



Европейски съюз

Оперативна програма  
„Развитие на човешките ресурси“  
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА  
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

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

---

# Анкетно проучване сред заети лица в организациите на работниците и служителите на КНСБ и КТ Подкрепа

## Част 3. Организации на работниците и служителите

---

*Състояние, проблемите, очакванията, потребностите и  
изискванията към оценката на компетенциите на работната сила  
Етап първи*

---

## РЕЗЮМЕ

Настоящият документ представя резултатите от проведено анкетно проучване сред отговорни ръководители и специалисти в организациите на работниците и служителите към КНСБ и КТ Подкрепа 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 организациите на работниците и служителите към КНСБ и КТ Подкрепа като приложения към основния документа, така и обобщения анализ.

Използваната методология включва провеждане на анкетно проучване сред избраната целева група, последваща обработка на данните, представяне на резултатите в агрегиран вид и подготовка на обобщен анализ и основни изводи. Заключениеята 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 на синдикатите за целите на формиране и изпълнение на тяхната политика спрямо пазара на труда, професионалното образование и обучение, 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 организациите на работниците и служителите към КНСБ и КТ Подкрепа
Срок за изпълнение:	
Дата на представяне:	
Наименование на дейността:	Провеждане на анкетни проучвания и интервюта за състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво
Задача	5.7
Код:	978-954-9636-19-2
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвил(и):	Илияна Павлова
Отговорник:	Илияна Павлова
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Длъжностно лице от ОП РЧР:	
Кратко резюме (до 200 думи):	<p>Целта на този документ е да представи основни резултати от проведено анкетно проучване сред отговорни ръководители и специалисти в организациите на работниците и служителите към КНСБ и КТ Подкрепа 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</p> <p>Използваната методология включва провеждането на анкетно проучване на целевата група, 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.</p> <p>Основни заключения, фокусирани върху целите и задачите на проекта. Формулиране на препоръки, свързани с други задачи и следващи етапи от изпълнението на проекта, включително за промяна на нормативната база.</p>
Ключови думи (до 10 бр.):	Оценка на компетенции, професионално образование и обучение

---

## Съдържание

---

Резюме .....	2
Раздел 1. Въведение .....	6
1.1. Цел на документа 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
1.2. Структура на документа .....	7
1.2.1. Цел на проучването .....	7
1.2.2. Обхват на проучването .....	7
1.2.3. Методология .....	7
1.2.4. Изпълнение .....	8
Раздел 2. Методология за работа .....	9
2.1. Цели и задачи на проучването .....	9
2.2. Обект на проучването .....	9
2.3. Анкетна карта .....	9
Раздел 3. Изпълнение и резултати .....	10
3.1. Изпълнение на наблюдението .....	10
3.2. Анализ на резултатите .....	10
Раздел 4. Изводи .....	17
Раздел 5. Приложение 1 Анкетна карта .....	19
Раздел 6. Приложение 2 - Обобщени отговори на респондентите .....	23
Раздел 7. Приложение 3 – Изчислени средни стойности на отговорите за всички въпроси .....	28

---

## Използвани съкращения:

---

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
ОКРС	- Оценка на компетенциите на работната сила
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ Подкрепа	- Конфедерация на труда “Подкрепа”
ДОИ	- Държавните образователни изисквания
СППОО	- Списъка на професии за професионално образование и обучение
НАПОО	- Национална агенция по професионално образование и обучение
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика

## Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

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

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

#### 1.1.1. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

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

#### 1.1.2. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ:

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

#### 1.1.3. 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.

---

## 1.2. СТРУКТУРА НА ДОКУМЕНТА<sup>1</sup>

---

### 1.2.1. ЦЕЛ НА ПРОУЧВАНЕТО

---

Проучването трябва да определи състоянието, рамката на перспективите за развитие, прогнози и очаквания към системата за оценка на компетенциите на работната сила, критериите за оценка на компетенциите и ролята на социалните партньори. Идентифициране на проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила от гл.т., на заетите в синдикалните организации 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.

### 1.2.2. ОБХВАТ НА ПРОУЧВАНЕТО

---

В обхвата на анкетата са включени представители на КНСБ, федерациите по браншове и регионалните съвети, и представители на КТ Подкрепа.

