



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

Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво

Юни, 2010 г.

РЕЗЮМЕ

Настоящият документ анализира основните проблеми при развитие и управление на национално, секторно и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, както и свързаните с това политики, касаещи пазара на труда и професионалното образование и обучение.

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

Раздел 2 съдържа информационни източници и методологията на разработката.

Раздел 3 е озаглавен „Анализ на състоянието и проблемите по отношение оценяването на компетенциите на работната сила на национално ниво”. В него е направен преглед на националните политики, засягащи пазара на труда и професионалното образование и обучение. Проследени са в хронологичен ред държавните политики за приважване на практиките и нормативната база в съответствие с европейските практики, цели и изисквания. В подточка „Регулаторни режими” са посочени действащите режими на регулация, осигуряващи качество на предлаганото в страната образование и съответствие на образователната ни система към стандартите на европейската образователна система, отразени в Европейската квалификационна рамка. Ведно с режима на регулираните професии, това гарантира повишаване на възможността за мобилност на работната сила в рамките на европейския трудов пазар. Посочени са отговорните институции в страната за формулиране, осъществяване, регулиране и контрол на действията, засягащи пазара на труда и професионалното образование и обучение. Разгледани са основните информационни системи, предоставящи актуална информация по въпросите, засягащи разглежданата проблематика.

В Раздел 4 - „Анализ на състоянието и проблемите по отношение оценяването на компетенциите на работната сила на регионално ниво”, обект на изследване е регионалната политика по отношение на пазара на труда; нивото на квалификация на работната сила и мерките, свързани с това; професионалното образование и обучение. Изведени са основните заключения и данни, свързани със състоянието на професионалното образование и обучение по райони на планиране, вследствие на изработената база данни в Приложения 1 и 2.

В Раздел 5 - „Анализ на състоянието и проблемите по отношение оценяването на компетенциите на работната сила на секторно ниво”, принципно е разгледан въпросът за корпоративните програми за обучение на работната сила, констатирана е липсата на типични секторни политики по отношение на програми за квалификация и преквалификация на персонала. Като добра практика е разгледано състоянието на обучението на кадри в банковата сфера, където съществува и действа добре разработена система за обучение на персонала, както на национално, така и на международно ниво. Анализирани са състоянието и

извършените дейности по повишаване квалификацията на работната сила в отделни сектори, основно през дейността на браншови организации на работодателите.

Раздел 6 - „Заключения и препоръки“ включва следното:

В подточка 6.1. е анализирано състоянието от гледна точка участието на бизнеса при разработване на учебните програми. Неефективното взаимодействие в тази сфера е една от основните причини за несъответствие между квалификационния профил на работната сила и реалните нужди и изисквания на пазара на труда. Констатирана е нуждата от изграждане на **интегрирана информационна система за оценка на компетенциите на браншово и регионално равнище и създаването на национална база данни**, която отчита състоянието, изискванията и промените в националните и европейски квалификационни изисквания и стандарти. Целта е да се създаде възможност за намаляване на дисбаланса между търсенето и предлагането на квалифицирана работна сила; да се подобри качеството и мобилността на работната сила, да се повиши атрактивността на образованието, както и възможностите за заетост и кариерна реализация.

В Точка 6.2 са формулирани мотивирани предложения за изменения в действащото законодателство, а именно:

1. Списъкът на професиите за професионално образование и обучение да се актуализира един път на две години, по предложение на отрасловите министерства и организации на работодателите;

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

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

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

5. Въвеждане на коректната форма на терминология по отношение на третата форма на образование – информалното;

6. Въвеждане на система за валидиране на образователен опит.

Всички предложенията касаят действащия Закон за професионалното образование и обучение, като предложения 4, 5 и 6 засягат и всички останали закони, отнасящи се до образованието и професионалното образование и обучение.

