за производителност и устойчивост в селското стопанство, създадени в рамките на Европейската мрежа за развитие на селските райони и мрежата на Европейското партньорство за иновации по линия на Общата селскостопанска политика.

Държавите-членки се приканват да преразгледат и актуализират квалификациите и съответните учебни програми така, че да отговорят на новите изисквания на пазара на труда.

3.1.5.2. Предвиждане на промяната, осигуряване на прехода и насърчаване на мобилността

Процесите на трансформация, по-специално от западащи към нововъзникващи дейности, изискват своевременно прогнозиране и управление. Преструктурирането трябва да се направи по социално отговорен начин, по-специално като да се запази човешкия капитал, институциите на пазара на труда трябва да допринесат за улесняване и запазване на прехода, професионалната и географска мобилност трябва да бъде допълнително засилена.

С цел предвиждане на промяната, обезпечаване на прехода и насърчаване на мобилността Европейската комисия ще:

- се възползва от натрупания опит при текущите инициативи за предвиждане и управление на промяната и ще прецени възможностите за тяхното разширяване в други сектори с екологичен потенциал;
- работи с Европейската мрежа на националните служби по заетостта за подпомагане на професионалната мобилност и посрещане на специфични нужди на пазара на труда, особено при професии, изискващи „зелени” умения;
- подпомага в рамките на Европейската стратегия за заетост взаимното обучение и партньорски оценки на подходящи политики на пазара на труда;
- използва схемите за мобилност на Програмата за заетост и социални иновации (EaSI) за насърчаване на трудовата мобилност на търсещите работа;
- подпомага професионалната пригодност, основана на компетенции (чрез ESCO) и ще анализира тенденциите в предлаганите и търсени умения чрез базата на свободните работни места и наличните автобиографии в EURES.

Държавите-членки и социалните партньори следва да насърчават широкото използване на Европейската рамка за качество за предвиждане на промените и реструктуриране по отношение на повишаване на екологосъобразността на икономиката.

3.1.5.3. Подкрепа за създаване на работни места

Финансирането на ЕС следва да се използва за подпомагане на прехода към зелена икономика. Освен това, за създаването на зелени работни места е важно фокусът да се измести от облагане на труда върху облагане на околната среда, зелени обществени поръчки и зелено предприемачество.

Европейските структурни и инвестиционни фондове (ESIF) са ключови източници за инвестиции за насърчаване на устойчив растеж и създаване на работни места. Основните финансови инструменти за подпомагане осигуряването на необходимите умения, създаване на работни места и преход към екологосъобразна икономика са Европейският социален фонд (ESF), Европейският фонд за регионално развитие (ERDF), Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони (EAFRD), Програма „Конкурентоспособност на предприятията и МСП” (COSME), Програма „Хоризонт 2020” и Програма LIFE.

Прехвърлянето на данъчната тежест от труда към облагане на най-малко влияещите на растежа разходи като имуществените и екологични данъци ще има двойствен ефект – по-голяма заетост и по-ниски емисии и замърсяване.

Някои от държавите-членки имат пропуски в административния си капацитет за разработка на по-интегрирани решения, насочени към икономически, социални и екологични предизвикателства, съобразени с разходите и ползите за обществото. По-специално, обществените поръчки могат да бъдат използвани за насърчаване на растежа в екологосъобразната икономика.

Достъпът до финансиране е проблем за всеки стартиращ бизнес и тези, които работят в областта на зелената икономика, не правят изключение. Европейската комисия, съвместно с Европейската инвестиционна банка, създаде Инструмент за финансиране на природен капитал за подпомагане на проекти и малки предприятия, свързани с биологичното разнообразие и приспособяването към климатичните промени.

В тази връзка и с цел стимулиране създаването на работни места, Европейската комисия ще:

- подпомага развитието на методологии за оценки на въздействието на инвестициите върху уменията и заетостта, най-вече чрез техническа помощ, обмен на добри практики, пилотни проекти и повишаване на осведомеността през 2014 и 2015 г.;
- продължи да следи данъчната реформа, съобразена с околната среда, в държавите-членки в рамките на Европейския семестър;
- подпомага изграждането на капацитет в областта на „зелените” обществени поръчки чрез насоки как най-добре да се използва наскоро приетата реформа на обществените поръчки и ще улесни създаването на мрежи на публичните органи, свързани със „зелените” обществени поръчки;
- улесни достъпа до финансиране на социалните предприятия, включително работещите в областта на зелената икономика, както и екологосъобразното финансиране по програма EaSI.
- насърчи Европейските организации да съдействат в обмяната на опит между микрофинансиращите институции в областта на екологосъобразното микрофинансиране;

- ще подкрепи целевото подпомагане за повишаване на зелените умения на работната сила в МСП чрез европейско финансиране в рамките на Зеления план за действия за МСП и мрежите за подпомагане на малките и средни предприятия.

По отношение на заетостта и уменията държавите-членки и регионите следва да увеличат размера на своите програми за финансово подпомагане на зелени инвестиции и технологии, както и да подпомогнат зелените социални предприятия в разширяването им и готовността да се възпроизведат и адаптират.

3.1.5.4. Повишаване на качеството на данните

Зелената икономика, зеленият растеж и зелените работни места бяха обект на различни дефиниции, подкрепени от различни статистически данни. Редовното събиране на хармонизирани статистически данни ще улесни създаването на политика, основана на доказателства и мониторинг, по-добро прогнозиране на ефектите на прехода на пазара на труда и идентифициране на потребностите от умения.

С цел повишаване качеството на данните, Европейската комисия ще:

- предостави подкрепа на националните статистически служби за събиране на данни и развитие на „екологично счетоводство” в рамките на Европейската статистическа система чрез съществуващата финансова подкрепа и обучение;
- увеличи използването на количествени инструменти за моделиране, даващи възможност за по-подробен анализ на въздействието върху пазара на труда на ниво ЕС, отделни държави-членки и на регионално ниво.

3.2. ПРИОРИТЕТИ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ, СВЪРЗАНИ С ОБЩИТЕ ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ

Националната програма за реформи (НПР) се актуализира всяка година в рамките на Европейския семестър и отразява насоките в Годишния обзор за растежа за съответната година. НПР¹⁰ за 2014 г. е приета с решение на Министерския съвет от 7.05.2014 г.

В документа са описани стабилизационните мерки, заложи в управленската програма „Държавност, развитие, справедливост”, мерките в изпълнение на препоръките на Европейския съвет към страната за 2013 г., както и действия за ускоряване на структурните реформи. Предвидени са също така мерки по процедурата за предотвратяване и коригиране на макроикономически дисбаланси в изпълнение на Регламент 1176/2011.

Фокусът на програмата е насочен към подобряване на бизнес средата, намаляване на административната тежест, засилване на социалните политики, намаляване на регионалните различия. Специални усилия са положени за предприемане на действия за подобряване качеството на образователната система, както и за разработване на национална програма за повишаване конкурентоспособността на българската икономика. През 2014 г. основните политики и мерки са насочени към насърчаване развитието на високи технологии и внедряване на иновации, достъп до пазари и финансиране, човешки капитал и умения.

В областта на заетостта национална цел е постигане на 76% заетост на населението на възраст от 20 до 64 г. до 2020 г. Конкретните приоритети и планираните действия за 2014 г. се разглеждат в Националния план за действие по заетостта 2014 г.

¹⁰ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=762>

3.2.1. СПЕЦИФИЧНИ СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ

През 2013-2014 г. няколко са специфичните стратегическите документи, които са приети от правителството във връзка с европейските политики за насърчаване на заетостта и развитието на работната сила. Документите са с различен времеви хоризонт и обхват.

В хронологичен порядък това са:

3.2.1.1. Актуализирана стратегия по заетостта – 2013-2020

В съответствие с Националната програма за реформи и предвид променената социално-икономическа среда както в световен, така и в национален аспект, е разработена Актуализирана стратегия по заетостта 2013-2020 г.¹¹

„Предмет на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. е не само подобряването на функционирането на пазара на труда, но най-вече увеличаването на инвестициите в човешките ресурси, подкрепата за устойчивото макроикономическо развитие, което генерира повече и по-качествени работни места с цел повишаване на заетостта, производителността на труда и социалното включване. Стратегията е с нова визия и актуализирани стратегически цели.”

Въз основа на направения анализ на икономическата среда, пазара на труда и заетостта в периода 2008-2012 г. са определени стратегическите цели и основните приоритети на политиката за заетост на актуализираната стратегия. Тя е съобразена също така с:

- изпълнението на решението на Съвета на ЕС от 21.10.2010 г. относно насоките на политиките по заетост на държавите-членки;
- стратегията „Европа 2020” и нейните три допълващи се приоритета за икономически растеж;
- Глобалната стратегия по заетостта, разработена от МОТ.

„Визията на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. се дефинира като: осигурени условия и възможности за подобряване качеството на работната сила и повишаване на заетостта в икономика с интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж с цел повишаване на стандарта на живот и насърчаване на социалното включване.”¹⁰

Основни приоритети на Актуализираната стратегия по заетостта 2013-2020 г., както и задачите и мерките, които произтичат, са съответно:

- повишаване на заетостта, като вниманието се насочва към качеството на работната сила и потребностите и изискванията на работните места;

Таблица 1. Основни задачи и мерки на Актуализираната стратегия по заетостта 2013-2020 г.

Задача	Мерки
Подобряване на достъпа до образование и обучение	<ol style="list-style-type: none">1. Създаване на нормативна база за изграждане на кредитна система в професионалното образование и обучение и ефективното и въвеждане. Създаване на възможности за включване на дуалната система в професионалното образование.2. Създаване на методологически и методически предпоставки за въвеждане на кредитна система в професионалното образование и обучение.3. Актуализиране на списъка на професиите за професионалното

¹¹ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=858>

	<p>образование и обучение в съответствие с потребностите на работодателите.</p> <p>4. Стимулиране на образованието и обучението в приоритетни области на икономиката.</p>
Намаляване на отпадането от училище	<p>1. Приемане на национална стратегия за превенция и намаляване на дела на отпадащите и преждевременно напускащите образователната система.</p> <p>2. Разширяване на задължителното предучилищно образование.</p> <p>3. Непрекъснато наблюдение на личния напредък на учениците.</p> <p>4. Промяна на структурата на училищното образование.</p> <p>5. Интегрирано обучение на деца със специални образователни потребности.</p> <p>6. Осигуряване на разнообразие от „образователни” пътеки.</p>
Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението	<p>1. Създаване и въвеждане на система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение.</p> <p>2. Реализиране на мерки за осигуряване високо качество на преподаването/обучението по професии.</p> <p>3. Утвърждаване и развитие на модулния принцип при разработването на учебното съдържание в областта на професионалното обучение.</p> <p>4. Анализ и оптимизиране на държавните образователни изисквания за учебното съдържание и на учебните програми.</p> <p>5. Осигуряване на възможности за преминаване от ПОО към висшето образование.</p> <p>6. Разширяване на възможностите за включване на рано напусналите училище в обучение за придобиване на професионална квалификация.</p> <p>7. Повишаване на качеството на професионалното образование и обучение в съответствие с Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството.</p> <p>8. Изграждане на вътрешна система за осигуряване на качество от институциите за ПОО.</p> <p>9. Осигуряване на възможност за повишаване квалификацията на преподавателите във висшите училища и разработване на системи за кариерното им израстване.</p>
Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда	<p>1. Ще се развива национална система за проучване и прогнозиране на потребностите от работна сила.</p> <p>2. Ще се развива Националната информационна система за оценка на компетенциите.</p> <p>3. Ще се актуализира Националната класификация на професиите и длъжностите.</p> <p>4. Професионалното образование ще се адаптира към потребностите на общините и регионите.</p>
Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот	<p>1. Усъвършенстване и допълване на нормативната уредба в областта на образованието и обучението.</p> <p>2. Усъвършенстване и прилагане на нови финансови механизми за насърчаване на участието.</p> <p>3. Осигуряване на разнообразни възможности за учене.</p> <p>4. Включване на все по-голям брой заети и безработни в обученията.</p> <p>5. Финансиране на обученията по дефицитни професии.</p> <p>6. въвеждане на система за валидиране на знания, умения и компетентности.</p>

Повишаване предлагането на работна сила чрез активно поведение на пазара на труда на търсещите работа и развитие на услугите по заетостта

1. Подкрепа за активно поведение на пазара на труда и развитие на услугите по заетостта;
2. Активиране на безработните от уязвимите групи;
3. Създаване на условия за съчетаване на семейния и професионалния живот;
4. Провеждане на политика по доходите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда;
5. Насърчаване на трудовата мобилност и управление на трудовата миграция.

Подкрепа за повишаване търсенето на работна сила

1. Насърчаване на заетостта и осигуряване на качествена работна сила;
2. Повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда;
3. Подкрепа на предприемачеството и подобряване на бизнес средата;
4. Насърчаване на заетостта на „зелени работни места”;
5. Насърчаване на заетостта на „бели работни места”;
6. Разпространение на иновативни форми на организация на труда, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;
7. Развитие на индустриалните отношения и социалното партньорство;
8. Развитие на институциите на пазара на труда и трудовото законодателство.

В стратегията са посочени източниците на финансиране, институционалните задължения за изпълнението ѝ и отговорните институции за мониторинг и оценка на изпълнението.

3.2.1.2. Национален план за действие по заетостта 2014 г.

Визията на Националния план за действие по заетостта през 2014 г. е „ограничаване на безработицата чрез заетост в реалната икономика, включително на неравнопоставените групи на пазара на труда, като се възстановяват част от разходите на работодателите за наемане на безработни от тези групи, приоритетно от най-слабо развитите региони”.¹²

Националният план за действие по заетостта през 2014 г. включва действия, програми и мерки, съобразени с приоритетите на стратегия „Европа 2020” и необходимостта от подобряване на бизнес средата в България.

Предвид очаквания по-висок икономически ръст постепенното стопанско оживление и нарастване на вътрешното търсене основните приоритети на Националния план за действие по заетостта през 2014 г. включват:

- активиране и подобряване на пригодността за заетост на безработните лица и най-вече на тези от неравнопоставените групи на пазара на труда. За възстановяване на динамиката на трудовия пазар ще допринесе по-бързото устройване на работа на безработните, които своевременно са придобили търсените на пазара на труда умения след отговарящо на потребностите на работодателите обучение; активиране на неактивните лица в т.ч. обезкуражените; подпомагане на създаването на работни места;

¹² <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=886>

- подобряване на бизнес средата, подкрепа за запазване на заетостта и ефективно използване на субсидиите за наемане на работа, използване на потенциала на ключови сектори, като например екологичната икономика, ИКТ или сектора на здравеопазването и предоставянето на грижи за осигуряване на повече заетост. Наред с това ще се ограничава нелоялната конкуренция на предприятията с нерегламентирана заетост и недекларирани плащания и ще се подпомага заетостта в малките и средните предприятия. Ще се развива регионализацията;
- развитие на междуинституционалното взаимодействие и социалното партньорство.

Целевите групи на националния план за действие по заетостта през 2014 г. са:

- безработни младежи до 29 г. с подгрупа до 25 г. (съгласно Гаранция за младежта);
- безработни над 50-годишна възраст;
- безработни с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на ключови компетентности;
- хора с увреждания;
- неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.

Предвижда се през 2014 г. основен акцент да бъде профилирането на търсещите работа, индивидуализиране на услугите, предоставяне на услуги по консултиране и психологическо подпомагане.

Изграждането на система за прогнозиране на потребностите от работна сила ще продължи и в бъдеще, като се предвижда МТСП да организира ежегодно провеждане на проучвания и изготвянето на прогнози за потребностите от работна сила с определена квалификация. Ефективните политики в областта на образованието, обучението, социалното включване и заетостта ще бъдат съобразени с изготвените прогнози.

Предвидено е да продължи реформата на Агенцията по заетостта с цел предоставяне на по-ефективни и качествени консултации и услуги.

Във всички ДБТ ще бъдат внедрени Ателиета за търсене на работа за предоставяне на услуги по професионално ориентиране, психологическо консултиране и формиране мотивация за участие в учене през целия живот.

Във връзка с реформиране на мрежата за мобилност „Европейски услуги за заетост-EURES” и свързаните с това национални ангажименти през 2014 г. са предвидени дейности, свързани с изграждане на структурата и капацитета на Националното бюро за координация, звената в рамките на Агенцията по заетост и партньорската мрежа.

Дейностите, включени в националния план за заетост, ще се финансират от бюджета и Оперативна програма “Управление на човешките ресурси”.

3.2.1.3. Национална стратегия за учене през целия живот (2014-2020 г.)

Българският пазар на труда се характеризира с висока безработица и едновременно с това недостиг на работници с необходимата квалификация, застаряващо население, бавен темп на реформи в образованието и липса на съгласувани системи за квалификация. Развитието и разпространението на нови технологии определят необходимостта от нови умения и ключови

компетентности. Разработената стратегия на Р България за учене през целия живот¹³ се стреми да намери отговор на предизвикателствата по отношение на социалното включване и икономическия растеж.

Стратегията работи с определението за учене през целия живот, използвано в Меморандума на ЕК за УЦЖ (2000), а именно: “всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите”.¹¹

Националната стратегия за учене през целия живот обхваща всички форми на образование, обучение и учене (формално, неформално, самостоятелно) и очертава съдържанието, формите, средата и взаимоотношения между всички участници в процеса на учене през целия живот.

В документа е направен преглед на състоянието и предизвикателствата пред ученето през целия живот в България, като е разгледано и мястото на страната ни по отношение на водещите европейски цели и показатели.

Основните принципи, които ще се прилагат при изпълнение на стратегията са:

- качество;
- равнопоставеност и многообразие;
- децентрализация;
- сътрудничество с всички заинтересовани страни;
- измеримост;
- гъвкавост.

Визията на Националната стратегия за учене през целия живот е:

„Към 2020 г. България е държава, в която са създадени условия за пълноценна творческа и професионална реализация на личността и достъпът до разнообразни и качествени форми на учене през целия живот се е превърнало в реалност за всички нейни граждани.”¹¹

Стратегията има четири основни приоритета:

- крачка към нов образователен подход и иновации в образованието и обучението;
- повишаване на качеството на образованието и обучението;
- осигуряване на образователна среда за равноправен достъп за учене през целия живот, за активно социално включване и активно гражданско участие;
- стимулиране на образование и обучение, съобразено с нуждите на икономиката и промените на пазара на труда.

В осемте области на въздействие на Националната стратегия за учене през целия живот са посочени конкретните дейности, които ще бъдат извършени през периода, а в Плана за действие за изпълнение на националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020 са разработени конкретните задачи за изпълнение, заедно със сроковете, източниците за финансиране, индикатори за изпълнение и отговорните институции.

¹³ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=880>

3.2.1.4. Национален план за изпълнение на европейската гаранция за младежта (2014-2020 г.)

Националната гаранция за младежта¹⁴ е изготвена в съответствие с препоръка на Съвета на ЕС от 22.04.2013 г. и предвижда:

- всеки млад човек на възраст от 15 до 24 г. да получи предложение за работа, образование, чиракуване или стаж в рамките на 4 месеца, след като остане без работа или напусне системата на формалното образование;
- младежите, регистрирани в бюрата по труда, да получат предложение до края на 4-ия месец от регистрацията им;
- всеки безработен младеж, регистриран в бюрата по труда, да има индивидуален план за действие и съответен профил, съгласно който да му бъде предложена работа или обучение. Да се предлага и професионално ориентиране, кариерно консултиране и мотивационно обучение.
- Приоритетно през 2014 г. да се финансира обучение и заетост на младежите до 25 г. с основно и по-ниско образование.
- За неактивните младежи са предвидени дейности, които ще се реализират в партньорски подход.

Партньорски подходи

За успешната реализация на националния план ще бъде подписано национално рамково споразумение между МТСП, МОН, ММС, НСОРБ и национално представителните организации на работодателите, на работниците и служителите и на младежите. В споразумението ще бъдат посочени ангажиментите и отговорностите на посочените организации.

Ранни интервенции и активиране

Предвидени са действия за повишаване качеството на образованието и обучението, развитие на наставничеството, възможности за професионална квалификация на по-ранен етап за лицата, които не желаят да продължат образованието си. Основната цел при младежите до 18 г. е предотвратяване на отпадането им от образователната система или насочване към придобиване на професионална квалификация. Предвижда се в предпоследната година в училище всички млади хора да получат информация, професионално консултиране и ориентиране.

Изграждането на национална система за валидиране на знания, умения и компетенции ще даде възможност на младежите да използват различни форми на учене и повишаване на професионалната квалификация, както и възможности за връщане в образователната система и трудова мобилност както в страната, така и в рамките на ЕС.

Подкрепящи мерки за интегриране на пазара на труда

Тук са предвидени разнообразни мерки и действия в зависимост от профила на младежа:

- обучение за ограмотяване;
- обучение за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности;

¹⁴ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=883>

- подкрепа за намиране на работа;
- подкрепа за създаване на работни места;
- осигуряване на стажуване на реално работно място;
- осигуряване на чиракуване за младежите с ниско равнище на образование и без квалификация;
- субсидиране на временна заетост (за региони с високи нива на безработица);
- подкрепа за териториална мобилност;
- предоставяне на услуги от европейските служби за заетост;
- подкрепа за стартиране на собствен бизнес.

3.2.1.5. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 г.

Целите на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” (2014-2020 г.) са съобразени с целите на стратегия „Европа 2020” в областта на трудовата заетост и борбата с бедността и социалното изключване.

След анализ на Споразумението за партньорство и отчетайки социално-икономическата обстановка в страната в резултат на икономическата криза, са определени следните три стратегически стълба на ОП РЧР за периода 2014-2020 г.¹⁵:

- по-висока и по-качествена заетост;
- намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване;
- модернизиране на публичните политики.

Първи стълб „Постигане на по-висока и по-качествена заетост”

Предвидени са мерки в три направления:

- повишаване на икономическата активност и едновременно с това подобряване на достъпа до заетост;
- осигуряване на възможност за заетите, предприятията и предприемачите по-лесно да се адаптират към променящите се нужди на икономиката и пазара на труда, включително чрез развитие на знанията и уменията на заетите съобразно нужните на бизнеса квалификация и компетенции, въвеждане на нови форми на организация на труда и насърчаване на географската и професионалната мобилност;
- подкрепа за стартирането на самостоятелна стопанска дейност и предприемачеството сред търсещи работа лица.

Като най-важен приоритет на политиките за постигане на приобщаващ растеж е посочен приоритетът за повишаване на равнището на заетост. Предвижда се да бъде предложен подходящ пакет от стимули както за търсещите работа, така и за работодателите. В тази връзка са предвидени обучения, съобразени както с нуждите на работодателите (на секторно и регионално ниво), така и с идентифицираните нужди на обучаемите.

Фокусът ще бъде насочен към секторите, генериращи най-висока заетост – секторите, създаващи т.нар. зелени работни места, сектора на социалните и здравни услуги и ИКТ сектора.

¹⁵ www.eufunds.bg/document/6084

Силен акцент е поставен върху мерките за намаляване на младежката безработица, като се набляга върху улесняване на прехода от образование към заетост, активиране и интеграция в трайна заетост на младите хора и повишаване на конкурентоспособността на младите хора на пазара на труда.

Несъответствието между знанията и уменията на работната сила и търсените на пазара на труда е едно от структурните предизвикателства на българския пазар на труда. За решаването на този проблем се предвижда осигуряване на обучения на безработните и групите в неравностойно положение, адекватни на търсенията на работодателите, а също така и подкрепа за усилията на работодателите да актуализират уменията на своя персонал.

Във връзка със застаряването на населението са предвидени мерки за адаптиране на работната среда към нуждите на по-възрастните и повишаване на тяхната икономическата активност и достъпа им до заетост.

Постигането на по-високо качество на работните места и по-добри условия на труд е важен елемент в стратегията на ОП РЧР. За целта са включени мерки за осигуряване на достъп на бизнеса до възможности да инвестира в подобряване на организацията и условията на труд, управление на рисковете на работното място и създаване на работни места с по-висока производителност и по-висока добавена стойност.

Повишаването на гъвкавостта на българския пазар на труда изисква насърчаване на мобилността на работната сила, като за целта приоритетни действия ще бъдат предприети за развитие на т.нар. „вътрешна” гъвкавост на предприятията, активно прилагане на гъвкавите форми на заетост и ограничаване на неформалната заетост и недекларираните доходи от труд.

За насърчаване на предприемачеството и развитие на самостоятелна стопанска дейност в ОП РЧР са включени действия за реализация на: обучение за придобиване на бизнес умения и предприемачески начин на мислене; създаване на подходяща среда за предприемачество; достигане на специфични групи, които по-трудно стартират такава дейност – жени, млади хора, възрастни работници.

Втори стълб – „Намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване”

Безспорният приоритет на втория стълб на стратегията на ОП РЧР 2014-2020 г. е улесняване достъпа до заетост на хората, отдалечени от пазара на труда. Рискът от бедност и социално изключване са на изключително високо ниво в страната и поставят България на едно от челните места сред страните-членки на ЕС. Социалните групи, които не могат сами да се справят с удовлетворяване на своите потребности поради възраст или здравословно състояние, са във фокуса на втория стълб на стратегията на ОП РЧР. В тази връзка е предвидена целева подкрепа на реформите за развитие на междусекторни услуги за социално включване, подобряване на достъпа до социални услуги и тяхното качество, насърчаване на взаимодействието между здравните и социалните услуги.

Важен елемент на стратегията в тази част е интегрирането на най-маргинализираните общности, като се акцентира върху подобряване на достъпа до заетост, обучение, социални и здравни услуги.

Прилагането на активни социални политики, съобразени с националните и местни специфики, определя стратегическото място на социалната икономика и социалното предприемачество за решаване на проблемите с бедността и социалното изключване. Социалните предприятия действат на местно ниво, в мрежа с много заинтересовани страни и имат потенциала да мобилизират самите хора в риск, което им отрежда важно място в цялостната стратегия на ОП РЧР.

Трети стълб – „Модернизиране на публичните политики”

Модернизирането на публичните политики в сферата на пазара на труда, социалното включване и здравеопазването е невъзможно без добре функциониращи, ефективни и ефикасни институции. Предвид това ще продължи инвестирането в изграждане на капацитета на институциите на пазара на труда (вкл. мрежата EURES), социалното включване и здравеопазването.

Решаването на предизвикателствата на пазара на труда изисква работа в партньорство, което определя и предвидената подкрепа за осъществяване на съвместни дейности за изграждане на капацитет с партньорите в лицето на работодателските организации и организациите на работниците и служителите.

3.2.1.6. Стратегия за ефективно прилагане на информационни и комуникационни технологии в образованието и науката на Р България (2014 -2020)

Стратегията за ефективно прилагане на ИКТ¹⁶ определя основните цели, задачи и направления за информатизация на системата на образование и наука на Р България до 2020 г.

Визията на стратегията е:

- развитие на единна модерна ИКТ среда за образование, наука и иновации;
- въвеждане на интегрирано цифрово управление във всички сфери на образованието и науката;
- приоритетно развитие на общодостъпно, универсално и съвместимо електронно съдържание;
- развитие или възприемане на признати стандарти и метрики за ИКТ компетентности;
- въвеждане на национално външно оценяване на дигиталните компетентности и сертифициране на ИТ уменията на учениците;
- определяне на измерими с ИКТ средства актуални метрики за образователно и научно развитие;
- постигане на координирано планиране и реализация на ИКТ проекти;
- развитие чрез ИКТ средства на нови образователни и научни услуги, регистри и общодостъпна обществена информация.

Основните цели на стратегията за ефективно прилагане на ИКТ в образованието и науката са:

- създаване на равни възможности за получаване на качествени образователни услуги на нивото на съвременните изисквания и тенденции;
- формиране на личности, адаптирани към живота в информационното общество;
- осъществяване на плавен, ефективен и управляем преход към икономика на знанието.

¹⁶ <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=904>, приета с протокол на Министерски съвет от 2 юли 2014 г.

