



Европейски съюз

Оперативна програма
„Развитие на човешките ресурси“
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

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

Анкетно проучване сред отговорни ръководители и специалисти в държавната администрация

Част 2. Държавни организации

*Състояние, проблеми, очаквания, потребности и изисквания към
оценката на компетенциите на работната сила - Етап първи*

РЕЗЮМЕ

Настоящият документ представя резултатите от проведено анкетно проучване сред отговорни ръководители и специалисти в държавната администрация за състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила. Проучването е в изпълнение на задача от дейност 5.7, по проект, осъществяван в периода 2009-2013г. от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес по договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009г., 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”.

Представени са както агрегирани резултати от проучването на респонденти от държавни институции като приложения към основния документа, така и обобщения анализ.

Използваната методология включва провеждане на анкетно проучване сред избраните целеви групи, последваща обработка на данните, представяне на резултатите в агрегиран вид и подготовка на обобщен анализ и основни изводи. Заключениета и аналитичните изводи от изпълнението на настоящата проектна задача са фокусирани върху постигането на резултати, необходими за изпълнението на други дейности, задачи и следващи етапи от изпълнението на проекта. Те могат да бъдат използвани като входяща информация при дейности, свързани с подготовка на предложения за промяна в нормативната уредба (д. 7), подготовка на концепция за оценка на компетенциите на работната сила (ОКРС) на браншово и регионално ниво (д. 6), изграждане на национална референтна мрежа за ОКРС (д. 8), проектиране и изграждане на информационна система за ОКРС (д. 9), при създаване на условия за утвърждаване на информационната система и провеждане на свързани обучения (10 и д. 11).

Аналитичната им стойност и качествена информация могат да бъдат използвани и от ръководствата и аналитичните звена на агитираните държавни институции за целите на формиране и изпълнение на текущата и перспективна национална политика спрямо пазара на труда, ПОО, развитие и оценяване на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво.

Заглавие на анализа:	Анкетно проучване сред отговорни ръководители и специалисти в държавната администрация
Срок за изпълнение:	15 септември 2010г.
Дата на представяне:	28 септември 2010г.
Наименование на дейността:	Провеждане на анкетно проучване сред отговорни ръководители и специалисти в държавната администрация за състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила
Дейност :	5.7
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Анализ - проучване
Код:	ISBN 978-954-9636-19-2
Ниво на разпространение:	<input type="checkbox"/> Публично <input checked="" type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	И. Павлова, Мая Христова
Отговорник:	И. Павлова
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input checked="" type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Кратко резюме (до 200 думи):	Целта на този документ да представи основни резултати от проведено анкетно проучване сред отговорни ръководители и специалисти в държавната администрация за състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила (дейност 5.7) вкл., кратък обобщен анализ и изводи, необходими за изпълнение на дейности 6, 8, 9, 11. Използваната методология включва провеждането на анкетно проучване сред избраните целеви групи, последваща обработка на данните и провеждане на обобщен анализ, формулиране на основни заключения, фокусирани върху изпълнение на други задачи и следващи етапи от изпълнението на проекта, включително за промяна на нормативната база.
Ключови думи (до 10 бр.):	Оценка на компетенции, професионално образование и обучение,

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	6
1.1. Цел на проекта и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	6
1.1.1. Основна цел на проекта	6
1.1.2. Специфични цели	6
1.1.3. Основни дейности	6
Раздел 2. Цели, задачи и последователност на работа	8
2.1. Цели и задачи и обект на проучването.....	8
2.2. Методи за провеждане на проучването.....	9
Раздел 3. Изпълнение, основни резултати от проучването и свързани аналитични изводи	10
3.1. Изпълнение на наблюдението	10
3.2. Обобщение на получените резултати от проучването и основен анализ	11
Раздел 4. Основни изводи и заключения.....	21
Раздел 5. Приложения	28
5.1. Приложение 1 - Макет на основна анкета за представители на държавни институции	28
5.2. Приложение 2 - Обобщени резултати на отговорите на цялата съвкупност анкетирани лица от държавни институции	35
5.3. Приложение 3 - Обобщени резултати на отговорите на респонденти от ключови държавни институции	Error! Bookmark not defined.
5.4. Приложение 4 - Становища, предложения и белжки на респондентите от анкетираните държавни институции – обобщение от предадените анкети	Error! Bookmark not defined.

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
АЗ	- Агенция по заетостта
ГИТ	- Главна инспекция по труда
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
НСИ	- Национален статистически институт
ПОО	- Професионално образование и обучение
РС	- Работна сила
ОКРС	- Оценка на компетенциите на работна сила
БСК	- Българска стопанска камара

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

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

Настоящият документ е разработен в изпълнение на дейност 5.7 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

Специфичните цели на проекта включват:

- 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

Сред основните дейности в рамките на проекта са:

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

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

Раздел 2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПОСЛЕДОВАТЕЛНОСТ НА РАБОТА

2.1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ И ОБЕКТ НА ПРОУЧВАНЕТО

Настоящото анкетно проучване и анализ по дейност 5.7 на проекта имат за основна цел получаването на обобщени оценки за състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила, възможността за изграждане и участие в национална референтна мрежа за оценка на компетенциите на работната сила от гл.т. на анкетираните представители на отговорни държавни институции - МТСП, Агенция по заетостта, ГИТ, МОМН, НАПО, НСИ и др.

Аналитичните възможности на резултати от проучването са изключително широки и ще бъдат използвани:

- при реализация на основни дейности по проекта в т.ч. д. 6 - подготовка на методология и концепция за ОКРС, д. 7 - подготовка на свързани промени в нормативната уредба, д. 8 - изграждане на национална референтна мрежа за оценка на компетенциите на работната сила, д. 9 - проектиране и изграждане на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила, д. 10 – създаване на условия за интегриране на ИСОК в т.н. електронно правителство и д. 11 провеждане на обучения, свързани с изпълнение на проекта;
- за целите на текущата и дългосрочна дейности и изпълнявани функции на анкетираните държавни институции, при проектиране на промени в осъществяваната национална политика, провеждане на политики и мерки и предоставяне на услуги на пазара на труда, подобряване на ефективността и резултатността на професионалното образование и обучение и други;
- за целите на други заинтересовани страни в професионалното образование и обучение, социални партньори.

Проучването трябва да осигури структурирана информация за:

- състоянието, рамката на перспективите за развитие, прогнози и очаквания към системата за оценка на компетенциите на работната сила, критериите за оценка на компетенциите, ролята на социалните партньори, на заинтересованите страни и ресорни държавни институции;
- проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила от гл.т., на отговорни ръководители и специалисти в държавната администрация и други заинтересовани институции по прилагането в практиката на ефективни модели за управление на човешките ресурси, създаването на секторни компетентностни модели, оценка на компетенциите, състояние и функции свързани с функциониране на системите за професионално образование и обучение в контекста и рамките на изискванията към компетенциите на работната сила.

Обект на анкетното проучване е идентифициране на мнението и оценките на ключови представители, ръководители и специалисти от основни държавни институции с функции по

отношение пазара на труда, ПОО, формиращи и изпълняващи държавна политика при определяне на изисквания и оценяване на компетенциите на работната сила.

2.2. МЕТОДИ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ПРОУЧВАНЕТО

Подготвена е основна извадка от респонденти от държавни институции, в т.ч., специалисти и ръководители от отговорни държавни институции - МТСП, АЗ, ГИТ, МОМН, НАПО, НСИ и техни структури, изпълняващи съществени функции при определянето на компетентностите на работната сила, нормативни („стандартизационни”) изисквания към професии, специалности и основни длъжности. Основен фокус на извадката е поставен върху АЗ, доколкото изпълняваните функции, териториално покритие и наличен капацитет създават потенциал за формиране, и преди всичко изпълнение на национална политика по отношение компетенциите на работната сила в сътрудничество със социалните партньори и други заинтересовани страни.

Основни принципи на формиране на извадката за провеждане на анкетно проучване за състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, политиките и мерките спрямо професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила включват определяне на:

- мястото, ролята и функциите на държавните институции от гледна точка на специфичните цели и задачи на проекта;
- потенциала и възможността за участие в обща мрежа за формулиране на основни изисквания към ключови длъжности за съответните сектори, разработване и прилагане на методология за оценяване на компетенциите на работната сила;
- потребностите на държавните институции от интернет базирана информационна система за оценка на компетентностите на работната сила - МТСП, Агенция по заетостта, ГИТ, МОН, НАПО, НСИ и др.

Генералната съвкупност при анкетното проучване на държавните институции се състои от МТСП, МОМН, НАПО, АЗ и други институции с непреки функции, свързани с пазара на труда, професионалното образование и обучение, държавната политика спрямо квалификацията на работната сила. На втория етап от изпълнението на тази дейност, след стартиране на изграждането на референтната мрежа и в частност на секторните референтни звена ще бъде направен опит за разширяване на целевата група с други институции със задължения, свързани с професионалните компетентности – МТ, МЗХ, МЗ, ДАМТН и други агенции и държавни институции.

В съответствие с изискванията за проектна дейност 5.7 е разработена анкетна карта (Приложение №1) за проучване на мненията и оценките на респондентите от анкетираните ресорни държавни институции.

На основата на приложимата методология, работни понятия и термини в рамките на настоящия проект, *компетенциите на работна сила се обвързват с изисквания към знанията, уменията, наследени или придобити нагласи и качества на личността за заемане на определена длъжност на ниво предприятие и/или сектор (в случаите на подготвени обобщени профили за определени ключови длъжности от съществена значимост за резултатността – представянето на съответния сектор).*

В този смисъл оценяването на компетенциите се свързва пряко и преди всичко с изискванията към отделни длъжности, като изискванията към определени професии и специалности се адресират ако представляват задължителни (правни, нормативни) или доброволни възприети (от предприятието или сектора) изисквания към необходимите компетенции за дадена длъжност.

Раздел 3. ИЗПЪЛНЕНИЕ, ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО И СВЪРЗАНИ АНАЛИТИЧНИ ИЗВОДИ

3.1. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА НАБЛЮДЕНИЕТО

Изпълнението на задачите следват подготвеното задание за провеждане на анкетното проучване по целевите групи и първоначална извадка, вкл., в частта – респонденти от ключово значими институции с функции на пазара на труда и ПОО и подготвените анкетни карти за целевата група.

Съгласувани са с КТ Подкрепа необходимия брой анкетъори, вкл., от гл.т. на регионално разпределение на териториалните структури на анкетираните институции. Извършен е предварителен подбор и контракуване. Направен е инструктаж за представители на партниращата организация за подготовка на анкетъорите проекта, изпълняван от БСК относно начина на попълване на анкетната карта вкл., на хартиен носител и въвеждане в платформа, базирана в Интернет, характеристика на целевата група от институции – респонденти и други необходими указания.

Експерти на партниращата организация КТ Подкрепа и анкетъорите бяха снабдени със специално подготвени анкетни карти за целевата група – представители на държавни институции с основни функции спрямо пазара на труда, професионалното образование и обучение (ПОО). Изяснен е задължителния минимален обхват на целевата група - МТСП, ГИТ, МОМН, НАПО, с основен фокус АЗ.

Анкетното проучване (наблюдение) в целевата група е осъществено от 15 юли до 15 септември. Поставен е акцент основно върху респонденти от Агенция по заетостта, предвид изпълняваните функции на пазара на труда, вкл., трудово посредничество, координация на курсове за професионално обучение и квалификация и други активни мерки на пазара на труда в пряка връзка с компетенциите на работната сила на равнище предприятие, бранш и регион (общинна) и възможности за участие в референтната мрежа за оценяване на компетенции на браншово и регионално ниво.

Анкетъорите посещават представители на анкетираната институция, дават указания за попълване на въпросниците, извършват предварителна проверка за съответствие на попълнените въпросници, въвеждат данните за последваща верификация, обработка и анализ.

При изпълнение на анкетното проучване, отклоненията от първоначалната извадка не излизат отвъд задължителната рамка за целевата група анкетираните респонденти от основни ресорни държавни институции с ключови функции спрямо пазара на труда и ПОО - МТСП, МОМН, НАПО, АЗ.

Попълнените анкетни карти на хартиен носител се приемат от експерти на БСК по дейност 5.7. След обобщаване на събраните данни от анкетите е извършена обработка на резултатите и верификация на данните от възложителя – БСК. На тази основа и подготвен предварителен преглед и разработен настоящия анализ на резултатите от проучването. Използвани са дефинираните изходни аналитични таблици. Аналитичните дейности се осъществяват от експерти на БСК .

Въведените данни от анкетите са обработени за получаване на обобщени таблици по отделни значими въпроси от анкетната карта. На база на разрезите е подготвено представяне на получените резултати в табличен вид по основни параметри на оценка. Подготвен е основен съпътстващ анализ на резултатите от анкетното проучване.

На по-късен етап (Етап 2 по д.7) и с оглед изпълнение на е на дейност 8 и Етап 2 ще бъде създадена база данни на отговорни лица в институциите и състоянието на прилаганите системи за оценка на компетентностите с цел включване в националните, секторни и регионални звена на референтната мрежа за оценка на компетенциите на работната сила. В зависимост от бъдещите конкретни потребности (ход на изграждане на националната референтна мрежа за ОКРС, разработване на проект и внедряване на информационна система за ОКРС) ще бъде извършен допълнителен анализ на общите и специфични резултати и целеви групи в различни разрези в зависимост от информационните нужди, в рамките на Етап 2 при реализация на дейност 5.7 на настоящия проект.

3.2. ОБОБЩЕНИЕ НА ПОЛУЧЕНИТЕ РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО И ОСНОВЕН АНАЛИЗ

Анкетата е разработена в 16 основни въпроса и два допълващи въпроса за идентификация на респондентите (виж Приложение № 1). В общия случай е използвана петобална система за оценяване на значимостта (от 1 до 5). На негативните отговори, отразяващи ниска значимост или липса на релевантност е присвоен „параметър = 0”.

В Приложение № 2 са представени основните резултати от анкетното проучване като обработени и агрегирани първични данни от попълнените анкети (1077 респонденти от основната целева група) за цялото проучване.

Структурата на респондентите по анкетираните държавни ведомства.

Брой отговори лица	
институция	Всичко
АЗ	513
АСП	74
ГИТ	115
други	5
МИЕТ	18
МОМН	85
МТСП	50
НАПОО	14
НОИ	146

НСИ	57
Общо	1077

При интерпретация на общите резултати следва да се има предвид, непредставителния характер на извадката, както и преобладаващия брой на респонденти от АЗ.

Представеният по-долу анализ се основава на агрегираните резултати от отговорите на респонденти от ключови държавни институции (Приложение № 4). Той има за цел да открие основните тенденции и свързани аналитични изводи. Представени са резултатите от осреднена оценка за четири от основни, **ключови, анкетираните институции** АЗ, МТСП, МОМН, НАПОО (662 респонденти от общо 1077). Този подбор е основан на изпълняваните функции и осъществявани национални политики по отношение на ПОО, пазара на труда и компетенциите на работната сила.