Към настоящия документ са изработени и приложения, както следва:

Приложение 1, състоящо се от:

1. Таблицы за разпределение на видовете образователни институции по райони; таблицы за разпределение на видовете образователни институции по райони и съотнесено към населението им; таблица за разпределение на образователните институции по райони на планиране и по области на образование; таблица за разпределение на образователните институции по административни области и по области на образование; таблица за разпределение на видовете образователни институции по области на образование; таблица за разпределение на обучаващите

институции по професионални направления съгласно СППОО и области на планиране;

2. Таблица за съотнасяне на области на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) - 16 на брой към сектори по Класификацията на икономическите дейности (КИД) 2008 - 21 на бр.

Приложение 2, състоящо се от:

1. Детайлизирана база данни по видове доставчици на образователни услуги в системата на средното професионално образование и обучение, висшето образование, системата на професионално обучение на възрастни и доставчици на обучение по ключови компетентности.

2. Таблица за съотнасяне на професионалните направления по Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) - 42 на брой, към раздели на Класификацията на икономическите дейности (КИД) 2008 - общо 99 на брой.

Заглавие на анализа:	Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво
Срок за изпълнение:	30.06.2010
Дата на представяне:	30.06.2010
Наименование на дейността:	Подготовка на основни анализи и проучвания
Задача:	<p>5.4 Провеждане на анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторно, регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила.</p> <p>Изработване на приложения:</p> <p><u>Приложение1:</u> «Идентифициране на участниците (бази данни по видове доставчици, по области на образование по СППОО и съотнасяне по сектори по КИД 2008, разпределение по региони (NUTS 2), описание на образователно-квалификационни нива по НКПД – КПД 2010 (знания/умения/компетентности), описание на прилаганите системи за оценка;</p> <p><u>Приложение 2</u> «Идентифициране на участниците в избраните 20 сектора и 10 региона на проекта (бази данни по видове доставчици, по професионални направления по СППОО и съотнасяне по раздели по КИД 2008, разпределение по региони (NUTS 3), описание на образователно-квалификационни нива по НКПД – КПД 2010 (знания/умения/компетентности), описание на прилаганите системи за оценка.</p>
Код:	
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):	Стефка Добрева, Милена Савова, Даниела Симидчиева
Отговорник:	Галя Божанова/ Даниела Симидчиева
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):	Целта на този документ е чрез анализиране на национално, регионално и секторно ниво на актуалното нормативно и институционално състояние по въпросите, свързани с професионалното образование и обучение и оценката на компетенциите на работната сила, при отчитане на съществуващите европейски, национални и браншови изисквания и стандарти, да допринесе за постигане на основната цел на проекта, а именно:

	<p>повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда.</p> <p>Чрез изграждане на база от данни за съществуващите обучаващи звена и предлаганите в тях специалности, ведно с разпределението им по територията на страната и изведеното съответствие между кодовете на професии и специалности от СППОО с кодове по КИД, да се установи съответствието между реалните нужди на бизнеса и икономиката като цяло и предлагането на професионално образование и обучение.</p> <p>Използваната методология включва преглед, подбор и проучване на подходящи информационни източници за провеждане на проучването; използването на подходящи методи и техники за събиране на данни, методи и инструменти за обработка на данни, методи и подходи за анализ на резултатите от проучването.</p> <p>Основни заключения, фокусирани върху целите и задачите на проекта.</p> <p>Формулирани препоръки, свързани с други задачи и следващи етапи от изпълнението на проекта, включително за промяна на нормативната база.</p>
Ключови думи (до 10 бр.):	Професионално образование и обучение, система, оценка, компетенции, квалификация, знания, умения, способности