Очакванията са в резултат на реализацията на стратегията да намалее броят на отпадащите от образователната система, да се подобри качеството на образованието и научната дейност, да се придобият нови и полезни умения. Предвижда се стратегията да бъде осъществена в три етапа и крайният резултат да бъде създаване на единна образователна среда за всеобхватно обучение (u-learning), като се премине към виртуални класни стаи и лаборатории, онлайн изпити и външно оценяване.

3.2.2. ПРОМЕНИ В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

През периода 2013 – 2014 г. са предложени, обсъдени и приети редица промени в нормативната уредба, засягащи трудовите отношения, заетостта и безработицата, социалната сигурност и социалното включване и др.

3.2.2.1. Закон за изменение и допълнение на Закона за признаване на професионални квалификации¹⁷

С приетите промени се въвежда в българското законодателство Директива 2013/25/ЕС на Съвета на ЕС от 13 май 2013 г. за адаптиране на някои директиви в областта на правото на установяване и свободно предоставяне на услуги и относно признаването на професионалните квалификации поради присъединяването на Р Хърватска.

3.2.2.2. Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

Измененията в Кодекса на труда¹⁸ са свързани най-вече с въвеждането на понятието трудов договор с условие за обучение по време на работа, условията за сключване на такъв договор, както и за удостоверяване на придобитите знания и умения. Въвеждат се и понятието стажуване, условията за сключване на договор за стажуване, начинът и формата за усвояване на практически умения, както и начинът за удостоверяване на резултатите от обучението. Приетите изменения имат за цел да улеснят на прехода от образование и обучение към заетост.

3.2.2.3. Законът за изменение и допълнение на Закона за насърчаване на заетостта

Приетите промени в Закона за насърчаване на заетостта¹⁹ са в изпълнение на препоръките на Европейската комисия за създаване на условия за свободно установяване и предоставяне на посреднически услуги по заетостта в рамките на вътрешния пазар. Те включват:

- отмяна на регистрацията на посредническите договори, сключени с чуждестранен работодател;
- въвеждане на безсрочна регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа;

¹⁷ <http://www.parliament.bg/bg/laws/ID/14724>, приет на 28.02.2014 г.

¹⁸ <http://parliament.bg/bills/42/354-01-68.pdf>, с решение на Народното събрание от 12.03.2014 г.

¹⁹ <http://www.parliament.bg/bg/laws/ID/14886>, приет от Народното събрание на 16.6.2014 г.

- регламентиране на дейността за временно или еднократно предоставяне на посреднически услуги по заетостта.

Освен посочените по-горе промени в закона се определят лицата, които могат да бъдат наставници.

Развитието на европейските политики и националните приоритети по заетостта показват, че Информационната система за оценка на компетенциите MuCompetence е един модерен и създаден в точния момент инструмент за подпомагане на търсещите и предлагащите работа с голям потенциал за развитие в няколко направления:

- *разширяване на работата на секторно и регионално ниво за постигане на по-голям обхват от длъжностни модели;*
- *разработване на секция за подпомагане прилагането на Рамката за качество на стажовете – примерни учебни програми за постигане на определени компетенции;*
- *превод на английски език на информационната система с цел използването и в мрежата на EURES;*
- *разширяване на информационната система с професии, изискващи зелени умения;*
- *изготвяне на анализи за промените на пазара на труда и предстоящите потребности.*

Раздел 4. ЕВРОПЕЙСКИ ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Качеството на образованието придобива все по-голяма важност в Европа. От една страна, заради обезценяващата се стойност на традиционното образование и от друга, заради нарастващата необходимост от овладяването на нови умения, които да покрият променящата се палитра на търсенето сред работодателите.

В настоящия момент Европа все повече се нуждае от изграждане на устойчиви дигитални екосистеми и от хора с иновативно и предприемаческо мислене, познаващи новите технологии и готови да работят в един по-конкурентен и динамичен свят. По данни на ЕК през 2012 г. работната сила в ЕС в сферата на ИКТ е съставлявала 7,4 млн. работници (3,4% от работната сила в ЕС). За периода до 2015 г. Европа ще трябва да създаде още един милион специалисти в областта на информационните и комуникационните технологии. А според данни от последните няколко години интернет създава поне два пъти повече работни места спрямо всяко друго място, което е отпаднало от трудовия пазар. Очевидна е тенденцията за увеличаващо се търсене на специализирани умения в ИТ и инженерните науки, което се потвърждава и от статистиката на Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop).

Същевременно се наблюдава и обратна тенденция за спад в интереса към кариера в ИКТ, както и намаляване на броя на завършващите компютърни науки от 2006 г. насам, според доклада на ЕК от 2014 г. „Електронни умения за работни места в Европа – измерване на напредъка и стъпки напред”.

Този пример, както и потенциалният недостиг на умения, вкл. управленски, в сектори като здравеопазване, социално дело, архитектура, аналитични умения и други, са ясен показател за необходимостта от прилагане на нови стандарти в осигуряването на качество на образованието, придобито по неформални или информални пътеки, където ще са важни резултатите от ученето, а не времетраенето и учебната натовареност на учащите се.

В предишно проучване по проекта (2013 г.) върху добрите практики в ЕС засегнахме по-подробно стандартите за валидиране на неформалното и информалното учене. Затова тук се спираме по-конкретно върху европейските политики, рамки и инициативи, които обхващат системите за осигуряване на качеството на висшето образование, както и професионалното образование и обучение.

4.1. ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

В настоящия раздел са разгледани новите моменти и развития в ЕС по отношение на образованието и обучението.

Засегнати са накратко стратегическата рамка на ЕС за сътрудничество в областта на образованието и обучението „Образование и обучение 2020”, която се допълва в по-общ план от стратегията Европа 2020. Във връзка с тези стратегии и често взаимно обвързани в ЕС функционират множество инициативи, рамки и инструменти, като:

- Европейското пространство за умения и квалификации (EASQ);
- Европейската квалификационна рамка;
- Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET);
- Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET);
- Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS);
- Рамката „Европас“;
- Панорамата на уменията в ЕС;
- Европейския регистър за осигуряване на качество (EQAR);
- Европейските стандарти и насоки за осигуряване на качество (ESG);
- Инициативата „Преосмисляне на образованието“;
- Европейския алианс за професионална практика;
- Европейската класификация на уменията/компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) и др.

Обърнато е специално внимание на становищата и мненията на европейските работодатели по отношение на по-долу изброените европейски инструменти в тази област. БСК е дългогодишен член на европейската работодателска организация и европейски социален партньор BUSINESSEUROPE, която участва активно в процеса по оформяне на европейските политики и инструменти за осигуряване на качеството на образованието.

4.1.1. ЕВРОПЕЙСКО ПРОСТРАНСТВО ЗА УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИИ (EUROPEAN AREA OF SKILLS AND QUALIFICATIONS - EASQ)

Както се отбелязва в доклад на Европейската комисия до Европейския парламент и Съвета на ЕС от края на 2013 година във връзка със стратегията „Европа 2020“, от все по-голяма важност през последните години е предоставянето на възможност на учащите се и работещите да представят ясно своите умения и квалификации, придобити в рамките на формално, неформално или информално учене. Повод за това дава стратегията „Европа 2020“ и постоянно високото ниво на безработица в редица държави от ЕС. Целта е да се улесни мобилността и да се подобрят перспективите за заетост и учене през целия живот.

С оглед по-лесно признаване на уменията и квалификациите извън териториите на отделните държави, понастоящем ЕК започна подготовката по разработване на Европейско пространство за умения и квалификации (EASQ), като основна роля в този процес ще играе рамката „Европас“²⁰.

При разработването на Европейското пространство за умения и квалификации (EASQ), Европейската комисия ще вземе предвид резултатите от оценките на Европейската квалификационна рамка и на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET). Същевременно, в началото на 2014

²⁰ Рамката „Европас“ (Europass) беше създадена през 2005 година, за да подпомогне учащите се и работещите при по-доброто възприемане и разбиране на техните компетенции и знания в Европа, използвайки набор от инструменти за регистриране и придаване на прозрачност на уменията и квалификациите им.

година комисията проведе публична консултация със заинтересованите страни (учащи се и работещи, работодатели, социални партньори, правителствени органи и др.) за събиране на мнения и информация по проблемите, които срещат учащи се и работещи по отношение на прозрачността и признаването на техните умения и квалификации при придвижването им в и между държавите-членки на ЕС, както и да оцени адекватността на съответните европейски политики и инструменти и възможните ползи от създаването на EASQ.

BusinessEurope²¹ - Европейска конфедерация на бизнеса и европейски социален партньор, също участва в консултацията със следните ключови послания:

- по-силно акцентиране върху резултатите от обучението и пригодността за заетост в системите за образование и обучение на всички нива би улеснило прозрачността и признаването на квалификации, подобряването на качеството и насърчаването на мобилността в Европа;
- вместо да се търси създаването на нови концепции и инициативи, като например Европейското пространство за умения и квалификации, трябва да се наблегне върху правилното прилагане и адаптиране, където е необходимо, на съществуващите инструменти на ЕС за признаване и осигуряване на качество;
- трябва да се направи повече, за да се развие взаимодействието между съществуващите инструменти на ниво ЕС за прозрачност и признаване на квалификации, които се постигат чрез пътеките на професионалното образование и обучение (ПОО) и висшето образование.

Стремежът на работодателите е към:

- придобиване на знания, умения и компетентности чрез акцент върху резултатите от ученето, отколкото върху мерки, основани на продължителността на програмите за образование и обучение. Това включва адаптиране и на съществуващите инструменти за прозрачност, признаване и осигуряване на качеството;
- по-голямо съответствие на образованието и обучението с нуждите на пазара на труда, включително чрез по-добро участие на работодателите. Системите за образование и обучение следва да бъдат организирани по такъв начин, че да се подобри балансът между личностното развитие и подготовката на младите хора за професионалния живот;
- по-голямо участие на работодателски организации и фирми в разработването и осъществяването на програми за образование и обучение на всички нива, особено за средното и висшето образование.

Когато се разглежда въпросът за улесняване на прозрачността и признаването на умения и квалификации в ЕС, е важно да има балансиран подход, който отчита нуждите на работодателите (търсенето), както на учащите се и работещите (предлагането).

От страна на работодателите BUSINESSEUROPE смята, че това може да се постигне чрез изравняване на образованието с нуждите на трудовите пазари и организиране на образователни системи, които урівновесяват личностното развитие на младите хора и подготовката за трудовия живот, като се акцентира върху последното. Предвид това следва да

²¹ БСК е член на BusinessEurope от 15 години и посредством своето членство има възможност да изразява мнения и становища по множество въпроси на европейско ниво.

се отдаде по-голямо значение на изискванията на трудовия пазар и целите за повишаване на пригодността за заетост на младите хора, както и преодоляване на несъответствията в уменията чрез подход, отчитащ резултатите от ученето.

Европейските работодатели приветстват използването на Европейския семестьър за изготвяне на конкретни препоръки към държавите-членки за подобряване на качеството и съответствието на техните системи за ПОО с трудовия пазар. Това се отнася особено до развитието и укрепването на системите за дуално обучение и чиракуване.

Улесняването на мобилността на наетите лица, включително чрез прозрачност и признаване на квалификациите, е много важно както за персонала, така и за фирмите. Мобилността може да подобри начина, по който функционират европейските трудови пазари, чрез осигуряване на подходящи условия за заемане на длъжности в рамките на предприятието както между отделни професии, сектори и отвъд географските граници. По такъв начин мобилността помага за справяне с несъответствията между предлагането на работна ръка и търсенето му от работодателите, за което има установена тенденция на ниво ЕС.

По принцип развитието на общи инструменти в ЕС за признаване на квалификации и осигуряване на качеството на образователните програми ще повиши качеството на образователните системи в Европа и ще улесни мобилността. На свой ред тези фактори могат да спомогнат за насърчаване на иновациите, обмена на знания и повишаване на производителността и конкурентоспособността по отношение на световните конкуренти на ЕС, ако инструментите са добре проектирани и използвани.

Работодателите изразиха своето становище относно рамката, в която трябва да функционират инструментите на ЕС като Европейската квалификационна рамка (EQF) и Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET). Това включва съвместимост между тези инструменти и интегриране на подхода за резултати от ученето, за което са нужни допълнителни усилия.

Образованието е и ще остане компетенция на отделните държави-членки, като съществуват и продължат да съществуват различия в системите и подходите за образование и обучение. Тези различия засягат също периода от време, който може да е необходим за приравняването им към съществуващите национални инструменти и практики.

Например, между отделните страни има различия в обхвата на националните квалификационни рамки, като някои покриват всички системи, докато други - само определени квалификации.

Отзивите от националните власти и социалните партньори следва да бъдат взети предвид в пълна степен, за да се гарантира, че европейските инструменти и подходи са полезни и практични за всички европейски страни.

БСК, както и BUSINESS EUROPE, се застъпват твърдо за прилагане на подхода за резултати от ученето в кредитните и квалификационни системи, вместо мерки като натовареност или време, прекарано в определен курс или програма. Такъв подход представлява стъпка напред към по-голяма отвореност на стандарти, учебни програми и квалификация. От тази допълнителна прозрачност следва, че националната и трансграничната мобилност също ще се увеличат.

Според работодателите изграждането на кредитни и квалификационни системи въз основа на действителния резултат от ученето, ще направи по-лесна оценката на компетенциите, които отделното лице притежава. Това от своя страна ще допринесе за по-добро съответствие между предлагането и търсенето на европейските трудови пазари. Работодателите не възнаграждат

самите квалификации, а конкретното изпълнение на работата и трябва да имат сигурност, че системите за образование и обучение са надеждни. Това означава да се гарантира, че системите все повече ще възнаграждават реалния резултат от ученето и че придобитите компетентности ще могат да се измерват ефективно чрез надеждни квалификации / степени.

Подходът за резултати от ученето позволява образованието и обучението да се приспособят по-добре към нуждите на отделните учащи се. Той дава също така възможност за признаване на знанията, независимо от това как са придобити, включително самостоятелното и неформалното учене, като това на работното място. Ученето през целия живот ще бъде достъпно за работниците чрез въвеждането на множество пътища за официално признаване на знания.

Възможностите за преминаване от професионално образование и обучение (ПОО) към висше образование (ВО) са важни и биха могли да се улеснят, като се направи по-прозрачен резултатът от ученето при определено ПОО. За физическо лице, което желае да продължи своето висше образование, трябва да бъде лесно да покаже какви умения и компетенции е придобило пред онези, които отговарят за акредитацията в системата на ВО. Европейската квалификационна рамка (ЕКР) може да се окаже полезен инструмент за увеличаване на „пропускливостта“ между кредитните системи на ПОО и ВО, тъй като прави квалификациите по-прозрачни.

Нужно е също да се насърчават пътеките от ВО към ПОО, например за хора, които по-рано напускат ВО. От решаващо значение за подобряване на приемствеността между образователните области е също така придобитите компетенции във ВО да се признават в ПОО. Общият принцип следва да бъде, че това, което дадено лице е научило веднъж, не е необходимо отново да се преподава или подлага на изпит.

През юни 2014 год. беше публикувано проучването Евробарометър върху Европейското пространство за умения и квалификации, което беше извършено по задание на ЕК. Някои от основните заключения на това проучване за уменията и квалификациите са:

- най-важните аспекти на образованието се отнасят до отделните учители, в частност способността на учителите да ангажират и мотивират учениците и това е областта, която най-много се нуждае от подобрене;
- гражданите на ЕС признават, че извън формалното образование могат да се получат разнообразни умения, най-вече умения по чужди езици и умения, които могат да се използват на различни длъжности;
- нагласите към собственото образование на анкетираните са положителни като цяло, особено опитът им от училищното образование (86% твърдят, че е било добро);
- почти 3/4 от гражданите на ЕС (73%) са съгласни, че тяхното образование или обучение им е донесло нужните умения да си намерят работа в съответствие с техните квалификации;
- малко над половината от анкетираните (56%) смятат, че техните квалификации ще бъдат признати в други държави-членки на ЕС. Подобни са пропорциите на онези, които мислят, че техният опит в работата или ученето в друга държава-членка ще се признае в собствената им страна;

- 6% от гражданите на ЕС твърдят, че са опитвали да работят или учат в друга държава-членка на ЕС, включително дистанционна работа или учене, но не са успели да го постигнат;
- основната причина за това, във връзка с техните квалификации, е непризнаването им от бъдещия им работодател (12%) или от образователната институция (7%), или че не са имали достатъчна информация дали техните квалификации ще бъдат признати в друга държава-членка на ЕС (17%);
- само 9% казват, че познават нивото според Европейската квалификационна рамка, на което съответстват техните квалификации, а само с 12% повече са чували (в общи линии) за тази рамка;
- една трета от гражданите на ЕС (34%) казват, че са чували за поне един от различните инструменти за документиране на умения и квалификации, особено за автобиографията в Европас (15%);
- повече от 2/3 (69%) допускат, че съчетанието от умения и компетенции, придобити по различни пътеки, може да се използва за получаване на квалификация;
- 1/4 от анкетираните (24%) са използвали услуги за професионално ориентиране. Това варира значително в отделните държави; в някои страни само 3% от анкетираните споделят, че са използвали услуги за професионално ориентиране;
- липсата на достъп (45%) е основната причина, че никога не са използвани услуги за професионално ориентиране;
- мнозинството граждани на ЕС имат положително мнение за наличността и полезността на услугите за професионално ориентиране; например, 71% са съгласни, че те са от полза за вземане на правилно решение за по-нататъшно учене;
- 44% от гражданите на ЕС отговарят, че са търсили информация за някакъв вид образование, обучение или професионално ориентиране. Малко над половината от анкетираните (56%) казват, че доста лесно са намерили информацията, която търсят;
- само 18% от гражданите на ЕС казват, че знаят за поне една европейска информационна точка (напр. националните центрове „Европас”).

4.1.2. ЕВРОПЕЙСКА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ (ЕКР)

Както се отбелязва в документи на ЕС, ЕКР е обща европейска референтна рамка, която установява връзки между националните квалификационни системи, изпълнявайки функцията на инструмент за обяснение на съдържанието и повишаване на разбираемостта на квалификациите в рамките на различните страни и системи в Европа. Две са основните цели, които залага рамката - насърчаване на мобилността на гражданите между отделните страни и улесняване на тяхното обучение през целия живот.

С рамката се установяват осем референтни нива /като основа за съпоставяне на знания, умения и компетентности/, които покриват широка гама от квалификации – от основното ниво 1 (удостоверения за завършен клас) до напредналото ниво 8 (образователна и научна степен доктор).

ЕКР описва квалификационни нива, придобити в рамките на общото, професионалното, академичното образование и учене, както и в рамките на първоначалното и продължаващото образование и обучение.

Осемте референтни нива са описани посредством резултати от ученето. Тъй като системите за образование и обучение в Европа са изключително многообразни, това налага необходимостта акцентът да се пренасочи към резултатите от учене, за да се създадат възможности за съпоставки и сътрудничество между страните и институциите.

Що се отнася до професионалното образование и обучение (ПОО) и Европейската квалификационна рамка (ЕКР), европейските работодатели чрез BUSINESS EUROPE приветстват преминаването към подхода за резултати от ученето. По-голямата част от държавите-членки са постигнали значителен напредък в завършването на своите национални квалификационни рамки (НКР), като са създали връзка към ЕКР за съпоставяне на индивидуалните квалификации и квалификационни системи. С цел да се повиши прозрачността това трябва да се прилага изцяло във всички държави-членки.

Същевременно трябва да се отбележи, че в някои случаи съпоставянето на идентични квалификации се прави по доста различен начин в отделните държави-членки, което поставя под въпрос надеждността на ЕКР като инструмент за прозрачност, както и надеждността на осигуряване на качеството чрез ЕКР.

4.1.3. ЕВРОПЕЙСКАТА КРЕДИТНА СИСТЕМА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ (ECVET) И ЕВРОПЕЙСКАТА СИСТЕМА ЗА ТРАНСФЕР И НАТРУПВАНЕ НА КРЕДИТИ (ECTS)

ECVET се създава по препоръка на Европейския парламент и Съвета на ЕС от 2009 г. Накратко, това е техническа рамка за трансфер и признаване на резултатите от ученето с цел придобиване на квалификация, която улеснява признаването на тези резултати в съответствие с националното законодателство и в рамките на мобилността.

БСК споделя виждането на европейската работодателска организация, че прозрачността и признаването на умения и квалификации би могло да се подпомогне значително, ако има по-голямо взаимодействие между различните институции за висше образование (ВО) и професионално образование и обучение (ПОО) на ниво ЕС.

Понастоящем са предприети различни подходи за предоставянето на кредити по ECVET и ECTS, което затруднява съвместимостта.

Европейската система за трансфер на кредити /ECTS/ е система за натрупване и трансфер на академични кредити, предназначена да осигури взаимно признаване на определен период на обучение в европейските университети. Целта и е да подпомогне осъществяването на мобилност на преподавателите и студентите. Кредитите по ECTS се предоставят въз основа на натовареността на учащия се, което се изисква за постигане на конкретни резултати от ученето. Нужни са по-големи усилия за обвързване на всички аспекти от дадена образователна програма с резултатите от ученето, а не само с учебната натовареност.

От друга страна, ECVET трябва да се съсредоточи повече върху резултатите от ученето. Европейските работодатели подкрепиха стартирането на ECVET при условие, че ще бъде изцяло съвместима с ЕКР и изградена върху резултатите от ученето. Заслугите на ECVET трябва да се оценяват въз основа на това дали допринася за подобрене на функционирането на

трудовете пазари, улеснява развитието на ученето през целия живот и не води до ненужна бюрокрация.

Текущото състояние на изпълнение показва, че структурата на ECVET е твърде усложнена и нейното въздействие се надценява. Отделни проекти показаха, че определянето на общи учебни единици може да бъде много полезно за признаването на резултатите от ученето, постигнати по време на период на мобилност. Обаче добавената стойност на кредитните точки все още не е ясна.

Един от недостатъците на ECVET и ECTS е, че те не се фокусират върху едни и същи въпроси, когато става дума за признаване на резултатите от ученето и следователно не са напълно съвместими една с друга. Резултатът е, че това възпрепятства прехода от ПОО към висше образование. По тази причина при изготвянето, предоставянето и оценката на образователни програми трябва внимателно да се оцени прилагането на ECTS при използване на подхода за резултати от ученето.

4.1.4. ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА НЕСЪОТВЕТСТВИЯ В КВАЛИФИКАЦИИТЕ

Има необходимост от по-засилено партньорство между държавата, фирмите, работодателските организации, профсъюзите и доставчиците на образование и обучение, за да се преодолеят несъответствията в квалификациите, да се подобри прозрачността и признаването на умения и квалификации. В частност предприятията и работодателските организации трябва да бъдат включени в изготвянето и изпълнението на програми за образование и обучение на всички нива, особено в средното и висшето образование.

Европейската класификация на уменията/компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO)²² има за цел да се повиши съответствието между предлагането и търсенето на умения, като се подпомогне създаването на общ език за умения, компетенции и професии между доставчиците на обучение и участниците на пазара на труда.

Макар това да изглежда полезно на теоретично ниво, на практика не е възможно да се категоризират уменията и компетенциите за такъв голям брой професии в ЕС, така че таксономията да остане актуална и в крак с нуждите на трудовия пазар.

През втората половина на 2014 година Европейската комисия заедно с националните служби по заетостта на Чешката република, Франция, Холандия и Испания провежда пилотен проект за съпоставяне и създаване на съответствие между ESCO и националните системи за класификация.

Целта на пилотния проект е да се:

- идентифицират най-добрите практики за създаване на съпоставки;
- оценят усилията / разходите за създаване и по-подробно актуализиране на съпоставката;
- разбере кои инструменти, документи и услуги могат да подпомогнат процеса и да му дадат приоритет;
- прецени какво ниво на семантична оперативна съвместимост може да бъде постигнато чрез съпоставяне с ESCO;
- разребе по-добре и количествено да се определят потенциалните ползи;
- да се определят потенциални подобрения на ESCO на концептуално ниво;
- разберат по-добри критериите за оценка на качеството и валидиране на съпоставката.

Методологията на пилотния проект следва пет основни стъпки:

- избиране на национални служби по заетостта и системи за класификация, включени в пилотния проект;
- (частично) съпоставяне;
- оценка на резултатите от съпоставянето;
- подобряване на качеството и валидиране (по желание);
- документация и разпространение на резултатите.

Панорамата на уменията в ЕС²³ цели да предостави подробен преглед на европейските, националните и секторните констатации относно краткосрочните и средносрочните перспективи за работните места и уменията с оглед на развитието им до 2020 г.

Докато краткосрочните нужди могат да бъдат установени, то европейските работодатели чрез BUSINESSEUROPE поставят под въпрос възможността за определянето на дългосрочните нужди. Вместо да се инвестират време и пари в проекти като ESCO и Панорама на уменията би било по-добре да се разгледат реформите, необходими за системите за образование и обучение, които да се справят с несъответствията при техния източник.

Работодателите подкрепят принципите за учене, основано на работата, и засилване на елементите на дуалното обучение в съществуващите системи в държавите-членки. Преходът на младите хора от образование към заетост може да се улесни чрез разширяване на достъпа до системи за дуално обучение, както и под формата на чиракуване.

За да се подпомогне процесът на оценка и реформа в образователните системи, е нужно да се разработят статистически рамки на европейско ниво, които да покажат ефективността на образователните системи. Това трябва да се направи чрез оценяване на пригодността за заетост на завършилите, които идват от различни учебни пътеки (професионално образование или висше образование). Това трябва да е приоритетно действие, както се споразумяха образователните министри по време на заседанието на Съвета на ЕС в Брюксел през май 2012г.

4.1.5. НАСЪРЧАВАНЕ НА МОБИЛНОСТТА ЧРЕЗ ПРОЗРАЧНОСТ И ПРИЗНАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Европейските работодатели са на мнение²⁴, че може да се намали броят на регулираните професии и специализации в Европа. Понастоящем има около 800 различни дейности в ЕС, които се считат за регулирани професии и са запазени за доставчици със специфичен ценз. Много от тези регулирани дейности са такива само в няколко страни, а повече от 25% са регулирани в една единствена държава-членка. Ще бъде полезно, според разпоредбите в директивата, държавите-членки да преразгледат степента, в която определени професии трябва да бъдат регулирани. Идеята е да не се регулират прекалено онези сектори, които имат най-голям потенциал за растеж. Този преглед трябва да обхване високия брой „регулирувани специализации” в някои сектори и страни, което води до скъпо фрагментиране на пазара, загуба на ефективност и често представлява пречка пред мобилността.

През юни 2014 година ЕК публикува нова интерактивна карта²⁵ на регулираните професии по страни от ЕС и ЕИП. Като пример в долната графика е показана България.

²² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=bg>

²³ <http://euskills panorama.cedefop.europa.eu>

²⁴ Директива за професионалните квалификации (декември 2013 г.) - [Directive 2013/55/EU](#)

²⁵ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=map

ФИГУРА 1. ИНТЕРАКТИВНА КАРТА НА РЕГУЛИРАНИТЕ ПРОФЕСИИ В БЪЛГАРИЯ



Работодателите по принцип подкрепят залегналата в директивата идея да се предоставя професионален ценз на някого въз основа на квалификацията му, като се гарантира, че той може да бъде лесно доказан по всяко време в цяла Европа. Но работодателите не са убедени, че въвеждането на професионална карта е най-добрият подход към този проблем. По-скоро това трябва да се преразгледа из основи, като се подобри доверието между приемащите и изпращащите страни по отношение на издаването на документи за квалификации на първоначалното място.

Също така има конкретни инициативи, насочени към улесняване на мобилността чрез прозрачност на постигнатите умения и квалификации. Това са Приложение към дипломата, Европас CV, програмата Еразъм+ и Европейският паспорт на уменията.

Приложението към дипломата описва знания и умения, придобити от притежатели на висша образователна степен. Това дава допълнителна информация към включената вече в официалните свидетелства / дипломи, което я прави по-лесно разбираема, особено от страна на работодатели или институции извън издаващата страна. Понастоящем приложенията към дипломата се различават значително едно от друго по отношение на съдържание, структура и оформление, а в резултат и по отношение на четивност, адекватност и качество. Затова работодателите приветстват усилията за стандартизиране на тези приложения в общата рамка, която е разработена от Европейската комисия, Съвета на Европа и на Европейския център за висше образование към ЮНЕСКО²⁶.