### 1.2.3. МЕТОДОЛОГИЯ

---

В съответствие с приетото задание по тази проектна дейност са разработени анкетни формуляри. В съответствие с възприетите работни понятия и термини в рамките на настоящия проект, *компетенциите на работна сила на равнище предприятие, бранш или регион се обвързват с изисквания към знанията, уменията наследени или придобити нагласи и качества на личността за заемане на определена длъжност, определени на ниво предприятие и/или сектор (бранш)*. В този смисъл оценяването на компетенциите се свързва пряко и преди всичко с изискванията към отделни длъжности , като изискванията към

---

<sup>1</sup> Кратко описание на основните раздели и тяхното съдържание

определени професии и специалности се адресират ако представляват задължително (правно, нормативно) или доброволно възприето (от предприятието или сектора) изискване, свързано с дадена длъжност.

#### 1.2.4. ИЗПЪЛНЕНИЕ

---

На представителите на регионалните съвети и на браншовите федерации на КНСБ, както и на представителите на КТ Подкрепа, участвали в проучванията съответно на бизнеса и държавните организации бяха изпратени специално подготвени карти за целевата група – представители на синдикални организации.

Лицата попълват анкетата и я изпращат по електронен път на експертите на БСК по дейност 5.7.

Обработката на данните, разработването на таблици с резултатите и подготовка на настоящия анализ , се осъществява от експертите на БСК по дейността.



## Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА<sup>2</sup>

### 2.1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА ПРОУЧВАНЕТО

Основната цел на проучването е оценка на състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила на фирмено ниво от гледна точка на заетите в синдикалните организации на работниците и служителите.

Проучване на варианти за изграждане на националната референтна мрежа .

### 2.2. ОБЕКТ НА ПРОУЧВАНЕТО

Обект на проучването са заети лица в организации на работниците и служителите, членуващи в КНСБ и КТ Подкрепа

### 2.3. АНКЕТНА КАРТА

Разработена е анкетна карта за заети лица и организациите на работниците и служителите, вкл. браншови федерации на партньорите по проекта КНСБ и КТ Подкрепа.

Въпросите са предназначени за събиране на информация за състоянието на организациите, участието им в колективното трудово договаряне, в системата за професионално образование и обучение, направленията на подобряване на професионалното обучение, основни участници и др.

Друга част от въпросите са свързани с оценката на възможностите за подобрене на системата за професионално обучение и приоритетни сфери за участие на синдикатите.

Съществена част от анкетната карта съдържа въпросите, свързани с изграждането и функционирането на консултативните съвети, част от националната мрежа за оценка на компетенции. Респондентите отговарят и на въпроси, свързани с дейностите на консултативните съвети, където те биха били най-полезни.

Възможните отговори са градираны от 0 – за „не“ с 1 до 5 за „да“ с цел да могат да се видят степените на съгласие.

В приложение 1 е даден пълният текст на анкетната карта

<sup>2</sup> Използваната методология включва информационни източници за провеждане на проучването / изследването, използването на подходящи индикатори и критерии (например “SMART”: Specific, Measurable, reliable, comparable and contextually appropriate (специфични, измерими, надеждни, сравними, контекстно свързани ), Achievable, cost effective (постижими на разумна цена), Relevant (свързани с целта), Time-bound, sensitive (в подходящ времеви период), методи и техники за събиране на данни, методи и инструменти за обработка на данни, методи и подходи за анализ на резултатите от проучването, изследването.....

## Раздел 3. ИЗПЪЛНЕНИЕ И РЕЗУЛТАТИ

### 3.1. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА НАБЛЮДЕНИЕТО

Изпълнението на задачите следва подготвеното задание за провеждане на анкетното проучване по целевите групи и първоначална извадка, вкл., в частта – служители в синдикални организации на работниците, и подготвените анкетни карти за целевата група.

Анкетните карти са изпратени по електронна поща на респондентите, които ги попълват и връщат обратно в електронен формат или печат.

Анкетното проучване (наблюдение) в целевата група е осъществено от 15 юли до 15 септември. Поставен е акцент основно върху респонденти от териториалните структури на КНСБ и КТ Подкрепа, предвид участието им в различни работни групи и съвети на областно и общинско ниво.

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

На по-късен етап в рамките на дейност 8 и Етап 2 по д. 5.7 ще бъде създадена база данни на отговорни лица в синдикалните организации 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.

### 3.2. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Анкетата е разработена в 13 въпроса и допълващи 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 липсата на значимост или неприложимост е присвоен „параметър = 0”.

В Приложение № 2 са представени основните резултати от анкетното проучване като обработени и агрегирани първични данни от попълнените анкети (48 респонденти) за цялото проучване, като по-долу е представена структурата на респондентите по видове синдикални организации.