Съдържание

Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво	1
Резюме	2
Съдържание	7
Използвани съкращения:.....	9
Раздел 1. Въведение.....	11
1.1. За проекта	11
1.1.1. Основна цел на проекта.....	11
1.1.2. Специфични цели:	11
1.1.3. Сред основните дейности в рамките на проекта са:	11
1.2. Цели на анализ „Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво” и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи.....	12
Раздел 2. Методология за работа.....	13
2.1. Информация по проблема.....	13
2.1.1. За държавните политики	13
2.1.2. За нормативната база	13
2.1.3. За отговорните институции	14
На регионално равнище:	14
На местно равнище:	14
2.1.4. За информационните системи	14
2.2. Методи и техники за събиране и обработка на данни	15
2.3. Методи и подходи за анализ на резултатите от проучването.....	15
2.4. Последователност на прилагане на методите	15
2.5. Екип за провеждане на анализа.....	15
Раздел 3. Анализ на състоянието и проблемите по отношение оценяването на компетенциите на работната сила на национално ниво	16
3.1. Държавна политика - приоритети, свързани с пазара на труда и образователната система на страната.....	17
3.2. Нормативна база на дейността по професионалното образование и обучение и оценяване компетенциите на работната сила.....	25
3.2.1. Българско законодателство.....	25
3.2.2. Актове от европейското законодателство, свързани с темата:.....	27
3.3. Регулаторни режими.....	30
3.3.1. Държавни образователни изисквания (ДОИ)	31
3.3.2. Списък на професиите за професионално образование и обучение	37
3.3.3. Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления ...	37
3.3.4. Рамкови програми	38
3.3.5. Национални изпитни програми за провеждане на държавните изпити по теория и практика на професията.....	39

3.3.6.	Национална класификация на професиите и длъжностите в България	42
3.3.7.	Европейска квалификационна рамка (ЕКР)	44
3.3.8.	Регулирани професии в Република България	47
3.4.	Отговорни институции по осъществяване на дейността, свързана с професионалното образование и обучение	50
3.4.1.	Институции, свързани с регламентиране, координация и контрол на професионалното образование и обучение	50
3.4.1.1.	Национални институции	50
3.4.1.2.	На регионално равнище.....	55
3.4.1.3.	На местно равнище	56
3.4.2.	Обучаващи институции.....	56
3.5.	Публичност на информацията.....	59
Раздел 4.	Анализ на състоянието и проблемите по отношение оценяването на компетенциите на работната сила на регионално ниво.....	64
4.1.	За регионалните политики и практики.....	64
4.1.1.	Кратък преглед на регионалните политики.....	67
4.1.2.	Актуално състояние на системата за професионално образование и обучение по административни области и райони на планиране	75
4.2.	За отговорните институции.....	94
4.3.	За информационните системи	95
Раздел 5.	Анализ на състоянието и проблемите по отношение оценяването на компетенциите на работната сила на секторно ниво	96
5.1.	Корпоративни програми за развитие и оценка на персонала	96
5.2.	Секторни корпоративни програми	97
5.2.1.	Състояние на системата за професионално образование и обучение.....	97
5.2.2.	Професионално образование и обучение по сектори - състояние, добри практики, слабости	99
Банков сектор		99
Сектор „Туризъм”		101
Сектор „Строителство”		104
Сектор „Енергетика”		106
Сектор „Хранително-вкусова промишленост”		106
Сектор „Химическа промишленост”		107
Сектор „Транспорт”		107
Други сектори		108
Раздел 6.	Заключения и препоръки	110
6.1.	Образователна и квалификационна система - основни проблеми	110
6.2.	Законодателни инициативи – предложения за промени в ЗПОО и други нормативни документи	112
Раздел 7.	Литературни източници.....	115
Списък на таблиците и фигурите.....		117

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
АЗ	- Агенция по заетостта
ДБТ	- Дирекция „Бюро по труда”
ДОИ	- Държавно образователно изискване
ЕИО	- Европейска икономическа общност
ЕК	- Европейска комисия
ЕС	- Европейски съюз
ЕСЗ	- Европейска стратегия по заетостта
ЗВО	- Закон за висшето образование
ЗЗ	- Закон за занаятите
ЗНЗ	- Закон за насърчаване на заетостта
ЗНП	- Закон за народната просвета
ЗПОО	- Закон за професионалното образование и обучение
ЗСОМУП	- Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
МЗ	- Министерство на здравеопазването
МК	- Министерство на културата
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
МС	- Министерски съвет
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	- Национална агенция за професионалното образование и обучение
НАЦИД	- Национален център за информация и документация
НИП	- Национална изпитна програма
НПДЗ	- Национален план за действие по заетостта
НПИР	- Национален план за икономическо развитие
НПР	- Национален план за развитие
НПРУОПВП	- Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка
НС	- Народно събрание
НСИ	- Национален статистически институт
НСППО	- Национална стратегия за продължаващо професионално обучение
НСУЦЖ	- Национална стратегия за учене през целия живот