Европас е общоприет модел за структуриране на автобиографии в ЕС и е полезен инструмент за подпомагане на работодателите при сравняване на кандидатури за работа.

²⁶ <http://en.unesco.org/>

Еразъм+ ще осигури по-големи възможности за мобилност на учащите се, което ще помогне за подобряване на техните умения и компетенции.

BusinessEurope поставя под въпрос добавената стойност на европейския Паспорт на уменията. Тази инициатива дава възможност на търсещите работа да си направят електронен "паспорт", който съдържа тяхното CV, мотивационно писмо и възможността за качване на удостоверения за квалификация или препоръки и други подобни. Трудно е наистина да се направи оценка на степента, в която това улеснява мобилността и прозрачността.

4.2. ПРИЛОЖИМИ СТАНДАРТИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Укрепването на връзките между сферите на образованието и работата на всички нива ще допринесе за повишаване на качеството на системите за образование и обучение. То ще подобри тяхната привлекателност, а това е особено важно за професионалното образование и обучение, което продължава да страда от отрицателно възприемане в много страни.

БСК споделя мнението на европейските работодатели, че опитът да се установят общи принципи за осигуряване на качеството, приложими за всички умения и квалификации, би бил проблематичен. Такава система ще е трудно да се приложи на практика, като се имат предвид различията в системите за осигуряване на качеството между програмите на ПОО и висшето образование. Също така не би било възможно да има общи критерии за качество на обучението в училището и на работното място.

Например в Германия не би било възможно да се въведе цялостна система за осигуряване на качеството на национално равнище поради различните отговорности на съответните участници (федерални министерства, министерствата на регионално ниво, социалните партньори, търговските камари и фирми).

4.2.1. ЕВРОПЕЙСКИ РЕГИСТЪР ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВО (EQAR) / ЕВРОПЕЙСКИ СТАНДАРТИ И НАСОКИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВО (ESG)

В областта на висшето образование EQAR е указател на агенциите за осигуряване на качество, които независимо извършват преглед на институциите за висше образование или учебните програми в мнозинството държави-членки на ЕС. Агенциите, на които е позволено да извършват такива прегледи, трябва да докажат съответствие с редица принципи за осигуряване на качеството в Европа. Тези принципи са залегнали в ESG.

ESG са разработени за първи път през 2005 година от Европейската асоциация за осигуряване на качеството на висшето образование (ENQA). Те обхващат:

- европейски стандарти и насоки за вътрешно осигуряване на качество във висшите учебни заведения;
- европейски стандарти за външно осигуряване на качеството на висшето образование;
- европейски стандарти за независимите агенции за осигуряване на качество.

Основните препоръки в ESG са следните:

- да има европейски стандарти за вътрешно и външно осигуряване на качеството, както и за независими агенции за осигуряване на качество;
- европейските агенции за осигуряване на качеството да се подлагат на цикличен преглед на пет години;
- да се наблегне върху субсидиарността, като на национално ниво ще бъде извършван преглед, където е възможно;
- да бъде създаден Европейски регистър на агенциите за осигуряване на качеството;
- комисия от Европейския регистър да пресява включването на агенции в този регистър;
- да бъде създаден Европейски консултативен орган за осигуряване на качеството във висшето образование.

България членува в тази асоциация чрез Националната агенция за оценяване и акредитация.

За работодателите е важно ESG да наблегнат особено върху пригодността за заетост на завършилите. Това е ключов момент, за който BUSINESSEUROPE настоява при текущия преглед на ESG, който се очаква да се публикува през май 2015 г.

Това би могло да доведе до реална европейска система за осигуряване на качеството на висшето образование, което липсва понастоящем при процедурите и програмите за осигуряване на качество, дълбоко вкоренени в националната им рамка. Важно е националните висши образователни институции да се доверят на органите за осигуряване на качество от други държави, които да преразгледат техните програми.

Това ще засили привлекателността на ВУ в Европа за студенти от трети държави, което на свой ред ще увеличи човешкия капитал в Европа и конкурентоспособност на световно равнище.

4.2.2. ЕВРОПЕЙСКА РЕФЕРЕНТНА РАМКА ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВО В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ (EQAVET)

EQAVET е създадена по препоръка на Европейския парламент и Съвета на ЕС от 2009 г. Това е доброволна система, която се използва от публични и други органи, участващи в процеса на осигуряване на качеството, за:

- определяне на национални референтни точки за осигуряване на качество;
- активно участие в подходящи мрежи на европейско равнище;
- развитие на национален подход, насочен към подобряване на системите за осигуряване на качество и оптимално използване на рамката.

Целта на този инструмент е да се подпомогнат страните от ЕС при насърчаването и контролирането на постоянното подобряване на системите си за професионално образование и обучение (ПОО) въз основа на общоприети референтни показатели. Чрез тази рамка се подпомага и изграждането на взаимно доверие между системите за ПОО — улесняване на страните да приемат и признават уменията и компетенциите, придобити от обучаващите се в различни страни и при различни условия.

Системите и условията за ПОО се различават в отделните държави-членки. Това означава, че има различни отправни точки за осигуряване на качеството в ПОО, като някои страни са по-напреднали от други, което може да възпрепятства работата на EQAVET при създаването на по-прозрачни системи за осигуряване на качество.

Необходими са повече съгласуваност, взаимодействие и последователност между EQAVET, Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET) и Европейската квалификационна рамка (EQF), което следва да доведе до повече гъвкавост между общото и професионалното образование и обучение на всички нива, особено висшето. Работодателите също трябва да имат достъп до съответна информация в това отношение.

На годишен форум през март 2014 г. бяха договорени приоритетите за последните две години от работната програма на EQAVET 2013-2015, което е следствие и от доклада на Европейската комисия до Европейския парламент по изпълнение на препоръките за EQAVET.

В момента се предлага създаването на две работни групи с цел засилване на въздействието на EQAVET и въвеждането на култура по осигуряване на качеството във и между държавите-членки, засилване на осигуряването на качество на ПОО и подкрепа за по-разширена политическа програма на ЕС по отношение на ПОО.

Двете работни групи ще се срещнат 4 пъти в периода 2014-2015 г. и ще включват представители и на европейските социални партньори (по 1 от страна на работодателите и на профсъюзите):

- Работна група А ще за се занимава с EQAVET и подхода по осигуряване на качество в образованието за възрастни в контекста на продължаващото професионално образование и обучение;
- Работна група В ще е съвместна група за ECVET и EQAVET относно използването на резултатите от ученето за повишаване на мобилността и трудовото съответствие на квалификациите от ПОО.

Всяка работна група ще се състои от не повече от 15 страни, с уговорката, че държави, които не участват в някоя група, ще имат възможност за достъп, коментар или принос към текущите обсъждания. Работните групи ще дадат възможност за задълбочаване на взаимодействието между съществуващите практики в отделните държави-членки и по-широкия европейски контекст.

4.2.3. ЧИРАКУВАНЕ И СТАЖОВЕ

Инициативата „Преосмисляне на образованието - инвестиране в умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати”²⁷ стартира през 2012 г. Нейна цел е да се коригират образователните системи в Европа, за да задоволят нарастващото търсене на по-високи умения и намаляване на безработицата.

Инициативата има три основни приоритетни области, които подлежат на реформиране:

- качество,
- достъпност,
- финансиране.

²⁷ Преосмисляне на образованието - инвестиране в умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1389776578033&uri=CELEX:52012DC0669>

Тези реформи трябва да бъдат насочени към:

- увеличаване на равнището на основните умения,
- насърчаване на чиракуването,
- насърчаване на предприемачеството,
- повишаване на чуждоезиковите умения.

В съобщението на ЕК за преосмисляне на образованието се акцентира върху нуждата от по-добро приспособяване на уменията на хората към образование според изискванията на трудовия пазар.

Европейските работодателски организации и в частност BUSINESSEUROPE подкрепиха обявените цели и подхода на това съобщение. Системите за образование и обучение в цяла Европа трябва да отговарят по-добре на нуждите на пазара на труда. Освен това, във време на бюджетни ограничения не само трябва да се даде приоритет на разходите за образование и обучение, но и да се оптимизират, тъй като това е ключов елемент от бъдещия производствен и иновационен капацитет, а оттам и за бъдещия просперитет на Европа.

Според Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP), 60% от предприятията в Европа осигуряват обучение за своите служители. Това показва, че работодателите вече имат значителен принос за подобряване на базата от умения. Инвестирането в собствената работна сила подобрява производителността на предприятията и пригодността на работниците за наемане на работа.

BUSINESSEUROPE и работодателските организации на европейско ниво обаче изразяват своята загриженост по повод на един от моментите в съобщението на ЕК за преосмисляне на образованието, а именно препратката към Пакта на ЕС за образование за растеж, който включва "проучване заедно с европейските партньори на възможността за започване на преговори по споразумение на социалните партньори относно предоставянето на минимално обучение за всички служители с оглед постигане на високи постижения в първоначалното обучение, както и преквалификация и надграждане на уменията на работната сила".

Опитът показва, че институционализирането на право на обучение не е ефективно за подобряване на уменията по начин, който да даде задоволителен отговор на нуждите на пазара на труда. Един универсален подход за предоставянето на обучение не е най-добрият начин за вземане под внимание на различните нужди на предприятията и работниците в зависимост от техния размер, регионалните и местните условия.

Освен това, не е достатъчно правото на обучение да се обсъжда на европейско ниво, а европейските работодатели изразяват и съмнение дали ЕС има юридическата компетенция да се намесва в тази област въз основа на Договора за ЕС. Също така, ако в инициативата на ЕК се включи покана за преговори за сключване на споразумение, то ще наруши равновесието в договарянето между социалните партньори и ще означава намеса в автономията на европейския социален диалог.

Избраният подход от европейските социални партньори е да работят по въпросите на образованието и обучението посредством рамка за действия за развитието на компетенции и квалификации през целия живот, която са подписали и изпълнявали в периода 2002-2006 г.

Мобилизирането на ресурси е споделена отговорност на социалните партньори. Това е и следва да остане въпрос за обсъждане между социалните партньори на национално равнище в

съответствие с разнообразието на националните икономически условия и системите за индустриални отношения.

В своята работна програма за 2012-2014 г. европейските работодатели съвместно приеха, че остава в сила съвместната им Рамка за действия от 2002 г. Въз основа на нея те се съгласиха да се занимават с два въпроса, възникнали от 2002 г. насам:

- нуждата от умения в зелената икономика;
- осъвременяване и надграждане на уменията на по-възрастните работници в контекста на по-дългия трудов живот.

Поканата от ЕК за преговори по предоставянето на минимално обучение за всички служители би имала обратен ефект, тъй като ще подкопае конструктивния диалог с Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) в областта на развитието на умения.

4.2.4. ЕВРОПЕЙСКИ АЛИАНС ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА ПРАКТИКА (EU ALLIANCE FOR APPRENTICESHIPS)

В средата на 2013 година стартира своята дейност Европейският алианс за професионална практика (EU Alliance for Apprenticeships), който е част от инициативата за преосмисляне на образованието и Пакета за младежка заетост. Алиансът се заражда след първата по рода си съвместна декларация между европейските социални партньори, ЕК и Съвета на ЕС.

Основна цел на алианса е да помогне в борбата с безработицата сред младежта чрез подобряване на качеството и предлагането на професионални практики в ЕС посредством широко партньорство на ключови участници в областта на заетостта и образованието. Сред неговите фокуси е промяна в отношението към професионалната практика. Очаква се алиансът да набележи най-успешните схеми за професионална практика в ЕС и да приложи подходящи решения във всяка държава членка.

Развитието на Европейския алианс за професионална практика се очаква да насърчи обмена на знания и идеи, като в крайна сметка подпомогне увеличаването на броя на местата за чиракуване в държавите-членки и окуражи участието на млади хора в такива схеми.

През 2015 г. се очаква недостигът на квалифициран персонал в ИКТ в рамките на ЕС да достигне почти милион. С оглед на прогнозирания недостиг на умения в областта на ИКТ и в по-широк план на науката, технологиите, инженерството и математиката е важно да се повиши привлекателността на тези дисциплини за младите хора, чрез допълнителни конкретни предложения.

Становището на европейските работодатели е, че при настоящия висок процент на младежка безработица трябва да се даде приоритет на всички възможни средства, които да подпомогнат включването на младите хора в трудовия живот. Именно чиракуването е сред онези важни средства, които да помогнат на младите хора да се подготвят за работа. Чиракуването трябва да се признае и популяризира като ключов аспект на образованието.

4.2.5. ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ НА СТРАТЕГИЯТА ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ 2020 (EDUCATION AND TRAINING 2020 STRATEGY – ET 2020)

Образование и обучение 2020²⁸ е стратегическа рамка на ЕС за сътрудничество в областта на образованието и обучението до 2020 г. Тя стартира през 2010 г. след приемането на заключенията на Съвета на ЕС от май 2009 година.

Рамката залага следните четири стратегически области за това сътрудничество до 2020 г.:

- Превръщане на ученето през целия живот и мобилността в реалност,
- Подобряване на качеството и ефикасността на образованието и обучението,
- Насърчаване на равнопоставеността, социалното сближаване и активното гражданство,
- Повишаване на творчеството и иновациите, вкл. предприемачеството, на всички нива на образованието и обучението.

През 2010 година беше приета и стратегията Европа 2020²⁹ г. , която в областта на образованието постави две цели:

- Намаляване на размера на преждевременно напусналите училище до под 10%,
- Най-малко 40% от 30-34 годишните да са завършили висше образование.

През юни 2014 година, европейските социални партньори осъществиха среща с ЕК, за да изразят вижданията си от европейска гледна точка по стратегията ET2020. Посредством своето членство в организациите на европейските социални партньори националните работодателски и синдикални организации също можаха да изкажат своите мнения по стратегията. Това е от още по-голямо значение предвид обсъжданата възможност на ниво ЕС да се заложи цел за инвестиране на 2% от БВП във висшето образование, като остава въпросът дали е уместно също европейските социални партньори да се застъпят за подобна цел на ниво ЕС в началното професионално образование и обучение.

ET2020 беше приета без възможност социалните партньори да участват в оформянето на стратегията. Не беше обърнато достатъчно внимание върху нуждата на предприятията от умения и как ефективните инвестиции в образование и обучение могат да повишат и допринесат за производителността. Същевременно Европа 2020 акцентира твърде много върху квалификациите и не достатъчно върху резултатите от ученето. Това се отнася особено до втората цел за участието във висшето образование.

В тази връзка приоритети на работодателите са:

- прогнозиране на потребностите от умения - ЕК и CEDEFOP трябва да организират обмен на най-добри практики относно начините за подобряване на краткосрочното прогнозиране на потребностите от умения, за да се насърчи взаимното обучение между държавите-членки и / или региони;
- умения в областите на STEM (наука, технологии, инженерство и математика) - ЕК следва да разработи политическа рамка, която да насърчава уменията в областта на STEM и да насърчи държавите-членки да се учат една от друга за това как да се

²⁸ ([http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?jsessionid=P7b1TGQL7Tt1pVPGch79g25cRBzLv0VbhKGn4GgHQ31zV6cZDJdN!-192786421?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?jsessionid=P7b1TGQL7Tt1pVPGch79g25cRBzLv0VbhKGn4GgHQ31zV6cZDJdN!-192786421?uri=CELEX:52009XG0528(01)))

²⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>)

увеличи броят и да се подобри качеството на завършилите STEM във връзка с нуждите от умения във фирмите;

- обучение по предприемачество: В съответствие с новия план за действие „Предприемачество 2020” държавите-членки следва да разработят курсове по предприемачество като част от училищните учебни програми и в средното и висшето образование, било то общо образование или професионално образование и обучение. Обменът между държавите-членки, по-специално с участието на образователните министерства и социалните партньори, би могъл да предостави ценни познания за постигането на тази цел;
- управление на образователните системи - Необходимо е по-високо ниво на сътрудничество между частния сектор и образователните институции. Фирми, организации на работодателите и социални партньори, където е необходимо, трябва да бъдат включени в разработването на учебните програми на всички образователни нива, особено в средното и висшето.

4.2.6. НУЖДА ОТ УМЕНИЯ В ЗЕЛЕНАТА ИКОНОМИКА

Постепенното “позеленяване” на икономиката ще доведе до последователно преформулиране на изискванията за умения в много работни места и във всички сектори. Данни от изследвания илюстрират, че променящите се изисквания към уменията намират място най-вече в традиционните съществуващи професии. Това показва също, че с течение на времето разделителната линия между зеления и неефективния за околната среда труд се измества, като всички работни места стават зелени, а традиционните секторни и професионални граници стават все по-размити.

Подходите към ученето през целия живот (LLL) в Европа варират между отделните страни по отношение на степента, до която държавата, работодателят или физическото лице поемат разходите за обучение, както и степента на влияние, оказвано от социалните партньори и държавата върху учебните стандарти и акредитацията.

Като цяло правителството – на национално или регионално ниво – създава рамката, в която се разработват квалификации. Степента и формата на участието на социалните партньори в дейностите по учене през целия живот е предимно отражение на един по-широк подход към социалния диалог и социалното партньорство в националния контекст. Това участие може да бъде силно изразено в някои страни (или сектори) и на практика да не съществува в други, а участващите фактори може да се различават при всеки отделен случай.

Сътрудничеството със социалните партньори е от съществено значение на всички нива:

- централно ниво, където биват консултирани и/или споделят отговорности с властите в съответствие с националните практики;
- отраслово ниво, където могат да имат ключова роля при прогнозиране на нуждите от умения и планиране на подходящи инициативи за браншово обучение;
- фирмено ниво, където могат да допринесат за позеленяването на работните места, като се повишава конкурентоспособността и производителността на предприятията;
- отделни предприятия и техните профсъюзни представители, където съществуват, независимо от размера на предприятието.

ФИГУРА 2. ИНДУСТРИИ И СЕКТОРИ В ЗЕЛЕНАТА ИКОНОМИКА



Участието на социалните партньори в тези процеси се различава в отделните държави-членки на ЕС, в съответствие с разнообразието от национални системи за индустриални отношения. Синдикатите и работодателските сдружения са ангажирани основно в разработването на политики в рамките на националните системи за обучение, националните квалификационни рамки и стандарти и нормативната уредба на национално ниво. Социалните партньори на европейско, национално и местно ниво могат да допринесат за установяването на подходящите рамкови условия за улесняване и съгласуване на тези роли, както и за формулиране на ефективни политически стратегии и реформи.

Във връзка с нововъзникващите потребности от умения в зелената икономика точната институционална структура на такива системи за социален диалог вероятно ще претърпи промени според конкретните случаи. В този контекст е вероятно индустрията, работодателските представители или самите работодатели да бъдат активно ангажирани или с водеща роля в разработването на обучителни дейности в сътрудничество с професионални сдружения и профсъюзи, включително занаятчийски и търговски камари, ако е уместно, за да се гарантира, че предоставянето на обучение е своевременно, широко достъпно и отговарящо на нуждите на учащия се и на трудовия пазар.

На отраслово ниво те могат да играят активна роля в **отрасловите съвети** при създаване на професионални стандарти чрез определяне на нуждите от професионално обучение и структурата, съдържанието и времетраенето на курсовете (*напр. секторните съвети по*

умения във Великобритания). По-рядко е прякото им включване в процеса на оценка като членове на изпитни органи, *напр.* прякото участие на профсъюзите в предоставянето на обучение в Австрия. Социалните партньори могат също да бъдат включени в предоставянето и управлението на *отраслови фондове за обучение* (*напр.* междуотраслови фондове в Италия и лицензираните от държавата агенции /на паритетна основа/ за управление и събиране на парични вноски от предприятията (OPCA) във Франция). Друг новаторски пример са мрежите на социалните партньори, създадени за прогнозиране и предоставяне на ефективно обучение на регионално или браншово ниво в Ирландия.

4.2.7. ПРЕПОРЪКИ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПРАКТИКА

Към Европейския съюз

1. Предоставяне на дял от ЕСФ и от Програмата „Еразъм за всички“ за осигуряване на начално финансиране за държавите-членки, които желаят да създадат или реформират своите системи за дуално обучение;
2. осигуряване на финансиране за трансгранични дейности за обучение на работодателски организации, за да бъдат включени в създаването на дуална система;
3. подкрепа за европейски и национални кампании за промяна на възприятието за професионално обучение;
4. организиране на редовен форум за обсъждане по наблюдението на европейската стратегия за професионална практика със съответните европейски и национални участници в тази област.

Към държавите-членки

1. Осигуряване на добре функционираща общообразователна система (начално и средно образование), която да подготви така учениците, че да могат да станат част от системата на професионалната практика;
2. създаване на рамкови условия за системите за професионална практика в дуалното обучение съобразно със съответните системи за индустриални отношения и чрез сътрудничество между трудовия пазар и образователните институции;
3. въвеждане на ученето чрез работа в образователните системи. Значителна част от образованието, което се определя на национално ниво, трябва да се провежда на фирмено ниво с ясна учебна програма и за обучението в предприятията.

Към работодателските организации

1. Участие в управлението на системите за професионална практика в дуалното обучение и принос в съставянето на учебни програми и адаптирането им с течение на времето. Това е важен фактор, за да се гарантира, че ще отговарят на нуждите на трудовия пазар и за избягване на ненужната бюрокрация за предприятията;
2. информиране и мотивиране на предприятията да се включват в дуалната система, консултирането им и организиране на сътрудничеството между фирмите.

Към предприятията

1. Осигуряване на високо качество на обучението, което осигурява добър потенциал за доходност и професионални възможности, по-специално като се гарантира, че

инструкторите/наставниците в предприятието са добре подготвени да предадат знания на чираците;

2. подписване на договор с чирака/стажанта, който включва ясно описание на задачите и работните условия;
3. окуражаване на служителите да споделят своя опит като бивши чираци/стажанти, където и когато е възможно да се насърчи започването на професионална практика от младото поколение.

4.3. РОЛЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И РАБОТОДАТЕЛСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Все повече социалните партньори, конкретно работодателите, участват пряко в инициативи и действия, насочени към определяне и прогнозиране на нуждите от компетенции и квалификации на национално, секторно и фирмено ниво. Работата им на всички тези нива обхваща разработването на инструменти, с които да се отговори на конкретните нужди на ниво предприятие или включването им в обществения анализ на нуждите от компетенции и в развитието на квалификациите.

По отношение на разпределението между механизмите на национално, секторно и фирмено ниво определянето и прогнозирането на умения се извършва по-скоро на секторно или национално равнище, отколкото на фирмено. Затова партньорствата с ключови организации като работодателските са от значение за предоставянето на подходящия набор от съвети и консултации по отношение на националните политики.

Социалните партньори имат възможности да предлагат идеи в посока на промяна в работата и изискванията към работната сила. По тази причина те често участват в агенции и секторни консултативни съвети, които отговарят за развитието на проучването на трудовия пазар и системите за прогнозиране на умения на браншово и регионално ниво.

Силното участие на социалните партньори е ключ към успеха. Това участие трябва да се гарантира на всички нива. Чрез интензивен поток от информация заинтересованите страни в държавата и доставчиците на обучение следва да бъдат непрекъснато информирани и реагиращи на изискванията за умения на предприятията и работната ръка. За да отговорят на тези изисквания, някои държави имат силно институционализирани системи за редовно осъвременяване на учебните програми. Но дори в страни, където това не е факт, отделни примери показват, че едно засилено местно партньорство може да бъде успешно при прогнозирането на развития и информирането на доставчиците на обучение за съответните изисквания. Това е особено важно за малките предприятия, които не могат да поддържат системна стратегия за уменията на собственика-управител и работната ръка. Европейският, национален, регионален, местен и отраслови диалог по бъдещите изисквания за умения вече е изиграл важна роля при оформянето на програмата за учене през целия живот. Съществуващи инициативи на европейско ниво като панорамата на уменията в ЕС, секторните съвети по умения, секторните алианси на уменията и Европейската класификация на уменията/компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) следва да бъдат постоянно преразглеждани по съгласуван начин, за да се гарантира, че са подходящи и носят добавена стойност.

Работодателските организации и самите работодатели следва да разработват професионални стандарти и компетентности модели, които да създадат „мост“ между

образованието и бизнеса. Чрез своята дейност БСК е активен защитник и насърчител на този процес на национално и европейско ниво, защото професионалните стандарти са предпоставка за по-добро формулиране на качествата и уменията на специалистите, от които предприятията имат нужда. Въвеждането на такива стандарти в държавните образователни стандарти ще доведе до изчистване на подбора на кадри и подобряване на производителността на труда. Освен това, разработването и прилагането на професионални стандарти, които да отговарят на европейските, ще спомогне за „преносимостта“ на уменията и знанията на европейския пазар на труда и ще даде възможност за намиране на работа без полагане на допълнителни обучения или изпити.

Социалните партньори и конкретно работодателите могат да играят ключова роля при повишаване на осведомеността за нуждата от умения в зелената икономика и възможностите за учене - предпоставка за успешна, социално отговорна промяна е общата информираност и приемането на нуждата от промяна сред служителите и работодателите. От съществено значение е наличието на инфраструктура, която да ангажира активно работодатели, служители и търсещи работа, да информира ясно за съответните икономически и политически развития, както и за възможностите за учене през целия живот, свързани със зелената икономика. Не съществува недостиг на средства или инструменти за споделяне и разпространяване на информация. Вместо това са необходими усилия за укрепване и мултиплициране на ролята на социалното партньорство.

Раздел 5. СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДУАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ В СТРАНИТЕ ОТ ЕС

5.1. СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДУАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ В СТРАНИТЕ ОТ ЕС

5.1.1. ДУАЛНА СИСТЕМА - СЪЩНОСТ И ХАРАКТЕРИСТИКИ

Дуалната образователна система³⁰ е наречена дуална, защото съчетава чиракуването в предприятие и получаването на професионално образование в професионално училище в единен процес. В компанията чиракът получава практическо обучение, което се допълва от теоретични инструкции в професионално училище. Системата се практикува в Германия, Австрия, Босна и Херцеговина, Хърватия, Сърбия, Словения, Македония, Черна гора и Швейцария, Дания, Нидерландия, Франция, Китай.

В този смисъл тази система е вид обучение, интегрирано в учебен процес (от англ. work-integrated learning). По-общият термин е използван в статията „A Comparative Study: Challenges and Opportunities for European Union Dual Vocational Training Systems”/Сравнително изследване: предизвикателства и възможности на дуалната система на професионално обучение в ЕС³¹. Подобни програми стават все по-популярни в световен мащаб и затова привличат изследователския интерес.

Начинът, по който обучението в образователна институция и ученето на работното място се съчетават, постоянно се подобрява. Теоретичната му обосновка се променя с цел повишаване качеството на резултатите от процеса по отношение на знание, умения, придобити компетенции. Интегрираното в учебния процес обучение подобрява шанса на преминалия го индивид да си намери работа, както и отговаря на очакването на мнозинството от младите хора да получат приемливо възнаграждение за усилията си, инвестирани в образование.

Дуалното обучение интегрира теорията и практиката. Най-важната му характеристика е партньорството между обучаеми, образователни институции и работодатели. Съществуват два модела на интегрираното в учебния процес обучение.

- При първия вариант курсистите редуват семестър академични курсове със същото като продължителност време, прекарано в платен стаж. Този цикъл се повтаря няколко пъти до дипломирането.
- При втория модел денят е разделен между училището и работата. Така се съчетава обучението в училище с това на работното място с включени семинари и посещения на учител-координатор на обекта.

5.1.2. СТАЖУВАНЕ ИЛИ ЧИРАКУВАНЕ

В българската и европейската литература и законодателство са достъпни множество дефиниции на термините „стаж” и „чиракуване” - доста противоречиви и непълни. Така например, Законът за занаятите определя „чиракуването” само като „...изучаване на занаят в занаятчийско предприятие”, Законът за професионалното образование и обучение говори за

³⁰ [http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx_drwiki_pi1\[keyword\]=dual%20system](http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx_drwiki_pi1[keyword]=dual%20system)

³¹ Публикувана в Journal of cooperative education and internships, том 47, брой 1 от 2013 г.