Структурата на респондентите по анкетираните синдикални структури е както следва

ТАБЛИЦА 1 СТРУКТУРАТА НА РЕСПОНДЕНТИТЕ ПО АНКЕТИРАНИ СИНДИКАЛНИ СТРУКТУРИ

	Брой отговори
КНСБ регионална структура	32
КНСБ секторна федерация	10
КТ Подкрепа	6
Общо	48

Представеният по-долу анализ се основава на средните стойности от отговорите на респонденти от синдикалните организации (Приложение №3№). Той има за цел да посочи тенденциите и свързани изводи.

Задълбочаването на анализа ще бъде предмет на работата на Етап втори при изпълнение на дейност 5.7 на настоящия проект в контекста на последващото изпълнение на д. 6, д. 7, д. 8, д. 9, д. 11 и др.

Анализът е представен в 3 блока, свързани с определяне състоянието на системата за професионално образование и обучение и връзката и с оценката на компетенциите при формиране и изпълнение на държавната политика. Аналитичните изводи се основават и на водещото значение при интерпретация на дела на изцяло негативните отговори по отношение на проучваната функция проблем (Приложение №4) към общият брой респонденти.

Блок 1 Отразява състоянието на синдикалните организации, свързани с цялостното им представяне в системата за оценка на компетенциите на работната сила

ТАБЛИЦА 2 ПАРТНЬОРСКИ СТРУКТУРИ НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО

<b>1. Имате ли партньорска структура, представителна на европейско ниво?</b>	<i>Да</i>
Работим по съвместни проекти	69%
Поддържаме контакти	71%
Такива структури са ни известни, но не поддържаме контакти	11%
Нямаме информация	16%

ТАБЛИЦА 3 УЧАСТИЕ В КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ

<b>2. Работите ли по колективното трудово договаряне?</b>	
Имаме подписан колективен трудов договор	100%
В контакти сме със съответната структура на социалните партньори	94%

И при двата въпроса, респондентите са отговорили с „да” на повече от 1 въпрос, поради което сумата е над 100%.

Около 70 % от анкетираните синдикални организации работят по съвместни проекти със структурите на европейско ниво. Това е особено валидно за отрасловите структури. Регионалните организации отговарят с „да” доколкото централите на двата синдиката работят по съвместни проекти със синдикалните организации на европейско ниво и включват в работата си представители на регионалните си структури.

Доста малка е частта на отговорилите, че не поддържат контакти с известни партньорски структури.

Що се отнася до колективното трудово договаряне, вижда се, че всички синдикални организации са активни в този процес.

Блок 2 Система на професионалното образование и обучение

ТАБЛИЦА 4 РОЛЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ В СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

<b>3. Каква е ролята на Вашата организация в съществуващата в момента система на професионално образование и обучение в България?</b>	
Участва в работни групи по подготовка на нормативни актове	3,7 1

<b>3. Каква е ролята на Вашата организация в съществуващата в момента система на професионално образование и обучение в България?</b>	
Дава становища по разработването и актуализирането на Държавни образователни изисквания (ДОИ)	3,5 1
Дава становища по разработването на програми и мерки за квалификация	3,7 9
Провежда обучения	4,1 1

Дейността, която най-често се изпълнява от синдикалните организации е провеждането на обучения. Тази дейност закономерно се е утвърдила с годините, предвид същността на синдикализма.

Наред с това, със значителна тежест е и разработването на становища по подготовката на програми и мерки за обучение.

На следващо място по значимост е оценено участието в работни групи по подготовка на нормативни актове.

На последно място е поставена оценката по разработването и актуализирането на Държавните образователни изисквания.

Много е важно да се отбележи, че всичките тези дейности са оценени с изключително високи оценки – в интервала 3,5-4,11 от максимална 5. Това би могло да бъде обяснено със съсредоточаване на основните дейности на синдикалните организации именно в обхвата на професионалното образование и обучение.

<b>4. Необходимо ли е професионалното обучение и оценката на резултатите от него да бъдат разделени и да се осъществяват от различни институции?</b>	3,74
--	------

Разделянето на функциите по обучение и оценяване е получило доста висока оценка, което би могло да бъде свързано с липсата на обективна оценка на резултатите от провежданите обучения.

ТАБЛИЦА 5 Оценка на съответствието на ДОИ с потребностите на пазара на труда, работодатели, синдикати и обучавани

<b>5. В каква степен в ДОИ са отчетени потребностите и изискванията на:</b>	
Пазара на труда	2 ,29
Работодателите	2 ,35
Синдикатите	2 ,30
Обучаваните	2 ,84

Представителите на синдикалните организации смятат, че Държавните образователни изисквания отразяват с предимство потребностите на обучаваните. С най-ниска оценка е съответствието с потребностите на пазара на труда, което би могло да означава, че обучените имат проблеми при реализацията си на конкретното работно място.