ПМС	-	Постановление на Министерския съвет
ПОО	-	Професионално образование и обучение
ППЗНП	-	Правилник за прилагане на Закона за народната просвета
ППО	-	Продължаващо професионално обучение
РИО	-	Регионални инспекторати по образование
РПР		Регионален план за развитие
РСЗ	-	Регионална служба по заетостта
СППОО	-	Списъка на професиите за професионално образование и обучение
СРПРБ	-	Списък на регулираните професии в Република България
УЧЖ	-	Учене през целия живот
ЦИОО	-	Център за информационно осигуряване на образованието
ЦИПО	-	Центрове за информация и професионално ориентиране
ЦКОКО	-	Център за контрол и оценка на качеството на образованието
ЦПО	-	Център за професионално обучение
ЦРЧР	-	Център за развитие на човешките ресурси

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЗА ПРОЕКТА

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. 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. ЦЕЛИ НА АНАЛИЗ „СЪСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМИ НА ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА НА НАЦИОНАЛНО, СЕКТОРНО И РЕГИОНАЛНО НИВО” И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ/ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ АНАЛИЗИ

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

Баланс на пазара на труда се постига, само когато професионалното образование и обучение предлагат именно кадрите, от които бизнесът и стопанството като цяло имат нужда. Това е и условието да бъде избегнат парадоксът, че на трудовата борса се предлагат високо квалифицирани кадри в някакви области, а бизнесът страда от недостиг на квалифицирани кадри, но в други области.

Сред основните цели на анализа е чрез изграждане на база от данни за съществуващите обучаващи звена и предлаганите в тях специалности, ведно с разпределението им по територията на страната и изведеното съответствие между кодовете на професии и специалности от СППОО с кодове по КИД, да се установи съответствието между реалните нужди на бизнеса и икономиката като цяло и предлагането на професионално образование и обучение.

Въз основа на прегледа и анализа на актуалното състояние на нормативната база и отговорните институции в сферата на професионалното образование и обучение, са формулирани препоръки, свързани с други задачи и следващи етапи от изпълнението на проекта, включително за промяна на нормативната база.

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

Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

2.1. ИНФОРМАЦИЯ ПО ПРОБЛЕМА

2.1.1. ЗА ДЪРЖАВНИТЕ ПОЛИТИКИ

В сферата на пазара на труда, професионалното образование и обучение и оценка на компетенциите на работната сила в България развива последователна политика, в синхрон с тенденциите на развитие в Европа. В основата е изграждане на конкурентоспособна икономика, базирана на знанието.

Основните документи, отразяващи политиките по изброените по-горе теми, са:

- [Национален план за икономическо развитие \(НПИР\) 2000-2006](#)
- [Управленска програма на правителството 2001-2005г.](#)
- [Стратегия по заетостта 2004-2010г.](#)
- [Национална стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010г.](#)
- [Програма на правителството на европейската интеграция, икономическия растеж и социалната отговорност – 2005 – 2009г.](#)
- [Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка 2006-2015г.](#)
- [Национален план за развитие 2007-2013г.](#)
- [Пакт за икономическо и социално развитие на Република България до 2009г.](#)
- [Национална програма за реформи – 2007-2009](#)
- [Национална стратегия за учене през целия живот 2008-2013](#)
- [Програма на Правителството за европейско развитие на България 2009-2013 г.](#)
- [Програма за развитие на образованието, науката и младежките политики в република България 2009-2013г.](#)

2.1.2. ЗА НОРМАТИВНАТА БАЗА

Нормативна база в България, свързана с регламентиране на пазара на труда, професионалното образование и обучение и оценяване на компетенциите на работната сила:

- [Кодекс на труда](#)
- [Закон за народната просвета](#)
- [Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план](#)
- [Закон за професионалното образование и обучение](#)
- [Закон за висшето образование](#)
- [Закон за насърчаване на заетостта](#)
- [Закон за занаятите](#)
- [Наредба N 3 от 15.04.2003 г. за системата за оценяване](#)
- [Наредба N 4 от 16.04.2003 г. за документите за системата на народната просвета](#)