„практическо обучение”, сегашните дефиниции в Закона за насърчаване на заетостта не биха могли да регламентират обучението на работното място като част от учебния процес.

Множество европейски документи, напр. становището на ЕИСК³² „Мерки за младежка заетост – най-добри практики”, използват двата термина взаимозаменяемо „Обучението на чираци и стажанти е един от основните елементи на Гаранцията за младежта...”, за да отразят различията в терминологията на отделните страни от ЕС.

В настоящия доклад термините „чирак” и „стажант” се използват по начин, който е най-близък до източника на информацията.

5.1.3. ДУАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ КАТО ИНСТРУМЕНТ ЗА БОРБА С МЛАДЕЖКАТА БЕЗРАБОТИЦА

Дуалното обучение се възприема като ефективен начин за борба с високите нива на безработица в редица европейски държави и в ЕС като цяло. В частност то е възприемано като работеща мярка за намаляване на младежката безработица на общностно ниво, което е един от най-сериозните проблеми пред алианса. Последните данни на Евростат³³ са красноречиви: данните за март 2014 г. сочат 11.8% безработица за еврозоната и 10.5% за ЕС-28. Това означава, че 25.699 милиона мъже и жени, които живеят на територията на ЕС нямат работа към месец март 2014 г. През същия месец на настоящата година са преброени 5 милиона и 340 хиляди безработни младежи³⁴, от които 3,426 милиона са граждани на еврозоната. Връзката между дуалното обучение и безработицата е ясна – високите нива на безработица говорят за нарушена връзка между образованието и бизнеса; т.е. невъзможността за плавен преход от училището/университета към работното място. И тъй като дуалната система съчетава елементи от двете системи, се смята, че тя може директно да повлияе върху намаляване на младежката безработица, като в допълнение осигури квалифицирана работна ръка с опит от реалния работен процес.

Дуалната система е мярка за намаляване на безработицата, особено сред младежите, поради няколко причини. Експерти³⁵ обобщават ползите и негативите от прилагането на дуалната система:

- Професионалните програми не пренебрегват развиването на общи когнитивни умения. За да е ефективна дуалната система, тя не само трябва да подпомага прехода от училище/университет към работното място, но и да осигурява развитие на придобитите професионални умения, особено в динамичен свят на бързи технологични, икономически и социални промени. В този смисъл е добро решение приложението на ученето през целия живот в рамките на избраната версия на дуална система.

- В практиката е доказано, че професионалното обучение намалява риска от безработица и подобрява възможностите за намиране на работа.

На общностно ниво съществува документ на Европейската комисия от юни 2013 г., наречен Европейски алианс за чиракуване, в рамките на който са представени мерките на 21 държави-

³² SOC/503 - Мерки за младежка заетост – най-добри практики – юни 2014

³³ Eurostat newsrelease, euroindicators; 70/2014-2 май 2014 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

³⁴ На възраст под 25 г.

³⁵ Проф. Ерик Ханишек (Станфорд) „Дуалното обучение: тайната рецепта на Европа/Dual education: Europe’s secret recipe?

<http://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Hanushek.2012.CESifo%20Forum.pdf>

членки за подобряване на качеството и начина за уреждане на производствени практики³⁶. Целта е да се популяризира професионалното обучение и да се вгради в образователната система на всяка държава-членка с цел подобряване на заетостта и на икономическото развитие на целия ЕС. Европейският алианс за чиракуване стартира през юли 2013 г., като подпомага усилията за намаляване на младежката безработица чрез подобряване на качеството и достъпността на производствени практики в страните-членки.

Информационният панел³⁷ по темата ще бъде отворен до края на 2014 г. Той осигурява помощ и консултации за това как да се планират, установят, подобрят и управляват схеми за чиракуване или стаж. Фокус групата на панела включва политически лица на регионално, национално и местно ниво, специализирани в сферата на младежката безработица, образование и обучение; управляващите органи на ЕСФ; съответни национални и регионални агенции и социални партньори.

5.1.4. ПОЛЗИ ОТ ПРИЛАГАНЕ НА ДУАЛНАТА СИСТЕМА

Таблица 2. Ползи³⁸ от прилагане на дуалната система при сравнението ѝ с обучението в училище и обучението на работното място

Дуална система: <ul style="list-style-type: none">• Комбинира общи, прехвърляеми умения и структурирано обучение на работното място.• Поради придобиването на общи умения преминалите през системата се наемат от обучаващата компания или от друг работодател.• По време на професионалното обучение чираците подписват договор с фиксиран срок с конкретен работодател за получаване на заплата, която е по-ниска от стандартната за длъжността.	Обучение в училище: <ul style="list-style-type: none">• Следва формален учебен план и комбинира общото обучение с такова, специфично за конкретна професия.• Не предава практически умения, които да са специфични за дадена длъжност в рамките на конкретна компания.
	Обучение на работно място <ul style="list-style-type: none">• По-добро заплащане в краткосрочен план.• Придобиване на умения, ограничени до обучението за конкретна работна позиция и извършена по доста неформален начин, означава, че по-вероятно този начин на обучение ще има по-ниска стойност при смяна на работата.• Поради липсата на общи професионални умения пригодността за заетост е ограничена.

Като положителни примери за добре функциониращи дуални системи могат да се посочат няколко държави в Европа - Германия, Австрия, Нидерландия, Дания и Швейцария³⁹. Целта е да се популяризират добри практики от техния пример и той да се приложи в останалите страни-членки, които или не са изградили подобни системи, или имат неуспешно работещи такива.

³⁶ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/139011.pdf

³⁷ Advice on apprenticeship and traineeship schemes – Helpdesk, <http://ec.europa.eu>

³⁸ Apprenticeships/dual education system - is the German model universal?; Werner Eichhorst, IZA; Brussels, 21 June 2013; Институт за изследване на труда; <http://www.iza.org>

³⁹ Member states showcase dual education schemes ahead of EU proposals; 30/04/2013 - 18:22
<http://www.euractiv.com>

Кои са основните черти на дуалната система в европейските държави, където се прилага тя? Като цяло почти всяка образователна система съдържа в себе си черти на дуалното образование - именно там трябва да се търси начин за приложение на работещите елементи за конкретната държава. Не е възможно да се изнесе една цяла система от една държава в друга и да се очаква със сигурност, че тя ще има положителен ефект.

5.1.5. ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ В АВСТРИЯ

Същност на австрийската система Dualstudium⁴⁰

Системата на дуално образование или Dualstudium представлява практическо обучение (чиракуване) в предприятие, провеждащо се паралелно с посещение на професионално училище. Една от косвените задачи е да се намали броят на прекъсналите обучението си млади хора в страната.

Обучението продължава между 2 и 4 години, като по-голямата част от него (около 80%) учащите прекарват във фирмите. Те ходят 3-4 дни на работа и след това 1-2 дни на лекции в колежа. Точната структура на обучението и графика на заетост се договарят конкретно с фирмата, при която чиракува учащият, и при желание и от двете страни може да се променя в хода на обучението.

Условието за включване в програмата е младежите да подпишат договор с предприятие, участващо в програмата, преди да се запишат за обучение, като частните предприятия се съгласяват да плащат образованието на своите чираци.

Договорът на учащите с повечето фирми приключва с края на обучението им и те не са задължени да продължат да работят на същото място, както и предприятието не е задължено да ги наеме. След завършването на програмата младите хора, които са се обучили, могат да се преместят в друга конкурентна фирма, която може да не предлага програмата за дуално обучение. По същия начин предприятията могат да наемат специалисти, обучени на друго място. Системата е свободна и не обвързва трайно младежите и предприятията, освен ако това не е уговорено в предварителния договор.

В Австрия дуалната система напоследък е еволюирала като система, в която професионалното обучение и училищното образование съществуват като равни, допълващи се форми на обучение, признати за еквивалентни. В допълнение съществуват интегрирано обучение и курсове за обучение, съдържащи система от модули, които също заслужават внимание.

Професионална реализация

Професионалното обучение се провежда в реалните условия на работното място, като чираците придобиват необходимите умения и могат незабавно да се заемат с квалифицирана професионална дейност по специалността си. Обучават се и в работата с техническото оборудване на фирмата, като могат да участват и в осъществяването на реални проекти, което подпомага фирмата и мотивира обучаващите се.

Професионални направления

Системата Dualstudium, разбира се, не е подходяща за всяка област на специализация. Това са част от специалностите, в които този вид обучение се прилага добре:

- Автомобилна техника

⁴⁰ <http://www.studyabroad.bg/>, Системата Dualstudium, Марта Андреева

- Архитектура
- Банково дело
- Графичен дизайн
- Електротехника
- Застраховане
- Информатика
- Медийни науки
- Медицинско обслужване
- Мениджмънт
- Оптика
- Социално осигуряване
- Фармация
- Хотелиерство и др.

В Австрия съществуват и професионални профили, които са съществен елемент на системата. Професионалните профили могат да имат модулна структура в рамките на самите курсове за обучение. В Австрия законът за професионалното обучение е изменен през 2006 г., за да осигури правна основа за разделянето на модули на професиите, които изискват обучение. Така обучението се състои от три модула:

- **Първоначалният базов модул** е предназначен да запознае обучаемите със знания и умения, които са им необходими за изпълняване на задачи в съответната професия. Този модул обикновено продължава две години, като в изключителни случаи продължителността може да се намали до година.
- В **главния модул** курсистите придобиват знания и умения, нужни за работа по определена специалност. Приключването му изисква една година.
- В **специалния модул** курсистите придобиват необходимите знания и умения, за да боравят със специализирани продукти или услуги. Изисква се обучение между 6 и 12 месеца.

В Австрия 40% от младите хора преминават обучение за законово призната професия след завършване на задължителното училищно образование. Други 40% избират технически и професионални колежи от средна или по-висока степен. Като цяло около 80 процента от австрийските учащи избират професионалното обучение, като около половината от тях следват пътя на дуалната система, а другата половина избират училищата. Техническите и професионални колежи от по-висока степен дават на учащите квалификация, която им позволява обучение в университет. Те получават сертификат за професионална квалификация.

В Австрия съществува т.н. интегративно професионално обучение, чиято цел е да подпомогне хората в неравностойно положение на трудовия пазар да придобият професионална квалификация и да се интегрират в трудовия живот. Има две възможности за такова обучение: задължителната продължителност на обучението може да се удължи с една или в изключителни случаи с две години. Другата възможност е придобиването на частична квалификация. Продължителността на тази опция е между 1 и 3 години и се отнася за една или две професии, които изискват обучение. Резултатите показват по-плавен преход на трудовия пазар за хора, които са преминали тези форма на квалификация и увеличаващ се брой от кандидати да участват в тях.

За и против системата Dualstudium



Позитиви:

Практиката, събраният опит и стаж и подготовката за пазара на труда;

Финансово облекчено следване (фирмата поема разходите по обучението на учащите);

Често е гарантирана работа веднага след завършване на образованието в позната обстановка;

Професионалните училища, в които учат младежите, нямат много обучаеми, което прави обучението още по-съсредоточено върху всеки един учащ поотделно (групи от по 20-40 души);

Самата база най-често е много добре оборудвана;

Негативи:

По-слаба академична насоченост, следователно по-слаба подготовка на теоретично ниво;

По-голямо натоварване (няма ваканции – само отпуск от фирмата, който може да бъде до 25-30 дни);

Обвързаност с формата на обучение и липса на професионална преориентация – тъй като се подписва договор с фирмата, при прекъсване някои от фирмите искат от учащите да върнат дадените пари за обучението им, което принуждава много от обучаващите се да завършат програмата, независимо дали са доволни от избраната от тях специалност;

Студентите се съсредоточават още от началото изцяло върху една специалност/ длъжност и получават опит само в една фирма

5.1.6. ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ В ШВЕЙЦАРИЯ

В Швейцария се предлагат около 250 програми за професионално обучение и образование, като повечето от тях имат характеристиките на дуалната система. По-рядко се среща вариантът на изцяло базирана в училище подобна програма, като такива се предлагат от търговски училища. Положителните черти на швейцарската система са описани в статията *Dual vocational training: a Swiss success story*⁴¹.

Изборът на младежите, завършили задължителната си образователна степен, е между два варианта:

- В първия те се насочват към академично образование: по-висша гимназия или пред-университетска квалификация (т.н. Matura).
- Друга част се ориентира към професионалното обучение и образование, чието възплъщение е именно дуалната система.

Най-общо учениците посещават класове в професионално училище или колеж на непълно работно време, като през оставащото време са на стаж в приемащо дружество, което им позволява да придобият по време на работа опит и практически умения. Всяка година около 2/3 от младежите преминават такава програма. Успехът на модела се обяснява главно с широката гама за избор на кариера, която системата предлага. Тя отваря множество перспективи за работа и предлага на младежите опцията да получат завършено образование.

Съществуват 400 федерални професионални изпита и 52 програми за получаване на диплома в осем различни професионални области. В Швейцария финалните изпити се организират и провеждат от институциите, където се провежда обучението, а не както в Германия от камарите по търговия и занаяти. Част от финалния изпит се подготвя от

⁴¹http://www.swissworld.org/en/know/innovation_switzerland/dual_vocational_training_a_swiss_success_story/



национален изпитен съвет, който се състои от представители на професионални училища, социални партньори и отделите по професионално обучение в кантоните. Индивидуалните части се подготвят в професионалните училища, бизнес или обучителните центрове, където се провеждат вътрешнофирмените курсове. Така наречените изпитни специалисти, които се избират от кантоните, са отговорни за мониторинга на изпитите. Значимото участие на кантоните означава, че държавата носи основна отговорност за процеса. Друг плюс е тясната връзка с университетското образование, която се обяснява с включването на концепцията за учене през целия живот в основата на цялата система в страната. Високата степен на пропускливост в рамките на швейцарската образователна система означава, че всеки по всяко време може да надгради над актуалните си основни знания и умения, да придобие съвременна професионална квалификация, да се обучи отново или дори да държи тестове за университетска правоспособност, да учи за получаване на степен в традиционен университет или да избере един от двата федерални технологични института на Швейцария, които са базирани в Лозана и Цюрих.

Отговорността по управлението и развитието на дуалната система се споделя между конфедерацията, кантоните и професионалните организации. Те се грижат за осигуряване на достатъчно стажантски позиции и за адаптиране на придобиваните професионални умения към изискванията на трудовия пазар и към икономическите колебания.

5.1.7. ДУАЛНАТА СИСТЕМА В ДАНИЯ⁴²

За разлика от системите, възприети в Австрия и Швейцария, тази в Дания не предвижда предначертани пътища за достъп до висше образование или до квалифицирания трудов пазар. Със стартирането на нова програма през 2010 г. този проблем е решен. Когато младежите в Дания навършат 16 или 17 г., те трябва да направят избор по кой път ще поемат. Мнозинството продължава обучението си в колеж - от 10^{-ти} до 12^{-ти} клас. Изборът на това ниво е между общо образование, което развива компетенции, необходими за продължаване на обучението в университет, и дуалната система на професионално обучение. Мнозинството преминали през дуалната система на практика обаче не продължават с университетско образование, което ограничава уменията им до практически и свързани с конкретния пазар на труда.

За да се преодолее този недостатък, е възприета нова промяна през 2010 г. Фокусът ѝ са т.н. хибридни квалификации. Целта е да се интегрират общата и професионална квалификация в образователна програма с продължителност от четири години. Тя осигурява достъп едновременно до трудовия пазар и до висшето образование.

Дуалната система в страната има по-скоро ориентация към училището, отколкото към стажа в реална компания. Програмата обикновено започва с половин или година в професионален колеж, преди да се стигне до сключването на споразумение за обучение на конкретно работно място.

⁴² Linking the dual system with higher education in Denmark – when strength become weakness ; May 5. 2012 ; <http://rudar.ruc.dk/>

5.1.8. ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ В ГЕРМАНИЯ

ФИГУРА 3. СХЕМА НА ДУАЛНАТА СИСТЕМА В ГЕРМАНИЯ⁴³



Немската дуална система е представена подробно в документа Dual Training at a Glance⁴⁴/Дуалното обучение

В Германия основна отговорност за функционирането на дуалната система носи федералното правителство. То гарантира производствените практики, развива дуалното обучение, ръководи научните изследвания в областта и подкрепя иновациите. Федералното правителство финансира дейностите на вътрешнофирмените обучителни центрове, програми за нововъведения, насочени към модернизирани на обучението и подкрепа за гъвкавостта му; покрива включването на младежи със специални потребности; ръководи дейността по изготвяне на научни проекти в областта на професионалното обучение.

Тъй като обучението се провежда в две различни среди - училище и конкретна компания, за тях важат отделни правила на поведение, които обаче са координирани. Обучението в компанията е с продължителност от три или четири дни седмично и се базира на конкретни насоки за обучение. Извършва се по силата на договор и главно на конкретно работно място.

Наредбите за обучение обхващат следното:

- държавно признаване на професията;
- наименование на професията;
- продължителност на обучението;
- профил на преминатото обучение (минимални условия);
- цялостен план за обучение;
- изисквания за явяване на изпит.

⁴³ <http://www.thejobofmylife.de/en/dual-vocational-training.html>

⁴⁴ <http://www.worldskillsleipzig2013.com/>, издание на федералното министерство на образованието и научните изследвания; <http://www.bmbf.de/en/>

Обучението в училище покрива един или два дни през седмицата и се базира на учебен план. Общото и професионалното знание се преподава в рамките на задължителното обучение.

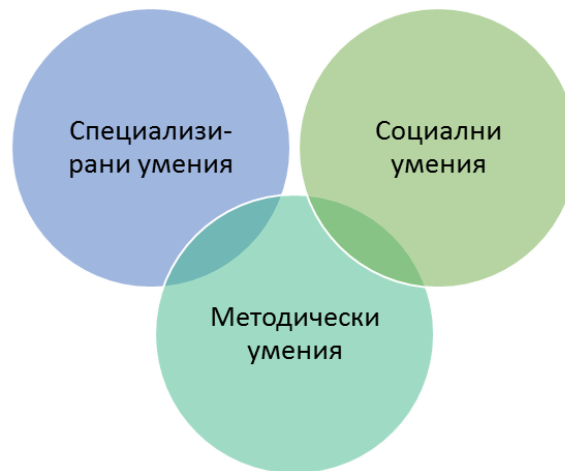
Учебните планове на полудневните професионални училища включват:

- професионални предмети (две-трети от времето);
- общи предмети (една-трета от времето);
- преподаването следва подход, основан на дейности.

Тренировъчни длъжности

- Има тренировъчни длъжности от всички сектори на икономиката и администрацията.
- Тренировъчните длъжности се обновяват постоянно. Когато е необходимо, се разкриват обучения за нови длъжности.
- Тренировъчните длъжности са с различна степен на специализация.
- Тренировъчни длъжности се различават по съответствието си с реалните нужди.
- Обучението е фокусирано върху професионални компетенции.
- Има общо 348 тренировъчни длъжности. 45 от тях са създадени след 2001 г., а 163 са модернизирани в същия период.

ФИГУРА 4. ПРОФЕСИОНАЛНА КОМПЕТЕНЦИЯ



Ползи на дуалната система за компаниите

- Осигурява необходимата квалифицирана работна ръка;
- намалява разходите за започване на работа;
- увеличава мотивацията и лоялността към компанията;
- осигурява специфични за професията квалификации;
- подпомага продуктивно представяне на курсистите.

Ползи на дуалната система за младежите

- Предоставя добри перспективи на трудовия пазар;
- завършва с признат сертификат;
- ориентирано е практически;
- платена форма.

Отговорности по отношение на дуалната система

Федералното правителство:

- утвърждава в регулациите за обучение тренировъчните длъжности, както и обвързващите изисквания за обучение и провеждане на изпити;
- подпомага мерки за подкрепа на дуалното обучение;
- популяризира изследвания в областта.

Федералните провинции:

- издават учебни планове за полудневните професионални училища;
- финансират преподавателския състав (местни власти; сгради; оборудване);
- контролират дейността на камарите по места.

Социалните партньори - работодатели и профсъюзи:

- изготвят предложения за създаване на нови и за актуализиране на съществуващи тренировъчни длъжности;
- номинират експерти за участие в подготовката на образователни насоки;
- договарят условията на колективните споразумения като например размера на надбавката, изплащана на чираците.

Самоуправляващите се органи (камари по търговия и занаяти):

- консултират участващите в процеса лица относно обучението;
- наблюдават обучението в компаниите;
- верифицират/одобряват правоспособността на инструкторите и обучаващите институции;
- регистрират договорите за обучение;
- администрират изпитите.

Основни предизвикателства пред немската дуална система

- Редовно и навременно обновяване на формалния учебен план спрямо бързите технологични и икономически промени. Това води до създаване на нови и по-широки като обхват професионални профили (по-малко на брой отделни профили), повече модулни учебни планове.
- Трайна готовност на фирмите да обучават. Създаден е Национален пакт за популяризиране на професионално обучение (повече места за обучение; подкрепа за подготвителни активни политики на пазара на труда), но демографските промени налагат инициативи за повече обучение и актуализиране на системата.
- Желание на младите хора да участват в дуалната система (като алтернатива на академичното обучение). Различни форми на дуално обучение; нови пътища за професионално развитие след провеждане на обучението.
- Изключване на най-слабите ученици, които завършват училище. Обучението в професионални училища, което не се осъществява в предприятие или е включено в публичната схема за подготовка на място, е отговорно за около една трета от напускащите училище преди приемане в университет и получаване на университетска диплома. Това означава, че ефективността е спорна, тъй като повтарящите се подготвителни мерки само частично подобряват достъпа до

производствена практика. Следователно професионалното обучение също до определена степен може да бъде изключващо.

Приложимост на немската дуална система

В изследването Germany’s vocational training system: a model for other countries?⁴⁵ са изложени основните характеристики на дуалното образование с цел приложимостта му в други държави. Причината е, че дълго критикуваната система на професионално обучение в страната отново набира популярност сред останалите държави-членки, особено с оглед на последствията от финансовата криза: трудностите при намиране на работа, висок дял безработни и обезкуражени хора, включително младежите под 25 г.; недостиг на ключови умения в бързо променяща се икономическа и технологична среда.

Този процес обаче има и своите ограничения - директното транспониране на една система не може да е напълно ефективно, поне не в дългосрочен план. Трябва да се вземат предвид много местни специфики и ограничения на системата както в държавата, от която се взема моделът, така и в тази, която го възприема. Именно това е целта на по-горе цитираното изследване.

За целта на анализа немската дуалната система е разделена на единадесет компонента, които са разгледани индивидуално. Те включват финансиране; начин на успешно съчетаване на практическото и теоретичното обучение; начин на провеждане на изпити.

Таблица 3. ЕДИНАДЕСЕТТЕ КОМПОНЕНТА НА ДУАЛНАТА СИСТЕМА В ГЕРМАНИЯ

Основни елементи	Обяснение/потенциална полза	Подходи към „износ“ на системата в модифицирана версия
Широка цел: професионалното обучение като начин за постигане на икономически, социални и индивидуални цели.	Целта ѝ е да популяризира: <ul style="list-style-type: none"> • икономическа продуктивност; • социална интеграция • индивидуално развитие. • Създава квалифицирана работна сила, която може да допринесе за създаване на иновации в бизнеса. • Ролята на правителството е да осигури балансиране на трите цели на системата, които ангажират интересите на държавата, бизнеса, младежите и родителите им. • Ползи: може да е от полза при постигане на цели в множество области, тъй като засяга широк кръг заинтересовани лица. 	<ul style="list-style-type: none"> • Фокусът е върху целите, които имат приоритет в даден времеви период, а не върху целите като цяло. • Дуалните програми за обучение трябва първо да се въведат в бизнес сектор или в индустрия, където има благоприятни условия за това.
Основната цел на професионалното обучение е да създава квалифицирани служители с гъвкава квалификация, които са мобилни и способни да работят в избраната от тях сфера.	<ul style="list-style-type: none"> • Обучението е създадено така, че да посрещне практическите нужди на трудовия пазар. • Професионалните умения позволяват на индивидите да работят в избраната от тях сфера. • Уменията могат да се прилагат в широк кръг поддейности/среди на конкретната професионална област, което прави служителя гъвкав за реализация в различни бизнес сфери. • Профилът на уменията прави квалифицираните служители по-мобилни. • В някои случаи уменията се развиват във фиксиран процес без самостоятелни 	<ul style="list-style-type: none"> • Профил на нужните квалификации за заемане на определена позиция са всъщност идеал, постигането на който може да се преследва стъпка по стъпка. • Разработването на модел на длъжността изисква обучение, което е съобразено с дуалните принципи, но което може да се осъществи на редица места. • Конкретен квалификационен профил може да изисква владене на различно ниво на умения между отделните курсове на обучение или да включва модули в рамките на конкретен курс. • Оценяването на уменията може да има различни форми (централизирана/ нецентрализирана; институция).

⁴⁵ Germany’s vocational training system: a model for other countries ?; Prof. Dr. Dieter Euler; <http://www.bertelsmann-stiftung.de/>

	<p>стъпки или прекъсвания.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Развиването на уменията може да се съчетае с отделни елементи на кариерно или професионално развитие. • Отговорна агенция (обикновено на търговията или на занаятите) управлява централизираното оценяване на уменията, което се придържа към принципа, че учителят и изпитващият са различни лица. • Ползи: уменията засилват гъвкавостта и мобилността на служителите и намаляват опасността от социална маргинализация, като повишават образователното ниво в неакадемичен контекст. 	
Редуването на образователни ситуации в съответствие с дуалния принцип	<ul style="list-style-type: none"> • Дуалните принципи се отнасят до интегрирането на теорията с практиката, разсъждаването и действието; систематичното учене и това на основата на отделни случаи. • Бизнес средата е изключително важна за обучението, тъй като е единственото място, където то може да се осъществява в реални условия. • Колко добре се прилага дуалната система зависи от това колко добре е пригодно мястото за обучение и какво е нивото на сътрудничество. • Ползи: с дуалния подход се развиват такива професионални умения, които отговарят на трудовия пазар. 	<ul style="list-style-type: none"> • Дуалният принцип може да се приложи, като се използват различни комбинации от места с различно време, прекарано на тях. • Периодите на практическо обучение в конкретна компания могат да се включат по различен начин и до различна степен в редуваща⁴⁶ се система на обучение.
Професионалното обучение като съвместна задача на правителството и бизнеса	<ul style="list-style-type: none"> • Близко сътрудничество между държавата и бизнеса (формулиране на професионални профили, администриране на изпити, намиране на свободни места за обучение). • Взаимодействието може да приеме редица форми: кодифицирано съвместно вземане на решения, "принцип на консенсус", неформални споразумения. • Ползи: заинтересованите страни стават активни участници, които се ангажират в прилагането на насоките и споразуменията, подкрепящи социалното приемане на професионалното обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> • Други модели със степенувани нива на отговорност също са възможни (информирани, консултации, изслушвания, съвети). • Участващите структури могат да се различават по разделяне на работа и отговорности. • Могат да се приспособят вече изградени структури (на национално, регионално, местно и институционално ниво).
Съвместно финансиране	<ul style="list-style-type: none"> • Разходите за дуалното професионално обучение трябва да се споделят пропорционално между бизнеса и държавата. • Не всички сектори на икономиката, които имат властта да обучават служителите си, го правят. • При някои професии осигуряването на професионално обучение води до нетен доход за целия бизнес сектор. • Ползи за бизнеса: професионалните програми за обучение могат да служат като инвестиция в стратегията за 	<ul style="list-style-type: none"> • Разнообразните финансови модели позволяват на компаниите да участват в различна степен (чрез солидарна вноска или индустриален фонд) • Компании, работещи в сектори, които се възползват от нетни приходи от обучение, се очаква да имат най-висок принос.

⁴⁶ Съдържаща придобиването на теоретични и практически умения и знания; в случая е синоним на дуална система.