Обобщените данни и резултати отразяват съвкупната оценка, която представя в голяма степен обобщено експертно мнение, а не официални позиции и институционална оценка. В същото време в целевата група са включва респонденти - специалисти от институции, които нямат непосредствено отношение към ПОО, ПТ, ОКРС (НСИ, ГИТ, МИЕТ и др.). Независимо от това обобщените резултати общо и по отделни ключови държавни институции позволява да бъдат направени аналитични и синтетични изводи, заключения, носещи качествена информация и характеристики по засегнатите проблеми. Отправени са и значителен брой допълнителни коментари, оценки и предложения, представени като приложение към настоящия анализ с изключителна стойност и полезност, както ръководствата и аналитичните звена в анкетираните институции, така и за целите и реализацията на дейностите и очакваните резултати на настоящия проект.

Анализът на резултатите от цялата съвкупност изпълнява ролята на контрол, на проверка на хипотезите, изводите от анализа на резултати от ключовите институции. Неговото задълбочаване ще бъде предмет на работа на Етап втори при изпълнение на дейност 5.7 на настоящия проект в контекста на получаване на необходима входяща информация при последващото изпълнение на д. 6, д. 7, д. 8, д. 9, д. 11 и др.

Анализът е представен 3 основни блока, вкл., свързани с определяне статуса на съответната институция при формиране и изпълнение на държавната политика , в т.ч., ПОО и компетенции на работна сила. Аналитичните изводи се основават и на водещото значение при интерпретация на дела на изцяло негативните отговори по отношение на проучваната функция проблем (Приложение №3) към общият брой респонденти.

Блок 1 Основни функции, свързани с компетенциите на работната сила на институциите в които е проведено анкетното проучване

Въпроси	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
	Осреднени оценки на позитивните отговори по параметри на значимост от 1 до 5			
1. Каква е ролята на Вашата организация (институция) в съществуващата към момента система на ПОО в България?				
Подготвя нормативни актове	2,74	3,71	2,65	4,27

Определя политика в областта на образованието	2,05	2,24	2,88	3,75
Изпълнява изисквания в областта на образованието	2,92	2,58	4,81	4,15
Лицензира дейности в системата на ПОО	2,69	3,54	2,87	4,85
Организира разработването и актуализирането на Държавни образователни изисквания (ДОИ)	2,89	2,36	2,80	5,00
Изпълнява политика по насърчаване на заетостта	4,87	4,11	3,00	2,00
Разработва и реализира програми и мерки за квалификация	4,49	4,39	3,53	2,25
Провежда обучения	4,22	4,03	3,86	2,86
Оценява компетенциите на работната сила	3,72	3,97	3,81	2,67
Оценява потребностите от квалификация и преквалификация	3,87	3,69	3,82	3,29
Други – моля посочете и оценете:				

При съответната условност, параметризирането на негативните отговори на първия въпрос позволява да се направят следните изводи за четирите институции:

- като водещи се оценяват функциите по оценяване на потребностите от квалификация и преквалификация, разработване и реализиране на програми и мерки за квалификация на работната сила, за насърчаване на заетостта;
- на второ място по значимост са оценяването на компетенциите на работната сила и провеждането на обучения;
- на трето място – над 70% негативни отговори (съответно ниска значимост) са отговорите на първите пет въпроса свързани с подготовката на нормативни актове, определяне и изпълнение на държавната политика в областта на ПОО, лицензиране, формиране на ДОИ (частично това се дължи на широкия характер на извадката – основно АЗ, респективно обхващането на изпълнителски нива в които част от функциите не са представени).

Осреднените позитивни отговори представени по-горе, дават по-ясна представа за нивото на развитие на съответната функция в сравнителен план. Правят положително впечатление високата преценка, дадена по отношение функциите – оценяване на компетенциите на РС и определяне на потребностите от квалификация и преквалификация. Следва да се отчита обстоятелството, че в част от случаите (АЗ) вероятно става дума преди всичко за контингента от официално регистрирани безработни лица. По-високите оценки вкл., максимална стойност (5 за НАПОО за функциите свързани с ДОО) представят концентрацията на отделни функции и специализацията на съответните институции.

Блок 2 Система на професионалното образование и обучение

2. Участвате ли при определяне на изискванията към професионалното образование и обучение?	Да от 515	да от 50	да от 85	да от 15
При подбора на обучавани	361	15	43	6
При подбора на обучители	283	11	43	11
При определяне програмите за обучението, включително условия и ред за промяна	72	11	48	10

При определяне на условията за провеждане на квалификационни изпити и тяхното удостоверяване	36	6	33	6
--	----	---	----	---

Отговорите дефинират висока активност и значимост на функциите по определяне на изискванията към ПОО, преди всичко при подбора на обучаемите и учителите. Прави впечатление по-ниската значимост присвоена на дейностите по определяне на условията за провеждане на квалификационните изпити. При известни условности това може да се тълкува като индиректен показател и индикация за по-ниска интензивност, специализация и значимост при оценяване на един от компонентите на компетенциите - придобитите общи и професионални знания и умения.

3. Ефективно ли е участието на работодателите в разработване на учебните програми по професии и специалности и до каква степен?	ефективно от 515	ефективно от 50	ефективно от 85	ефективно от 15
	56	5	12	1

Изключително ниско се оценява участието на работодателите при разработване на учебните програми по професии и специалности. Между 6% и 12% от отговорилите дават висока оценка, като останалата част от респондентите дават оценка за незначително и неефективно участие. Това налага да се преоценят и пренасочат ролята и усилията на представителите на работодателите на всички нива, вкл., в контекста на целите, дейностите и очакваните общи резултати от настоящия проект, взаимодействието и партньорството със социалните партньори и други заинтересовани страни (обучаващи организации, учебни институции за общо и професионално образование, университети) изграждането на съвместни мрежи и интегрирането им в контекста на ЕС (Европейските съвети за умения и компетенции на работната сила).

4. В каква степен в ДООИ са отчетени потребностите и изискванията на:	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
Пазара на труда	2,71	2,55	2,60	3,58
Работодателите	2,55	2,58	2,39	4,10
Обучаваните	2,77	2,55	2,88	3,38

Средно около 10% са негативните отговори и по трите аспекта на степен на съответствие на ДООИ спрямо изискванията на пазара на труда, работодателите и обучаваните. Прави впечатление и сравнително високата средна оценка при позитивните отговори от 2,4 до 4,1. Тава влиза в известно противоречие с предходната ниска оценка по въпрос №3 за включване на работодателите при разработване на учебните програми по професии и специалности.

5. Ефективно ли е участието на работодателите в оценка на потребностите от обучение по професии и специалности и до каква степен?	Да от 515	да от 50	да от 85	да от 15
<i>Параметри на оценката</i>	35	1	6	3

Отново участието на работодателите в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности се посочва като изключително ниско. Това дефинира наличието на

общ значим проблем както за пазара на труда, така и за степента на съответствие на предоставяното ПОО спрямо потребностите на пазара на труда.

6. Необходимо ли е професионалното обучение и оценката на резултатите от него да бъдат разделени и да се осъществяват от различни институции?	да от 515	да от 50	да от 85	да от 15
<i>Параметри на оценката</i>	363	35	53	12

Изключително позитивно следва да бъде оценена високата степен на осъзнаване на значимостта и обществената потребност от разделяне на процеса на ПОО и оценката на придобитите знания и професионални умения (от 60% до над 80% положителни отговори). Това разбиране следва да намери адекватно отражение в новия законопроект за ЗПОО като се гарантират условията, рамката за това разделение в съответствие с международните стандарти за сертифициране на персонала, най-добрите европейски практики при валидиране на компетенции на работната сила (придобити чрез самостоятелно учене и натрупан професионален опит).

7. В кои направления на професионалното образование и обучение трябва да бъде подобрена комуникацията между участниците, потребителите и регулаторните органи?	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
Определяне на потребности от професии и специалности	4,33	4,08	4,54	5,00
Лицензиране на дейности по професионално образование и обучение	3,20	3,13	3,80	3,80
Подбор на обучаваните	3,45	3,22	3,48	3,08
Съдържание на обучението	3,93	4,17	2,24	4,50
Оценяване на обучението	3,43	0,67	2,24	4,77
Удостоверяване на обучаващите	3,18	3,37	4,26	4,23
Удостоверяване на обучаваните	3,06	3,28	3,90	4,08

Сравнително ниския дял на негативните отговори дефинира категорично необходимостта от засилване на комуникирането (в т.ч. инструменти и канали за обмен на информация, институционализиране на партньорството и др.) между основните заинтересовани страни – потребители, регулаторни органи и други участници. Като най-остра е оценена необходимостта от обмен на информация, респективно последващи съвместни координирани действия при определянето на потребностите от професии и специалности и при удостоверяване (оценяване) на обучаемите. Неизбежно е оценяване на изходното равнище на определите изисквания към ключовите длъжности за съответните предприятия и сектори, а от тук и чрез тях, на свързаните изисквания към професиите и специалностите.

8. Какви институции би трябвало да извършват оценка на резултатите от професионалното обучение и до каква степен?	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
Държавни органи	3,92	3,74	4,00	4,42

Организации на работодателите	3,81	3,44	3,38	4,54
Организации на синдикатите	2,97	2,98	2,47	4,73
Съвместна мрежа, в която участват държава, работодатели и синдикати	4,14	4,38	3,92	5,00
Професионални гимназии и колежи и Центрове за професионално обучение	3,79	3,38	3,39	3,00

Внушително високо е оценено предпочитанието на партньорската мрежа за оценка на резултатите от ПОО (съответно най-нисък е броя на негативните отговори - 35) спрямо самостоятелно провеждане оценка от страна на държавните органи, професионалните образователни и обучителски , синдикатите ли работодателите. Това обстоятелство следва да бъде осмислено и консултирано по-задълбочено от социалните партньори и представителите на ресорните държавни институции и намери адекватно отражение в проекта на нов ЗПОО.

9. Кои организации и институции, трябва да определят изискванията към компетенциите на работната сила?	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
Държавни органи	3,97	3,91	3,36	3,10
Работодателите	4,53	3,92	4,59	4,85
Синдикатите	2,88	3,39	2,79	4,15
Професионални гимназии, колежи и центрове за професионално обучение	3,47	3,10	3,57	2,30

Изключително нисък е броя на негативните отговори по отношение ролята на работодателите при определяне на изискванията към КРС (11 от 662 или 20 от 1077 в общата съвкупност). Допълнителния тест за равнище на оценката по дадените позитивни отговори дава един потвърждава висок резултат от над 4,5 с изключение на отговорите от страна респондентите на МТСП. Това ориентира към основната роля и функции на работодателите при определяне на изискванията към компетенциите на РС главно на равнище на отделното предприятие и организация. От тук разбира се не може да се направи изводът, че това решен въпрос за всички предприятия. По-скоро само малка част от по-големите предприятия, с чуждестранна участие имат действащи ефективни компетентностни модели (виж анализа на резултати от проучването на предприятията по д. 5.7).

Не по-малко сериозен въпросът с необходимостта от разработване на агрегирани на секторно равнище компетентностни профили (изисквания към компетенциите на РС) за определени **ключови длъжностни позиции** на заетия персонал. Необходимо е и **профилиране и наблюдение на движението на зетите лица по основни ключови длъжности в регионален разрез** и на секторно ниво.

10. Имате ли във Вашата организация систематизирана информация за необходимите компетенции на работната сила?	Да от 515	да от 50	да от 85	да от 15
По видове специалности и длъжности по НКПД	378	32	49	11

По икономически сектори (КИД 2008)	309	28	36	10
Основни (ключови) компетенции	367	30	62	13
Професионални компетенции	382	30	65	14
Други – моля посочете и оценете:				

Положително следва да бъде оценен високият дял на положителните отговори по отношение на информационната осигуреност спрямо КРС на ключовите държавни институции над 70%, при по-малко от 40% негативни отговори в извадката на ключовите държавни институции. **При съчетаване, споделяне и изграждане на съвместни, публично достъпни бази данни, в т.ч. при реализация на настоящия проект в кратък период може да бъде създадена необходима база данни за изграждане на ИСОК.**

11. Къде приоритетно трябва да участват работодателите и техните организации при определянето на изискванията и оценяването на компетенциите на работната сила?	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
При разработването на Държавните образователни изисквания (ДОИ)	3,83	3,82	3,79	5,00
При определянето на програмите на професионалното обучение	4,06	3,74	1,86	4,43
При оценяването на обучението	3,64	3,29	3,87	4,57
При промени в Списъка на професии за професионално образование и обучение (СППОО)	3,89	3,84	4,16	5,00
При определянето на изискванията към компетенциите	4,07	3,15	4,52	4,86
При оценяване на компетенциите	3,87	2,77	3,23	4,54
Други – моля посочете и оценете:				

Макар и широко зададен, този въпрос следва да бъде прецизиран от гл.т. на методологията и основните термини и понятия вкл., спрямо релацията компетенции – (ключови) длъжности на ниво предприятие и сектор (и регион) – професии - специалности. Относително висока е оценката за значимост на работодателската функция – „определяне на изискванията към компетенциите”, над 4- 4,5 (с изключение на отговорите на респондентите от МТСП). По-ниско е оценена значимостта спрямо функцията „оценяване на КРС”. Това може да се обясни с изискванията за обективност безпристрастност, независимост, наличие на експертиза и разбирането, че не във всички случаи те могат да бъдат осигурени на всички нива на представена работодателите – предприятие, сектор, регион, национално равнище. Ако този извод е основателен, следва да се направи заключението за необходимостта от:

- развитие на експертизата на работодателите и широко внедряване на компетентностния модел на ниво предприятие (организация), но и на ниво сектори и регион, в т.ч. по отношение на определяне на изискванията и оценяване на КРС, каквито са и основните цели на настоящия проект.

13. Кои биха били най-подходящите участници в структури на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО

работната сила (консултативни съвети)?				
Министерство на труда и социалната политика	4,19	4,50	4,52	3,63
Министерство на образованието, младежта и науката	4,35	4,67	4,63	4,00
Агенция по заетостта	4,36	4,48	3,60	3,36
НАПОО	4,16	4,18	3,33	4,50
Синдикати	3,31	3,64	3,16	2,00
Работодатели	4,18	4,00	4,06	3,00
Образователни и обучаващи институции	3,92	4,13	4,37	3,43
Научни работници	3,06	3,44	3,12	3,67
Експерти и консултанти	3,63	3,83	4,06	3,69

Високия дял на позитивните отговори недвусмислено подчертава необходимостта от:

- задълбочаване на информираността, комуникиране и популяризиране на съществуващите проблеми, целите, дейностите и очакваните резултати при изграждане ИСОКРС вкл. сред представители на ключовите държавни институции, целевите групи потребители и други потенциално заинтересовани страни;
- спешни, координирани действия по нейното изграждане, вкл. в рамките на настоящия проект.