Макар и с различна значимост, отговорите се движат в доста тесен интервал на оценката – от 2,29 до 2,84. Това показва, че ДОИ почти в еднаква степен не съответстват на изискванията

на заинтересованите страни- синдикати и работодатели. Трябва да се отбележи, че сравнително ниската оценка на потребностите на работодателите показва съществуването на несъответствие между изискванията на работодателите и уменията и знанията, които са придобили обучаваните..

ТАБЛИЦА 6 В КОИ НАПРАВЛЕНИЯ НА ТРЯБВА ДА БЪДЕ ПОДОБРЕНА КОМУНИКАЦИЯТА МЕЖДУ УЧАСТНИЦИТЕ В СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

<b>6. В кои направления на професионалното образование и обучение трябва да бъде подобрена комуникацията между участниците, потребителите и регулаторните органи?</b>	
Определяне на потребности от професии и специалности	4 ,70
Лицензиране на дейности по професионално образование и обучение	3 ,74
Подбор на обучаваните	3 ,80
Съдържание на обучението	4 ,12
Оценяване на обучението	3 ,70
Удостоверяване на обучаващите	3 ,73
Удостоверяване на обучаваните	3 ,71

Съществуването на добра комуникация между различните участници на пазара на труда е предпоставка за развитието му в посока, удовлетворяваща както работодателите, така и работещите и техните организации.

При поставянето на най-висока оценка на подобряване на комуникацията при определянето на потребностите от професии и специалности, показва, че обмена на информация между участниците, потребителите и регулаторните органи е прекъсната и се налага провеждането на мерки за нейното възстановяване и усъвършенстване.

Слаба е и комуникацията по отношение на съдържанието на образованието.

На следващо място по необходимост от подобряване е подбора на обучаваните.

ТАБЛИЦА 7 ИНСТИТУЦИИ ЗА ОЦЕНКА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

<b>7. Какви институции би трябвало да извършват оценка на резултатите от професионалното обучение и до каква степен?</b>	
Държавни органи	3 ,14
Организации на работодателите	3 ,16
Организации на синдикатите	2 ,90
Съвместна мрежа, в която участват държава, работодатели и синдикати	4 ,72

Професионални гимназии и колежи и Центрове за професионално обучение	3 ,63
--	----------

Изключително високо е оценена съвместната мрежа, в която участват държавни органи, работодатели и синдикати - 4,72 от 5.

Другите възможности са оценени значително по-ниско, което потвърждава потребността от действия в една и съща посока от всички заинтересовани лица и организации.

Блок 3 Компетенции на работната сила - състояние, изисквания, системи за оценка и роля на заинтересованите страни, институции социални партньори

ТАБЛИЦА 8 ИНСТИТУЦИИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ИЗИСКВАНИЯТА КЪМ ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

<b>8. Кои организации/институции, трябва да определят изискванията към компетенциите на работната сила?</b>	
Държавни органи	3 ,89
Работодателите	4 ,37
Синдикатите	4 ,14
Професионални гимназии, колежи и центрове за професионално обучение	3 ,25

Изключително нисък е броя на негативните отговори по отношение ролята на работодателите при определяне на изискванията към компетентностите на работната сила - 1 от 49. Допълнителния тест за равнище на оценката по дадените позитивни отговори дава един потвърждава висок резултат от над 4,3. Това ориентира към основната роля и функции на работодателите при определяне на изискванията към компетенциите на работната сила, главно на равнище на отделното предприятие и организация.

Високо е оценено и участието на синдикатите – над 4,1, при 3 отговора не.

Съществено е да се отбележи, че ролята и на работодателите и на синдикатите е оценяван в интервала 3-5, при преобладаващи оценки 5 за работодателите и 4 за синдикатите.

ТАБЛИЦА 9 Области за участие на синдикатите при определяне на изискванията и оценката на компетенциите на работната сила

<b>9. Къде приоритетно трябва да участват синдикатите при определянето на изискванията и оценяването на компетенциите на работната сила?</b>	
При разработването на Държавните образователни изисквания (ДОИ)	4 ,27
При определянето на програмите на професионалното обучение	4 ,31
При оценяването на обучението	3 ,74
При промени в Списъка на професии за професионално образование и обучение (СППО)	4 ,30

При определянето на изискванията към компетенциите	3 ,82
При оценяване на компетенциите	3 ,34

Този въпрос би следвало да бъде прецизиран от гл.т. на методологията и основните термини и понятия вкл., спрямо връзката компетенции – (ключови) длъжности на ниво предприятие и сектор (и регион) – професии - специалности. Най-висока е оценката за значимост на функцията – „определяне на програмите за професионално обучение”, над 4,3. Малко по-ниско е оценена значимостта на участието в дейностите по „промени в списъка на професии за професионално образование и обучение (СППО)”. Синдикалните организации оценяват със сравнително най-ниска значимост участието си при оценка на компетенциите.