	<p>набиране на кадри; има потенциални ползи от free riding⁴⁷.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ползи за обществото: финансовото ангажиране на бизнес общността позволява на правителството да отдели сравнително малък бюджет за него. 	
Допълнителни програми, ръководени от училища или от организации, които не са свързани с бизнеса	<ul style="list-style-type: none"> • В допълнение към обучението по дуалната система някои сектори предлагат други форми на обучение (професии в областта на здравеопазването, техническите училищни дипломи). • Тъй като дуалната система е зависима от разкриване на позиции за обучение в компании, държавата има отговорност да осигури спомагателни програми, които се ръководят от училища или други институции. • Ползи: отделни намеси на правителството са насочени към овладяване на конкретни икономически или структурни проблеми. 	<ul style="list-style-type: none"> • Допълващо, еднакво висококачествено обучение, предлагано от училища или от други институции, несвързани с бизнеса, позволява постепенното прилагане на системата, като се съобразява с условията в отделните сектори. • Дуалното обучение може да бъде въведено стъпка по стъпка, където съществуват подходящи условия за това.
Кодифициране на стандарти за качество	<ul style="list-style-type: none"> • Правителствени регулации за минимални стандарти за осигуряване на висококачествено обучение. • Високо диференцирани професионални профили. • Бизнесът прилага регулации до различна степен. • Контролът върху приложението/мониторингът на стандартите може да се различава в зависимост от ситуацията на пазара на обучителни услуги и в самия икономически сектор/икономика като цяло. • Ползи: прозрачност по отношение на нивото на придобити умения; прозрачна основа и за кандидатите за работа, и за работодателите в процеса на кандидатстване. 	<ul style="list-style-type: none"> • Обхват, ниво на детайлност и задължителният характер на стандартите могат да се адаптират, за да отговарят на правната култура в страната, в която се въвеждат, с оглед на това да са изпълними. • Работните места могат да се структурират и дефинират по коренно различен начин от този, практикуван в Германия.
Квалификация на преподаватели и преподавателски състав	<ul style="list-style-type: none"> • Установяване на минимални стандарти за личната, професионална и педагогическа квалификация на преподавателския състав. • Ограничено допускане на неофициален преподавателски състав, който да отговаря за най-практическата част от обучението в бизнес среда (опитен състав, служители в специализирани звена). • Ползи: важен фактор за висококачествено обучение, по-малък брой прекратени договори за обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> • Качеството на преподавателския екип не зависи от типа обучение. • Обучението на преподавателите от училищата е интегрирано в националната система за подготовка на учители.
Баланс между стандартизиране и гъвкавост	<ul style="list-style-type: none"> • Стандартите за обучение са създадени да бъдат гъвкави, за да отразяват разликите в размера, сектора и нуждите от обучение на бизнеса. • Разработването на разнообразни структурни модели за изготвяне на 	<ul style="list-style-type: none"> • Стандартите, с изключение на основните, са пригодени към преобладаващите условия. • Стандартите могат да се различават по строгост; могат да се изменят в различни моменти и спрямо конкретни сектори.

⁴⁷ Free riding (от англ.) е термин означаващ поведение в икономиката на облагодетелстване от ресурси, за набавянето на които не си участвал/допринесъл. (<http://www.investopedia.com/>)

	<p>насоки за обучение.</p> <ul style="list-style-type: none"> Гъвкавост в провеждането на обучение (например по отношение на продължителността). Ползи: вземане предвид разнородната природа на обучаемите и на бизнеса, като едновременно се спазват минимални стандарти. 	<ul style="list-style-type: none"> Въздържането от дефинирането на много подробни елементи оставя място за прилагането им.
Създаване на здрава основа за вземане на решения и за дизайн	<ul style="list-style-type: none"> Подготовка и подкрепа за централизирани промени, като се използва специализирана изследователска дейност, планиране, статистически инструменти, както и инструменти за мониторинг/контрол в професионалното обучение. Основният приоритет на Федералния институт за професионално обучение и образование⁴⁸ е непрекъснатото подобряване на системата. Установени научни изследвания както в университетите, така и извън тях. Ползи: институционализирани форми за диалог и подобряване на професионалното обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> Постепенното възприемане на съответна вещина/експертиза първоначално в съществуващите институции (университети и правителствени организации). Използване на различни видове комуникация и релевантни открития за размисъл и решаване на изникнали въпроси.
Социално възприемане на професионалното обучение	<ul style="list-style-type: none"> Професионалното обучение винаги се е радвало на относително висока степен на социално приемане в страни, в които има дуална система. Един по-детайлен поглед може да разкрие значителните разлики в начина на възприемане сред различните професии. Тенденциите в търсенето и предлагането са потенциална заплаха за начина на възприемане на дуалната професионална система от страна на обществото. 	<ul style="list-style-type: none"> Като се има предвид разликата в степента на приемане сред бизнеса и напускащите училище, е необходимо да се анализира цялата система и усилията да се насочат върху конкретни области. Позициите за обучение проправят път към заемане на атрактивни професии или към продължаване на образованието.

5.1.9. Дуално обучение в Нидерландия

Системата в Нидерландия се характеризира със сложна структура, два еквивалентни вида обучение; квалификация на различни нива, силни връзки с регионалните образователни центрове, с различни форми на партньорство между държавата и бизнеса. Ясно личи разграничението между различните нива на курсове за обучение. В Нидерландия се предлагат четири нива на професионално обучение, които могат да са част от дуалната система или да се провеждат в образователна институция. Те са спомагателно обучение (ниво 1, с максимален срок от 1 година), основно професионално обучение (ниво 2, с продължителност от 2-3 години), квалифицирано професионално обучение (ниво 3, 3-4 години), среден мениджмънт/специализирано обучение (ниво 4, 3-4 години). Дуалното обучение е свръхпредставено в по-ниските нива и слабо засегнато при по-високите такива. В допълнение съществуват около 700 вида сертификати в страната, като повечето курсове на обучение са разделени на отделни нива или модули. За всяка покрита частична квалификация обучаемият получава документ, а сертификат се присъжда едва при приключване на всички частични квалификации. Следователно финален изпит не съществува. Част от изпитите се държат в предприятия, но повечето се провеждат в училища.

Практическото обучение в компания подпомага цялостното учене в ситуации от истинския живот, докато местата за обучение извън работното място предлагат възможности за по-дълбок размисъл и за нагаждане на обучителния процес към индивидуалните нужди на курсиста.

През 1996 г. в Нидерландия е приет закон за професионалното обучение и обучението за възрастни. Той обединява две преди разделени области на професионалното обучение: основното обучение в училище и вътрешнофирменото или дуално основно обучение. Това създава два пътя за обучение: единият минава през училище, а другия е свързан с дуалната система, като накрая и двете водят до придобиване на еднакви умения и сертификати. Двата пътя взаимодействат помежду си с цел да гарантират професионално обучение за всички младежи. Обучението в училище става все по-привлекателно и обикновено изборът е направен от мнозинството заети в процеса, тъй като и компаниите предпочитат да наемат хора, които са го преминали. Обучението в училище също съдържа практически компоненти, които са свързани с бизнеса. Там практическата част е между 20% и 60%, докато при обучението в дуалните програми тя е минимум 60%.

По отношение на алтернативните модели на участие (бизнес и държава) в Нидерландия има създадено регионално партньорство. Професионалните профили и основната учебна програма се изготвят на национално ниво. Регионалните образователни центрове играят основна роля в провеждане на професионалното обучение. Те предлагат и двата вида обучение и решават самостоятелно коя програма да предложат и на какво ниво. Регионалните центрове имат власт да избират учебна програма според нуждите си и така играят основна роля в провеждането на изпити и в процеса на сертифициране.

5.1.10. ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ В ДАНИЯ И НОРВЕГИЯ

Системите в Дания и Норвегия съдържат интересни модификации на базовата дуална система: специфични връзки между основното и специализираното образование; методи за финансиране; въвеждане на гаранции за обучение; гъвкави форми на организация с модулни системи.

В Дания 30% от младежите, които завършват училище, преминават професионално обучение. То започва с основен курс в една от дванадесет области, като обикновено продължителността му е шест месеца. След края му обучаемите продължават обучението си в една от около 120 професии. Основният курс се провежда в училище и успешното му завършване е условие за преминаване към дуално обучение. Издава се и сертификат. Специализираното обучение започва с обучение в предприятие, което е последвано от редуващи се периоди в училище и на работното място. Тези програми продължават между две и пет години. Ако младежите не успеят да си намерят обучение в компания, след завършване на основния курс те могат да подпишат договор със съответно училище или образователна институция, за да продължат обучението си там. Така държавата гарантира, че те ще завършат обучението си. Въведени са и курсове за придобиване на частична квалификация, за да се посрещнат нуждите на младежите с по-ниски образователни постижения.

В Дания взаимодействието е институционализирано на регионално ниво. Представителите на местния бизнес имат значително влияние върху работата на професионалните училища.

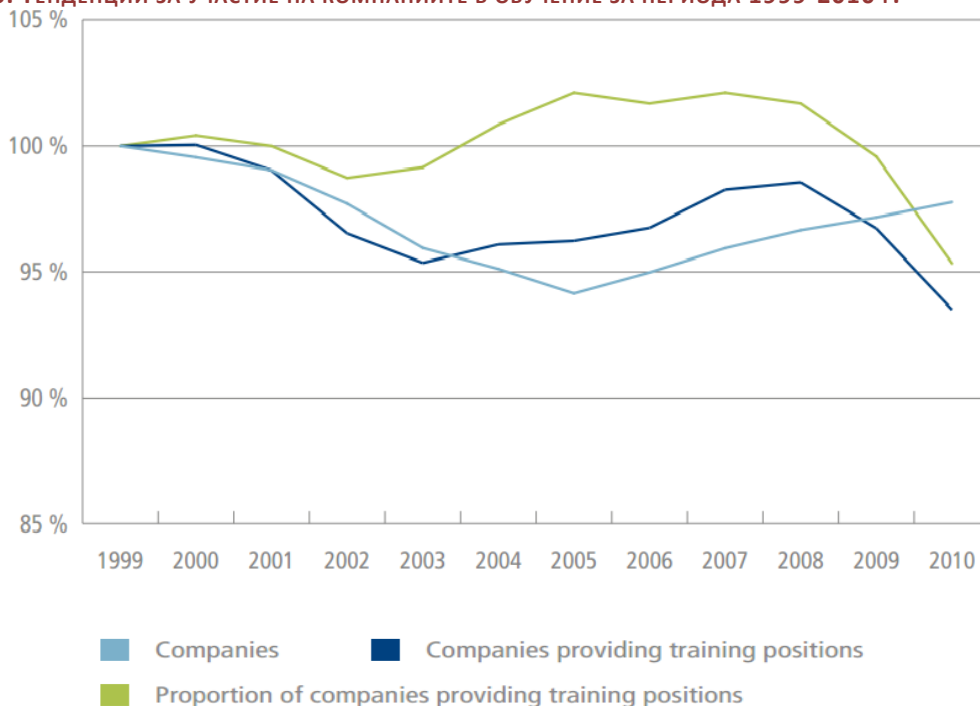
⁴⁸Federal institute for vocational education and training/ BIBB, <http://www.bibb.de/>

Представители на работниците и на работодателите участват в управлението на професионалните училища чрез специални консултативни органи.

В Дания регионалните комитети, които включват представители на съответните бизнес сектори и на социалните партньори, отговарят за избора и мониторинга на бизнеса, като осигуряват по-нататъшно обучение за инструкторите и административните изпитания.

Съвместното финансиране е основен елемент на една добре функционираща дуална система.

Фигура 5. Тенденции за участие на компаниите в обучение за периода 1999-2010 г.⁴⁹



По отношение на участието на компаниите в дуалната система трябва да се вземат предвид някои особености. Ако то носи загуби на дадена компания спрямо конкурентите ѝ, които не предлагат обучения, то тя няма да иска да участва в процеса. Също така предприятия, които нямат подобна практика, трудно могат да бъдат убедени да провеждат обучение. Това е причината да се смята, че създаването на взаимни фондове за финансиране с участието на държавата и предприятия от конкретен бизнес сектор е най-добрият начин за стимулиране участието на повече компании в дуалното обучение и за по-справедливо разпределение на разходите и съответно компенсирането им.

По отношение на споделеното финансиране в Дания всяка компания прави вноска във фонд въз основа на броя на служителите си. Фондацията управлява и разпределя тези пари. Те се използват за покриване на разходите за посещаване на професионално училище и за финансиране на вътрешнофирменото обучение. 90% от заплатите, плащани на обучаемите, също се изплащат от този фонд.

⁴⁹ Germany's vocational training system: a model for other countries?; Prof. Dr. Dieter Euler, стр. 40; графиката показва участието във финансирането на компании; компании, които осигуряват позиции за обучение и дял на компаниите, които осигуряват позиции за обучение

В Дания системата на професионално обучение се фокусира върху резултата и се свързва с концепцията за изявената индивидуалност. Курсистите не се обучават, като се разделят на класове, а се причисляват към обучаваща се група в продължение на пет седмици, през които работят по подбрани модули на базата на индивидуален план за обучение. Модулите, които са покрити успешно, се отбелязват в дневник. За да се компенсира неудобството от често променящите се тренировъчни групи, курсистите са обособени в "контактна група", състояща се от 10-12 души, която има собствен преподавател.

В Норвегия всички ученици в началото посещават гимназия. След това решават дали да продължат обучението си в университет или в професионално училище, където то продължава четири години. Във втория случай първите две години от обучението се провеждат в училище-първата година е насочена към ориентиране, а втората е посветена на основно професионално обучение в една от 15 професионални направления. След това курсистът се свързва с предприятие, за да участва в двугодишен курс за практическо обучение по една от 220-те признати професии, които се базират на такова обучение. Обучението в училище и в компания се редуват съобразно спецификите на избраната професия. Обучението завършва с финален изпит и сертификат.

5.1.11. ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ В ЛЮКСЕМБУРГ

Професионалното обучение в Люксембург съдържа множество модули. В Люксембург финалните изпити се организират и провеждат от институциите, където се провежда обучението, а не както в Германия - от камарите по търговия и занаяти.

Все още в Люксембург се преразглежда системата на основно и напреднало професионално обучение. Реформите са съсредоточени главно във въвеждането на модулна структура на професионалното обучение, която се базира на умения. Модулирането означава разделянето на 120-те образователни курса на отделни блокове, които предлагат частична квалификация. Тези блокове могат да се завършат в период от 6 до 12 месеца. Всеки блок включва усвояване на значима дейност в рамките на определена професия. Те обикновено се разделят логически на модули, като всеки един от тях представлява самостоятелна учебна единица. Курсистите трябва да представят също така два интегрирани проекта в средата и в края на обучението си, като те са свързани със задачи, релевантни на заеманата длъжност, която включва множество блокове. Проектите се оценяват от централни изпитни комисии, назначени от съответното министерство. Последните оценяват професионалните умения на курсистите, които те са придобили в хода на покриване на набора от модули.

5.1.12. ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ В АНГЛИЯ

Системата в страната се смята за пълна противоположност на тази в Германия. Интересни функции на системата включват понятието умения и концепцията за учебни планове, която е свързана с него, ролята на бизнеса в областта на професионалното обучение и кодифицирането на стандарти в рамките на националните професионални квалификации.

По отношение на основните цели на професионалното обучение положителен пример е Англия с нейната система за осигуряване на стажове за напреднали. Това означава, че възприемането на дуалната система може да е успешно за трудови пазари, които разчитат на квалифицирани работници. В Япония например големите компании инвестират значителни суми в обучението на бъдещите си служители не на последно място заради нуждите на трудовия пазар, който се фокусира върху иновация и качество.

В Англия съществуват три нива на чиракуване/стаж: междинно с продължителност между 9 и 12 месеца; напреднало - от 1 до 2 години; и висше с продължителност между три и четири години.

Английската система на провеждане на производствени практики е финансирана до голяма степен чрез правителствените субсидии. Например, Националната служба за чиракуване покрива 100 процента от заплатите на обучаемите, като предприятията също получават компенсация за предоставяне на позиции за обучение.

За Англия е характерна гъвкава структура на учебните планове. Около 200 професионални профила са дефинирани в рамка, която обхваща 85 сектора на три нива от националната квалификационна рамка. Професионалните профили се основават на уменията. Англо-саксонската система е ориентирана към уменията. Така в рамките на професионалното обучение си взаимодействат три елемента: принципът на обучение, базирано на умения; принципът на изпити, базирани върху резултати и сертифициране и фундаменталният модул под подход. Последният означава, че професионалните профили са съставени от самостоятелни обучителни единици.

5.2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Слабост на дуалната система се явява зависимостта ѝ от наличие на вътрешнофирмени позиции за обучение. Ако такива не се намерят за младежи с по-ниски постижения в обучението, те пак изпадат в риск от маргинализация. Решението на този проблем се крие в намирането на алтернативна форма за обучение и придобиване на квалификация, които формално да се признават за еквиваленти.

Що се отнася до квалификация на учителите и преподавателския състав, проблемът засяга най-вече обучението, което се провежда в предприятията. Там обикновено мнозинството от хората, които направляват или наблюдават курсистите по време на обучението им, не могат да бъдат обхванати от стандартите или квалификациите, които редовите преподаватели в училищата или обучителите в компаниите притежават.

Разбира се, съществува разлика и в подготовката на преподавателите в различните държави. В Германия те обикновено имат университетска диплома. В Австрия се обучават в технически колежи.

Равновесието между стандартизация и гъвкавост може да се постигне по отношение на учебната програма и насоките за обучение. Това е възможно чрез включване на повече структурни модели в дуалната система. Такива са дисциплини, специализации, избираеми учебни модули, регулирани професии с обща/твърда квалификация⁵⁰; области на приложение⁵¹ и гъвкави професионални профили⁵².

Изграждането на човешки и институционален капацитет, необходим за информационно обезпечаване и проучване на процеса на вземане на решения и организационни задачи в областта на професионалното обучение, изисква постепенен подход. Това означава

⁵⁰ Няколко професии се групират в професионални групи, фамилии или сектори, като идеята е да се използва общо учебно съдържание и срок на обучение.

⁵¹ Насоките за обучение са дефинирани общо, а то е с продължителност от 12 месеца, което оставя място за специфични интерпретации от страна на отделната компания/сектор.

⁵² Компанията може сама да дефинира съдържанието на обучението спрямо конкретни свои нужди или цели.

постепенно включване и приобщаване на вече съществуващи организации и структури. Може да се използват възможностите на международната мрежа за обмен на ценен опит и добри практики.

Идеята е да се избегне сценарий, при който само определен брой чуждестранни компании предлагат обучение или това се случва само в избрани сектори от икономиката.

Съобразно потенциала на държавата, която иска да „внесе“ дуалната система, трябва да се имат предвид следното:

- да се направи анализ на условията, в които ще се прилага системата: приоритетни цели, институционални, културни, педагогически изисквания и изисквания на учебния план;
- да се определят стратегическите цели;
- да се ангажират съответните заинтересовани лица;
- да се постигне споразумение между държавата, от която се възприема системата, и тази, която я възприема (съвети, създаване на институции, провеждане на обучения);
- да се планира начин за прилагане/действие.

Актуални резултати от възприемане на части от дуалната система или прилагането ѝ в цялост

Нека разгледаме последните данни от страните-членки на ЕС по отношение на възприемането на елементи или на цялостни системи за дуално обучение.

- В Испания правителството постави основи за дуална система на обучение през ноември 2013 г.
- В Унгария през 2012 г. законът за професионално обучение въвежда тригодишна дуална система на обучение. Тя осигурява практическо обучение от първата година на професионалното училище. То се провежда основно в компании, а не в учебни заведения и се урежда законово по силата на договор.
- В Австрия е приета промяна на закона за професионално обучение през 2011 г., чиято цел е да се подобри качеството на стажовете и на обучението, както и на консултирането и даването на насоки/менторството за курсисти и работодатели. Например, за да се подобри осигуряването на качеството, насоките за обучение за тази част от стажа, която се провежда на място в предприятието, се разработват с цел подобряване на плана на обучение.
- Меморандумът за разбирателство между Португалия и Германия от 5 ноември 2011 г. включва създаването на дуална система. Между инициативите, които ще се предприемат по силата на споразумението, са пилотен проект за курсове за обучение на техници и мобилна програма за провеждане на стажове в чужбина.

5.3. ПРИЛОЖЕНИЕ НА ПРАКТИЧЕСКИ ФОРМИ НА ОБУЧЕНИЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА

Обучението⁵³ на служителите бива два вида:

⁵³ The Types of Corporate Training; 19/06/2013; <http://www.milkround.com/>

- обучението на работното място се случва в работна среда сред колеги и собствено оборудване;
- обучение извън работното място. То се осъществява под формата на семинари и курсове извън конкретната служба/офис.

5.3.1. Ползи и НЕГАТИВИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО

Предимства

Тъй като се провежда в самата компания, обикновено се ръководи от мениджър или друг служител на компанията, познат на служителите, които ще преминат обучението. Следователно курсистите ще се чувстват по-спокойни, че ще ги обучава познат за тях човек. Фактор за успеваемостта на тези програми е, че се осъществяват в позната среда. Друг вариант на подобно обучение е предаването на уменията от по-опитен служител на такъв с различна/по-малка квалификация или на нов служител. Това е свързано с формите на менторство или наставничество. Обучението в предприятието съчетава ефективно работа с учене и е по-изгодно от гледна точка на финансова инвестиция.

Недостатъци

Съществува вероятността вътрешният обучител да не е достатъчно квалифициран, което може да доведе до спад на качеството на заплануваните резултати от обучението. Възможно е обучаемите да не възприемат сериозно обучението, ако то е проведено от техен колега или да го подценят в сравнение с такова, водено от външен експерт. Разсейването с работни задължения и задачи също може да доведе до неефективно обучение или лошо предаден/възприет заложен учебен материал.

В разработката Good practice principles in apprenticeship systems: An international study⁵⁴ са представени резултатите от изследване на системите за стажове в единадесет държави с различна степен на икономическо развитие с цел да се обобщят добрите практики в обучението в предприятията. Целта е да се създаде и приложи работеща система в Индия, за да се намери решение на важни проблеми от икономическия и социалния живот на страната. Нека да разгледаме изводите от анализа на тези доклади.

Таблица 4. ДОБРИ ПРАКТИКИ В ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ОБУЧЕНИЕТО ОТ ГЛЕДНА ТОЧКА НА РАБОТОДАТЕЛЯ И НА СТАЖАНТА⁵⁵

Предпоставки за работодателя	Предпоставки за стажанта
<ul style="list-style-type: none">• Предоставяне на предприятията на предлаганите учебни програми на работното място;• Множество мениджърски системи в рамките на самите предприятия или между тях.• Подкрепа за малките и средни предприятия чрез структурирани споразумения от специализирани органи.• Подкрепа за работодателите вместо наказателни мерки в случай на неспазване.• Лесно достъпна информация за системата и за двете страни.• Система за оттегляне на стажантите, чиито	<ul style="list-style-type: none">• Помощ при покриване на критериите за прием или/и получаване на помощ за обучение си след наемане.• Статус на нает в рамките на предприятието.• Увеличаване на заплащането през периода на стаж и получаване на по-висока заплата след приключването му.• Комбинация от обучение на работното място и извън него в рамките на около 20% от времето на обучение, изкарано в център за обучение.• Възможност за комуникация със стажанти от други предприятия.

⁵⁴ Smith, E. & Brennan Kemmis, R. (2013). Good practice principles in apprenticeship systems: An international study. In: TVET@Asia, issue 1, 1-12. Online: http://www.tvet-online.asia/issue1/smith_brennan-kemmis_tv1.pdf (retrieved 30.5.2013).

⁵⁵ Пак там

работодател не може вече да си позволи да ги наеме.	<ul style="list-style-type: none">• Придобиване на призната квалификация.• Разработване на план за обучение съвместно с предприятието• Възможност да се сблъскват с различни работни места, ако са в ограничена среда;• Отделен мениджър, който да следи прогреса на обучението във и извън компанията• Възможност за смяна на работодателите.• Шанс за осъществяване на прогрес към назначение от по-високо ниво (издигане в кариерата) или за стартиране на собствен бизнес.
---	---

Проучването на работещите модели в дуалното обучение и практическото им приложение е от ключово значение, защото прави тези мерки видими и реални, а не теоретични и съответно непримени. Ето защо акцентът на настоящата разработка е не представяне на дуалното образование въобще, а по-скоро на работещи негови образци, които могат да се възприемат и в страни, където няма такава цялостно изградена система.

5.3.2. ДОБРА ПРАКТИКА НА АВСТРАЛИЙСКАТА ИНДУСТРИАЛНА ГРУПА - „НАРЪЧНИК ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ПЪРВИТЕ 100 ДНИ ОТ ЕДИН СТАЖ“

5.3.2.1. Обща информация

Добър пример за практическото приложение на обучението на работното място в рамките на дуалната система е проектът на Австралийската индустриална група, наречен Наръчник за управление на първите 100 дни от един стаж⁵⁶. Той представя един от по-късно изникващите проблеми на функциониране на дуалната система - дори да получи широка обществена подкрепа, няма никаква гаранция, че множеството стажове, организирани в различни предприятия, ще приключват успешно. Това означава, че съществува висок процент на отпадане от стажовете или отказ те да се довършат.

Проучването на Австралийската индустриална група сочи именно това - задържането на стажанта през първите сто дни от неговия стаж означава, че той ще бъде приключен. Изследването на австралийската организация задава редица важни въпроси и предлага практични решения. Именно затова ще разгледаме и анализираме резултатите от този интересен проект. Важно е да се каже, че като цяло това е основен проблем на австралийската дуална система - високият процент на отпадане на кандидатите за участие, което логично обезкуражава и работодателите да участват в схема, за която отделят време и ресурси и за която нямат гаранции, че въобще ще приключи.

Проектът проследява напредъка на 70 стажанта, които започват стажовете си между октомври 2006 г. и февруари 2007 г. Стажантите, които са обект на анализ в проекта, са наети в различни компании от разнообразни сектори на икономиката. Кандидатите са интервюирани и наблюдавани по време на стажуването си, като опитът им е документиран и обобщен с цел издаването на наръчник за най-добрите практики. Целта е те да подпомогнат други

⁵⁶A Guide to Managing the First 100 Days of an Apprenticeship, A prActicAl ApproAh, август 2007
http://www.aigts.com.au/UserFiles/File/6128_Reduc_non_c_rates_webfinal.pdf

работодатели на стажанти. В процеса се организират кръгли маси, където и други работодатели споделят собствения си опит по темата. Така са обобщени дейностите, които трябва задължително да се включат в първите 100 дни на един стаж, за да е той привлекателен, т.е. стажантът да знае какво да очаква с цел да го завърши. Сред тези мерки са:

- обучение на работното място и менторство;
- ефективен контрол на ниво търговец;
- промотиране на стажове в училищата;
- процес на интервюиране и селекция;
- яснота по отношение на това какви дейности са заложили в първите 100 дни от стажа;
- очаквания за това какво обучение е необходимо извън работните часове.

Така изготвеният наръчник се фокусира върху първите 100 дни от стажа и изследва мотивиращите и възпиращите фактори за провеждането на една успешна програма. Следователно целта му е да:

- подготви по-добре работодателите за приемането на нов стажант;
- подпомогне индустрията и общността за по-добра подготовка на нови стажанти за работното ежедневие;
- да надгради и да разшири ресурсите, необходими за по-добра подготовка на кандидати.

5.3.2.2. Профил на участниците

Участниците в проекта са 70 нови стажанта, които са наети в малки (10%), средни (50%) и големи компании (40%). Всички 70 стажанта са наети на пълен работен ден на една от следните длъжности:

- монтьор и машинен инженер
- монтьор
- обработка на ламарина
- казанджия
- монтьор и стругар
- монтьор поддръжка
- автомобилна индустрия
- хладилна индустрия
- инструментална екипировка
- изработване на платове за дрехи

Всички участници са мъже и поне 60% от тях са били наемани на пълен работен ден поне за кратък период, преди да започнат стажа си. Останалите 40% или са рано напуснали училище, настоящи студенти или са безработни. Това означава, че базата на анализ е широка и обхваща лица с различен социален статус и с различно ниво на умения, знания и образование. 80% от новите стажанти са на възраст от 21 г. и по-млади, а половината са завършили 12 клас, преди да започнат работа.