В тази връзка е необходимо формирането на информационен пакет от основно резюме и приложени проучвания и анализи и други резултати от досегашното изпълнение на дейностите по проекта (в т.ч. по д. 5.9) и изпращането им по електронен път до всички респонденти в т.ч. от ключовите държавни институции, вкл., като хиперлинк към Интернет страницата на проекта. Допълнителен анализ в това отношение е необходим в рамките на дейност 12 – осигуряване на информираност и публичност на дейностите и резултатите по проекта.

Най-високо се оценява значимостта на участието на представители на ключовите държавни институции в националната система и мрежа за ОКРС, вкл., по-високо спрямо оценката за участието на работодателите. Тази оценка изглежда обоснована от гл.т. на необходимото участие и ефективност на националната политика спрямо компетенциите на работната сила и наличието на подходяща и задълбочена експертиза в държавната администрация. На следващо място по значимост се оценява участието на работодателите и образователните и обучаващи институции. Дела на негативните отговори по отделните позиции в общата извадка не надхвърля 5-13%. Още по-нисък е този дял при респондентите от ключовите държавни институции в които е съсредоточена експертизата по отношение на КРС в рамките на държавната администрация.

14. На какви нива трябва да бъдат изградени консултативните съвети, като част от национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила?	Да от 515	да от 50	да от 85	да от 15
Национално	390	39	71	12
Секторно	322	37	59	14
Регионално	404	27	65	13
Други – моля посочете				

Високо се оценява необходимостта от изграждане на националната референтна мрежа на основните нива национално, секторно и регионално. Въпросът не включва имплицитно нивото на предприятията и организациите. То обаче е имплицитно и същностно свързано, доколкото формирането на изискванията към компетенциите за заеманите длъжности (в т.ч. ключовите) е функция която е съществена неотделима преди всичко на ниво предприятие и следва да бъде (и се) агрегира(на) на по високи нива – секторно в рамките на националната икономика (O-Net в САЩ), секторно в рамките на ЕС (европейските съвети за умения на работната сила - European Skills Councils) и глобалната икономика (стандарты за компетенции за отделни ключови длъжности).

15. Какви дейности трябва да извършват консултативните съвети, част от националната мрежа за оценка на компетенции? (Моля подредете по значимост)	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони	4,40	4,55	4,42	4,93
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение	3,89	3,84	4,07	3,86
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;	3,27	3,09	3,72	2,38
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка	4,19	3,38	4,36	4,00
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;	3,82	2,97	2,20	4,77
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България	4,11	3,90	4,37	4,14

Най-високо се оценява потребността от прогнозиране и „планиране” на потребностите от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони. Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България. На втора място е поставена функцията по формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори, икономически дейности и по региони в България. По-ниско се оценява прилагането на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони.

16. В кои дейности/функции на консултативните съвети за оценка на компетенциите на работната сила Вашата институция би била най-полезна?	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони	4,28	4,53	2,94	3,55
Оптимизиране на функционирането на системата за	2,95	2,97	4,02	4,43

професионално образование и обучение				
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;	2,92	3,14	3,53	3,50
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка	3,13	3,74	4,36	5,00
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;	2,55	3,28	3,78	4,21
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България	3,84	4,27	2,84	3,33

Полезността (ефективността) на участието на представителите на ключовите институции в консултативните съвети и звена за ОКРС се оценява по следния ред на приоритетност – прогнозиране на потребностите от РС с определени компетенции, оптимизиране на ПОО, въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка. Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони е също с висока с осреднена оценка особено отчитане фокуса на извадката от ключови държавни институции, представена основно от респонденти на АЗ.

17. Ако имате система за прогнозиране на потребности от нови умения, в какви направления бихте използвали интернет базирана информационна система за оценка на компетенциите?	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
Справочна информация	4,06	3,87	4,18	3,08
Идентифициран недостиг на компетенции по сектори	3,59	3,76	4,13	4,23
Идентифициран недостиг на компетенции по региони	3,59	3,61	4,04	4,25
Прогнозиране на нови длъжности и нововъзникващи професии и свързани компетенции	3,71	3,87	3,73	4,43
Оптимизиране на системата на образованието и професионалното обучение на основата на потребностите от съществуващи и нови компетенции на работната сила по предприятия, сектори и региони	3,36	3,11	4,43	4,36

Високото равнище на осреднени оценки за потребностите от използване на всички аспекти и функции (в повечето случаи над 3,5 -4), недвусмислено показва **необходимостта от изграждането на интернет базирана информационна система за оценка на компетенциите на работната сила за информация, идентифициране на потребности от компетентна работна сила.**

Раздел 4. ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Основните изводи и заключения по-долу, се основават на обобщение на анализа от предходния раздел, както и на обобщени съществени становища, предложения на респондентите от анкетираните държавни институции, включени в попълнените анкети представени изчерпателно в Приложение №4.

Обобщение на аналитичните изводи, представени в раздел 3.2

Като изключително ниско, незначително и неефективно се оценява участието на работодателите при разработване на учебните програми по професии и специалности. Това налага да се:

- преоценят и пренасочат ролята и усилията на работодателите, на техните представители и организации на всички нива, вкл., в контекста на целите, дейностите и очакваните общи резултати от настоящия проект,
- подобри взаимодействието и партньорството със социалните партньори и други заинтересовани страни (обучаващи организации, учебни институции за общо и професионално образование, университети);
- изградят съвместни мрежи и интегрирането им в контекста на ЕС (Европейските съвети за умения и компетенции на работната сила).

Отново като изключително ниско се оценява участието на работодателите в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности. Това дефинира наличието на общ значим проблем както за пазара на труда, така и за степента на съответствие на предоставяното ПОО спрямо потребностите на пазара на труда.

Висока е степента на осъзнаване на значимостта и обществената потребност от **разделяне на процеса на ПОО и оценката на придобитите знания и професионални умения.** Това разбиране следва да намери адекватно отражение в новия законопроект за ЗПОО като се гарантират условията, рамката за това разделение в съответствие с международните стандарти за сертифициране на персонала, най-добрите европейски практики при валидиране на компетенции на работната сила (придобити чрез самостоятелно учене и натрупан професионален опит).

Налице е остра необходимост от засилване на комуникацията (в т.ч. инструменти и канали за обмен на информация, институционализиране на партньорството и др.) между основните заинтересовани страни – потребители, регулаторни органи и други участници. Като най-съществена е оценена необходимостта от обмен на информация, респективно необходимост от последващи съвместни координирани действия при определянето на потребностите от професии и специалности и при удостоверяване (оценяване) на обучаемите. Неизбежно е оценяване на изходното равнище на определени изисквания към ключовите длъжности за съответните предприятия и сектори, а от тук и чрез тях, на свързаните изисквания към професиите и специалностите.

Внушително **високо е оценена партньорската мрежа за оценка на резултатите от ПОО** спрямо самостоятелно провеждане на оценка от страна на държавните органи, професионалните образователни и обучителски центрове, синдикатите и работодателите. Това обстоятелство следва да бъде осмислено и консултирано по-задълбочено от социалните

партньори и представителите на ресорните държавни институции и намери адекватно отражение в проекта на нов ЗПОО.

Високо се оценява ролята и необходимостта от включване на работодателите при определяне на изискванията към компетенциите на работната сила (КРС) на равнище на отделното предприятие и организация. В повечето случаи това не е решен въпрос за предприятията, доколкото малка част от по-големите предприятия, с чуждестранна участие са развили и внедрили действащи, ефективни компетентностни модели (виж анализа на резултати от проучването на предприятията по д. 5.7).

Необходимо е разработване на агрегирани на секторно равнище компетентностни профили (изисквания към компетенциите на РС) за определени **ключови длъжностни позиции** на заетия персонал.

Необходимо е и **профилиране и наблюдение на движението на заетите лица по основни ключови длъжности в регионален разрез** и на секторно ниво.

Респондентите оценяват високо информационната осигуреност по отношение на КРС на ключовите държавни институции. Предвид слабото познаване и прилагане на компетентностния модел в практиката, този извод се нуждае от допълнителен анализ и преоценка при създаване на националната референтна мрежа по дейност 8.

При съчетаване, споделяне и изграждане на съвместни, публично достъпни бази данни, в т.ч. по време на реализация на настоящия проект в кратък период може да бъде създадена необходимата база данни за изграждане на ИСОК.

Изключително високо е оценена значимостта на участие на работодателите при „определяне на изискванията към компетенциите”, като по-ниско е оценена значимостта на „оценяването на КРС”. Това може да се обясни с необходимостта от обективност, безпристрастност, независимост, наличие на експертиза и разбирането, че не във всички случаи те могат да бъдат осигурени на всички нива на представителство на работодателите – предприятие, сектор, регион, национално равнище.

На тази основа може да се направи заключението за необходимостта от развитие на експертизата на работодателите и широко внедряване на компетентностния модел както на ниво предприятие (организация), така и на ниво сектори и региони, в т.ч. по отношение на определяне на изискванията и оценяване на КРС, каквито са и основните цели на настоящия проект .

Подчертана е необходимостта от:

- задълбочаване на информираността, комуникиране и популяризиране на съществуващите проблеми, целите, дейностите и очакваните резултати при изграждане на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила (ИСОКРС), вкл. сред представители на ключовите държавни институции, целевите групи потребители и други потенциално заинтересовани страни;
- спешни, координирани действия по нейното изграждане, вкл. в рамките на настоящия проект.

В тази връзка е необходимо формирането на основен информационен пакет от основно резюме и приложени проучвания и анализи и други резултати от досегашното изпълнение на дейностите по проекта (в т.ч. по д. 5.9) и изпращането им по електронен път до всички респонденти в т.ч. от ключовите държавни институции, вкл., като хиперлинк към Интернет страницата на проекта. Допълнителен анализ в това отношение е необходим в рамките на

дейност 12 – осигуряване на информираност и публичност на дейностите и резултатите по проекта..

Най-високо се оценява значимостта на участието на представители на ключовите държавни институции в националната система и мрежа за ОКРС (по-високо спрямо оценката за участието на работодателите). Тази оценка изглежда обоснована от гл.т. на необходимото участие на компетентните държавни органи, изпълняващи националната политика спрямо компетенциите на работната сила и наличието на подходяща и задълбочена експертиза в държавната администрация. На следващо място по значимост се оценява участието на работодателите и образователните и обучаващи институции.

Високо се оценява необходимостта от изграждане на националната референтна мрежа на основните нива - национално, секторно и регионално. В изразените становища многократно се подчертава необходимостта от включване (базиране на информационната система и методологията за оценка) на нивото на предприятията и организациите. Това се обосновава с формирането на изискванията към компетенциите за заеманите длъжности (в т.ч. ключовите) като същностна неотделима функция, осъществяване на ниво предприятие.

Същевременно следва да бъдат агрегирани на изискванията към компетенции за определен набор ключови длъжности на секторно ниво. Това показва и най-добрите практики, вкл., O-Net в САЩ и Европейските съвети за умения на работната сила (European Skills Councils), както и разработваните стандарти за компетенции за отделни ключови длъжности на глобално ниво. а

Най-високо се оценява потребността от:

- прогнозиране и „планиране” на потребностите от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони;
- формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България.

Макар и с незначителна разлика, по-ниско се оценява прилагането на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони.

Полезността (ефективността) на участието на представителите на ключовите институции в консултативните съвети и звена за ОКРС се оценява по следния ред на приоритетност:

- прогнозиране на потребностите от РС с определени компетенции;
- оптимизиране на ПОО, въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка.

Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони е също с висока с осреднена оценка особено като се отчита фокуса на извадката от ключови държавни институции, представена основно от респонденти на АЗ.

Високото равнище на осреднени оценки за потребностите от използване на всички аспекти и функции (в повечето случаи над 3,5 -4), недвусмислено показва **необходимостта от изграждането на интернет базирана информационна система за оценка на компетенциите на работната сила за информация, идентифициране на потребности от компетентна работна сила.**

Обобщение на съществени предложения и становища на респондентите от анкетираните държавни институции, включени в попълнените анкети, представени изчерпателно в Приложение №4

Те са представени в две части, вкл., изисквания към методологията, проектирането и изграждането на информационна система за ОКРС и усъвършенстване на системата на ПОО

Изисквания към методологията, проектирането и изграждането на информационна система за ОКРС

1. Необходимост от по-активно участие на работодателите при подготовката на методологията за оценка на компетенциите на работната сила. Приоритетно включване на работодателите и браншовите организации в разработване на методологията за оценката на работната сила.
2. Методологията да бъде разработена в условията на разширено партньорство с участие на всички заинтересувани страни - работодатели, синдикати, държавни институции, представители на академичната общност, методолози, изследователи и представители на обучаващите институции, като се вземе мнението им и на общинско и регионално ниво. Необходимо да се засили партньорския за сметка на институционализирания подход Това е предпоставка за бъдещото признаване и последващо прилагане.
3. Водещи институции за оценка на компетенциите на работната сила са МОМН и МТСП. Служителите на АЗ да участват при пряко при съставянето на методологията и инструментите за оценка, пряко в процеса на обучение и в процеса на обучение за работа със системата.
4. Създаване на единна методология и профилиране по браншове и региони на основата на национална стратегия за развитие на работната сила. Всяка браншова организация да изработи професионален стандарт за длъжностите и работните места от съответния бранш.
5. Да се приложи опита на страни където оценката на компетенциите се осъществява успешно и професионалното обучение е доказано правилно. Да се проучи практиката на други европейски държави приложи опита по оценяване компетенциите на работната сила.
6. ИСОКРС да бъде изградена и съобразена с българската действителност; - да бъде достъпна и лесна за ползване от потребителите. Модели за ОКРС: - да бъдат реалистични и приложими; - да са в съответствие с бъдещите потребности да бъдат обективни; - да са лесно изпълними да бъдат адекватни на потребностите
7. Необходимост от задълбочен анализ на ситуацията на образователната система и пазара на труда по браншове и региони и той ще даде индикации за развитие и изграждане на информационна система.
8. При изграждане на ИСОКРС:
 - да бъде намален до минимум субективния фактор;
 - да се използват измерими показатели;
 - да се разработят унифицирани критерии за съответните браншове във всички региони;
 - да дава информация за степента на оценяване на съответните оценени и да служи като вид препоръка за работодателите; - оценките на компетентността на работната сила да отразяват реалните изисквания на пазара на работната сила към професионалните знания по сектори от икономиката;
 - критериите за оценка да бъдат систематизирани в две групи – I гр. много точни и конкретни инструменти за оценка, пряко свързани с конкретната дейност и II