ТАБЛИЦА 10 УЧАСТНИЦИ В НАЦИОНАЛНАТА СИСТЕМА И МРЕЖА ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

<b>10. Кои биха били най-подходящите участници в структури на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила (консултативни съвети)?</b>	
Министерство на труда и социалната политика	4 ,36
Министерство на образованието, младежта и науката	4 ,07
Агенция по заетостта	4 ,02
НАПОО	3 ,55
Синдикати	4 ,09
Работодатели	4 ,47
Образователни и обучаващи институции	4 ,16
Научни работници	3 ,18
Експерти и консултанти	3 ,66

Закономерно най-високо се оценява значимостта на участието на работодателите в националната система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила, по-високо спрямо оценката за участието на МТСП и обучаващите организации.. На следващо място по значимост се оценява участието на министерството на образованието и образователните и обучаващи институции.

Поставянето на институциите (МТСП и образователните и обучаващи организации) на второ място изглежда обосновано 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.

Дела на негативните отговори по отделните позиции в общата извадка не надхвърля 4%.  
 Още по-нисък е този дял при респондентите от ключовите държавни институции в които е съсредоточена експертизата по отношение на компетенциите на работната сила в рамките на държавната администрация.

ТАБЛИЦА 11 НИВА НА КОНСУЛТАТИВНИТЕ СЪВЕТИ НА НАЦИОНАЛНА СИСТЕМА И МРЕЖА ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

11. На какви нива трябва да бъдат изградени консултативните съвети, като част от национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила?	
Национално	9 3%
Секторно	6 2%
Регионално	8 7%

Високо се оценява необходимостта от изграждане на националната система и мрежа на основните нива - национално, секторно и регионално. Въпросът не включва нивото на предприятията и организациите. Като цяло обаче оценката на компетенциите се разработва преди всичко на ниво предприятие, доколкото формирането на изискванията към компетенциите за заеманите длъжности (в т.ч. ключовите) е функция която е неотделима в конкретните производствени процеси и следва да бъде агрегирана на по високи нива – секторно в рамките на националната икономика, 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).

ТАБЛИЦА 12 ДЕЙНОСТИ НА КОНСУЛТАТИВНИТЕ СЪВЕТИ НА НАЦИОНАЛНА СИСТЕМА И МРЕЖА ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

12. 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 ,57
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение	3 ,88
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;	3 ,88
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. Съответствие с Европейската квалификационна рамка	4 ,32
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;	4 ,26
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България	4 ,56

Заетите в синдикалните организации най-високо оценяват необходимостта от прогнозиране и планиране на потребностите от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони и Формулирането и разработването на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България с много близки стойности



на средната оценка. На следващо място е поставена функцията по Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. Съответствие с Европейската квалификационна рамка. По-ниско се оценява Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател и Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение.

ТАБЛИЦА 13 УЧАСТИЕ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ В ДЕЙНОСТИТЕ НА КОНСУЛТАТИВНИТЕ СЪВЕТИ НА НАЦИОНАЛНА СИСТЕМА И МРЕЖА ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

<b>13. В кои дейности/функции на консултативните съвети за оценка на компетенциите на работната сила Вашата организация би била най-полезна?</b>	
Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони	4 ,27
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение	3 ,78
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;	3 ,05
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка	3 ,82
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;	3 ,80
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България	4 ,26

Полезността (ефективността) на участието на представителите на синдикалните организации в консултативните съвети и звена за оценка на компетенциите на работната сила се оценява по следния ред на значимост – прогнозиране и планиране на потребностите от работна сила с определени компетенции, Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България, 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 А3.

## Раздел 4. ИЗВОДИ

Всички анкетираните синдикални членове работят по съвместни проекти със сродни структури на европейско ниво и участват активно при колективното трудово договаряне, което е съществена предпоставка за участие на техни представители в референтната мрежа за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони.

Разделянето на функциите по обучение и оценяване на резултатите е получило доста висока оценка, което е в пряка връзка с липсата на обективна оценка на резултатите от провежданите

обучения, от една страна и следва да се има предвид при промените на Закона за професионалното образование и обучение..