5.3.2.3. Намиране на стажа

Мнозинството от стажантите научават за стажа чрез училищата, които посещават, член на семейството или приятел. По-голямата част от участниците си намират стажа по интернет (50%),

по обява във вестник 30% или чрез TAFE⁵⁷. Останалите 15% намират стажа си чрез други работодатели, членове на професионални мрежи, австралийски центрове за стажове или търговски изложения. Средната продължителност за намиране на стаж е 6 седмици.

Мотивационни фактори за стажантите да кандидатстват за стаж:

- семейно влияние
- университетските планове не се реализират
- не искат да се връщат обратно в училище

Други мотивиращи фактори са:

- положителните перспективи за професионално развитие в рамките на конкретното професионално поле или индустрия;
- сигурност за бъдещи възможности за работа чрез признаване, че съществува недостиг на умения;
- интерес и оценяване на работата, придобита чрез завършване на подготвителна програма за чиракуване;
- желание да придобият квалификация;
- удовлетворение от практическа работа
- интерес в индустрията.

Мотивиращите фактори от гледна точка на работодателите са:

- младостта възражда работната сила;
- чиракуването е решение за недостига на занаяти и умения;
- чиракуването подпомага справянето със застаряването на работната сила;
- чиракуването създава професионалисти/занаятчии за бъдещето;
- занаятите ще изчезнат без обучение по занаяти;
- инвестирането в чиракуването си заслужава;
- ентузиазъм за обучение на млади хора;
- политиката на фирмата.

5.3.2.4. Очаквания

Очакванията на стажантите спрямо наставниците са търпение, знание, демонстрация, насоки, ясни инструкции, уважение, честност и добро разбиране в обучението.

В края на стажа участниците в него очакват да:

- придобият квалификация или да научат занаят;
- получат постоянна работа;
- са напълно обучени и да разбират специфичната терминология.

Очакванията на наставниците за стажантите в ранните етапи на стажа са да:

- слушат и да учат;
- са благонадеждни;
- следват основни инструкции;

⁵⁷ TAFE - най-големият доставчик на професионално обучение и образование в Южна Австралия - <http://www.tafesa.edu.au>

- не очакват твърде много наведнъж;
- демонстрират позитивно отношение.

5.3.2.5. Управленски практики

Наставниците на стажанти имат между 7 и 40 години стаж, както 70% от тях имат опит в наставничеството от поне 12 месеца.

Те очертават следните стъпки, които трябва да се предприемат, за да са стажантите съсредоточени и мотивирани:

- Задавайте им въпроси и насърчавайте взаимодействието;
- уверете се, че инструкциите са ясни;
- сменяйте работни места на ротационен принцип;
- дръжте ги ангажирани, така че те да разбират и съотнасят работата с бизнеса;
- включете ги в срещи с персонала;
- оставете ги да направят полезни неща;
- оказвайте им помощ и се уверете, че за всеки стажант са ясни задачите включително по отношение на критериите за безопасност;
- внимателно изберете наставниците да съответстват на чираците;
- давайте им обратна връзка и ги поощрявайте;
- назначете им индивидуални проекти.

Наставниците посочват следните практики от общия мениджмънт:

- Toolbox разговори (редовни срещи с целия екип);
- водещи майстори и предварително определени занаятчии са обучени да наблюдават стажантите;
- ротация на работните места, така че стажантите да усвоят нови задачи и да работят с други хора;
- насърчаване на участието;
- обсъждане на това как да се свърши конкретна задача.

5.3.2.6. Прекъсване на стажа

Резултатите от данните, събрани в рамките на проекта, сочат, че 11% от стажантите, участващи в програмата, прекратяват договора си през първите 100 дни от стажа си. Всички са на възраст под 21 г., а трима са на възраст под 18 г. Прекратяването се дължи на:

- разминаване в очакванията;
- неправомерно поведение (прекомерна отсъствия без предупреждение и злоупотреба със съоръжения/техника);
- медицински причини (резултатите от предварителните медицински документиза пригодност за заетост, удостоверяващи, че кандидатът е неподходящ за длъжността, не са били получени преди началото на стажа).

Всички прекъсвания на стажа стават в средни и малки компании. Около 30% от стажантите са имали съмнения относно решението си да участват в подобна програма преди започването ѝ.

Най-често изразяваните съмнение са:

- Цялостният процес на интервюиране е объркващ за кандидатите и е много неясен. Организиран се няколко кръга от интервюта с различни хора и кандидатът не знае какво да очаква и какви са очакванията на интервюиращия.
- Кандидатите нямат информация за заплатите.
- Кандидатите не разбират задълженията и отговорностите си.
- Стажът е втори избор и следователно стажантът не демонстрира силна ангажираност.

Проблеми на стажантите с процеса на работа

Около 60% от участниците в проекта сочат следните причини, които биха отказали кандидатите за стаж:

- финансови (ниско заплащане през първата година от стажа);
- пътуване (местаножение/транспорт);
- необходимостта от извънреден труд през първите сто дни от стажа;
- семейни ангажименти/планове;
- лоши взаимоотношения с колегите;
- притеснения за качеството на обучението;
- взаимоотношенията с останалия персонал;
- притеснения относно участието в грешен стаж;
- липса на лична мотивация за завършване на стажа.

Други важни заключения от проведените интервюта са:

- 30% от стажантите казват, че техните задачи и работни задължения не се отнасят за техния стаж.
- 45% казват, че биха могли да имат повече контакти с работодателите си.
- На около 20% от стажантите не е предоставен общ план на позицията.

Проблеми за наставниците по време на стажа

Обикновено наставниците последни научават за назначаването на стажант, което ги лишава от възможност да се подготвят за него. Липсата на време за подготовка или като цяло неприсъствието на наставника по време на интервюта може да се отрази на успеха на стажа.

Около 75% от наставниците казват, че нямат данни или участие в следните дейности:

- определяне на нуждата от наемане на стажант;
- подготовката на длъжността характеристика за новия стажант;
- извършване на опознавателна обиколка на работното място, където ще се провежда стажът;
- селекция на стажанта.

Допълнителни предизвикателства при процеса на контролиране на нов стажант могат да се очертаят, ако процеса се сравни с обучението на друг служител:

- подходящ контрол върху посещението в занаятчийското училище;
- внимателен мониторинг/следене на надеждността на чирака и общото му отношение към работата;

- проблеми с езиковата и математическа грамотност при липсата на провеждане на предварително оценяване.
- Наличието на комуникативни проблеми може да има негативен ефект върху ефективността на екипа.
- Мониторинг при първоначалното общо представяне предотвратява рисковете, които възникват в областта на ЗБУТ при неспазване на основни инструкции.

Какви подобрения бихте искали да видите по отношение на стажантската система?

Отговори на стажантите:

- Промяна в отношението на хората, така че стажантът да не се възприема вече като евтина работна ръка.
- Работодателите трябва да използват групово обучение - така процесът върви по-гладко и за двете страни.
- Осигуряване на по-специфични курсове, които се отнасят в по-голяма степен за конкретната работа.
- Училищата трябва по-добре да илюстрират цялостните резултати от научаването на занаят и да включат в дуалните програми и ученици от 9 и 10 клас.
- Предварителната подготовка преди началото на стажа трябва да е включена задължително, така че основите на програмата да се разбират по-рано и да се прилагат по-успешно още от стартирането на обучението в компанията.
- Компаниите трябва да създадат по-добра организация за провеждането на самата програма и да приведат четиригодишно обучение в съответствие с нея.
- Да се подобри заплащането на стажа.
- Самите компании се нуждаят от предварителна подготовка и обучение, преди да наемат стажант.
- Техническите училища също могат да предлагат практическо обучение за конкретни занаятчийски професии.

Отговори на наставниците:

- Промяна в училищната система и въвеждане на обучението по занаяти по-рано в процеса на получаване на образование.
- Индустрията трябва да се ангажира повече с обучението в училищата.
- Да се заплаща повече на стажантите.
- Наставниците трябва да знаят какво да очакват от един стажант и как да го контролират, обучават и наставляват.
- Окуражаване на други лидери да правят редовни посещения и да осъществяват контакти със стажантите на работното място.
- Организиране на повече обучения по качество на работното място.
- Въвеждане на повече обиколки на място или изпитателни периоди преди започване на самата стажантска програма.
- Осъществяване на редовна комуникация с центровете за професионално обучение и образование в страната с цел да се осигури актуализирането на работното място и на



самата компания спрямо развитието и прогреса на стажанта според плана му за обучение.

- Определяне на ясни очаквания от наставниците - нужни са насоки за това какви са очакваните резултати след завършване на стажа от участника в дуалното обучение.
- Назначаване на стажанти поради конкретни причини, а не защото има много работа в предприятието.

5.3.2.7. Гледната точка на бизнеса

Какви са стимулите на бизнеса да наема и да обучава стажанти?

Наемането на стажант трябва да става след внимателен анализ, който се основава на краткосрочните нужди на компанията, като и на бъдещите ѝ очаквания в дългосрочен план. Изисква се и преценка на финансовите и човешките ресурси, които компанията ще ангажира в процеса.

Може ли бизнесът да си позволи стажант?

Освен социалната отговорност трябва да се анализира подготвеността на компанията да си позволи наемането на стажант - дали може да осигури четири години ангажимент за обучение. Важно е да се анализират разходите за наемането на стажант за по-продължителен период, възможностите да се осигури необходимото ниво на наставничество; дали бизнесът може да покрие задълженията, които произтичат от провеждането на практическо обучение. Други важни въпроси са дали конкретното предприятие може да си позволи да заплаща възнаграждение еднакво сигурно и при добри времена, и при кризи и дали може да осигури безопасна среда за стажанта по време на обучението му. Разбира се, повечето от тези съображения са индивидуални и специфична за конкретна компания и сектор. Следователно е необходима такава разбивка, която може да се изготви за всеки сектор от съответната индустриална асоциация.

Задължения на работодателя

Договорът за стаж е законово обвързващо споразумение между работодателя и стажанта, което очертава задълженията на двете страни. По силата на спецификата на самия стаж-комбинация от обучение на работното място и извън него и работа, работодателят е задължен да гарантира на стажанта пълен достъп до целия обхват на работата. Така се предполага, че кандидат-стажантът ще развие умения и знания, необходими му, за да завърши успешно програмата.

За да е успешен един стаж, той не на последно място изисква пълно отдаване и ангажираност от страна на самия курсист. Те могат да се постигат чрез прилагане на следните фактори на въздействие:

- Изграждане на култура на обучение

Компаниите трябва да осъзнаят, че обучението на стажанти е начин за подобряване, разрастване на бизнеса и за развитие на конкурентни предимства. Наставниците на работното място трябва да влизат в контакт с регистрирани обучителни центрове при подбора на стажантски компетенции, за да успеят да обвържат провеждането на самото обучение на работното място с очакваните от страна на стажантите резултати от участие в подобна програма.

Започването на стаж трябва да се придружава с план на обучение, изготвен съвместно от конкретния работодател и регистрирания център за обучение. В идеалния вариант

компетенциите, които са избрани, трябва да отговарят на нуждите на предприятието, както и на дългосрочните нужди от умения на самия стажант в рамките на широкия контекст на индустрията.

Стажантите придобиват умения за избрания от тях занаят в професионалното училище и на работното място, което обяснява необходимостта от координация между професионалното училище и конкретния работодател. Друга стъпка в процеса е договаряне на споразумения, които включват докладване на прогреса в обучението на стажанта и специфични въпроси като отсъствия или закъснения.

Една от причините за бързото напускане на стажантите се крие в това, че те не осъзнават какво реално се очаква от тях. Груповото обучение се оказва лесно приложим и ефективен метод за организиране на стажантски програми. То облекчава тежестта на бюрократичните процедури за заплати, надбавки, компенсации и пенсиониране на работниците, което позволява на работодателите да инвестират повече време в надзора и наблюдението на изпълнението и благосъстоянието на новия стажант.

Груповото обучение се характеризира със следните положителни черти:

- стажантите и курсистите са внимателно подбрани;
- документите и работната заплата се обработват от името на компанията;
- предоставя се непрекъсната подкрепа от екип от работници на място, както за работодателя, така и за стажанта;
- стажантите са обучени от екипа за набиране на персонал да приемат сериозно проблемите с безопасността. Така се осигурява цялата необходима информация, инструкции и обучение, за да може изпълнението на работните задължения на стажантите да става безопасно, без риск за тяхното здраве.

5.3.2.8. Подбор на стажанти

Процесът на подбор трябва да включва тест за правоспособност заедно с писмено заявление, интервюта и проверка на препоръките. Основните насоки за процеса на назначаване и подбор могат да изглеждат така:

- установяване на честен, отворен и релевантен процес за набиране на стажанти;
- определяне на конкретни компетенции, които най-подходящият кандидат трябва да притежава;
- използване на практичен, доказан метод за селекция на най-добрия кандидат;
- подготовка на въпроси за интервю, така че да се придобие най-пълно впечатление за кандидата;
- демонстриране и практикуване на техники за провеждане на интервю с цел намиране на най-добрия стажант.

Тестовите за пригодност обикновено са само част от цялостната процедура по оценяване. Те са важен инструмент за избора на най-добрите кандидати и за разбиране на основните умения и ориентации на тези кандидати. Тестовите за механично мислене са основните тестове за пригодност, които се използват. Те оценяват познанията на кандидата за основните принципи на физиката и механиката, способността да визуализират движението на обектите в пространството и разбирането на връзката между причина и следствие между различни механични обекти.

Панел за подбор

Екипният подход при интервюиране води до по-надеждни резултати, отколкото ако се разчита на резултатите, постигнати от един интервюиращ. В идеалния случай трябва да има не повече от трима души в един панел. Точно кои специалисти трябва да бъдат включени в този панел в някои случаи се определя и от размера на компанията. За по-малки фирми се препоръчва най-висшият член да председателства панела, като прекият ръководител също взема участие. Може да е полезно, ако в подбора се включи и подходящо квалифициран и опитен колега, който ще взаимодейства тясно със стажанта на бъдещата му позиция. Трябва да се определи и типа интервю, което ще се проведе - традиционно, бихейвиористично⁵⁸ или друг тип.

Критерии за подбор на успешни кандидати

Необходимо е да се знае, че кандидатите ще трябва да демонстрират как покриват предварително уточнените критерии в писмена форма. Подходящи критерии в този смисъл могат да бъдат:

- минимални образователни изисквания;
- свързан с работата опит;
- технически умения;
- умения за писмена комуникация;
- доказателства за умения за работа в екип;
- дали разбира политики и процедури.

Някои работодатели включват своите стажанти в основна програма за засилване на уменията с продължителност от три месеца, която включва ръчни и електрически инструменти, измерване и маркиране, скици и интерпретация, първа помощ, електрическа безопасност, обща ЗБУТ и поддръжка. Тази програма се допълва от редица програми за вътрешно обучение, включително: инструкции, за действия, които служителите могат да предприемат, работа в затворени помещения, работа на височина и пожарогасене - които могат да бъдат адаптирани за самото предприятие, за да отговарят на размера и характера на бизнеса.

Какви са чертите на успешния стажант?

Като такива, на основа на проучването, залегнало в проекта, могат да се посочат:

- задават въпроси и развиват уменията си;
- показват интерес и ентузиазъм;
- подкрепят колегите си;
- работят за подобряване на техническите си умения и уменията за работа с хора;
- отлични слушатели са;
- полагат усилия за обсъждане и решаване на проблеми;
- поемат отговорност;
- възприемат стажа си като старт на кариерата си в по-голяма степен, отколкото просто като сегашна работа;

⁵⁸ Ако разберем как даден кандидат се е държал/реагирал в подобни ситуации на тези, пред които ще се изправи на новата си работа, може да се установи колко добре той/тя би могъл/ла да се справи със задълженията си на работното място.

- извършват задължения, които изглеждат като черна работа (почистване и поддръжка на съоръжения и оборудване);
- работят безопасно по всяко време.

Профил и очаквания за позицията

Осигуряване на ясна структура на работните задължения на стажанта, която ясно показва, задачите, задълженията и отговорностите в първите три месеца е особено важно условие за приемане и успешно завършване на програмата за стаж. Новите стажанти трябва да бъдат постоянно наблюдавани и контролирани през първите 100 дни. Те трябва да разберат какво точно се очаква от тях и как да свикнат с постоянно наблюдение от страна на представител на компанията.

Работодателите и надзорните органи трябва да се съсредоточат върху способността на обучаващия се да слуша и да се учи. Те трябва да предоставят подходящи насоки и подкрепа на стажантите, така че те да знаят как да следват основни и ясни инструкции, за да се избегне разочарование. В много случаи това трябва да бъде засилено в първата седмица за да се гарантира, че чиракът е готов да се учи в следващите четири години.

Посещението на програми, презентации и събития, свързани с конкретната професия, мотивират стажанта да придобие професионална култура в рамките на конкретния сектор и да се почувства свързан с него. Това гарантира по-нататъшното му задържане в това професионално поле и бъдещото му израстване в кариерата.

Друг важен елемент от обучението в предприятието като част от дуалната система е получаването на конструктивна обратна връзка. Това означава:

- трябва да се търси спокойна, персонализирана обстановка (лице в лице);
- поведението, дейността или работата, която изисква обратна връзка, трябва да се опише по неутрален и незаплашителен начин;
- конкретната ситуация трябва да се опише и да се обясни как е настъпила тя;
- описва се въздействието и последиците от поведението или дейността;
- идентифицира се алтернативно поведение или дейност и се предлага всякаква подкрепа, която може да се осигури, така че да се подпомогне подобряването на производителността на работника или служителя;
- трябва да се работи със стажанта, за да се подготви план за изпълнение на алтернативи и идентифициране на опорни точки;
- стажантът също може да бъде поощрен да даде обратна връзка и да опише как се чувства, когато самият той/тя получава обратна връзка.

5.3.2.9. Мотивация на стажантите

Това е индивидуален процес. Обучението на и извън работното място може да е силно мотивиращ фактор. То помага на участниците в дуалното обучение да израснат в компанията и в занаята и да придобият нови умения. Последното ще подобри представянето им на работното място и ще ги направи по-ценни служители.

Други начини за мотивиране на служителите включват:

- признаване и насърчаване на отговорност;
- увеличаване на автономията, дискретност и лична отговорност;

- използването на награди по подходящ начин;
- посрещане на лошото представяне на новите стажанти позитивно и професионално;
- ефективно използване на дисциплината.

За да се гарантира, че новият стажант ще запази своята енергия и желание да научи повече за всеки аспект на бизнеса, може да се въведе план за редуване на работните позиции, дори ако не са основен аспект на занааята/професията, която трябва да се усвои.

Менторството също е критичен елемент от процеса. То подготвя стажанта за новата среда, в която ще се учи, и му подsigурява продължаваща подкрепа за професионалното му развитие. Менторите трябва:

- да демонстрират личен интерес от развитието на стажанта;
- да общуват добре и да развият дух на разбирателство;
- да осигуряват обратна връзка и да са осведомени за демонстрирания напредък;
- да бъдат добър модел за подражание;
- да обясняват как се развиват добри отношения с останалите работници;
- да дават внимателно обмислени инструкции и да отделят време, за да ги докажат и обяснят правилно;
- да оставят време на стажанта да практикува нови умения;
- да задават въпроси, за да потвърдят, че предадените насоки, практически умения са правилно разбрани;
- да проверят напредъка и да осигурят обратна връзка;
- да търсят обратна връзка;
- да осигуряват разнообразие;
- да демонстрират признание.

Въпреки че стажантът има да учи много неща по време на практическото си обучение, той/тя може също да допринесе към актуализиране на уменията и знанията на служителите в самото предприятие. Това всъщност се случва в повечето компании, които наемат стажанти и участват във форми на дуално обучение. Следователно процесът е двупосочен и от тази отправна точка всъщност трябва да се започне анализът за ползите от въвеждане на подобна система в България. Свежият ресурс от умения и компетенции е най-добрата основа за иновации и въвеждане на нови технологии, които от своя страна водят до повишаване на конкурентоспособността на цялата икономика.

Раздел 6. ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИГРОВИ ЕЛЕМЕНТИ (GAMIFICATION) В РАЗВИТИЕТО И ОЦЕНКАТА НА УМЕНИЯТА И КОМПЕТЕНЦИИТЕ

6.1. СЪЩНОСТ И ПОЛЗИ ОТ ВЪВЕЖДАНЕТО НА ИГРОВИ ЕЛЕМЕНТИ (GAMIFICATION) ПРИ ИЗГРАЖДАНЕ НА БИЗНЕС ПРИЛОЖЕНИЯ

Gamification (геймификация или игровизация) има за цел да се учим от игрите, не само в смисъл на изучаването на самите игри, а в разбирането на това, което прави играта успешна. Разбирането на това какво прави играта интригуваща, какво могат да правят игрите, защо игрите имат власт. След това тези техники да се вземат и целенасочено да се приложат в други ситуации, които сами по себе си не са игри.

Идеята е изключително проста – всеки обича да играе. Всеки индивид има нужда от взаимодействие със себеподобни и от съревнование с цел да докаже, че притежава повече качества от друг индивид. Много често стресът от напрегнатото ежедневие се убива с игри от всякакъв сорт – като се започне от спорт, мине се през семейни настолни игри и се стигне до съвременните дигитални игри на компютър, конзола или смартфон. Превръщането на всяко нещо, което правим, в игра, по някакъв начин облекчава самата идея за него. В модерния свят сме свикнали да мислим за работата като за разменна монета – работа срещу съответно заплащане. Това е така, но също така натоварва – желанието да получаваш повече пари и умората от еднообразието на работния процес се превръщат в стрес, който постепенно вреди. Това не е привлекателно за никого и често води до неудовлетвореност от работата. Същото важи и за процеса на образование и учене. Човек не е създаден да води еднообразен живот. И точно тук се включва Gamification-ът.

Течение, което е допринесло за днешния Gamification, е движението на сериозните игри. Те са различни, защото те са цели завършени игри. При тях се изгражда симулация за определена цел. Това е много силен инструмент и има огромни постижения с помощта на сериозни игри. Работата по сериозните игри е повлияла върху част от това, което днес е Gamification, но те си остават две различни понятия.

Gamification не е просто модна тенденция. Много от водещите световни компании започват да прилагат този способ за постигане на цели. Не е нещо, което се случва само сред стартиращи фирми с иновативно мислене, това е нещо, което се приема от много големи утвърдени компании, сред които:

- Microsoft
- Nike
- SAP
- American Express
- Major League Baseball
- Salesforce.com
- AXA Equitable
- CodeAcademy
- Deloitte
- Samsung
- EMC
- Foursquare
- Stack Overflow
- USA Networks
- LiveOps
- Dell
- Kaiser Permanente
- Foot Locker
- Opower
- eBay
- Cisco
- Recyclebank
- Universal Music
- Siemens
- Yelp
- Verizon

Gamification прилагат от малки, технологично-насочени стартиращи фирми, до фокусирани върху потребителските продукти, установени гиганти. Някои от тях са компании, които съзнателно се опитват да приложат Gamification около някоя от своите бизнес практики. Други са компании, които развиват само нещо, което впоследствие се оказва близо до игра, и са сметнали, че това е добър начин да се атакува даден проблем. Но и в двата случая, когато се вгледаме в това, което се случва, има нарастващо признание, че този набор от техники има стойност и то в много широк набор от обстоятелства.

6.1.1. Същност

Концепцията е много нова, така че няма общоприето определение. Има основни компоненти, които обикновено се виждат, когато хората говорят за концепцията. Gamification е използването на игрови елементи и техники за игрови дизайн в неигрови контекст. Има три части на това определение. Първата е **игрови елементи**. Втората е **техники за игрови дизайн**. И третата е **контекст извън играта**.

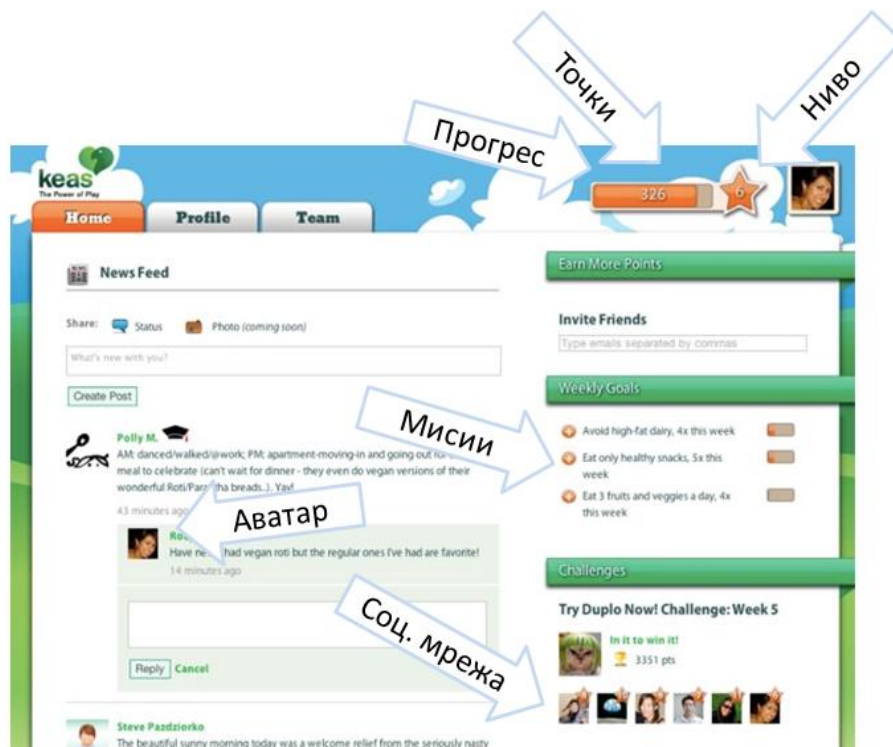
6.1.1.1. Игрови елементи

Игровите елементи могат да се приемат като инструменти - парчетата, с които трябва да се работи. Това са детайлите, частите на игрите, редовните дизайнерски модели, които изграждат игрите. Да вземем за пример социалната игра FarmWill във Facebook, създадена от Zynga. Ако се погледне под повърхността, се открояват някои от елементите на тази игра. Така например играта има **точки**. Един от начините за следене на резултати, когато се натрупва нещо в играта. Това е много често срещано в игрите под една или друга форма. Също така с повишаването на нивото се събират **ресурси**, които се използват за придобиване на други, по-сложни неща в играта, както и за усъвършенстване на вече съществуващите. В играта могат да се получат квестове (**задачи или мисии**), в резултат на които играта награждава успешно приключилите ги с различни видове награди. **Аватари**, показващи виртуалния герой. Графичното представяне на социалната **мрежа от приятели/познати**, с които може да се играе или да се съревновава и така нататък. Всички тези детайли изграждат Empire and Allies. Те не са цялото преживяване. Има много повече в играта, но те са частта, която може да се заимства и след това да се използва повторно.



Един пример - **KEAS**. Това е услуга, която помага на хората в предприятията да участват в дейности, свързани с повишаване на здравословното им състояние, независимо дали става

дума за упражнения, хранителни навици или др. Фирмата е създадена от човек на име Адам Босуърт, който е бил в Microsoft и BDA Systems, а по-късно в Google Health. KEAS работи чрез формиране на групи в рамките на предприятието, които получават серия от предизвикателства и впоследствие отчет на дейностите, неща като упражнения и др. И това, което прави впечатление, са точно същите видове елементи, които се наблюдават в Empire and Allies.



Виждаме отново точките и отново нивата. Ако се вгледаме в интерфейса за точки и нива в KEAS, той изглежда много подобен на този в Empire and Allies. Графично са почти идентични и това не е случайно. KEAS използва позната структура, която някои от играчите или участниците може да са виждали. Тя и не само приема тези концептуални елементи, но използва и част от дизайна им. Отново присъстват мисиите, социалната мрежа за сравнение с приятелите, аватарите. Освен визуалното представяне на всеки участник се виждат и наградите му с цел мотивация. Срещу определени задачи в „играта“ се получават повече точки или други ползи. Идеята за този дизайн е нещо, което е общо за игрите и за геймифицираните услуги.