- гр. критерии, свързани с качествата на човека, изпълняващ съответната работа (длъжност);
- методологията да следва НКПД за обща компетентност, като за специална компетентност да е съобразена с КИД-2008;
 - инструментите за оценка трябва да дават възможност за генериране на машинен (електронен) резултат;
 - да се направи предварително проучване и прогноза за потребностите на съществуващи и зараждащи се сектори на ниво регион и да се обвържат инструментите за оценка на компетенциите с реалните потребности на база критерии и стандарти, съвместими с европейските критерии, при ясна представа за пазара и новото в професиите за даден сектор в ЕС;
 - да се подготвят унифицирани изисквания при оценки компетенциите на работната сила по региони и браншове 2. да има добра обратна връзка към институциите относно компетентността на работната сила и добрите практики.
 - да се осигури възможност за регистриран достъп до ИСОКРС и обратна връзка;
 - методологията и инструментариума да бъдат максимално добре "обнародвани";
 - да се осигури възможност за регистрация на получените сертификати за знания и умения и да позволи висока степен на персонализация на нуждите на различните звена в предприятието или ведомството;
 - да се осигури динамика в оценката на компетенциите на работната сила, тоест при завършване на обучение да се дава оценка при работа и стаж на лицето, да се защитава втора скала, например стругар с 5 години стаж, работа с алуминий "стругар 5А", тоест години с определен код и втори код за спецификата на работата;
 - да се обобщят задължителните минимални компетенции за професиите по сектори от консултативните съвети;
 - да се разработят и прилагат общовалидни автоматизирани компютърни тестове за оценка на професионалните знания и умения, достъпни по интернет;
 - да се използва като инструмент за изпълнение на учебни програми;
 - методологически да се отчете необходимостта от определяне на умения и компетентности, необходими на работната сила за реализиране целите на организацията;
 - разработване на професионални стандарти за ключови длъжности и конкретни работни места по браншовите сектори; развитие на необходимите условия за решаването на различни административни, образователни и други стратегии за планиране на работната сила, мониторинг и оценяване на успеха на стратегиите за управление на човешкия капитал;
9. ИСОКРС да бъде изградена в най-кратки срокове, тъй като е необходима и ще улесни работата на работодателите, заетите и държавните институции.
10. Да се осигури участие на България в разработването на ОКРС на европейско ниво, с цел повишаване възможностите за мобилност на работната сила в европейското икономическо пространство.
11. При изграждане на ИСОКРС да се отрази опита от разработките проект на GORA от 2006г. по програма ФАР "Система за проучване, идентифициране, наблюдение и анализ на потребностите от професионално обучение на работниците и работодателите и служителите в България.
12. Да се утвърдят стандарти за всяка професия и те да бъдат обвързани съвременните технологии и перспективи на европейския пазар. Всяко лице да се движи с приложение към трудовата книжка, в което да се отразява покритите на практика стандарти, тоест оценка на работодателя. Да се разработи и да се предостави за общо ползване национална карта на браншово развитие по региони в т.ч. и за бъдещи периоди.

13. Разработване на информационна рубрика за тенденциите в развитието на отраслите в икономиката до 2020 г. и потребностите от нови професионални компетенции на човешкия потенциал.

Усъвършенстване на системата на ПОО

14. Включване на организациите на работодателите при изготвяне на ДООИ за учебно съдържание по професии и специалности чрез подобряване на комуникациите между обучители, потребители и регулаторни органи. Работодателите да участват активно в програмите за обучение, защото самите те знаят най-добре какви кадри са им необходими.
15. Необходимост от Национална стратегия за квалификация и преквалификация. Обвързването на тази стратегия с нуждите на съответния регион.
16. При разработване на стратегии в образованието и обучаващите организации да бъдат по-гъвкави, за да не се произвеждат кадри без бъдеща реализация
17. Необходимост от синхронизиране на инструментариум за оценка , програми за обучение, сертификати за валидиране на професии и специалности с европейските и прилагането им у нас в национален и регионален мащаб.
18. След анализиране резултатите от проучването да се обсъдят и изведат мнения от държавни органи, синдикатите, работодателите и експерти - тристранно обсъждане методологията.
19. Да се регламентира признаване на професионална квалификация при добита такава от доказан трудов стаж.
20. Определяне инструментариума, критериите от МОН и МФВС за сертифициране кариерното развитие по нива на компетентности за лична реализация на пазара на труда.
21. Разработване и актуализиране на ДООИ с въвеждане на единни критерии за обучение, оценяване на компетенциите, МТО и СМБ в училищата, колежи, ЦПО и ВУЗ.
22. Да се прекрати дейността на нелицензирани образователни структури.
23. Необходимост от формулиране на изисквания към нови професии, нов начин на планиране, нов начин на утвърждаване на държавен план- прием.
24. По-голяма практическа насоченост на образованието - не само формална, по учебник. Оценката да става след практическа реализация. Практическата реализация да става при реалния работодател.
25. Включване на организациите на работодателите при изготвяне на ДООИ за учебно съдържание по професии и специалности чрез подобряване на комуникациите между обучители, потребители и регулаторни органи.
26. Да се регламентира признаване на професионална квалификация при добита такава от доказан трудов стаж.
27. Въвеждане на единни критерии за удостоверяване на професии в училища и центрове, свързани с продължителността на обучението.
28. Разработване на модел за външна оценка на доставчиците на услуги в качеството на предлаганото професионално обучение и квалификация.
29. Номиниране на най-добрите (рейтинг) и публикуване на списъка в информационна система.
30. Да се изгради финансово и кадрово обезпечена система за прогнозиране на потребностите на работодателите от работна смяна с участието на всички, имащи отношение към проблематиката институции.
31. Да се разработят програми за професионално развитие, които да се прилагат в училищата.
32. Средствата за квалификация да бъдат регулярни с установен учебен период и въведат ограничения за броя на курсовете. При по-големи потребности да има възможност за съфинансиране.

33. Оптимално маркетингово изследване на професионални организации с образователна насоченост. Отчитане на мненията и препоръките на обучавани и обучаващи. Създаване на оперативна група за действие по пилотна програма със ситуирани позиции - обучаващи, обучавани, мониторинг на резултатите на всеки етап.
34. Винаги, когато е възможно проверка на знания с практическа насоченост. Въвеждане на степени от типа на старите разряди или нови, например: калфа, чирак, майстор. Списък на лица с дефицитни и търсени професии, например, заварчици I-ва степен.
35. Анализирание на учебният материал спрямо съвременните изисквания към пазара на труда. Наблягане на иновационните процеси и реализацията на РС.
36. Промяна на нормативната уредба в посока контрол и инспектиране на качеството в обучението, от една страна, а от друга - качеството на знанията и уменията на обучаваните.

Раздел 5. ПРИЛОЖЕНИЯ

5.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 - МАКЕТ НА ОСНОВНА АНКЕТА ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА ДЪРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ

АНКЕТА

сред отговорни ръководители и специалисти в
държавната администрация, образователни и обучаващи институции
относно състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и
изискванията към оценката на компетенциите¹ на работната сила

Общи данни за анкетираното ведомство/структурно звено:

Наименование на институцията

Наименование на структурното звено
.....

Адрес.....

Брой служители в структурното звено

Основни функции на структурното звено
.....
.....
.....

Начин на оценяване – параметри на оценката:

Моля отбележете с „X” само една от посочените стойности, като дадете оценка в диапазона от 0 до 5 (0 = неприложимост/незначителност, 1 = ниска значимост и така, градирайки, до 5 = висока значимост, ангажираност, необходимост, очакван значителен принос и т.н. според контекста на въпроса).

Моля не пропускайте да маркирате клетка от всеки ред.

1. Каква е ролята на Вашата организация (институция) в съществуващата в момента система на професионално образование и обучение в България?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Подготвя нормативни актове						
Определя политика в областта на образованието						
Изпълнява изисквания в областта на образованието						

¹ За целта на настоящото проучване под „компетенция” се разбира „съвкупност от умения, знания, нагласи и поведение на служителите за постигане на високи резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация”

Лицензира дейности в системата на професионалното образование и обучение						
Организира разработването и актуализирането на Държавни образователни изисквания (ДОИ)						
Изпълнява политика по насърчаване на заетостта						
Разработва и реализира програми и мерки за квалификация						
Провежда обучения						
Оценява компетенциите на работната сила						
Оценява потребностите от квалификация и преквалификация						
Други – моля посочете и оценете:						

2. Участвате ли при определяне на изискванията към професионалното образование и обучение?

Моля изберете една или повече възможности.

Параметри на оценката	Не	Да
При подбора на обучавани		
При подбора на обучители		
При определяне програмите за обучението, включително условия и ред за промяна		
При определяне на условията за провеждане на квалификационни изпити и тяхното удостоверяване		

3. Ефективно ли е участието на работодателите в разработване на учебните програми по професии и специалности и до каква степен?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5

4. В каква степен в ДОИ са отчетени потребностите и изискванията на:

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Пазара на труда						
Работодателите						
Обучаваните						

5. Ефективно ли е участието на работодателите в оценка на потребностите от обучение по професии и специалности и до каква степен?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5

6. Необходимо ли е професионалното обучение и оценката на резултатите от него да бъдат разделени и да се осъществяват от различни институции?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5

--	--	--	--	--	--	--

7. В кои направления на професионалното образование и обучение трябва да бъде подобрена комуникацията между участниците, потребителите и регулаторните органи?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Определяне на потребности от професии и специалности						
Лицензиране на дейности по професионално образование и обучение						
Подбор на обучаваните						
Съдържание на обучението						
Оценяване на обучението						
Удостоверяване на обучаващите						
Удостоверяване на обучаваните						

8. Какви институции би трябвало да извършват оценка на резултатите от професионалното обучение и до каква степен?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Държавни органи						
Организации на работодателите						
Организации на синдикатите						
Съвместна мрежа, в която участват държава, работодатели и синдикати						
Професионални гимназии и колежи и Центрове за професионално обучение						

9. Кои организации и институции, трябва да определят изискванията към компетенциите на работната сила?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Държавни органи						
Работодателите						
Синдикатите						
Професионални гимназии, колежи и центрове за професионално обучение						

10. Имате ли във Вашата организация систематизирана информация за необходимите компетенции на работната сила?

Параметри на оценката	Не	Да
По видове специалности и длъжности по НКПД		
По икономически сектори (КИД 2008)		
Основни (ключови) компетенции		
Професионални компетенции		
Други – моля посочете и оценете:		

11. Къде приоритетно трябва да участват работодателите и техните организации при определянето на изискванията и оценяването на компетенциите на работната сила?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
При разработването на Държавните образователни изисквания (ДОИ)						
При определянето на програмите на професионалното обучение						
При оценяването на обучението						
При промени в Списъка на професии за професионално образование и обучение (СПОО)						
При определянето на изискванията към компетенциите						
При оценяване на компетенциите						
Други – моля посочете и оценете:						

12. Кои биха били най-подходящите участници в структури на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила (консултативни съвети)?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Министерство на труда и социалната политика						
Министерство на образованието, младежта и науката						
Агенция по заетостта						
НАПОО						
Синдикати						
Работодатели						
Образователни и обучаващи институции						
Научни работници						
Експерти и консултанти						
Други – моля посочете и оценете						

14. На какви нива трябва да бъдат изградени консултативните съвети, като част от национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила?

Параметри на оценката	Не	Да
Национално		
Секторно		
Регионално		
Други – моля посочете		

15. Какви дейности трябва да извършват консултативните съвети, част от националната мрежа за оценка на компетенции? (Моля подредете по значимост)

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени						

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
компетенции по сектори, професии и региони						
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение						
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;						
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка						
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;						
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България						

16. В кои дейности/функции на консултативните съвети за оценка на компетенциите на работната сила Вашата институция би била най-полезна?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони						
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение						
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;						
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка						
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;						
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България						

17. Ако имате система за прогнозиране на потребности от нови умения, в какви направления бихте използвали интернет базирана информационна система за оценка на компетенциите?

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Справочна информация						
Идентифициран недостиг на компетенции по сектори						
Идентифициран недостиг на компетенции по региони						
Прогнозиране на нови длъжности и нововъзникващи професии и свързани компетенции						
Оптимизиране на системата на образованието и професионалното обучение на основата на потребностите от съществуващи и нови компетенции на работната сила по предприятия, сектори и региони						

Параметри на оценката	Не Да					
	0	1	2	3	4	5
Други – моля посочете и оценете						

19. Вие имате следните препоръки относно подготовката на методология и инструменти за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони и за изграждането на информационна система:

.....

20. Контактни данни

Вашето име и фамилия

Длъжност

стаж (години), свързан с въпросите на тази анкета

Тел. E-mail

Благодарим Ви за отделеното време, отзивчивостта и коректността при попълване на анкетата!

Надяваме се работата с този въпросник да е провокирала нови идеи и възможности за сътрудничество.

Вашите идеи, предложения и мнения ще очакваме на адрес:

гр. София, ул. Алабин 16-20,

тел. 02/ 980 30 55, факс 02/ 987 26 04,

e-mail: iliana@bia-bg.com,

лице за контакт: Илиана Павлова.