- [Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България](#)

2.1.3. ЗА ОТГОВОРНИТЕ ИНСТИТУЦИИ

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

- [Народно събрание](#)
- [Комисия по образованието, науката и въпросите за децата, младежта и спорта](#)
- [Комисия по труда и социалната политика](#)
- [Министерски съвет](#)
- [Министерство на образованието, младежта и науката](#)
- [Министерството на труда и социалната политика](#)
- [Министерство на културата](#)
- [Министерство на здравеопазването](#)
- [Отрасловите министерства](#)
- [Агенция по заетостта](#)
- [Национална агенция за професионално образование и обучение](#)
- [Представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище](#)

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

Органи, компетентни да взимат решения по даване/ признаване на право за упражняване на съответната професия от [списъка на регулираните професии](#) :

На регионално равнище:

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

На местно равнище:

Общините
Дирекциите “Бюро по труда”

2.1.4. ЗА ИНФОРМАЦИОННИТЕ СИСТЕМИ

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

- [Официален сайт на Министерството на образованието, младежта и науката](#)
- [Официален сайт на Националната агенция за професионално образование и обучение](#)
- [Списък на професиите за професионално образование и обучение \(СППОО\)](#)
- [Списък на регулираните професии в Република България](#)
- [Официален сайт на Агенция по заетостта \(АЗ\)](#)
- [Информационна система на НАПОО и АЗ – пилотен модел](#)
- [Национален образователен портал](#)
- [Национален портал за професионално образование и обучение](#)

2.2. МЕТОДИ И ТЕХНИКИ ЗА СЪБИРАНЕ И ОБРАБОТКА НА ДАННИ

Събиране, проучване и анализ на документи и информация

2.3. МЕТОДИ И ПОДХОДИ ЗА АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

Експертна оценка

2.4. ПОСЛЕДОВАТЕЛНОСТ НА ПРИЛАГАНЕ НА МЕТОДИТЕ

Базира се на следните взаимосвързани дейности:

- Анализ на текущото състояние;
 - Въз основа на констатациите и изводите от анализа на текущото състояние, идентифициране на конкретни точки за въздействие с цел подобрения, както и виждането и предложения за бъдещото развитие, добри практики от нашата и от други страни;
 - Формулиране на конкретни препоръки за подобрение на съответните идентифицирани слабости.
-

2.5. ЕКИП ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА АНАЛИЗА

Стефка Добрева

Милена Славова

Даниела Симидчиева

Раздел 3. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО И ПРОБЛЕМИТЕ ПО ОТНОШЕНИЕ ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА НА НАЦИОНАЛНО НИВО

В съвременната пазарна икономика реализацията на работната сила на пазара на труда все повече зависи от качеството на придобитите знания, умения и компетенции, както и от пригодността на системата за професионално образование и обучение към непрекъснато изменящите се и повишаващи се изисквания на бизнеса и обществото като цяло.

Системата за професионално образование и обучение започна своето реално преобразуване и пренастройване към пазарните условия през 1995 г., когато върху основата на една система, обслужваща централизирана пазарна икономика, започна съграждането на такава, от каквата обществото имаше нужда при новите условия.

В рамките на програма ФАР`95 бе реализирана Програмата за реформа на професионалното образование и обучение. С нея бяха поставени основите на реформата на системата на професионалното образование и обучение. Като резултат от реализацията ѝ бе разработеният Закон за професионалното образование и обучение, създаването на Национална агенция за професионално образование и обучение и пилотно въвеждане на модулни учебни програми, разширени професионални профили и нови методи на обучение.

В годините след това трансформирането на системата продължи с променлива скорост, но с постоянна посока – към все по-добро съответствие на нуждите на развиващия се пазар на труда. Това налагаше значителни промени, някои от които свързани с нова класификация на типовете училища, промени в продължителността на образователния курс и изменение и допълване на учебното съдържание, за да отговори то в по-пълна степен на изискванията и нуждите при пазарни условия.