Държавните образователни изисквания не съответстват на реалните пазарни условия, според служителите в синдикалните организации. ДООИ почти в еднаква степен не съответстват на изискванията на заинтересованите страни- синдикати и работодатели. Повечето от анкетиранията считат, че съществува проблем при реализацията на обучаваните. Тези резултати са предпоставка за предприемане на промени, както в ДООИ, така и в процедурите по тяхното създаване.

Изведени са съществени проблеми при комуникирането по въпросите на определянето на потребностите от професии и специалности, както и по отношение на съдържанието на образователните програми.

Съвместната мрежа, в която участват държавни органи, работодатели и синдикати е приета изключително добре от анкетиранията. Другите възможности са оценени значително по-ниско, което потвърждава потребността от действия в една и съща посока от всички заинтересовани лица и организации.

Ролята на работодателите при определяне на изискванията към компетентностите на работната сила е изведена като особено значима. Това ориентира към основната роля и функции на работодателите при определяне на изискванията към компетенциите на работната сила, главно на равнище на отделното предприятие и организация. Високо е оценено и участието на синдикатите – над 4,1, при 3 отговора не.

Високо се оценява значимостта на участието на работодателите в националната система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила, по-високо спрямо оценката за участието на МТСП и обучаващите организации

От особена важност е необходимостта от изграждане на националната референтна мрежа на основните нива национално, секторно и регионално.

Дейността на консултативните съвети към референтната мрежа трябва основно да включва **оценка и прогнозиране и планиране на потребностите от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони и Формулирането и разработването на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България**. Важна е и функцията по Въвеждане **на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности**, вкл. Съответствие с Европейската квалификационна рамка. По-ниско се оценява Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател и Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение.

В дейността на консултативните съвети към референтната мрежа синдикалните организации биха могли да имат принос при **оценка и прогнозиране и планиране на потребностите от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони** .

## Раздел 5. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 АНКЕТНА КАРТА

### АНКЕТА

сред заети лица и организациите на работниците и служителите,  
вкл. браншови федерации на партньорите по проекта КНСБ и КТ Подкрепа,  
относно състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и  
изискванията към оценката на компетенциите<sup>3</sup> на работната сила

#### Общи данни за анкетираното ведомство/лице/организация:

Наименование на лицето/организацията .....

Адрес: .....

Брой служители в организацията .....

Основни функции на организацията: .....

#### 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. Имате ли партньорска структура, представителна на европейско ниво?

	Параметри на оценката	Не	Да
Работим по съвместни проекти			
Поддържаме контакти			
Такива структури са ни известни, но не поддържаме контакти			
Нямаме информация			

#### 2. Работите ли по колективното трудово договаряне?

	Параметри на оценката	Не	Да
Имаме подписан колективен трудов договор			
В контакти сме със съответната структура на социалните партньори			
Не			

#### 3. Каква е ролята на Вашата организация в съществуващата в момента система на професионално образование и обучение в България?

	Параметри на оценката	Не	Да
--	-----------------------	----	----

<sup>3</sup> 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”

	0	1	2	3	4	5
Участва в работни групи по подготовка на нормативни актове						
Дава становища по разработването и актуализирането на Държавни образователни изисквания (ДОИ)						
Дава становища по разработването на програми и мерки за квалификация						
Провежда обучения						
Оценява компетенциите на работната сила						
Други – моля посочете и оценете: .....						

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

	Не		Да			
	0	1	2	3	4	5
Параметри на оценката			X			

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

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

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

	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						

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

	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						

**8. Кои организации/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						

**9. Къде приоритетно трябва да участват синдикатите 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 (СППОО)						
При определянето на изискванията към компетенциите						
При оценяване на компетенциите						
Други – моля посочете и оценете: .....						

**10. 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						

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

**11. 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 Браншови		

**12. 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 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						

**13. В кои дейности/функции на консултативните съвети за оценка на компетенциите на работната сила Вашата организация 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						

#### 14. Контактни данни

Вашето име и фамилия .....
Длъжност .....
стаж (години), свързан с въпросите на тази анкета .....
Тел..... E-mail .....

## Раздел 6. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 - ОБОБЩЕНИ ОТГОВОРИ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ

За всеки въпрос са преброени отговорите по отделните стойности.