6.1.1.2. Техники за игрови дизайн

Вторият момент в Gamification са техниките за игрови дизайн. Причината е, че игрите не са само елементи. Както вече стана дума, има частично визуално преживяване от играта. Но повече от това - игрите не са просто смесица от елементи, които са скрепени един за друг по някакъв случаен начин. Игрите са изградени систематично, със замисъл, артистично, с цел да бъде забавно. Игровият дизайн не е само въпрос на чисто инженерство. Вярно е, че има много инженеринг. Има много алгоритми, много технологии, но има и артистичен подход към дизайна, който включва мислене за проблемите по определен начин. И това включва както подход за понятия, които са общи за всички форми на дизайн, така и някои концепции, които са нови и са специфични за проектирането на игрите. Този вид практика е нещо, което по подобие на игровите елементи може да се прилага и извън игрите. Някои примери за Gamification са по-фокусирани върху елементите, а други са по-фокусирани върху игровия дизайн. Някои от тях имат елементи и от двете, затова и двете са част от определението.

Игровите техники за дизайн са свързани с начин на мислене. Това не е просто набор от практики, това е начин да се подходи към предизвикателствата.

6.1.1.3. Извънигрови контекст

Третият момент от дефиницията е извънигровият контекст. С това се има предвид нещо различно от игра сама по себе си. Игрите се играят с цел забавление. Но ако се играе по причини, които са свързани с бизнеса? Играе се, защото се обслужва някоя от целите на предприятието или в опит да се научи нещо от значение за работата. Или за да се намери работа.

Това е извънигровият контекст. Това, което се прави, все още може да бъде игра, но целта, обосновката за преживяването е нещо извън играта. Това е някаква цел, която има валидност и намерение, независимо от опита на играта. И това не е ограничено само до бизнеса. Извънигровият контекст е нещо, при което Вашата цел е извън самата игра.

Обстоятелствата, които включват някаква комбинация от игрови елементи и игрови дизайн, но с цел извън самата игра, освен самата нея, това е Gamification.

6.1.2. Ползи

Gamification е метод да се стимулират всички ангажирани страни към постигане на целите чрез състезателен елемент, в непринудена среда и чрез по-забавен начин. Ползите от този способ за постоянна, измерима обратна връзка с потребителя: дава се възможност за динамично коригиране на потребителското поведение и по-пълно усвояване на всички функционални възможности на приложението при поетапно въвеждане на потребителя в детайлите.

Друг положителен елемент е създаването на легенда или история, която да съпътства процеса за бъдеща верификация. У потребителя се създава усещане за съпричастност, принос към определена кауза, мотивация за постигане на определени цели.

6.2. ВЛИЯНИЕ ВЪРХУ МОТИВАЦИЯТА, ПОВЕДЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО И РАЗВИТИЕТО НА РАБОТНАТА СИЛА

Най-общо, има три основни категории, три основни области на използване на Gamification - външна, вътрешна и контекст на промяната на поведение.

Първата категория е външен Gamification - външна за фирмата или организацията, която я прилага. Целевата група обикновено са клиенти или потенциални клиенти. Прилага се с цел маркетинг и продажби.

Втората категория е вътрешен Gamification, който се прилага на хора, които са в същата компания. Предимно служители. Процес за достигане до много хора с цел мотивация, намаляване на стреса или постигане на конкретна цел.

Третата категория за Gamification е промяната в поведението. Това са ситуации, в които някой иска да направи нещо. Или поне оценява стойността да се направи нещо, но не може да преодолее първоначалните пречки. Например, някой иска да отиде на фитнес, но не може да се реши да започне. Мотивацията чрез Gamification потенциално може да промени това поведение, да направи тази практика в повече от навик. Става дума за неща, от които има

някаква лична или обществена полза, но проблемът е да се накарат хората да се включат в тях, макар да знаят, че това са неща, които те искат да правят.

Психологията е от основно значение за ефективността на Gamification. Ако Gamification се прилага, без да се вземат предвид умствените процеси, които се случват при хората - участници в услугите, ще се пропуснат много на основните практики, които правят Gamification ефективен. Основен момент е мотивацията - наличие на желание да се постигне нещо. Това е, което кара хората да предприемат едно действие вместо друго или да направят нещо при положение, че могат да не го направят.

Най-често хората са мотивирани от награди - трофей, медал, парична награда от положени усилия за спечелване на конкурс или състезание, може да бъде и паричен бонус на края на годината за положени усилия и добре свършена работа на работното място. Понякога мотивацията е различна от наградата накрая. Не всеки участва в конкурентна дейност с мисълта за печалба и трофей. Хората участват в дейности като спортове, състезания и игри, просто защото са вид забавление.

Какво мотивира и това ли е правилният вид мотивация? Достатъчна ли е? Хората са мотивирани от много и различни неща, като не е задължително мотивацията от едно и също нещо да бъде еднаква през цялото време. Ако целта е компанията да бъде по-иновативна, да излезе с нови идеи, които биха могли да я поведат в нови посоки, какво би мотивирало служителите ѝ? Има много различни форми на мотивация и в Gamification. Те трябва да бъдат ясни и да се мисли за подходящо време да се използват различни техники.

Как бихейвиоризъм⁵⁹ се отнася до Gamification? Има няколко ценни урока от поведенческата психология, които дават голяма част от примерите за Gamification днес. Първият е да се обърне внимание на поведението на хората. На базата на бихейвиористкия подход, вниманието не се концентрира върху разбирането на субективните ментални състояния на хората, върху техните отговори на външни стимули. Това е полезно, защото хората не винаги се държат по очакван начин. Поведенческата икономика, например, взема предвид когнитивните пристрастия, когато хората, например, не са склонни да загубят. По силата на основната икономическа теория те трябва да бъдат безразлични към еднаквата вероятност да спечелят или загубят. Резултатите са доста различни. Бихейвиористкият подход е полезен за коригиране на отклоненията на това как хората ще реагират. Той може да разкрие някои видове действия, които могат да бъдат ценни.

Вторият аспект е обратната връзка (feedback). При повечето игри, когато правиш нещо, получаваш точки. Вижда се незабавна реакция спрямо осъществената дейност, която показва какво и колко добре прави индивидът, който играе. Не е нужно да се чака чак до края на процеса, за да се знае колко добре се справя. Обратна връзка има и в Gamification. Например лентата за прогреса (progress bar) в LinkedIn.



Това, което я прави ефективна, е че кара хората да попълват в профила си повече, защото дава обратна връзка. Тя показва прогреса по попълването на профила. Може да

подозирате, че сте близо, може да имате представа колко сте напреднали, но progress bar-ът ви

⁵⁹ (от английското behaviour — поведение) Метод в психологията, основаващ се на предпоставката, че поведението може да бъде изследвано и обяснено научно, без да се познават вътрешните умствени състояния.

показва точно, че сте на 90% готови. Показва и какъв ще бъде резултатът от следващата стъпка - при добавяне на препоръки процесът ще достигне 95%. Обратната връзка е за това къде се намирате и за това как да стигнете до следващата стъпка, използвайки малки измерими цели. Това са процеси, които се използват в много видове поведенчески програми, например за загуба на тегло и отказване от алкохол. Те са ефективни в много случаи, защото се осланят на факта, че хората реагират на специфична количествена обратна връзка, свързана с поведението им.

Следващият урок от бихейвиоризма е, че последствията могат да създадат резултати, защото те ангажират хората. Това работи на базата, че хората се учат да свързват определени резултати с това, което се случва в една игра, или с някакъв друг вид система.

Например **Farmville** - супер успешната социална Facebook игра от Zynga. Farmville се състои от изграждане на собствена виртуална ферма, в която се отглеждат земеделски култури и животни. Основен момент е, че трябва да се обгрижват посевите периодично. В противен случай те „изсъхват“ и умират. Всеки набор от култури има определен срок, когато реколтата може да се събере и след това да се използва за други неща.



Това, което Farmville прави на базата на тази структура, е създаване на т. нар. „механика на привличане“ (appointment mechanic). Идеята е, че хората знаят, че трябва да се върнат в определен интервал от време, за да извършат определени действия. В противен случай губят „реколтата“ си. Така хората започват да осъзнават, че трябва редовно да посещават виртуалната си ферма. Това направи Farmville толкова успешна, защото хората се научиха редовно да влизат в играта като навик. Това е типичен поведенчески вид подход, който работи добре за Farmville.

Постижения, значки, битки с врагове, задачи, отключване на нови възможности, класирания, нива, точки, събиране и виртуални стоки. Всички тези елементи могат или задължително се свързват в идеята за използването на някои видове награди. Наградите са много силни и значими в Gamification. Но те не трябва да бъдат единственото нещо, за което да се мисли. Защо наградите са толкова силен стимул? Защо хората се вманиачават, а тези малки незначителни награди в една игра нямат действителна или материална стойност. Причината отново е в психологията, конкретно химията на мозъка. И това се отнася до нещо, наречено допаминова система. Интересно е, че структурата на мозъка, свързана с удоволствието, е също свързана с обучението. Мозъкът освобождава и реабсорбира невро-предаван допамин в отговор на определени дейности. Наградите, нещата, които откриваме, възнаграждаващи или ценни, или понякога просто учудващи, предизвикат освобождаване на допамин. Това дава буквално доза наркотик. Прави се асоциация на дейността с удоволствието. Това невинаги работи и невинаги важи за всички, но когато работи, е доза допамин.

Графикът за получаване на наградата се отнася до „кога“ тя се получава, вместо каква или на базата на какво е. Поведенческите проучвания показват, че структурирането на графици за

награди всъщност имат значителни последици за психологическата реакция, която те произвеждат. Има няколко различни възможни графици за награди:

Първият от тях е **непрекъснатата награда**. При дейността, в която играчът е ангажиран, непрекъснато получава награда всеки път. Наградата е автоматична. Това важи и за всяка честота на действието.

Вторият вид възнаграждение е **награда с фиксирано съотношение**. Фиксираното съотношение е, когато активността се случва определен брой пъти. Било то посещение на уебсайт, извършване на действие в някое поведенческо проучване или нещо за правене в игра. Има определено ниво на действие. Фиксираното съотношение казва, че всеки n брой пъти, когато въпросното действие се извършва, се получава награда. Всеки път, първи, трети, пети, девети и така нататък. Третата категория е **награда на фиксиран интервал**. И тук наградата не е въз основа на това колко активно лицето се занимава с дейността, а въз основа на времето. Например фиксираният интервал дава наградата на всеки три единици за време. Едно, две, три, наградата идва точно на третата стъпка, на третия времеви интервал, като това се повтаря на всеки три единици време. Това е смисълът на фиксирания интервал, наградата е по определен график.

По същество, когато мислим за Gamification, непрекъснатата наградата представлява най-малък интерес. Идеята, че се получава награда всеки път, може да доведе до това да не се чувства като награда. В един момент тя няма да мотивира хората, защото е нещо автоматично. Това не е наистина награда. Наградите с фиксирано съотношение и интервал имат някаква психологическа стойност, но мозъкът улавя модела. Има тенденция в крайна сметка да притъпи психологическото въздействие на наградата.

Последният вид награда е може би най-интересният. Това е **променливата награда**. Мозъкът обича изненади. Нещо, което е различно, неочаквано, не на място. Мозъкът окуражава да се погледнат по-отблизо неща, които са по-различни. Неща, които не са в съответствие с модел. Неща, които изглеждат на случаен принцип, се вписват в категорията на изненада. Въз основа на начина, по който нашите мозъци са еволюирали, сме склонни да реагираме силно на неочаквани и променливи събития и награди.

Алтернативата на бихейвиористкия подход към психологията е **когнитивизмът**. Той се фокусира върху отварянето на черната кутия, върху какво всъщност се случва, какво мотивира хората да се държат по определен начин. Това, както всичко досега, е психология. Може да се мисли за следните две основни категории, които могат да бъдат наречени Вътрешна (Intrinsic) и Външна (Extrinsic) мотивация.

Вътрешните награди означават, че се прави нещо самоцелно. Не се прави заради външни стимули, а защото искаме, защото намираме правенето им за възнаграждащо, ангажиращо, приятно, забавно, вълнуващо, самото правене е достатъчно. Това се има предвид, когато хората казват, че обичат работата си толкова много, че биха я вършили безплатно. Фокусираме се върху и правим нещото заради самото нещо. Има много неща, които могат да предизвикат вътрешна мотивация. Различни са за всеки и всеки човек е различен в различни моменти във времето. Но има неща, които правим, защото искаме да направим, без да сме насочени към последствията, а към другите видове ползи, които биха могли да донесат.

Втората категория, естествено, са **външните награди**. Те са наградите, които получаваме, когато правим нещо по причини, различни от самото нещо. Може да са пари. Може да е слава

или богатство. Може някой да ви е помолил да го направите и вие цените този човек. Може да е член на семейството. Може да е пряк началник. Въпросът е, че, независимо от причината, наградата за извършването на нещото не е самото нещо.

SAPS (Zichermann)

- Status
- Access
- Power
- Stuff

Гейб Зикерман, който е консултант по Gamification и организатор на конференции, говори за четири различни категории на награди, които са предимно различни видове външни наградни мотиватори в Gamification. Той ги нарича SAPS рамка, зад която абривиатура стоят Положение, Достъп, Власт и Неца (Status, Access, Power и Stuff). Това е един полезен начин да се мисли за различните видове външни награди, тъй като често се използват в геймифицираните системи.

Първият от тях е **положението**. Правим го, защото смятаме, че е атрактивно, че други хора ще оценят и уважават факта, че го правим. Ако сте на върха на класирането, ще се подобри положението ви. Много неща дават положение и Gamification, особено когато включва неща като класирания и т.н., има тенденция положението често да се включва като компонент.

Втората е **достъп**. И тук идеята е, като направите нещо, да получите достъп до нещо друго, което други хора не притежават. Така, например, ако отговорите на много въпроси на хора в дискуссионен форум, можете да получите достъп до допълнителна част на форума. Можете да получите достъп до специална стая или канал само за модератори. Има някаква причина да се чувствате, сякаш сте получили достъп до нещо ново. Отключването на съдържание в игрите също има от този аспект. Играчът се опитва да стигне до определено постижение в играта, защото след това му се дава достъп до ново съдържание, което само той получава по тази причина.

Третият момент е **властта**, силата - играчът получава права в резултат на дейността си. Фактът, че има достатъчно точки, може да даде възможност за редактиране на определени постове. Ако не разполага с достатъчно точки, няма да може да редактира или трябва да представи своя отговор, който може да бъде преразгледан от модератор. Но ако играчът е достатъчно високо в йерархията или в класирането, след това може да получи способността директно да променя мнения или да създава нови теми, получава възможността да прави и други неща, които другите хора не могат да направят.

И най-накрая са **нещата** - материални награди, нещата, които всъщност се получават в отговор на действията.

Зикерман прави две твърдения за тази структура, и двете от които се основават на идеята, че това е йерархия. Първото твърдение е, че е по-изгодно за компаниите да реализират нещо по-нагоре, например положение, тъй като е по-евтино. Така хората просто се чувстват оценени и не е нужно непременно да им се дава нещо с реалната стойност. Те са подредени по отношение на преференциите на компаниите от гледна точка на ефективност.

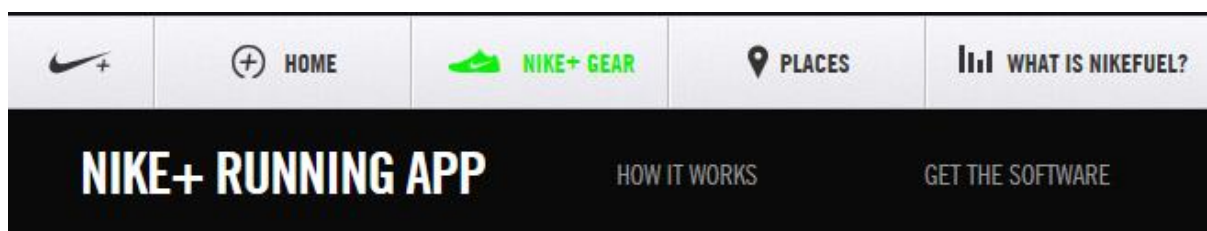
Второто твърдение - малко по-съмнително, е, че са подредени от гледна точка на това колко мощни мотиватори са. Така положението е най-значимото и най-мощно нещо, което мотивира хората. Това понякога със сигурност е вярно, но в други случаи положението не е основното нещо, което мотивира. Основният въпрос с всяка форма на gamification е къде се вписва всяка награда? Дали са вътрешни или външни мотиватори? И краткият отговор е, че те са и двете. Те могат да бъдат едното, те могат да бъдат и другото. Зависи от контекста. Зависи

от системата като цяло и какво конкретно е възнаграждението и как се поставя в рамките на системата. Дали това е нещо за положение или за получаване. Дали е вътрешен мотиватор. Получаването на значка, на аватар, на каквото и да е графично изображение като награда например може да бъде вътрешна мотивация, резултат от нещо и удовлетворително само по себе си. Бихейвиористкият подход в Gamification пропуска това. Той има тенденция да се фокусира повече върху другите видове мотиватори.

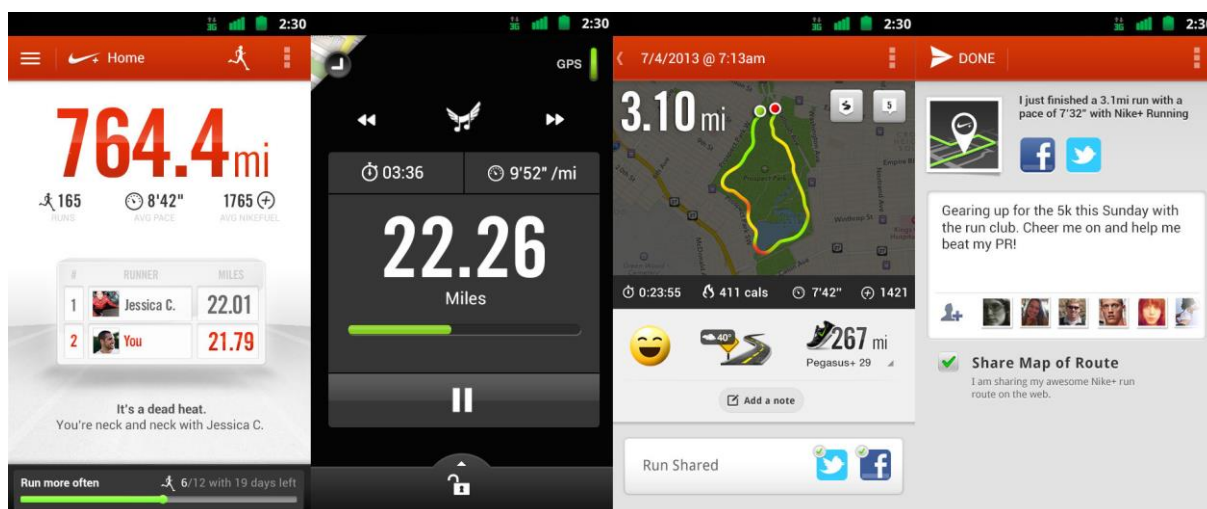
6.3. ВОДЕЩИ ПРИМЕРИ ОТ ПРАКТИКАТА

За постигането на успешна игровизация е необходимо тя да притежава обвързаност и прогрес. По подобие на успешните игри тя трябва да се развива с времето и да предоставя различни предизвикателства с повишаваща се трудност. Все пак не трябва да забравяме вродения стремеж на хората към победа. Друг важен момент при създаването на игровизацията е да мислим за хората като за играчи. Изключително неправилно би било да мислим за тях като за потребители или купувачи, защото преди всичко те трябва да се забавляват. Редица компании са прегърнали този подход към ангажиране вниманието на своите клиенти и потребители, за да постигнат разнообразни цели.

6.3.1. NIKE+



Един пример за Gamification е Nike+. Компанията Найк предлага различен асортимент от продукти и приложения, които потребителят свързва с компютъра си. По този начин всеки път, когато спортува, играчът печели точки. Потребителят сам избира какво, кога и как да спортува, но, ако се затруднява в избора си, може да получи помощ от треньор. Също така Nike+ дава възможност да предизвикаш приятелите си, да намериш най-доброто за теб място за спортуване или да видиш прогреса си във времето.



Nike е компания, която произвежда спортни стоки и обувки. Те правят обувки за бягане и следователно искат хората да бягат повече. Чрез Nike+ са разработили устройство, използващо част от оборудването наречено акселерометър, който се интегрира в подметката на обувката.

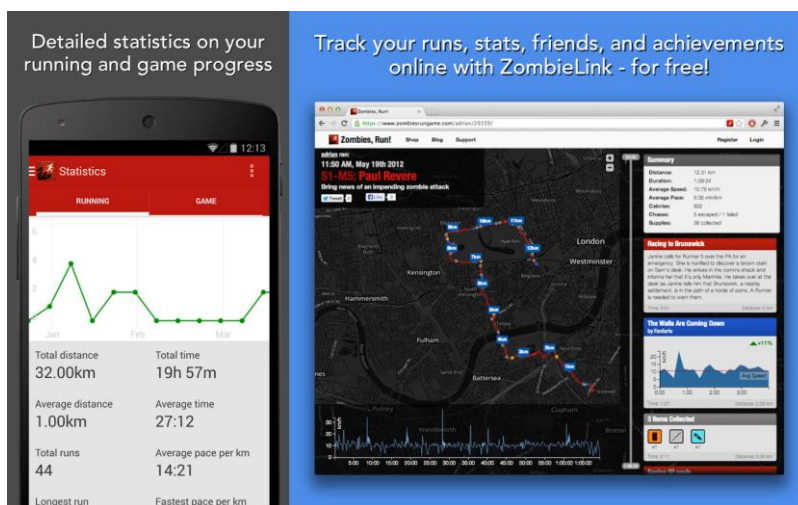
То проследява всяка стъпка, когато стартира бягачият. Така устройството знае колко далеч и колко бързо е било бягането и комуникира безжично със смартфон или компютър, които могат да синхронизират тези данни. Nike е разработила набор от приложения около тях в опит да работят по подобие на игра. Приложението на Nike+ има някои функции, като например да отчита колко разстояние е тичал играчът, най-бързата обиколка, най-дългата, която е имал, различни видове данни за проследяване. Може да се сравнява с предишни резултати и така нататък, за да следите развитието.

Интересното е, че може да се зададат цели и предизвикателства. И ако успешно се постигнат тези цели, може да се получи трофей или медал. Идеята е да прилича на игра. Nike е интегрирала различни други функции в тази система, включително възможността играчът да се конкурира с приятели или да получи насърчване от тях. Като цяло това, което прави, е да превърне тичането по-скоро в някакъв вид игра. Все още излизате и бягате. Играчът не сядва пред компютъра и играе игра, в която виртуално „аз“ тича. Не, той всъщност излиза и тренира, но игровата структура помага да се насърчи и да се направи целият опит по-богат и по-атраکتивен.

6.3.2. ZOMBIES RUN



Вторият пример също има за цел да накара хората да бягат, но е много по-различен. Това е нещо, наречено **Zombies Run**. Темата тук е, че сте преследвани от армия от кръвожадни зомбита. Доста чест мотив за много игри. Само че тук целта не е да ви накара да седнете на закрито с вашия смартфон и да играете на игра. Целта е да ви накара да вземете телефона с вас и да излезете и да бягате. Докато тичате, **Zombies Run** симулира, че всъщност причината да бягате е, че ви гони армия от зомбита, че иска да ви убие и да изяде мозъците ви. В процес на бягане приложението ви съобщава, че зомбитата идват по-близо и можете да видите на



картата къде са те. Можете да стигнете до енергийни пакети, които ще ви помогнат да получите специални правомощия, или да бягате по-бързо. Вашите приятели могат да се включат в забавата. Играта е много лека, но прави процеса на бягане по-забавен. Добавя още едно измерение на този опит - различен вид допълнително измерение на това в Nike+,

много по-въздействащо. Това е игрови опит, различен от предизвикателствата и наградите и т.н. в Nike+, но и двата примера са за използване на игрови елементи и игрови техники за дизайн, за да служат на целите, които са извън играта.

6.3.3. SAMSUNG NATION

Samsung Nation



Samsung Nation е разработена от Samsung на техния корпоративен сайт. Това е система, която използва това, което ние

наричаме игрови елементи или игрови механики за решаване на бизнес проблеми на Samsung. Фирмата иска повече хора да идват на сайта ѝ. Иска хората да правят неща на сайта ѝ, да си взаимодействат с нейните продукти, да пишат коментари, да гледат видео, за да научат повече, да регистрират продуктите, които вече са закупили. Това, което Samsung е направил, е да изгради сайт чрез използване на прости елементи, които са взимани от игрите. Неща като класации, като значки за възнаграждаване на постиженията, като точкови системи. И се прилагат към ситуация, която не е игра. Samsung иска хората да прекарват времето си и да правят неща на сайта им, така че в крайна сметка да купуват повече продукти.

С печеленето на значки за различни постижения се стимулира състезателният дух, предизвиква се човекът да печели още, да постига различни цели, за да бъде възнаграден допълнително. Идеята е да се даде нещо в замяна на прекараното време или изпълнена задача, нещо, чрез което посетителят/играчът/клиентът да се почувства оценен за усилията си, да получи стимул да продължи. В комбинация с класациите, в които той може да се сравни с останалите потребители, това води до резултати.



6.3.4. FOURSQUARE

BADGES



We changed the way our badges work. Learn more [here](#).

MAYORSHIP

You are currently the mayor of 22 places! [huh?](#)

- + Arundel Square (London, UK)
- + Carluccio's, St Pancras (London, UK)
- + Chelsea Football Club (London, UK)
- + Colaba Causeway (London, UK)

Сходен е принципът и на мобилното приложение **Foursquare**. Foursquare не е игра, но ако погледнем отблизо елементите на това приложение, лесно ще открием типични игрови елементи като точки, класации, които дават възможност да се съревноваваш с приятелите си. Същността му е всеки да отбелязва посещенията на различни места, които са категоризирани и присъждат различни по вид и ранг значки. Точно тези три елемента са едни от най-често използваните при прилагането на игровизация – така наречената PBL триада (Points, Badges, and Leaderboards).

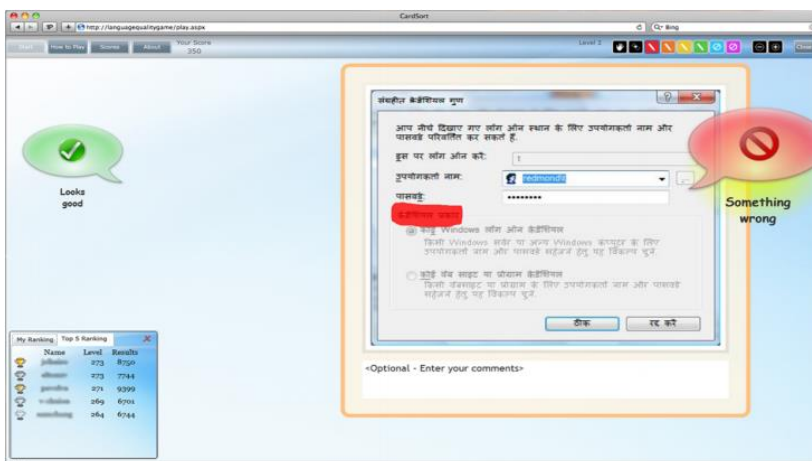
6.3.5. MICROSOFT

Друг пример е Microsoft. Компанията беше изправена пред голямо предизвикателство. Тя предоставя софтуер като Windows и Office на милиони хора в стотици различни страни на десетки различни езици. Истинско предизвикателство е софтуерът да работи добре. Фирмата има голяма група хора за изпитвания и осигуряване на качеството.

Предизвикателството пред тази тест-група е, че има толкова много хора, които използват софтуера на Microsoft на толкова много места. Дори голяма компания като Microsoft не може непременно да накара хората да следят всичко докрай.

Windows е на десетки различни езици и не е задължително да има фирми за изпитване във всички тези страни, които Microsoft да наеме, дори само за да се излят текстът, диалоговите прозорци и елементите на интерфейса в някое приложение на Windows, за да се гарантира, че не е имало грешки.