Все по-доминиращ при насочването на младите към определена професия е не модата, а прагматичният подход – прецизен избор по вида, формата, съдържанието и продължителността на образователния или обучителния процес, и като следствие от това – по-голяма възможност за професионална реализация.

Изискванията към работната сила – човешкият капитал на всяка една икономическа единица, нарастват непрекъснато. Квалифицираният и ефективен в работата си човешки ресурс се превръща, особено днес - в условията на световна икономическа криза, в един от основните фактори за оцеляване, а в последствие - за развитие и просперитет на бизнеса. Високото ниво на квалификацията и качеството на притежаваните от работната сила компетенции са пряко следствие от цялата система за професионално образование и обучение и показател за нейното качество. Казано с други думи: за качеството на системата се съди по качеството на нейния „продукт” на изхода – качеството на знанията, уменията и компетенциите на завършващите.

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

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

Икономическото развитие и перспективите на страната ни са неизменно свързани и строго рамкирани от членството ни в Европейския съюз и действащите в него правила и нормативни документи. Привеждането на българското законодателство в съответствие с европейското е белязало действията на всички български парламенти и правителства през последните 12-13 години – време, през което беше нужно да изпълним редица изисквания в процеса на присъединяване, а от 2007 година да следваме изискванията, валидни за всички членове на ЕС. Това превръща приоритетите на ЕС в български приоритети, както и перспективите пред Европа – в перспективи пред България.

Още със старта на процеса на присъединяване на България към Европейския съюз през 1997 година и в последвалите години, при разработване на националната политика и практиките в областта на образованието и професионалното обучение у нас, бяха взети предвид съответните европейски стратегии, политики и практики. Водещи в това отношение за страната са Лисабонската стратегия до 2010 г., Концепцията за учене през целия живот, Програмата “Образование и обучение 2010”, Европейската стратегия по заетостта и др.

В [Лисабонската стратегия от 2000 г.](#)¹ ясно са формулирани новите стратегически цели на Европейския съюз:

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

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

Пред реформата в образованието ни застава важната задача да се осигурят условия за подобряване на професионалната подготовка, в посока на непрекъснато поддържане на

¹ Брюксел, 28 февруари 2000 г.; Европейски съвет от Лисабон — стратегия за икономическо и социално обновление на Европа; Документ, представен от Европейската комисия на вниманието на извънредния Европейски съвет от Лисабон, 23–24 март 2000 г.

качеството на работната сила и пригодността ѝ за заетост, в синхрон и в съответствие с тенденциите в развитието на пазара на труда и икономиката на знанието, както и с техните изисквания.

Пазарът на труда е в полезрението и е декларирано като основна грижа на всички български правителства през последното десетилетие. Предприети бяха активни мерки за увеличаване на заетостта и развитие на професионалното обучение. С цел поддържане и подобряване на качеството на човешките ресурси и тяхната трудова реализация, за развитие капацитета на работната сила и увеличаване на адаптивността ѝ към промените в условията на труд през 2001 г. бе приет [Закон за насърчаване на заетостта](#) и ежегодно се разработва Национален план за действия по заетостта. Пред системата за професионална квалификация и преквалификация стои основната задача да се развива съобразно с промените в икономическата среда и потребностите на работодателите. Въвеждат се механизми за подобряване качеството на системата за професионална квалификация и образование.

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

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

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

Още в [Националния план за икономическо развитие 2000-2006 г.](#)² е формулиран следният национален четвърти ключов приоритет за развитие: *„Подобряване качеството на живот и адаптиране на човешките ресурси към новите икономически условия и евроинтеграцията.“*

Свързан с пазара на труда, този приоритет цели: повишаване на неговата мобилност чрез инвестиции в човешкия капитал, което да доведе до увеличаване на икономическия растеж и конкурентоспособността на икономиката ни и намаляване на различията между социалните групи; Професионално-квалификационното равнище на националната работната сила да се приведе и поддържа в текущо съответствие с изменящите се условия в страната и потребностите на бизнеса, същевременно с това – с европейските изисквания и стандарти. Подобреното професионално образование и обучение на работната сила е сигурна гаранция за по-ефективен пазар на труда у нас, а също така и за повишаване на конкурентоспособността на

² Националният план за икономическо развитие 2000-2006г. е приет на 29 октомври 1999 г.