	Д	
	е	а
<b>1. Имате ли партньорска структура, представителна на европейско ниво?</b>		
Работим по съвместни проекти	4	3
Поддържаме контакти	1	2
Такива структури са ни известни, но не поддържаме контакти	5	3
Нямаме информация	1	4

	Г	
	е	а
<b>2. Работите ли по колективното трудово договаряне?</b>		
Имаме подписан колективен трудов договор		7
В контакти сме със съответната структура на социалните партньори	2	2

Не								2
								5

3. Каква е ролята на Вашата организация в съществуващата в момента система на професионално образование и обучение в България?	е	Да						
Участва в работни групи по подготовка на нормативни актове	5					2		
Дава становища по разработването и актуализирането на Държавни образователни изисквания (ДОИ)					2	0		
Дава становища по разработването на програми и мерки за квалификация						1	3	
Провежда обучения						5	6	
Оценява компетенциите на работната сила	1							

4. Необходимо ли е професионалното обучение и оценката на резултатите от него да бъдат разделени и да се осъществяват от различни институции	е	Да						
						7	3	

5. В каква степен в ДОИ са отчетени потребностите и изискванията на:	е	Да						
Пазара на труда		8						
Работодателите		0	3	1				
Синдикатите		5		2				
Обучаваните					5	0		

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



Определяне на потребности от професии и специалности						6
Лицензиране на дейности по професионално образование и обучение				1	2	3
Подбор на обучаваните				5	0	3
Съдържание на обучението					7	6
Оценяване на обучението				3	1	1
Удостоверяване на обучаващите						6
Удостоверяване на обучаваните						7

7. Какви институции би трябвало да извършват оценка на резултатите от професионалното обучение и до каква степен?	е	Да				
Държавни органи	4					
Организации на работодателите	1			3	0	
Организации на синдикатите	1		3			
Съвместна мрежа, в която участват държава, работодатели и синдикати						8
Професионални гимназии и колежи и Центрове за професионално обучение				7		

8. Кои организации/институции, трябва да определят изискванията към компетенциите на работната сила?	е	Да				
Държавни органи				4	7	4
Работодателите					1	6
Синдикатите					0	5
Професионални гимназии, колежи и центрове за професионално обучение				6	2	

9. Къде приоритетно трябва да участват синдикатите при определянето на изискванията и оценяването на компетенциите на работната сила?	е	Да				
При разработването на Държавните образователни изисквания (ДОИ)					2	4
При определянето на програмите на професионалното обучение						4
При оценяването на обучението				6	0	3
При промени в Списъка на професии за професионално образование и обучение (СППОО)				0		5
При определянето на изискванията към компетенциите					2	1
При оценяване на компетенциите					4	

10. Кои биха били най-подходящите участници в структури на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила (консултативни съвети)?	е	Да				
Министерство на труда и социалната политика					1	9
Министерство на образованието, младежта и науката					1	4
Агенция по заетостта						4
НАПОО						5
Синдикати						9
Работодатели						3
Образователни и обучаващи институции					3	0
Научни работници				0		
Експерти и консултанти				2		2

11. На какви нива трябва да бъдат изградени консултативните съвети, като		
--	--	--

част от национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила?	e	a
Национално		1
Секторно	6	6
Регионално		0

12. Какви дейности трябва да извършват консултативните съвети, част от националната мрежа за оценка на компетенции?	e	Да				
Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони						3
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение				8		3
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;				3		6
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. Съответствие с Европейската квалификационна рамка				7		1
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;				5		0
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България						3

13. В кои дейности/функции на консултативните съвети за оценка на компетенциите на работната сила Вашата организация би била най-полезна?	e	Да				
Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони				3		4
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение				1		
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				8		0

Европейската квалификационна рамка						
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;						4
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България						0

## Раздел 7. ПРИЛОЖЕНИЕ 3 – ИЗЧИСЛЕНИ СРЕДНИ СТОЙНОСТИ НА ОТГОВОРИТЕ ЗА ВСИЧКИ ВЪПРОСИ

За всяка възможност е изчислена средна стойност от избраните от респондентите стойности, различни от 0.