Това, което тест-групата на Microsoft направи в този случай, е да геймифицира процеса. Групата, водена от човек на име Рос Смит, разработи игра в Microsoft. Тя се нарича Игра за качеството на езика (Language Quality Game). Тя е използвана вътрешно за Microsoft, за да се тества локализирането на Windows 7.



На снимката е пример за игра за качеството на езика. Оградената секция показва език, различен от английски. Проблемът се представя на служители на Microsoft, които са работили в страната с този език. Не е външна платена фирма, а доброволци служители на Microsoft.

Това е шанс да служителите да се докажат в компанията и да се състезават срещу други офиси на Microsoft за това колко грешки са намерили различните хора.

Всяко кликане, че нещо не е наред, се записва. Така офисите на Microsoft започнаха да се конкурират в опита си да направят техния език за локализиране на Windows най-добрия. И това е игрови аспект на процеса, въпреки че включва предимно стоене на едно място и четене на диалогови прозорци.

Фактът, че е поставена игрова рамка, конкурентна рамка, доведе до значителни резултати. Оказва се, че над 4 хил. служители на Microsoft са готови да седнат безплатно и да преглеждат тези диалогови прозорци. Те са прегледали над половин милион диалогови кутии и са намерили близо 7 хил. проблема, 7 хил. неща не на място. Няколко стотин от тях се оказали действителни грешки в локализацията, които Microsoft е била в състояние да коригира.

Gamification е механизмът, чрез който се насърчават хората да вземат отношение. Процесът е вътрешен, не за пари, не задължително за индивидуално признание. Това е част от тяхната корпоративна ангажираност, около нещо извън нормалните им задължения. Но структурата на игра го е направила забавно и приятно. Мотивирала е хората да участват. В резултат процесът е бил ефективен.

Раздел 7. МОБИЛНИ ПРИЛОЖЕНИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПОТЕНЦИАЛА, ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ И ПРИДОБИВАНЕ И ТРАНСФЕР НА ЗНАНИЯ

7.1. СЪЩНОСТ И ПОТРЕБИТЕЛИ НА МОБИЛНИТЕ ПРИЛОЖЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С РАЗВИТИЕ НА ПОТЕНЦИАЛА, ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ И ПРИДОБИВАНЕ И ТРАНСФЕР НА ЗНАНИЯ

Социалните медии и мобилните приложения вече са проникнали в почти всяка сфера на бизнеса, но област, в която имат особено голям ефект, е управлението на човешките ресурси.

Физическото работно място става все по-фрагментирано, онлайн общностите, мобилните устройства, които предлагат възможности за дистанционна работа, и социалните мрежи стават все по-важни инструменти за ангажиране на служителите и повишаване на производителността.

За напредничавите фирми отношенията, които служителите имат с техните социални медии и онлайн присъствие, са важни от самото начало при процеса на набиране на персонал, за да се привлекат най-добрите таланти. Онлайн платформите имат ясна роля и в запазването на човешкия капитал, защото конкуренцията за талантите се засилва и фирмите влизат в нова фаза на растеж след рецесията.

Продажбите на смартфони се увеличили феноменално през последните години и се очаква това да продължи и повече хора да се адаптират към удобство на достъпа до интернет в движение, без значение от местоположението им.

Мобилните приложения са следващата граница, когато става въпрос за технологии за набиране на персонал. Промислените иновации следват стъпките на потребителските и бизнес тенденциите в промишлеността. Първо системи за съхранение на данни и после облачните и SaaS-базирани системи, както и използването на социалните медии като част от набирането на персонал. Мобилните приложения са следващата стъпка в света на набирането на работна ръка с бавен, но стабилен напредък.

Когато става дума за инициативи за мобилно набиране на служители и подбор на персонал, има три приети начина за интегриране в корпоративната стратегия за набиране:

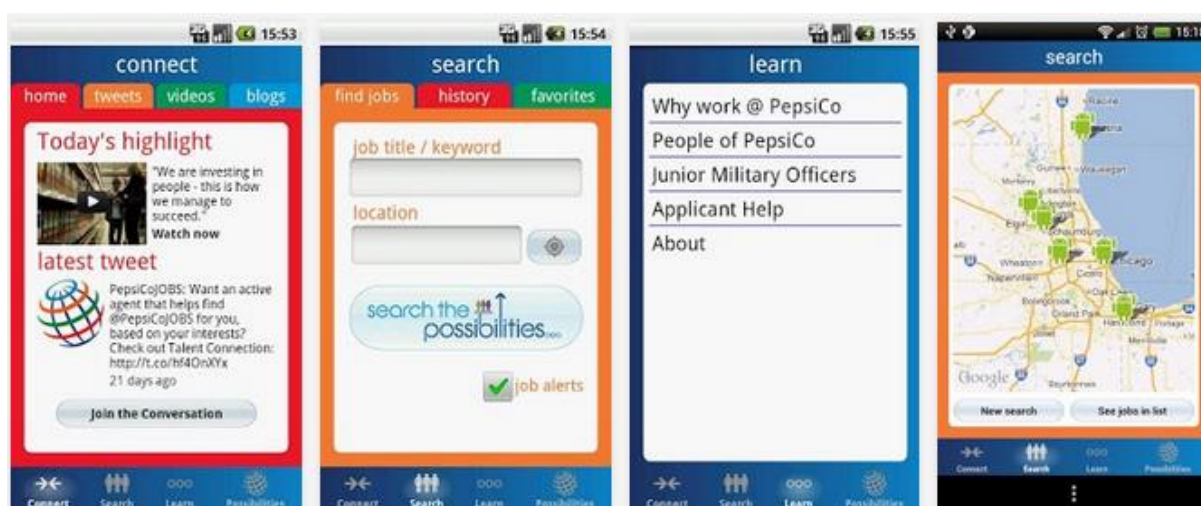
- **социално набиране чрез мобилни приложения.** Те могат да се използват за социално набиране и ангажиране с търсещи работа, които са все по-често на път;
- **кариерни страници, пригодени за мобилни устройства.** Точно като разглеждането и пазаруването като клиент на сайтове като Zappos, компаниите все повече предлагат мобилни версии на страниците си за кариери, които се променят в зависимост от вида на екран и резолюцията от устройството, в което се използват;
- **мобилни приложения за изтегляне на смартфон.** Подобно на всички останали приложения с различни цели, търсещите работа могат да свалят най-новите приложения за намиране на работа на техните смартфони.

Въпреки популярността си сред бизнес-насочените мобилни потребители много малък процент от компаниите във Fortune 500 имат мобилни страници за кариери, приложения или веб сайтове, сочи проучване от 2012 г. на iMomentus,. Тенденциите в бизнес сектора са важни,

защото внедряването от корпорации за вътрешни или HR цели следва модел. Компаниите изпитват затруднения да предприемат крачката поради необходимостта да се разработи често скъпа маркетингова кампания за набиране или поради факта, че висшите бизнес служители не разбират как търсещите работа използват технологията. "Все по-голям брой хора използва мобилни приложения като част от тяхното търсене на работа, особено като се има предвид, че най-широката употреба на мобилни устройства е за контакт по електронна поща," според Крис Хойт, лидер маркетинг по набирането на служители в PepsiCo. "Мислейки по този начин, всички работодатели вече използват мобилно наемане и стратегии за търсене на работа за съответните си компании."

7.2. ВОДЕЩИ ПРИМЕРИ ОТ ПРАКТИКАТА

7.2.1. PEPSICO CAREERS

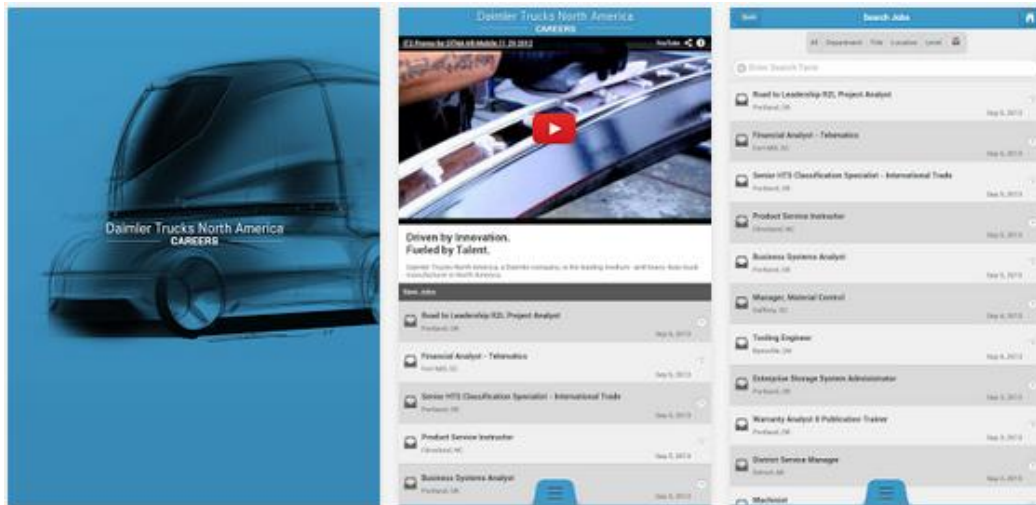


Приложението US Possibilities на PepsiCo дава възможност за контакт между талантите в екипите на PepsiCo. Дава достъп до най-новите видео клипове, твитове, публикации в блогове, инструменти за търсене на работа и новини от екипа за набиране на персонал зад @PepsiCoJOBS.

Има възможността за търсене на работа по ключова дума, длъжност или дори текущо местоположение, възможност да се съхранява историята на търсенията, да се съхранят търсенията на работа като предпочитани и дори да се получават автоматични известия на базата на интересите.

Постоянно променящо се съдържание, вариращо от подробности около различните марки или дейности на PepsiCo, често задавани въпроси към множество начини да се намерят членове на екипите за придобиване на таланти в PepsiCo.

7.2.2. DAIMLER TRUCKS NORTH AMERICA CAREERS

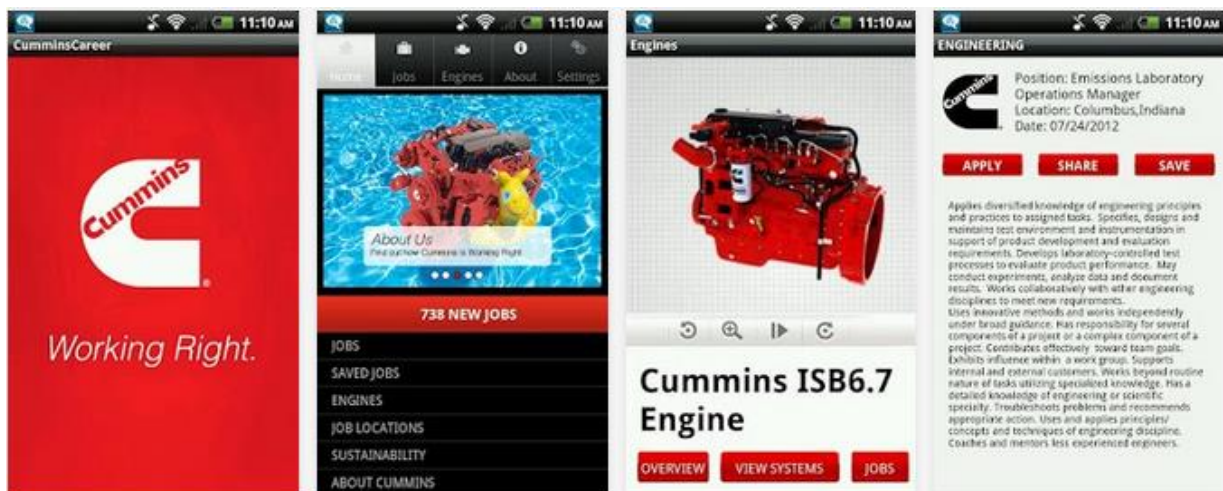


Официалното мобилно приложение на Daimler Trucks North America (DTNA) е създадено, за да помага при връзката с водещия производител на търговски превозни средства в Северна Америка. Чрез този инструмент може да се научава повече за емблематичните марки, да се търсят работни места, да се получават известия от екипа на компанията и др.

Предлагани услуги:

- информация за марките и бизнеса на DTNA;
- търсене на работни места по отдел, длъжност и местоположение;
- запазване на любими свободни места за по-лесен достъп по-късно;
- споделяне на нови работни места с приятели;
- гледане на видеоклипове за таланти "Един ден от живота" (A Day in the Life);
- откриване на разнообразие, ползи и възможности за обучение;
- намиране на офиси в Северна Америка близо до потребителя;
- получаване на известия от екипа на компанията;
- връзка с HR-екипа по въпроси, свързани с кариерното развитие.

7.2.3. CUMMINS CAREERS



С кариерното мобилно приложение на Cummins Inc. потребителят има достъп до секцията с интерактивни 3D двигатели, глобален локатор за работа, собствена фийд-базирана система за работа и др.

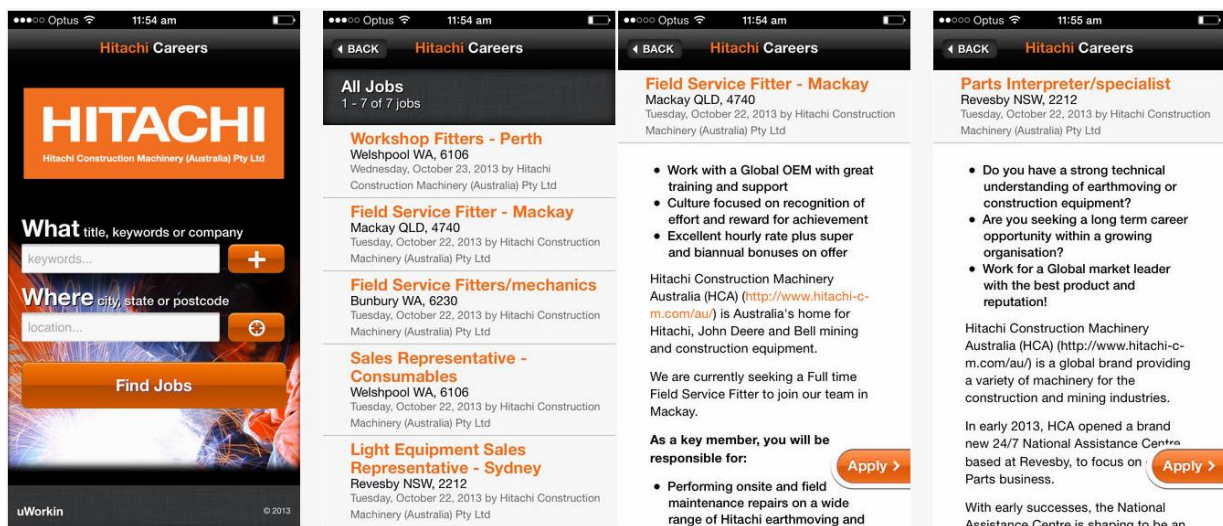
Приложението дава възможност да се разгледат продуктите на компанията, вътрешната изработка на двигателите Cummins, чрез секция „Интерактивни двигатели“. Могат да се разгледат вътрешността, различните компоненти, да се разбере как те работят и да се намерят съответните възможности за работа.

Има опции за персонализиране на намирането на работа с уникална секция за търсене. Може да се записват фийдове, основани на области или места на интереси. Може също да се записват любими позиции и да се изпратят по електронна поща до себе си, за да се кандидатства при достъп до компютър.

Предлагани услуги:

- интерактивен раздел на 3D двигатели;
- раздел за търсене на работа с настройки по избор и по ключови думи;
- карта на работните места по света за търсене на обяви по местоположение;
- запазване на любимите работни места за лесен достъп по-късно;
- споделяне на работни места с приятели;
- времева линия с историята на Cummins;
- Cummins TV секция с клипове от канала на Cummins Careers в YouTube;
- новини с актуализации от кариерния екип на Cummins.

7.2.4. HITACHI CONSTRUCTION MACHINERY AUSTRALIA



Hitachi Construction Machinery Australia е насочено към намиране на работни места и кариерно развитие в Австралия. Приложението е насочено към желаещите да работят за бързо разрастващ се пазарен лидер, искащите да работят със световно признати марки машини и техника.

Hitachi Construction Machinery Australia дава възможност за:

- търсене, селекция и кандидатстване за работа в движение;
- получаване на незабавни, базирани на местоположението обяви за работа в момента, в който се публикуват;

- социално споделяне - всички работни места могат да бъдат споделени чрез Facebook, Twitter, LinkedIn, Google+, SMS и електронна поща;
- търсещите работа могат да намерят работа чрез своите социални мрежи и приложението Hitachi Construction Machinery Australia.

7.2.5. JOBS AT INTEL



Мобилното приложение Jobs at Intel е бесплатно, достъпно за потребителите на iPhone, iPad и Android, и помага в търсенето на работа и мрежови инструменти навсякъде и по всяко време.

Основни характеристики

- Връзка с Intel - мрежа от възможности (блог, Facebook, Twitter, видео) за среща, връзка, кореспонденция и обмен на идеи с реални служители на Intel от цял свят. Информация за компанията, с какво се занимава и опции за кандидатстване за работа.
- Търсенето на работа става чрез задаване на критерии – търсена длъжност, ключови думи или дори текущо местоположение. Може да се съхранява историята на търсенията, добавяне на търсенето към списък с предпочитания или да се получават известия за работа въз основа на последните и записани търсения.
- Чрез QR код по време на някое от събитията за наемане на служители на Intel удобно може да се използва функцията, за да се получи достъп до видео или друго съдържание с висока скорост (необходим е 3GS или по-нов модел смартфон).

Раздел 8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕПОРЪКИ

Анализът на европейските политики и националните приоритети по заетостта показват, че Информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence⁶⁰ е един модерен инструмент, създаден в точния момент, за подпомагане на търсещите и предлагащите работа с голям потенциал за развитие в няколко направления:

- Разширяване на работата на секторно и регионално ниво за постигане на по-голям обхват от длъжностни модели;
- Разработване на секция за подпомагане прилагането на Рамката за качество на стажовете – примерни учебни програми за постигане на определени компетенции;
- Превод на английски език на информационната система с цел използването и в мрежата на EURES;
- Разширяване на информационната система с професии, изискващи зелени умения;
- Изготвяне на анализи за промените на пазара на труда и предстоящите потребности.

В представения от България План за изпълнение на европейската гаранция за младежта 2014-2020 г. са предвидени действия за повишаване качеството на образованието и обучението, развитие на наставничеството, възможности за професионална квалификация на по-ранен етап за лицата, които не желаят да продължат образованието си.

Изграждането на национална система за валидиране на знания, умения и компетенции ще даде възможност на младежите да използват различни форми на учене и повишаване на професионалната квалификация, както и възможности за връщане в образователната система и трудова мобилност както в страната, така и в рамките на ЕС.

Необходимо е да има по-голяма съвместимост между Европейската квалификационна рамка (EQF) и Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET) и интегриране на подхода за резултати от ученето, за което са нужни допълнителни усилия.

Изграждането на кредитни и квалификационни системи въз основа на действителния резултат от ученето ще направи по-лесна оценката на компетенциите, които отделното лице притежава. Това от своя страна ще допринесе за по-добро съответствие между предлагането и търсенето на европейските трудови пазари. Работодателите не възнаграждат самите квалификации, а конкретното изпълнение на работата и трябва да имат сигурност, че системите за образование и обучение са надеждни. Това означава да се гарантира, че системите все повече ще възнаграждат действителния резултат от ученето и че придобитите компетенции ще могат да се измерват ефективно чрез надеждни квалификации/степени. Възможностите за преминаване от професионално образование и обучение (ПОО) към висше образование са важни и биха могли да се улеснят, като се направи по-прозрачен резултатът от ученето при определено ПОО. Европейската квалификационна рамка може да се окаже полезен инструмент за увеличаване на „пропускливостта” между кредитните системи на ПОО и ВО, тъй като прави квалификациите по-прозрачни.

⁶⁰ <http://mycompetence.bg/>

Необходимо е и по-засилено партньорство между държавата, фирмите, работодателските организации, профсъюзите и доставчиците на образование и обучение, за да се преодолеят несъответствията в квалификациите, да се подобри прозрачността и признаването на умения и квалификации. Предприятията и работодателските организации трябва да бъдат включени в изготвянето и изпълнението на програми за образование и обучение на всички нива, особено в средното и висшето образование.

Дуалното обучение се възприема като ефективен начин за борба с високите нива на безработица в редица европейски държави и за ЕС като цяло и и подобрява възможностите за намиране на работа. За да е ефективна една дуална система, тя не само трябва да подпомага прехода от училище/университет към работното място, но и да осигурява развитие на придобитите професионални умения, особено в настоящия динамичен свят на бързи технологични, икономически и социални промени. Проучването на работещите модели в дуалното обучение и практическото им приложение е от ключово значение. Директното транспониране на една система крие и рискове. Затова трябва да се вземат предвид много местни специфики и ограничения на системата както в държавата, от която се взема моделът, така и в тази, която го възприема.

Раздел 9. СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

Таблица 1. Основни задачи и мерки на Актуализираната стратегия по заетостта 2013-2020 г.....	26
Фигура 1. Интерактивна карта на регулираните професии в България	46
Фигура 2. Индустрии и сектори в зелената икономика	54
Таблица 2. Ползи от прилагане на дуалната система при сравнението ѝ с обучението в училище и обучението на работното място.....	60
Фигура 3. Схема на дуалната система в Германия	65
Фигура 4. Професионална компетенция	66
Таблица 3. Единадесетте компонента на дуалната система в Германия	68
Фигура 5. Тенденции за участие на компаниите в обучение за периода 1999-2010 г.	73
Таблица 4. Добри практики в приложението на обучението от гледна точка на работодателя и на стажанта	77

Раздел 10. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Насоки на политиките по заетост - Council Decision 2010/707/EU of 21 October 2010 (Official Journal L of 24.11.2010)
2. Социално-инвестиционен пакет за сближаване - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1044&newsId=1807&furtherNews=yes>
3. http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/AGE_draft_report_on_SIP.pdf
4. Рамка за качество на стажовете - http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/141424.pdf
5. Годишен доклад „Заетост и социално развитие в Европа 2013 - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=2023&furtherNews=yes>
6. Годишен обзор на растежа - http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags2014_bg.pdf
7. EaSI - New EU umbrella programme for employment and social policy
8. Инициатива „Зелена заетост” –
9. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2090&furtherNews=yes>
10. Актуализирана стратегия по заетостта 2013-2020 г.
11. Национален план за действие по заетостта 2014 г.
12. Национален план за изпълнение на европейската гаранция за младежта
13. Национална стратегия за учене през целия живот 2014-2020
14. Национален план за реформи 2014 г.
15. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=762>
16. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=858>
17. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=886>
18. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=880>
19. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=883>
20. Стратегия за ефективно прилагане на информационни и комуникационни технологии в образованието и науката на Република България (2014-2020 г.)
21. www.eufunds.bg/document/6084
22. <http://www.parliament.bg/bg/laws/ID/14724>
23. <http://parliament.bg/bills/42/354-01-68.pdf>
24. <http://www.parliament.bg/bg/laws/ID/14886>
25. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=904>
26. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=bg>
27. <http://en.unesco.org/>
28. Становище на BUSINESSEUROPE по Европейското пространство за уменията и квалификациите, 2014 г.
29. Евробарометър на ЕК върху Европейското пространство за умения и квалификации, 2014 г. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_419_400_en.htm#417
30. Становище на BUSINESSEUROPE - Създаване на възможности за младежта, как да се подобри качеството и имиджа на професионалната практика, 2012 г.

31. Оценка на инициативата „Европас” - доклад на ЕК до Европейския парламент и Съвета на ЕС, 2013 г. <http://www.parliament.bg/bg/eudocs/ID/21613>
32. Директива за професионалните квалификации 2013/55/EU: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:en:PDF>
33. Карта с база данни на регулираните професии в ЕС и ЕИП:
34. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=map
35. Становище на BUSINESSEUROPE прегледа на Стратегията за образование и обучение 2020
36. Съобщение на Комисията до Европейския Парламент, Съвета на ЕС, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Преосмисляне на образованието: инвестиране в умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати”, 2012 г. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52012DC0669>; <http://www.parliament.bg/bg/eudocs/ID/19807>
37. Становище на европейските социални партньори по Съобщението „Преосмисляне на образованието: инвестиране в умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати, 2012 г.
38. Европейски алианс за професионална практика (EU Alliance for Apprenticeships) http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm
39. Европейска асоциация за осигуряване на качеството на висшето образование (ENQA) www.enqa.eu
40. Европейски стандарти и насоки за вътрешно и външно осигуряване на качеството във висшето образование <http://www.enqa.eu/index.php/home/esg>
41. Нужди от умения в зелената икономика – заключителен доклад на ICF по Интегрираната програма на европейските социални партньори за социален диалог в ЕС, 2014 г.
42. Доклад на ЕК „Електронни умения за работни места в Европа – измерване на напредъка и стъпки напред, 2014 г.: http://eskills-monitor2013.eu/fileadmin/monitor2013/documents/Country_Reports/Brochure/eSkills_Monitor_BG.pdf
43. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?jsessionid=P7b1TGQL7Tt1pVPGch79g25cRBzLv0VbhKGn4GgHQ31zV6cZDJDn!-192786421?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?jsessionid=P7b1TGQL7Tt1pVPGch79g25cRBzLv0VbhKGn4GgHQ31zV6cZDJDn!-192786421?uri=CELEX:52009XG0528(01))
44. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>
45. [http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx_drwiki_pi1\[keyword\]=dual%20system](http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx_drwiki_pi1[keyword]=dual%20system)
46. Journal of cooperative education and internships, том 47, брой 1 от 2013 г.
47. Eurostat newsrelease, euroindicators; 70/2014-2 may 2014 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
48. <http://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Hanushek.2012.CESifo%20Forum.pdf>
49. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/139011.pdf
50. Advice on apprenticeship and traineeship schemes – Helpdesk, <http://ec.europa.eu>
51. Apprenticeships/dual education system- is the German model universal?; Werner Eichhorst, IZA; Brussels, 21 June 2013; Институт за изследване на труда; <http://www.iza.org>
52. Member states showcase dual education schemes ahead of EU proposals; 30/04/2013 - 18:22 <http://www.euractiv.com>

53. <http://www.studyabroad.bg/>, Системата Dualstudium, Марта Андреева
54. http://www.swissworld.org/en/know/innovation_switzerland/dual_vocational_training_a_swiss_success_story/
55. Linking the dual system with higher education in Denmark – when strength become weakness ; May 5. 2012 ; <http://rudar.ruc.dk/>
56. <http://www.thejobofmylife.de/en/dual-vocational-training.html>
57. <http://www.worldskillsleipzig2013.com/>, издание на федералното министерство на образованието и научните изследвания; <http://www.bmbf.de/en/>
58. Germany’s vocational training system: a model for other countries ?; Prof. Dr. Dieter Euler; <http://www.bertelsmann-stiftung.de/>
59. <http://www.investopedia.com/>
60. Federal institute for vocational education and training/ BIBB, <http://www.bibb.de/>
61. The Types of Corporate Training; 19/06/2013; <http://www.milkround.com/>
62. Smith, E. & Brennan Kemmis, R. (2013). Good practice principles in apprenticeship systems: An international study. In: TVET@Asia, issue 1, 1-12. Online: http://www.tvet-online.asia/issue1/smith_brennan-kemmis_tvet1.pdf (retrieved 30.5.2013).
63. A Guide to Managing the First 100 Days of an Apprenticeship, A prActicAl ApproAh, август 2007 http://www.aigts.com.au/UserFiles/File/6128_Reduc_non_c_rates_webfinal.pdf
64. <http://www.tafesa.edu.au>
65. <https://zynga.com/>
66. <http://keas.com/>
67. <http://www.nike.com/>
68. <https://www.zombiesrungame.com/>
69. <http://www.samsung.com/us/samsungnation/>
70. <https://foursquare.com/>
71. <http://www.microsoft.com>
72. <http://www.pepsicojobs.com/en>
73. <http://www.daimler-trucksnorthamerica.com/>
74. <http://www.cummins.com>
75. <http://www.hitachi-c-m.com/au/>
76. <http://www.intel.com/content/www/us/en/jobs/jobs-at-intel.html>