5.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 - ОБОБЩЕНИ РЕЗУЛТАТИ НА ОТГОВОРИТЕ НА ЦЯЛАТА СЪВКУПНОСТ АНКЕТИРАНИ ЛИЦА ОТ ДЪРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ

Брой отговорили лица	
институция	Всичко
АЗ	513
АСП	74
ГИТ	115
други	5
МИЕТ	18
МОМН	85
МТСП	50
НАПОО	14
НОИ	146
НСИ	57
Общо	1077

1. Каква е ролята на вашата организация (институция) в съществуващата в момента система на професионално образование и обучение в България ?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
A02 Подготвя нормативни актове											
0	439	56	78	4	3	52	11	2	113	54	812
1	19	7	3	1	1	6	2		6	1	46
2	17	4	9		2	12	7		3	1	55

	A3	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
3	8		15			5	7	2	1		38
4	4		4		9	3	6	4	7		37
5	16	3	4		2	5	16	5	15		66
непосочили	10	4	2		1	2	1	1	1	1	23
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A02 Определя политика в областта на образованието											
0	398	69	100	4	5	30	24	1	128	52	811
1	37	1	7		2	12	9	1	9	1	79
2	41	1	1	1	5	10	5		1		65
3	12		3			14	7	1	5		42
4	12		1		3	4	4	4	1	3	32
5	2	1				12		4			19
непосочили	11	2	3		3	3	1	3	2	1	29
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A02 Изпълнява изисквания в областта на образованието											
0	265	54	98	2	6	3	25		123	36	612
1	67	3	10		1		4		9	2	96
2	33	7	1		4	1	7	1	5	11	70
3	37	6			4		10	5	3	5	70
4	55		2			12	1	1	1		72
5	47	1		3		68	2	7	3		131
непосочили	9	3	4		3	1	1		2	3	26
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A02 Лицензира дейности в системата на професионалното образование и обучение											

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
0	472	71	101	3	11	67	35	1	133	56	950
1	10		8		1	5	1		3		28
2	6	1	2			2	1		3		15
3	3					2	3	1	2		11
4	2			1	2	2	6		1		14
5	7	1	1	1	1	4	2	12	1		30
непосочили	13	1	3		3	3	2		3	1	29
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A02 Организира разработването и актуализирането на Държавни образователни изисквания -ДОИ											
0	464	70	99	4	12	25	35	1	131	54	895
1	8	1	9			18	5		5		46
2	8		1			10	4		2		25
3	8	1		1		12	2		2		26
4	4		2			4	1		1		12
5	9	1			3	15	2	13	2		45
непосочили	12	1	4		3	1	1		3	3	28
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A02 Изпълнява политика по насърчаване на заетостта											
0	8	27	71		4	34	5	1	77	32	259
1	2	6	8		1	8	3	1	22	8	59
2	1	17	13	3		8	7	8	18	5	80
3	8	7	10		3	13	2	1	14	8	66
4	34	9	6		2	14	2		8	2	77
5	456	6	5	2	4	5	31	2	5		516

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
непосочили	4	2	2		4	3		1	2	2	20
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A02 Разработва и реализира програми и мерки за квалификация											
0	41	45	90	2	4	17	8	1	75	28	311
1	12	11	8			3	2	6	33	7	82
2	23	4	8		1	3	1		15	1	56
3	26	5	3	1	6	20	1	4	14	6	86
4	66	6	1		2	36	12	1	6	9	139
5	335	2	3	2	3	4	26	1	2	3	381
непосочили	10	1	2		2	2		1	1	3	22
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A02 Провежда обучения											
0	162	34	77		6	11	12	7	51	28	388
1	14	10	9		1	3	1	2	19	1	60
2	26	12	9			7	3	2	23	4	86
3	37	6	10	1	3	10	3		28	7	105
4	57	6	5	2	3	30	17	1	18	12	151
5	206	5	4	2	2	23	13	2	7	3	267
непосочили	11	1	1		3	1	1			2	20
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A02 Оценка на компетенциите на работната сила											
0	90	41	84	2	5	24	14	8	53	26	347
1	33	6	4	2		3	1	2	14	1	66
2	40	12	11		1	6	1		18	17	106

	A3	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
3	85	2	7	1	6	12	9	2	19	7	150
4	106	8	4		2	15	12	2	24	2	175
5	150	4	3		2	22	12		17	3	213
непосочили	9	1	2		2	3	1		1	1	20
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A02 Оценява потребностите от квалификация и преквалификация											
0	48	43	86	1	3	8	9	7	59	27	291
1	23	6	8	1		1	2		14	2	57
2	39	11	3		1	6	6	1	13	2	82
3	79	3	4	1	5	19	6	3	23	13	156
4	135	4	3		3	30	10	3	26	8	222
5	169	4	3	2	2	20	12		9	4	225
непосочили	20	3	8		4	1	5		2	1	44
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

2. Участвате ли при определяне на изискванията към професионалното образование и обучение?

	A3	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
A03 При подбора на обучавани											
Да	360	16	6	2	8	43	15	6	44	10	510
Не	153	58	109	3	10	42	35	8	102	47	567
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A03 При подбора на обучители											Общо
Да	283	12	9	2	5	43	11	11	31	6	413

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
Не	230	62	106	3	13	42	39	3	115	51	664
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A03 При определяне програмите за обучението, включително условия и ред за промяна											Общо
Да	72	9	9	2	3	48	11	10	43	3	210
Не	441	65	106	3	15	37	39	4	103	54	867
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A03 При определяне на условията за провеждане на квалификационни изпити и тяхното удостоверяване											Общо
Да	36	2	12	2		33	6	6	19	2	118
Не	477	72	103	3	18	52	44	8	127	55	959
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

3. Ефективно ли е участието на работодателите в разработване на учебните програми по професии и специалности и до каква степен?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
Без практически ефект	160	24	45	1	11	22	27	12	48	29	379
Значително	56	4	17		2	12	5	1	33	5	135
Незначително	284	44	48	4	5	43	15	1	61	22	527
непосочили	13	2	5			8	3		4	1	36
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

4. В каква степен в Държавните образователни изисквания (ДОИ) са отчетени потребностите и изискванията на:

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
A05 Пазара на труда											

	A3	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
0	59	22	28	1	1	4	7		50	7	179
1	56	21	26	2	3	13	9		37	9	176
2	122	12	35	2	3	28	7	2	32	18	261
3	176	10	14		4	18	14	5	16	20	277
4	76	1	4		3	20	8	7	5	1	125
5	14	6	2			1					23
непосочили	10	2	6		4	1	5		6	2	36
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A05 Работодателите											Общо
0	57	22	40	1	1	4	7		42	4	178
1	65	21	31	2	2	19	5		44	10	199
2	145	13	21	2	6	29	9		33	13	271
3	166	9	12		2	15	21	4	15	19	263
4	60	3	4		3	16	3	9	3	9	110
5	7	2	2			1		1	2		15
непосочили	13	4	5		4	1	5		7	2	41
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A05 Обучаваните											Общо
0	38	27	23			6	7	1	40	3	145
1	73	19	43	2	2	2	9	1	45	11	207
2	117	9	19	2	4	25	9	1	26	15	227
3	154	9	16	1	5	35	13	4	24	17	278
4	81	4	4		1	12	4	6	4	6	122
5	39	2	4		1	4	3	1	1	2	57

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
непосочили	11	4	6		5	1	5		6	3	41
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

5. Ефективно ли е участието на работодателите в оценка на потребностите от обучение по професии и специалности и до каква степен?

A06	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
Ефективно	35	3	7			6	1		7	2	61
Липсва	69	23	31	2	2	25	10		31	4	197
Неефективно	225	28	56	2	3	35	12	3	59	22	445
Със среден ефект	174	14	14	1	10	19	25	11	46	28	342
непосочили	10	6	7		3		2		3	1	32
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

6. Необходимо ли е професионалното обучение и оценката на резултатите от него да бъдат разделени и да се осъществяват от различни институции?

A07	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
N/A	7	3	5				1		1	5	22
Да	361	52	54	4	12	53	35	12	97	32	712
Не	145	19	56	1	6	32	14	2	48	20	343
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

7. В кои направления на професионалното образование и обучение трябва да бъдат подобрявани комуникациите между участниците, потребителите и регулаторните органи ?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
A08 Определяне на потребности от професии и специалности											Общо
0	5	2	18				1		11		37
1	7	2	6			1			13	2	31
2	13	13	27		2	1	3		14	3	76
3	62	21	21	1	1	2	6		31	15	160
4	144	12	15	2	3	28	13	2	29	7	255
5	274	22	26	2	11	52	25	11	44	29	496
непосочили	8	2	2		1	1	2	1	4	1	22
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A08 Лицензиране на дейности по професионално образование и обучение											Общо
0	41	10	25			4	3		21		104
1	42	10	36		1	4	3		16	8	120
2	101	17	12			15	9	4	19	10	187
3	134	14	17		6	8	17	5	32	21	254
4	91	15	10	2	4	20	13	2	30	9	196
5	91	6	14	3	6	34	4	3	25	7	193
непосочили	13	2	1		1		1		3	2	23
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A08 Подбор на обучаваните											Общо
0	66	6	23			3	4	1	13		116
1	22	7	12			3	1		12	5	62
2	68	6	33		1	21	15	6	19	4	173
3	126	19	25	2	4	15	9	1	39	21	261
4	133	13	16	1	2	20	13	5	28	18	249

	A3	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
5	86	22	5	2	8	23	7	1	32	7	193
непосочили	12	1	1		3		1		3	2	23
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A08 Съдържание на обучението											Общо
0	14	9	12				2		8		45
1	9	4	7			1			5	1	27
2	38	3	13			1		2	7	1	65
3	116	17	23	1		12	10	1	31	17	228
4	146	15	27	1	3	15	18	4	42	11	282
5	181	24	32	3	12	56	19	7	50	25	409
непосочили	9	2	1		3		1		3	2	21
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A08 Оценка на обучението											Общо
0	30	10	16				2		9		67
1	37	4	25			3	2		11		82
2	79	7	26		1		2		13	4	132
3	107	17	19		1	9	8	1	33	20	215
4	140	14	13	1	5	21	13	3	46	12	268
5	106	20	15	4	8	52	21	10	29	20	285
непосочили	14	2	1		3		2		5	1	28
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A08 Удостоверяване на обучаващите											Общо
0	46	7	20			4	5		11		93
1	40	3	33	1		1			10	2	90

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
2	102	10	23			6	10	1	27	4	183
3	118	22	10	2	5	12	15	2	29	14	229
4	129	16	10		2	14	10	6	31	15	233
5	65	12	16	2	9	48	8	5	35	21	221
непосочили	13	4	3		2		2		3	1	28
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A08 Удостоверяване на обучаваните											Общо
0	48	7	22			4	4		10		95
1	47	5	21	1		1	1	1	9	2	88
2	99	11	15			17	9	1	26	4	182
3	141	20	29	2	4	9	17	2	33	18	275
4	103	14	10		2	16	9	5	29	12	200
5	58	13	16	2	10	38	7	5	36	20	205
непосочили	17	4	2		2		3		3	1	32
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

8. Какви институции би трябвало да извършват оценка на резултати от професионалните обучения и до каква степен?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
A09 Държавни органи											Общо
0	82	11	9		2	18	3	1	34	4	164
1	33	8	10	2	2	2	1		25	6	89
2	40	11	11			7	4		16	12	101
3	68	15	13		1	9	15	2	19	14	156

	A3	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
4	65	14	9	2	3	15	9	3	25	11	156
5	211	12	57	1	6	29	15	7	22	6	366
непосочили	14	3	6		4	5	3	1	5	4	45
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A09 Организации на работодателите											Общо
0	46	9	13		4	15	3		22	3	115
1	21	10	16		3	6	2	1	24	6	89
2	37	5	31		2	16	7		17	19	134
3	97	14	29	1		12	15	2	35	11	216
4	149	20	12	4	1	14	8	2	18	9	237
5	148	13	7		4	20	12	9	25	4	242
непосочили	15	3	7		4	2	3		5	5	44
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A09 Организации на синдикатите											Общо
0	117	22	22		4	23	5		57	4	254
1	61	10	26	1	4	14	4	2	34	11	167
2	70	6	15	2	1	22	10		18	26	170
3	119	9	34	2	1	12	15	1	18	7	218
4	89	16	8		2	6	7	1	9	2	140
5	44	6	3		1	6	6	9	4	3	82
непосочили	13	5	7		5	2	3	1	6	4	46
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A09 Съвместна мрежа, в която участват държава, работодатели и синдикати											Общо
0	32	6	11	1		2	1		25	1	79

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
1	15	6	11		1	14			5	1	53
2	45	5	25	1	1	3	2		11	4	97
3	53	14	16		2	8	6		20	7	126
4	102	16	19	2	4	9	12		25	17	206
5	254	25	30	1	9	49	29	13	56	23	489
непосочили	12	2	3		1			1	4	4	27
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
А09 Професионални гимназии и колежи и Центрове за професионално обучение											Общо
0	51	14	20	1	1	12	6	2	26		133
1	37	5	11			15	5	3	26	13	115
2	48	7	21	1	1	6	11	2	21	5	123
3	61	14	19	2		9	4	2	15	16	142
4	123	13	19		1	10	7	2	25	11	211
5	174	17	22	1	9	26	16	3	28	9	305
непосочили	19	4	3		6	7	1		5	3	48
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

9. Кои организации и институции, трябва да определят изискванията към компетенциите на работната сила?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
А10 Държавни органи											Общо
0	61	5	7	3		1	2	3	17	2	101
1	23	5	7		1	15	3	2	5	1	62
2	29	11	10			8		1	13	4	76

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
3	86	16	21	1	4	20	14	3	31	15	211
4	108	16	30		5	14	10	2	43	14	242
5	198	18	38	1	7	27	20	2	31	19	361
непосочили	8	3	2		1		1	1	6	2	24
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A10 Работодателите											Общо
0	9	2	2			1	1		5		20
1	5	4	5			1	2		2		19
2	12	4	10		2	3	2		5	1	39
3	36	13	24		4	5	16		24	9	131
4	106	19	47	2	2	11	6	2	22	11	228
5	334	28	25	3	9	62	23	11	84	34	613
непосочили	11	4	2		1	2		1	4	2	27
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A10 Синдикатите											Общо
0	72	14	28	1	1	4	6		47	3	176
1	79	10	13	1	1	11	1	2	29	6	153
2	82	13	38	3	5	36	8		24	18	227
3	116	9	11		5	10	15		25	19	210
4	108	10	16		1	5	8	3	10	2	163
5	40	14	5		1	18	10	8	6	6	108
непосочили	16	4	4		4	1	2	1	5	3	40
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A10 Професионални гимназии, колежи и центрове за професионално обучение											

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
0	45	14	26	1	1	9	5	3	31	5	140
1	42	11	10		2	13	5	3	24	12	122
2	62	4	15		2	4	13	4	30	4	138
3	105	13	25	3	5	14	9		27	18	219
4	126	19	14	1		14	3	3	11	5	196
5	116	8	20		4	29	13		19	10	219
непосочили	17	5	5		4	2	2	1	4	3	43
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

10. Имате ли във вашата организация систематизирана информация за необходимите компетенции на работната сила?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
A11 По видове специалности и длъжности по НКПД											Общо
Да	377	55	44	1	13	49	32	11	110	37	729
Не	136	19	71	4	5	36	18	3	36	20	348
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A11 По икономически сектори (КИД 2008)	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
Да	308	23	56		10	36	28	10	73	33	577
Не	205	51	59	5	8	49	22	4	73	24	500
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A11 Основни (ключови) компетенции	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
Да	366	50	38	4	13	62	30	13	115	34	725
Не	147	24	77	1	5	23	20	1	31	23	352

Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A11 Професионални компетенции											Общо
Да	381	56	60	2	13	65	30	14	121	37	779
Не	132	18	55	3	5	20	20		25	20	298
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

11. Къде приоритетно трябва да участват работодателите и техните организации при определянето на изискванията и оценяването на компетенциите на работната сила?