1. Имате ли партньорска структура, представителна на европейско ниво?	
<i>Параметри на оценката</i>	<i>Да</i>
Работим по съвместни проекти	69%
Поддържаме контакти	71%
Такива структури са ни известни, но не поддържаме контакти	11%
Нямаме информация	16%

2. Работите ли по колективното трудово договаряне?	
Имаме подписан колективен трудов договор	1 00%
В контакти сме със съответната структура на социалните партньори	9 4%
Не	4 %

3. Каква е ролята на Вашата организация в съществуващата в момента система на професионално образование и обучение в България?	
Участва в работни групи по подготовка на нормативни актове	3 ,71
Дава становища по разработването и актуализирането на Държавни образователни изисквания (ДОИ)	3 ,51
Дава становища по разработването на програми и мерки за квалификация	3 ,79
Провежда обучения	4 ,11

Оценява компетенциите на работната сила	3 ,38
---	----------

4. Необходимо ли е професионалното обучение и оценката на резултатите от него да бъдат разделени и да се осъществяват от различни институции?	3, 74
---	----------

5. В каква степен в ДООИ са отчетени потребностите и изискванията на:	
Пазара на труда	2 ,29
Работодателите	2 ,35
Синдикатите	2 ,30
Обучаваните	2 ,84

6. 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 ,70
Лицензиране на дейности по професионално образование и обучение	3 ,74
Подбор на обучаваните	3 ,80
Съдържание на обучението	4 ,12
Оценяване на обучението	3 ,70
Удостоверяване на обучаващите	3 ,73
Удостоверяване на обучаваните	3 ,71

7. Какви институции би трябвало да извършват оценка на резултатите от професионалното обучение и до каква степен?	
Държавни органи	3 ,14
Организации на работодателите	3 ,16
Организации на синдикатите	2 ,90

Съвместна мрежа, в която участват държава, работодатели и синдикати	4 ,72
Професионални гимназии и колежи и Центрове за професионално обучение	3 ,63

8. Кои организации/институции, трябва да определят изискванията към компетенциите на работната сила?	
Държавни органи	3 ,89
Работодателите	4 ,37
Синдикатите	4 ,14
Професионални гимназии, колежи и центрове за професионално обучение	3 ,25

9. Къде приоритетно трябва да участват синдикатите при определянето на изискванията и оценяването на компетенциите на работната сила?	
При разработването на Държавните образователни изисквания (ДОИ)	4 ,27
При определянето на програмите на професионалното обучение	4 ,31
При оценяването на обучението	3 ,74
При промени в Списъка на професии за професионално образование и обучение (СППОО)	4 ,30
При определянето на изискванията към компетенциите	3 ,82
При оценяване на компетенциите	3 ,34

10. 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 ,36
Министерство на образованието, младежта и науката	4 ,07
Агенция по заетостта	4 ,02

НАПОО	3 ,55
Синдикати	4 ,09
Работодатели	4 ,47
Образователни и обучаващи институции	4 ,16
Научни работници	3 ,18
Експерти и консултанти	3 ,66
Други – моля посочете и оценете .....	

11. На какви нива трябва да бъдат изградени консултативните съвети, като част от национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила?	
Национално	9 3%
Секторно	6 2%
Регионално	8 7%
Други – моля посочете Браншови	

12. 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 ,57
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение	3 ,88
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;	3 ,88
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. Съответствие с Европейската квалификационна рамка	4 ,32
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;	4 ,26
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България	4 ,56

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

Прогнозиране и планиране на потребността от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони	4,27
Оптимизиране на функционирането на системата за професионално образование и обучение	3,78
Отделяне на отговорностите на образованието, системата за обучение на възрастни през целия живот и обучението «на работното място» от конкретния работодател;	3,05
Въвеждане на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, вкл. съответствие с Европейската квалификационна рамка	3,82
Прилагане на подходящ инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионалните компетенции по браншове и региони;	3,80
Формулиране и разработване на стратегии за заетост в отделни сектори на икономическа дейност и по региони в България	4,26



---

## Списък на таблиците и фигурите

---

таблица 1 Структурата на респондентите по анкетираните синдикални структури .....	10
таблица 2 Партньорски структури на европейско ниво .....	11
таблица 3 Участие в колективно трудово договаряне .....	11
таблица 4 Роля на организациите в системата за професионално образование и обучение .....	11
таблица 5 Оценка на съответствието на ДОО с потребностите на пазара на труда, работодатели, синдикати и обучавани .....	12
таблица 6 В кои направления на трябва да бъде подобрена комуникацията между участниците в системата за професионално обучение .....	13
таблица 7 Институции за оценка на резултатите от професионалното обучение .....	13
таблица 8 Институции за определяне на изискванията към професионалното обучение .....	14
таблица 9 Области за участие на синдикатите при определяне на изискванията и оценката на компетенциите на работната сила .....	14
таблица 10 Участници в националната система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила .....	15
таблица 11 Нива на консултативните съвети на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила .....	16
таблица 12 Дейности на консултативните съвети на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила .....	16
таблица 13 Участие на организациите в дейностите на консултативните съвети на национална система и мрежа за оценка на компетенциите на работната сила .....	17