	A3	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
A12 При разработването на Държавните образователни изисквания (ДОИ)											Общо
0	57	7	19		2	17	1		22		125
1	27	2	11			6	2		22	4	74
2	33	10	9		1	5	5		21	11	95
3	97	28	16		4	10	12		25	13	205
4	122	6	41	3	9	22	7		22	9	241
5	169	17	15	2	2	24	20	14	32	18	313
непосочили	8	4	4			1	3		2	2	24
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A12 При определянето на програмите на професионалното обучение											Общо
0	6	2	5		1		2		11		27
1	11	4	8			2			10	1	36
2	28	10	29		1	4	3		8	1	84
3	92	19	25		4	30	12	2	44	20	248
4	158	19	22	1	4	33	12	4	31	8	292
5	211	17	23	4	6	16	18	8	39	25	367

непосочили	7	3	3		2		3		3	2	23
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A12 При оценяването на обучението											Общо
0	37	11	16	1	1	2	3		15	1	87
1	29	8	15		2	5	5		9	3	76
2	55	12	36		1	5	8		18	9	144
3	101	21	22		2	14	11	3	46	14	234
4	157	12	13	4	6	30	7		15	19	263
5	126	8	8		4	28	12	11	34	10	241
непосочили	8	2	5		2	1	4		9	1	32
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A12 При промени в Списъка на професии за професионално образование и обучение (СППОО)											Общо
0	17	11	9			3	1		16	3	60
1	16	3	16			6			21	4	66
2	47	11	13		1	1	8		14	6	101
3	96	15	38	2	4	5	9		33	10	212
4	146	21	13	1	5	31	10		29	8	264
5	183	11	21	2	7	38	19	14	26	23	344
непосочили	8	2	5		1	1	3		7	3	30
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A12 При определянето на изискванията към компетенциите											Общо
0	8	6	3				1		10		28
1	8	4	9			4	3		11	1	40
2	42	8	27			2	1		7	5	92
3	87	18	20		2	7	13		26	13	186

4	135	23	23	1	10	49	15	2	33	4	295
5	226	14	25	4	5	22	15	12	52	33	408
непосочили	7	1	8		1	1	2		7	1	28
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A12 При оценяване на компетенциите											Общо
0	24	11	14			1	3	1	12	2	68
1	19	5	12		1	5	3		14	1	60
2	34	8	35			7	2		10	4	100
3	107	13	18		1	20	13	2	35	17	226
4	147	23	12	3	9	23	10	2	29	14	272
5	167	11	18	2	5	29	15	9	37	16	309
непосочили	15	3	6		2		4		9	3	42
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

Необходимо ли е създаването на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо
Н/А	295	10	70	4	18	23	39	13	31	16	519
Да	208	64	42	1		60	11	1	112	41	540
Не	10		3			2			3		18
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

12. Кой биха били най-подходящите участници в структури на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила –консултативни съвети?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	Общо

A14 Министерство на труда и социалната политика											
0	10	6	3			3	2		7	2	33
1	9	5	4			2	1	2	8	1	32
2	27	7	5		2	2			17	1	61
3	71	12	11	1	4	5	6	3	20	11	144
4	146	11	18	3	7	15	7		28	8	243
5	245	31	70	1	5	57	33	9	62	32	545
непосочили	5	2	4			1	1		4	2	19
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A14 Министерство на образованието, младежта и науката											
0	17	14	1			1	2		20	3	58
1	3	4	5			1		2	12	3	30
2	19	9	4		1	2			14	1	50
3	66	8	11	3	5	4	4	3	22	5	131
4	115	13	14	1	4	13	7		29	10	206
5	286	22	74	1	7	64	36	9	45	33	577
непосочили	7	4	6		1		1		4	2	25
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A14 Агенция по заетостта											Общо
0	11	11	14	1		3	2		18	4	64
1	4	6	7			5		2	30	1	55
2	19	8	8		1	15		1	17	2	71
3	48	10	9	1	4	16	9	3	34	20	154
4	150	13	20	2	4	15	6	6	22	8	246
5	276	24	52	1	7	29	32	2	22	20	465

непосочили	5	2	5		2	2	1		3	2	22
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A14 НАПОО											Общо
0	18	23	23			3	2		31	3	103
1	12	6	4			5	1	1	29	4	62
2	25	9	17		5	11	4	1	29	7	108
3	69	9	28	2	1	30	5		27	14	185
4	147	14	18	3	1	19	10		11	6	229
5	234	10	18		8	14	25	12	12	19	352
непосочили	8	3	7		3	3	3		7	4	38
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A14 Синдикати											Общо
0	45	23	21	1	1	6	3		28	5	133
1	50	6	17		2	8	2		40	15	140
2	56	7	36	2	2	15	8	2	21	7	156
3	146	19	13		7	22	12		37	12	268
4	107	5	15	2	2	19	4		6	5	165
5	94	10	6		3	12	19	12	12	11	179
непосочили	15	4	7		1	3	2		2	2	36
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A14 Работодатели											Общо
0	8	11	11			1	1		6		38
1	17	5	8			3	3		3	2	41
2	28	5	10			1	1		11	2	58
3	62	20	29		6	13	10	2	35	17	194

4	131	16	39	1	6	37	12		41	6	289
5	258	16	14	4	6	29	22	12	46	28	435
непосочили	9	1	4			1	1		4	2	22
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A14 Образователни и обучаващи институции											Общо
0	14	10	9			1	3		14	2	53
1	14	5	7	1		1		2	15	4	49
2	54	5	10			3	3	2	15		92
3	71	21	13		2	5	7	1	21	11	152
4	166	15	39	3	7	29	16	6	44	17	342
5	180	14	29	1	7	45	20	3	31	21	351
непосочили	14	4	8		2	1	1		6	2	38
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A14 Научни работници											Общо
0	83	22	19	1		3	2	2	32	5	169
1	69	6	11		2	7	4		32	18	149
2	76	11	11		2	16	9		28	12	165
3	106	20	48	2	5	28	10	5	27	12	263
4	96	5	10	1	2	20	7	6	12	3	162
5	73	6	9	1	4	10	16	1	12	1	133
непосочили	10	4	7		3	1	2		3	6	36
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A14 Експерти и консултанти											Общо
0	31	10	14	1		2	2	1	13	2	76
1	44	7	8			2	2		18	9	90

2	53	8	28			1	6		22	3	121
3	96	20	26	2	6	7	9	6	30	19	221
4	112	13	11	1	3	50	10	5	33	13	251
5	160	12	19	1	8	20	20	2	22	9	273
непосочили	17	4	9		1	3	1		8	2	45
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

14. На какви нива да бъдат изградени консултативните съвети като част от национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
A15 Национално											Общо
Да	388	49	84	4	12	71	40	12	102	46	808
Не	125	25	31	1	6	14	10	2	44	11	269
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A15 Секторно											Общо
Да	320	47	75	5	18	59	38	14	93	48	717
Не	193	27	40			26	12		53	9	360
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A15 Регионално											Общо
Да	403	44	81	5	10	65	28	13	81	41	771
Не	110	30	34		8	20	22	1	65	16	306
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

15. Какви дейности трябва да извършват консултативните съвети, част от националната мрежа, за оценка на компетенции, подредете по значимост ?

Count of A01 Наименование на институцията	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
A16 Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони											Общо

0	8	6	11			2		7		34	
1	17	4	11	1		1		13	2	49	
2	16	6	12	1		3	1	20	2	61	
3	48	19	33		2	5	2	18	1	128	
4	89	14	19	1	6	11	13	1	31	7	192
5	326	25	26	2	10	61	29	13	55	44	591
непосочили	9		3			4	3		2	1	22
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A16 Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение											Общо
0	15	7	7			2	2		5		38
1	7	7	11			2	3		8	1	39
2	48	6	11	1		4	2	3	24	4	103
3	96	16	39	2	4	12	12	2	24	5	212
4	178	13	23	2	10	32	10	3	39	18	328
5	159	23	20		2	32	18	6	44	27	331
непосочили	10	2	4		2	1	3		2	2	26
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A16 Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател											Общо
0	42	2	17		3	3	12	1	17	3	100
1	43	7	8		2	6	7	4	7	3	87
2	94	14	35	1	1	8	3	5	29	7	197
3	120	18	18		2	15	12	1	39	15	240
4	104	19	17	3	5	26	6	1	30	7	218
5	100	12	17	1	5	26	7	2	22	21	213
непосочили	10	2	3			1	3		2	1	22

Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A16 Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка											Общо
0	10	1	8				1	1	7		28
1	4	4	5			1	1		8		23
2	38	9	22		1	7	3		19	4	103
3	81	11	16	1	4	7	6	5	18	6	155
4	106	8	28		3	19	14	3	46	16	243
5	263	40	33	4	10	50	23	5	45	28	501
непосочили	11	1	3			1	2		3	3	24
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A16 Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони											Общо
0	17	9	9				4	1	8		48
1	44	3	6		1				10	1	65
2	34	7	11	1	2	10	3		17	3	88
3	92	12	33	2	4	9	10		34	6	202
4	105	17	20		6	19	15	3	41	23	249
5	207	25	34	2	5	45	14	10	34	23	399
непосочили	14	1	2			2	4		2	1	26
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A16 Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България											Общо
0	45	11	15	1		1	5		22	1	101
1	19	2	6		3	1	2		7		40
2	31	4	28	1		3	4		20	3	94
3	76	12	18		4	12	8	4	29	6	169
4	88	20	21	1	5	14	10	4	31	8	202

5	244	21	24	2	6	51	18	6	36	38	446
непосочили	10	4	3			3	3		1	1	25
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

16. В кои дейности/функции на консултативните съвети за оценка на компетенциите на работната сила вашата институция би била най-полезна?

	АЗ	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
A17 Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони											Общо
0	9	22	40	4	1	14	4	3	46	4	147
1	9	18	30	1	4	18			19	4	103
2	29	9	9			9	1	2	31	8	98
3	63	9	9		2	14	3	2	23	1	126
4	109	8	9		6	15	11	6	10	10	184
5	287	5	16		5	13	29	1	15	29	400
непосочили	7	3	2			2	2		2	1	19
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A17 Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение											Общо
0	62	26	31		4	1	7		48	10	189
1	61	8	26	1	4	8	7		18	6	139
2	105	19	29	2	2	6	9		31	15	218
3	112	7	8	1	1	7	8		22	12	178
4	117	5	10		4	17	7	8	16	4	188
5	43	4	8	1		45	7	6	8	6	128
непосочили	13	5	3		3	1	5		3	4	37
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

A17 Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател											Общо
0	68	19	43		6	4	10		42	8	200
1	45	14	30			3	6		26	6	130
2	126	11	11		3	22	8		27	14	222
3	125	12	13	2	2	10	8	9	32	16	229
4	94	9	10	3	2	21	6	3	6	5	159
5	42	5	4		1	25	9	2	10	6	104
непосочили	13	4	4		4		3		3	2	33
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A17 Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка											Общо
0	101	19	34	2	1	1	8		35	7	208
1	57	12	25		4	3	6		27	3	137
2	83	13	17		2	1	2		24	13	155
3	91	9	17	2	3	12	5		35	14	188
4	89	11	8		2	14	13		11	8	156
5	78	7	11	1	2	53	14	14	10	10	200
непосочили	14	3	3		4	1	2		4	2	33
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A17 Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони											Общо
0	123	30	20		3	4	6		50	10	246
1	107	9	21		1	4	7		26	4	179
2	81	10	34	1	1	4	2	2	31	11	177
3	97	13	18	4	5	29	14		22	12	214
4	55	5	5		2	10	9	5	9	6	106

5	35	4	13		2	32	8	7	5	12	118
непосочили	15	3	4		4	2	4		3	2	37
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A17 Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България											Общо
0	30	22	29	3	1	29	6	2	45	7	174
1	30	6	9		1	13	1		23		83
2	43	6	36			8	3		38	4	138
3	70	16	17	2	4	17	6	10	18	9	169
4	161	10	11		6	9	5		12	9	223
5	172	8	9		3	8	27	2	7	25	261
непосочили	7	6	4		3	1	2		3	3	29
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

17. Ако имате система за прогнозиране на потребности от нови умения, в какви направления бихте използвали интернет базирана информационна система за оценка на компетенциите?

	A3	АСП	ГИТ	други	МИЕТ	МОМН	МТСП	НАПОО	НОИ	НСИ	
A18 Справочна информация											Общо
0	13	9	12		1	1	1		7	2	46
1	19	9	7		1	3	4	6	7	4	60
2	39	4	16			2	4		17	8	90
3	78	10	21	2	5	13	7		37	8	181
4	110	14	35		2	23	12	1	29	7	233
5	241	26	19	3	8	41	20	6	48	25	437
непосочили	13	2	5		1	2	2	1	1	3	30
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077

A18 Идентифициран недостиг на компетенции по сектори											Общо
0	19	23	19			11	1		23	10	106
1	30	3	11			1	3		16	5	69
2	54	4	33			7	3		28	3	132
3	138	19	19	1	5	13	13	3	26	13	250
4	120	13	7	2	6	12	11	4	26	16	217
5	138	9	20	2	6	39	17	6	20	8	265
непосочили	14	3	6		1	2	2	1	7	2	38
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A18 Идентифициран недостиг на компетенции по региони											Общо
0	20	24	24		2	10	1	1	24	9	115
1	27	3	35		1	2	2		35	7	112
2	66	5	13	1	3	6	9		28	4	135
3	122	15	15		1	14	10	2	18	11	208
4	133	14	7	2	3	15	10	5	18	8	215
5	133	11	19	2	4	35	16	5	17	16	258
непосочили	12	2	2		4	3	2	1	6	2	34
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A18 Прогнозиране на нови длъжности и нововъзникващи професии и свързани компетенции											Общо
0	21	16	16		2	9	1		23	5	93
1	27	4	9		2	1	1		14	6	64
2	41	6	32			7	6		22	2	116
3	132	14	20	1	1	30	6	1	28	7	240
4	126	16	12		5	10	18	6	33	10	236
5	154	16	21	4	6	27	16	7	24	22	297

непосочили	12	2	5		2	1	2		2	5	31
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077
A18 Оптимизиране на системата на образованието и професионалното обучение на основата на потребностите от съществуващи и нови компетенции на работната сила по предприятия, сектори и региони											Общо
0	32	16	24	2	1	1	1		25	3	105
1	24	7	7	1	2		2	1	15	5	64
2	88	9	44	1		5	4		12	12	175
3	145	15	14		4	9	17		22	16	242
4	116	14	13		1	14	12	5	30	7	212
5	92	9	10		6	55	11	8	38	12	241
непосочили	16	4	3	1	4	1	3		4	2	38
Общо	513	74	115	5	18	85	50	14	146	57	1077





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

5.3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3 - ОБОБЩЕНИ РЕЗУЛТАТИ НА ОТГОВОРИТЕ НА РЕСПОНДЕНТИ ОТ КЛЮЧОВИ ДЪРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ

1. Каква е ролята на Вашата организация (институция) в съществуващата в момента система на професионално образование и обучение в България?	АЗ	МТСП	МОМН	НАПОО
	Осреднени оценки на позитивните отговори (при ранг на значимост от 1 до 5)			
Подготвя нормативни актове	2,74	3,71	2,65	4,27
Определя политика в областта на образованието	2,05	2,24	2,88	3,75
Изпълнява изисквания в областта на образованието	2,92	2,58	4,81	4,15
Лицензира дейности в системата на професионалното образование и обучение	2,69	3,54	2,87	4,85
Организира разработването и актуализирането на Държавни образователни изисквания (ДОИ)	2,89	2,36	2,80	5,00
Изпълнява политика по насърчаване на заетостта	4,87	4,11	3,00	2,00
Разработва и реализира програми и мерки за квалификация	4,49	4,39	3,53	2,25
Провежда обучения	4,22	4,03	3,86	2,86
Оценява компетенциите на работната сила	3,72	3,97	3,81	2,67
Оценява потребностите от квалификация и преквалификация	3,87	3,69	3,82	3,29
Други – моля посочете и оценете:				
2. Участвате ли при определяне на изискванията към професионалното образование и обучение?	да от 515	да от 50	да от 85	да от 15
При подбора на обучавани	361	15	43	6
При подбора на обучители	283	11	43	11
При определяне програмите за обучението, включително условия и ред за промяна	72	11	48	10
При определяне на условията за провеждане на квалификационни изпити и тяхното удостоверяване	36	6	33	6

3. Ефективно ли е участието на работодателите в разработване на учебните програми по професии и специалности и до каква степен?	ефективно от 515	ефективно от 50	ефективно от 85	ефективно от 15
	56	5	12	1
4. В каква степен в ДООИ са отчетени потребностите и изискванията на:				
Пазара на труда	2,71	2,55	2,60	3,58
Работодателите	2,55	2,58	2,39	4,10
Обучаваните	2,77	2,55	2,88	3,38
5. Ефективно ли е участието на работодателите в оценка на потребностите от обучение по професии и специалности и до каква степен?	да от 515	да от 50	да от 85	да от 15
<i>Параметри на оценката</i>	35	1	6	3
6. Необходимо ли е професионалното обучение и оценката на резултатите от него да бъдат разделени и да се осъществяват от различни институции?	да от 515	да от 50	да от 85	да от 15
<i>Параметри на оценката</i>	363	35	53	12
7. В кои направления на професионалното образование и обучение трябва да бъде подобрена комуникацията между участниците, потребителите и регулаторните органи?				
Определяне на потребности от професии и специалности	4,33	4,08	4,54	5,00
Лицензиране на дейности по професионално образование и обучение	3,20	3,13	3,80	3,80
Подбор на обучаваните	3,45	3,22	3,48	3,08
Съдържание на обучението	3,93	4,17	2,24	4,50
Оценяване на обучението	3,43	0,67	2,24	4,77
Удостоверяване на обучаващите	3,18	3,37	4,26	4,23
Удостоверяване на обучаваните	3,06	3,28	3,90	4,08
8. Какви институции би трябвало да извършват оценка на резултатите от професионалното обучение и до каква степен?				
Държавни органи	3,92	3,74	4,00	4,42
Организации на работодателите	3,81	3,44	3,38	4,54
Организации на синдикатите	2,97	2,98	2,47	4,73
Съвместна мрежа, в която участват държава, работодатели и синдикати	4,14	4,38	3,92	5,00
Професионални гимназии и колежи и Центрове за професионално обучение	3,79	3,38	3,39	3,00
9. Кои организации и институции, трябва да определят изискванията към компетенциите на работната сила?				
Държавни органи	3,97	3,91	3,36	3,10

Работодателите	4,53	3,92	4,59	4,85
Синдикатите	2,88	3,39	2,79	4,15
Професионални гимназии, колежи и центрове за професионално обучение	3,47	3,10	3,57	2,30
10. Имате ли във Вашата организация систематизирана информация за необходимите компетенции на работната сила?	да от 515	да от 50	да от 85	да от 15
По видове специалности и длъжности по НКПД	378	32	49	11
По икономически сектори (КИД 2008)	309	28	36	10
Основни (ключови) компетенции	367	30	62	13
Професионални компетенции	382	30	65	14
Други – моля посочете и оценете:				
11. Къде приоритетно трябва да участват работодателите и техните организации при определянето на изискванията и оценяването на компетенциите на работната сила?				
При разработването на Държавните образователни изисквания (ДОИ)	3,83	3,82	3,79	5,00
При определянето на програмите на професионалното обучение	4,06	3,74	1,86	4,43
При оценяването на обучението	3,64	3,29	3,87	4,57
При промени в Списъка на професии за професионално образование и обучение (СППОО)	3,89	3,84	4,16	5,00
При определянето на изискванията към компетенциите	4,07	3,15	4,52	4,86
При оценяване на компетенциите	3,87	2,77	3,23	4,54
Други – моля посочете и оценете:				
12. Кои биха били най-подходящите участници в структури на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила (консултативни съвети)?				
Министерство на труда и социалната политика	4,19	4,50	4,52	3,63
Министерство на образованието, младежта и науката	4,35	4,67	4,63	4,00
Агенция по заетостта	4,36	4,48	3,60	3,36
НАПОО	4,16	4,18	3,33	4,50
Синдикати	3,31	3,64	3,16	2,00
Работодатели	4,18	4,00	4,06	3,00
Образователни и обучаващи институции	3,92	4,13	4,37	3,43
Научни работници	3,06	3,44	3,12	3,67
Експерти и консултанти	3,63	3,83	4,06	3,69
Други – моля посочете и оценете				
14. На какви нива трябва да бъдат изградени консултативните съвети, като част от национална система и мрежа за оценка на	да от 515	да от 50	да от 85	да от 15

компетенциите на работната сила?				
Национално	390	39	71	12
Секторно	322	37	59	14
Регионално	404	27	65	13
Други – моля посочете				
15. Какви дейности трябва да извършват консултативните съвети, част от националната мрежа за оценка на компетенции? (Моля подредете по значимост)				
Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони	4,40	4,55	4,42	4,93
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение	3,89	3,84	4,07	3,86
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;	3,27	3,09	3,72	2,38
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка	4,19	3,38	4,36	4,00
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;	3,82	2,97	2,20	4,77
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България	4,11	3,90	4,37	4,14
16. В кои дейности/функции на консултативните съвети за оценка на компетенциите на работната сила Вашата институция би била най-полезна?				
Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони	4,28	4,53	2,94	3,55
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение	2,95	2,97	4,02	4,43
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;	2,92	3,14	3,53	3,50
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка	3,13	3,74	4,36	5,00
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;	2,55	3,28	3,78	4,21
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България	3,84	4,27	2,84	3,33

17. Ако имате система за прогнозиране на потребности от нови умения, в какви направления бихте използвали интернет базирана информационна система за оценка на компетенциите?				
Справочна информация	4,06	3,87	4,18	3,08
Идентифициран недостиг на компетенции по сектори	3,59	3,76	4,13	4,23
Идентифициран недостиг на компетенции по региони	3,59	3,61	4,04	4,25
Прогнозиране на нови длъжности и нововъзникващи професии и свързани компетенции	3,71	3,87	3,73	4,43
Оптимизиране на системата на образованието и професионалното обучение на основата на потребностите от съществуващи и нови компетенции на работната сила по предприятия, сектори и региони	3,36	3,11	4,43	4,36
Други – моля посочете и оценете				

5.4. ПРИЛОЖЕНИЕ 4 - СТАНОВИЩА, ПРЕДЛОЖЕНИЯ И БЕЛЕЖКИ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ ОТ АНКЕТИРАНИТЕ ДЪРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ – ОБОБЩЕНИЕ ОТ ПРЕДАДЕНИТЕ АНКЕТИ

1. Макар и интересна, материята не е от компетенцията ми.
2. По-активно участие на работодателите при подготовката на методологията за оценка на компетенциите на работната сила. При разработване на стратегии-образованието и обучаващите организации да бъдат по-гъвкави, за да не се произвеждат кадри без бъдеща реализация .
3. Нямам препоръки
4. Да се прекрати дейността на нелицензирани образователни структури.
5. Приоритетно включване на работодателите и браншовите организации в оценките на методологиите.
6. По голямо участие на работодателите в оценката на методологията.
7. Нови професии, нов начин на планиране, нов начин на утвърждаване на държавен план- прием.
8. Да има динамика в оценката на компетенциите на работната сила, тоест при завършване на обучение, да се дава оценка при работа и стаж на лицето, да се защитава втора скала, например, стругар с 5 години стаж, работа с алуминий "стругар 5А", тоест, години с определен код и втори код за спецификата на работата.
9. По-голямо участие на работодателите при подготовка на методологията.
10. Нямам препоръки.
11. При подготовка на методология и инструменти за оценка на компетенциите на работната сила приоритет да се даде на работодателите и браншовите организации.
12. По-голяма практическа насоченост на образованието - не само формална, по учебник.Оценката да става след практическа реализация.Практическата реализация да става при реалния работодател.
13. Да се утвърдят стандарти за всяка професия и те да са обвързани съвременните технологии и перспективи на европейския пазар. Всяко лице да се движи с приложение към трудовата книжка, в което да се отразява покритите на практика стандарти, тоест оценка на работодателя. Да се разработи и да се предостави за общо ползване национална карта на браншово развитие по региони в т.ч. и за бъдещи периоди.
14. Определяне на умения и компетентности, необходими на работната сила за реализиране целите на организацията. Развитие на необходимите качества за решаването на различни административни, образователни и други въпроси, които са важни за реализирането на стратегиите за планиране на работната сила. Необходим е мониторинг и оценяване на успеха на стратегиите за управление на човешкия капитал.
15. Създаване на единна методология и профилиране по браншове и региони на основата на национална стратегия за развитие на работната сила.
16. При подготовката на методология и инструменти за оценката да вземат участие всички заинтересовани институции, като се вземе мнението им на общинско и регионално ниво. Информационната система да бъде изградена в най-кратки срокове, тъй като е необходима и ще улесни работата на служителите.
17. Да се използват от компетентните за целта органи

18. А/При подготовката на методология и инструменти за оценката да вземат участие всички заинтересовани институции, като се вземе мнението им на общинско и регионално ниво. Б/Информационната система да бъде изградена в най-кратки срокове, тъй като е необходима и ще улесни работата на служителите.
19. А/При подготовката на методология и инструменти за оценката да вземат участие всички заинтересовани институции, като се вземе мнението им на общинско и регионално ниво. Б/Информационната система да бъде изградена в най-кратки срокове, тъй като е необходима и ще улесни работата на служителите. В/Необходим е мониторинг и оценяване на успеха на стратегиите за управление на човешкия капитал.
20. А/Относно инструментите за оценка на компетенциите на работната сила да се потърси и отчете и мнението на работещите в дадена сфера - например такива с дълъг професионален опит. Б/Изградената информационна система да бъде отворена към потребителите.
21. Това изисква задълбочен анализ на ситуацията на образователната система и пазара на труда по браншове и региони и той ще даде индикации за развитие и изграждане на информационна система. Дълъг и сложен процес!!!
22. Въпросът е сложен и изисква задълбочена подготовка по темата и може да бъде резултат на външна разработка.
23. А/Необходимост от съвместни срещи на синдикати, работодатели и държавни органи за уеднаквяване на инструментите за оценка на компетенциите на работната сила. Б/Актуализиране на ДОО.
24. А/По-активно участие на работодателите и техните организации при оценка на компетенциите на потенциалната работна сила-учениците. Б/Включване на организациите на работодателите при изготвяне на ДОО за учебно съдържание по професии и специалности чрез подобряване на комуникациите между обучители, потребители и регулаторни органи.
25. А/Да се приложи опита на страни където оценката на компетенциите се осъществява успешно и професионалното обучение е доказано правилно. Б/При оценяването да се прилагат различни методи за оценяване и наблюдения.
26. Да бъде максимално добре "обнародван"
27. А/По-активно участие на работодателите и техните организации при оценка на компетенциите на потенциалната работна сила-учениците. Б/Включване на организациите на работодателите при изготвяне на ДОО за учебно съдържание по професии и специалности чрез подобряване на комуникациите между обучители, потребители и регулаторни органи.
28. А/По-активно участие на работодателите и техните организации при оценка на компетенциите на потенциалната работна сила-учениците. Б/Включване на организациите на работодателите при изготвяне на ДОО за учебно съдържание по професии и специалности чрез подобряване на комуникациите между обучители, потребители и регулаторни органи
29. А. При изготвяне на методология и инструменти за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони и изграждането на информационна система да се обърне внимание на обвързването на стратегиите за развитие на икономиката в дългосрочен план и необходимите реформи в сферата на професионалното образование и обучение за адекватна подготовка на работната сила. Б. Да се разработят на национално ниво конкретни стратегии за осигуряване на добри условия за реализация на работната сила с високо ниво на компетенции и предотвратяване изтичането и извън страната.
30. А/Синхронизиране на инструментариум за оценка , програми за обучение, сертификати за валидиране на професии и специалности с европейските и прилагането им у нас в национален и регионален мащаб.
31. А/По-активно участие на работодателите и техните организации при оценка на компетенциите на потенциалната работна сила-учениците. Б/Включване на организациите на работодателите

- при изготвяне на ДОО за учебно съдържание по професии и специалности чрез подобряване на комуникациите между обучители, потребители и регулаторни органи
32. Да се проучи практиката на други европейски държави по оценяване компетенциите на работната сила.
 33. А. Да бъде изградена и съобразена с българската действителност Б. Информационната система да бъде достъпна и лесна за ползване от потребителите
 34. НООИ има изградена много добра система за обучение- за всяко районно управление са определени методисти от НООИ, които ни консултират и подпомагат в работата при възникнали проблеми по практическото прилагане на промените в КСО. на възникнали въпроси дават устни и писмени отговори. Имайки предвид, че в работата на отдела се прилагат нормативни документи, преценяват се права,считам за необходимо повишаване на работната заплата.
 35. Повишаване на заплатите.
 36. Да се разработи стратегия за развитие и определяне на компетенциите на работната сила и да се създадат консултативни съвети.
 37. Национална стратегия за квалификация и преквалификация.Обвързването на тази стратегия с нуждите на съответния регион.
 38. Да се разработи инструментариум за проверка на оценката съобразно европейските изисквания.
 39. Да се обобщят задължителните минимални компетенции за професиите по сектори-от консултативните съвети.Да се разработят и прилагат общовалидни тестове за оценката на професионалните знания и умения,които да са достъпни по интернет.
 40. Адаптиране и актуализация на уменията и компетенциите на обучаеми и обучители съобразно изискванията на ЕС.
 41. А- След анализиране резултатите от проучването да се обсъдят и изведат мнения от държавни органи, синдикатите, работодателите и експерти - тристранно обсъждане методологията Б- извеждане и ползване на добрите европейски практики.
 42. А.Да бъдат реалистични и приложими Б.да са в съответствие с бъдещите потребности.
 43. А. Да бъдат обективни Б. Да са лесно изпълними.
 44. Да бъдат адекватни на потребностите.
 45. Активно участие на работодателите в подготовката Б.Оценка на работната сила в професионалните гимназии.
 46. А. Работодателите активно да участват в подготовката Б. Компетенциите на работната сила да бъдат съобразени с бъдещите потребности.
 47. А. Да се регламентира признаване на професионална квалификация при добита такава от доказан трудов стаж. Б. Въвеждане на единна система на национално ниво за оценка на компетенциите на работната сила, респективно участие на България в разработването на такава и на европейско ниво, с цел повишаване възможностите за мобилност на работната сила в европейското икономическо пространство.
 48. А-служителите на АЗ да бъдат включени пряко в процеса на обучение.
 49. Включване на служителите в обучения по различни програми и проекти.
 50. Да се регламентира признаване на професионална квалификация при добита такава от доказан трудов стаж. Б. Въвеждане на единна система на национално ниво за оценка на компетенциите на работната сила, респективно участие на България в разработването на такава и на европейско ниво, с цел повишаване възможностите за мобилност на работната сила в европейското икономическо пространство.
 51. Служителите на АЗ да бъдат включени пряко в процеса на обучение.

52. . Да се регламентира признаване на професионална квалификация при добита такава от доказан трудов стаж. Б. Въвеждане на единна система на национално ниво за оценка на компетенциите на работната сила, респективно участие на България в разработването на такава и на европейско ниво, с цел повишаване възможностите за мобилност на работната сила в европейското икономическо пространство.
53. Участие на служителите на Агенцията по заетостта в процеса на обучение.
54. Включване на служителите в обучения по различни програми и проекти.
55. Служителите на АЗ да участват пряко в процеса на обучение.
56. Служителите на АЗ да бъдат включени пряко в процеса на обучение.
57. Служителите на АЗ да бъдат включвани пряко в процеса на обучение.
58. Служителите на АЗ да участват в процеса на обучение Служителите на АЗ да участват пряко в процеса на обучение.
59. Включване на служителите в обучения по различни програми и проекти.
60. Служителите на АЗ да участват при съставянето на методологията и инструментите за оценка, пряко в процеса на обучение.
61. Включване на служителите в обучения по различни програми и проекти.
62. Включване на служителите в обучения по различни програми и проекти.
63. Служителите на АЗ да участват пряко в процеса на обучение.
64. служителите на АЗ да бъдат включени пряко в процеса на обучение.
65. Служителите на АЗ да бъдат включени пряко в процеса на обучение.
66. 1. Да се направи предварително проучване и прогноза за потребностите на съществуващи и зараждащи се сектори на ниво регион и до се обвържат инструментите за оценка на компетенциите с реалните потребности на база критерии и стандарти, които са съвместими с европейските критерии, а не измислени от хора, които нямат представа за пазара и новото в просите за даден сектор в ЕС 2.. Инструментите за оценка на компетенциите на РС да става на база премахване в максимална степен на субективния фактор при вземане на окончателно решение за нивото и/или притежаване или не на дадена компетенция. 3. При разработване на методологии за оценка да се вземе мнението на хора от различни сфери - научни работници, преподаватели, бизнеса, организации на бизнеса/ профсъюзи и т.н. с цел отчитане в максимална степен на почти всички възможни аспекти и особености за дадената компетенция и т.н.
67. Проучването да се проведе не само сред държавните институции.
68. Да се направи предварително проучване и прогноза за потребностите на съществуващи и зараждащи се сектори на ниво регион и да се обвържат инструментите за оценка на компетенциите с реалните потребности на база на критерии и стандарти, които са съвместими с Европейските критерии, а не измислени от хора, които нямат представа за пазара и новото на изискващите се компетенции за професиите в даден сектор от ЕС Б. Инструментите за оценка на компетенциите на работната сила да става на база на премахване в максимална степен на субективния фактор при вземане на окончателното решение за нивото и/или притежаване или не на дадена компетенция В. При разработване на методологии за оценка да се вземе мнението на хора от различни сфери- научни работници, преподаватели, бизнеса, организации на бизнеса/профсъюзи и т.н с цел отчитане в максимална степен на почти всички възможни аспекти и особености за дадената компетенция/професия/ и т.н.
69. Анкетното проучване да се проведе не само сред държавните институции.
70. Да се подготвят унифицирани изисквания при оценки компетенциите на работната сила по региони и браншове 2. да има добра обратна връзка към институциите относно компетентността на работната сила и добрите практики.

71. Да бъде намален до минимум субективния фактор 2. Да се използват измерими показатели 3. Да се разработят унифицирани критерии за съответните браншове във всички региони 4. Информационната система да дава информация за степента на оценяване на съответните оценени и да служи като вид препоръка за работодателите.
72. Оценките на компетентността на работната сила да отразяват реалните изисквания на пазара на работната сила към професионалните знания по сектори от икономиката.
73. Въвеждане на единни критерии за удостоверяване на професии в училища и центрове, свързани с продължителността на обучението
74. Определяне инструментариума, критериите от МОН и МФВС за сертифициране кариерното развитие по нива на компетентности за лична реализация на пазара на труда. Разработване на ДОО с въвеждане на единни критерии за обучение, оценяване на компетенциите, МТО и СМБ в училищата, колежи, ЦПО и ВУЗ
75. Методологията да бъде разработена в условията на разширено партньорство т.е. да бъдат включени всички заинтересовани страни - работодатели, синдикати, държавни институции, представители на академичната общност, методолози, изследователи и представители на обучаващите институции. Ако бъде разработен инструментариумът по този начин това ще бъде предпоставка за неговото признаване и последващо прилагане.
76. Методологията да бъде разработена в условията на разширено партньорство т.е. да бъдат включени всички заинтересовани страни - работодатели, синдикати, държавни институции, представители на академичната общност, методолози, изследователи и представители на обучаващите институции. Ако бъде разработен инструментариумът по този начин това ще бъде предпоставка за неговото признаване и последващо прилагане.
77. А. Разработване на професионални стандарти за ключови длъжности и конкретни работни места по браншовите сектори. Б. Разработване на модел за външна оценка на доставчиците на услуги в качеството на предлаганото професионално обучение и квалификация. Номиниране на най-добрите (рейтинг) и публикуване на списъка в информационна система. В. Разработване на информационна рубрика за тенденциите в развитието на отраслите в икономиката до 2020 г. и потребностите от нови професионални компетенции на човешкия потенциал.
78. Препоръчвам методологията да бъде "работеща" като се основава на добри практики
79. Методологията и инструментите за оценка да бъдат ясни, разбираеми, конкретни и приложими като се взимат предвид и съвременни работещи стандарти и европейски практики, но адаптирани към българските условия.
80. Да бъде подготвена съгласно европейските изисквания и да бъде съобразена с опита на друга страна.
81. Препоръчвам при подготовката на методологията за оценка на компетенциите да се вземат под внимание съвременни стандарти за професионална квалификация в съответствие с европейската квалификационна рамка.
82. Съобразяване с опита на ЕС и стандартите за по пълноценно участие във икономиката и пазара на труда в обединена Европа. Разработване на стандарти за оценяване на компетенции. Системен подход за оценка на компетенции по браншове и региони.
83. Да се изгради финансово и кадрово обезпечена система за прогнозиране на потребностите на работодателите от работна смяна с участието на всички, имащи отношение към проблематиката институции.
84. Екипът по проекта да се запознае с разработките от предходните години на ГОРА и по специално с проекта от 2006г. по програма ФАР "Система за проучване, идентифициране, наблюдение и анализ на потребностите от професионално обучение на работниците и работодателите и служителите в България" с ключов експерт г-н Милчо Димитров

85. Анкетата съдържа много въпроси засягащи преди всичко работодатели.
86. Активизиране на участието на национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите. Координиране на дейностите на всички заинтересовани страни за оценка на компетенциите на работната сила. Изграждане на информационна система за оценка на работната сила по браншове и региони.
87. Да се разработят програми за професионално развитие, които да се прилагат в училищата. средствата за квалификация да бъдат регулярни с установен учебен период. Да има ограничение в броя на курсовете. При необходимост от повече от един да има възможност за съфинансиране.
88. Повече правомощия на ИА"ГИТ" за провеждане на обучения - секторно, регионално, браншово.
89. Възлагане на правомощия на ИА"ГИТ" за провеждане на обучения. Участие на служителите на ИА"ГИТ" в разработване на методология за оценка на компетенциите на работна сила
90. Участие на служители на ИА"ГИТ" в разработване на методология за оценяване.
91. Оптимално маркетингово изследване на професионални организации с образователна насоченост. Мнения и препоръки на обучавани и обучаващи. Създаване на оперативна група за действие по пилотна програма със ситуирани позиции-обучаващи, обучавани, мониторинг на резултатите на всеки етап.
92. При възможност работодателите да участват активно в програмите за обучение, защото самите те знаят най-добре какви кадри са им необходими.
93. Методологията да бъде изградена и одобрена от работна група - тристранен съвет.
94. Винаги, когато е възможно проверка на знания с практическа насоченост. Винаги, когато е възможно въвеждане на степени от типа на старите разряди или нови, например: калфа, чирак, майстор. Списък на лица с дефицитни и търсени професии, например : заварчици I-ва степен.
95. Да е съпоставима с подобни ИС възприети за използване в Евр.съюз(една или повече) Да използва и да е съвместима, с наличната информация събирана и обработвана от компетентните национални институции (НСИ, МТСП, АЗ, МОМН и др).
96. със сигурност е необходимо да се извърши точно проучване на всеки регион точно каква работна сила притежава, в какви браншове е силен региона и на какво трябва да се набляга
97. А. В процеса на професионалното обучение да се акцентира върху усвояване на практически умения. Б. Да се възлагат за разработване Проекти по актуални теми. В. Да се подобри качеството на практическите занимания в реални предприятия чрез финансови инструменти в полза на обучаващото предприятие.
98. Да бъдат взети предвид настоящето състояние на източниците на информация и тяхното попълване. Да се дадат препоръки за промени в нормативната уредба относно събирането и подържането на необходимата информация. Да бъде приложима и работеща във всички сектори, а не мъртва научна разработка.
99. Компетентни задания за изграждане на инф.система, разработени от методолози професионалисти.
100. Връзка дефицит на компетенции и обучаващи институции.
101. По-голям достъп до образователни и квалификационни програми.
102. Когато се подбират организациите за анкетиране да се отчита тяхната роля в дадения процес.
103. Информационната система за оценка на компетенциите да представи възможност за регистрация на получените сертификати за знания и умения и да позволи висока степен на персонализация на нуждите на различните звена в предприятието или ведомството.
104. Анализирание на учебният материал със съвременните изисквания към пазара на труда. Наблягане на иновационните процеси и реализацията на кадрите.

105. Сътрудничество между всички организации и институции, които определят изискванията към компетенцията на раб. сила. Вземане под внимание публикациите на НСИ по темата. Възможност за регистриран достъп до инф. и обратна връзка.
106. Необходимо е синхрон в работата на всички институции, свързани с образованието и изготвяне на съвременна методология и инструментариум.
107. Промяна на нормативната уредба в посока контрол и инспектиране на качеството в обучението, от една страна, а от друга - качеството на знанията и уменията на обучаваните.
108. Да се провеждат такива анкети по често с цел по-актуална информация и оценка на състоянието и компетентностите на работната сила в страната.
109. Автоматизирани компютърни тестове и оценки по съответните специалности.
110. Ясен опростен изказ: в приложение речник с основна терминология Разработване на ръководство за прилагане на методологията и инструментите за оценка на компетенциите.
111. Прилагане на единна терминология, синхронизирана с тази в другите европейски страни. Разработване на ръководство за прилагане на методологията и инструментите за оценка на компетенциите на работната сила по браншове. Обучение на прилагащите методологията и инструментите за оценка на компетенциите на работната сила.
112. Изработената методология и инструментите за оценка да бъдат максимално обективни
113. Всяка браншова организация да изработи професионален стандарт за длъжностите и работните места от съответния бранш.
114. Водещи институции за оценка на компетенциите на работната сила са МОМН и МТСП.
115. Водещи институции за оценка на компетенцията на работната сила са МОМН и МТСП.
116. да се проучат добрите практики в ЕС и други страни да се прогнозира икономическото развитие по дейности/браншове и региони да се използва равнището на заплащане като индикатор на оценка.
117. Трябва да се разшири системата за преквалификация на безработните за да се обхване по голям брой хора. Така също да се създадат центрове в които да могат и работещи хора да посещават с цел ако те имат желание да се преквалифицират или усъвършенстват.
118. Безспорна е необходимостта от изграждане на такава система. Трудно ми е на този етап да дам препоръки, тъй като не съм достатъчно запозната със съществуващите системи и начина на работа.
119. Критериите за оценка да бъдат в система от две групи. Първа гр. много точни и конкретни инструменти за оценка, пряко свързани с конкретната дейност. Втора гр. критерии да бъде свързана с качествата на човека, изпълняващ съответната работа (длъжност).
120. А. Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила. Б. Формулиране и разработване на стратегии от заетостта.
121. Методологията да следва НКПД.
122. Далновидност в подготовката на методологията. Актуални инструменти съобразени с Европейските изисквания. Изграждане на мобилна национална информационна система.
123. Не.
124. Достоверна информация на демографската картина по региони. Реален поглед върху географските и природни ресурси по региони и браншове. Преразпределение и/или създаване на отрасли от икономиката по региони
125. Изборът на методология и инструменти за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони да бъде резултат от съвместните действия на всички заинтересовани страни. Засилване на участието на местните и регионалните власти.

126. Завършена образователно-квалификационна степен, специфични знания, специфични умения, компетенции.
127. Не е в правомощията и компетенциите ми да давам подробни препоръки.
128. При определяне на изискванията и оценяването на компетенциите на работната сила да се анализират и личностните качества, които са определени и са важно и необходимо условие при упражняване на конкретни професии.
129. Не е в правомощията ми.
130. Образованието и обучението на кадри за системата за социално подпомагане изцяло да се актуализира и осъвремени във връзка с промяната на нормативните актове. Задължително да се осигури обучение в практиката и работен летен семестър срещу минимално заплащане.
Изграждане на информационна база
131. Обучение с включване на учебен материал, който да е приложим в реалната практика.
Изграждане на позитивна нагласа и в дългосрочен план уменията на обученият ще бъдат оценени.
132. Изграждане на единна информационна система по браншове и региони. Повишаване на образователния капацитет и компетентност в сферата на социалното подпомагане услуги чрез курсове за квалификация и преквалификация.
133. Целогодишно обучение при промяна на нормативните актове в областта на социалните услуги.
134. Да се провежда периодично обучение.
135. А) Инструмент за периодична и текуща оценка и обратна връзка. Б) Инструмент за изпълнение на учебни програми.
136. Да се оценяват познаването на нормативните документи и уменията да се изпълняват възложените задачи на служителите от по-ниска степен
137. Да се изготвят ръководства и критерии за оценка. Да се намери инструмент за субективната оценка.
138. Необходимо е в процеса да се засили промяната на бипартитния диалог за сметка на институционализирания подход.
139. А) Методологията трябва да следва НКПД-за обща компетентност; Б) за специална компетентност методологията да е съобразена с КИД-2008; В) Инструментите за оценка трябва да дават възможност за генериране на машинен(електронен) резултат;