българската работна сила и, като резултат от това - повишаване на мобилността ѝ в границите на разширения европейски пазар на труда.

По отношение на образованието основните приоритети са:

- повишаване на достъпността му и възможностите за учене през целия живот;
- повишаване на качеството му чрез:
 - въвеждане на система от стандарти за всички степени на образование и обучение;
 - подготовка и квалификация на преподавателите и учителите в съответствие с променените изисквания;
 - въвеждане на системи за оценяване и поддържане качеството на образованието;
- повишаване на ефективността му чрез:
 - прозрачност и съвместимост на квалификации;
 - участие на всички заинтересовани страни в процеса на реформиране, планиране, организиране и провеждане на образованието и обучението;
 - извеждане на приоритетните сектори в икономиката и подготовка и квалификация на работната сила за техните нужди.

Приетата от правителството на България през 2003г. [Стратегия по заетостта 2004-2010 г.](#) е разработена в съответствие с Европейската стратегия по заетостта. Насърчаването на инвестициите в развитието на човешкия капитал и ученето през целия живот е в основата на политиките по заетостта. Мерките за тяхното реализиране включват:

- развитие на системата за професионално обучение на възрастни, с оглед повишаване на пригодността на заетост;
- повишаване конкурентоспособността на пазара на труда и адаптивността на работната сила към динамиката на икономиката на знанието;
- разработването на конкретни организационно-управленски програми за осигуряване на нови базисни и ключови умения;
- осигуряване на оценка на резултатите от неформалното и неорганизирано учене;
- осигуряване на високо качество на професионалното ориентиране и консултиране, за разпространение на дистанционното обучение, за улесняване на достъпа до професионално обучение.

Посредством ежегодно реализираните Национални планове за действие по заетостта (НПДЗ), финансово обезпечени със средства от държавния бюджет, е постигнат напредък в изпълнението на приоритетите на Стратегията по заетостта. НПДЗ се разработва ежегодно и чрез него се реализират мерки, програми и проекти за заетост и професионална квалификация на заети и безработни лица.

С [Националната стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010г.](#), приета през 2004 г., на преден план бе изведена задачата за „осигуряване на високо качество на продължаващото професионално обучение” и постигане на сравнимост с европейските практики. Именно това е условието за повишаване пригодността на работната сила за заетост, повишаване на производителността и конкурентоспособността на предприятията и работната сила, както и за намаляване на безработицата и преодоляване на социалната изолация. За изпълнение на този приоритет се предвижда:

- въвеждане на европейските инструменти за признаване и оценяване на квалификации;

- разработване на пакет от общи принципи за валидиране на неформалното обучение и самостоятелното учене, за установяване на съвместимост с тези на страните от Европейския съюз,
- подобряване на капацитета на доставчиците на продължаващо професионално обучение.

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

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

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

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

Във връзка с държавната политика по образование, Народното събрание прие през 2006 г. [Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка \(2006 – 2015 г.\)](#). Чрез тази програма държавата определя границите на образователната си политика в дългосрочен план и прави опит да осъществи реформа в системата на народната просвета. С Програмата се търси решение на такива проблеми като: ориентиране на образователната система към провокиране на мислене, самостоятелност и формиране на умения; повишаване ефективността на системата за вътрешно оценяване

качеството на образованието; обхващане от системата на народната просвета на по-голям брой деца и ограничаване броя на отпадащите деца от училище; повишаване социалния статус на учителя и на неговия авторитет и пр.

Програмата очертава и основните мерки за тяхното постигане:

1. Промени в учебното съдържание, учебните планове и програми

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

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

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

В **ежегодни доклади**³ по изпълнението ѝ, Министерството на образованието, младежта и науката отчита постигнатото и очертава дейностите, свързани с предстоящата учебна година. Във връзка с професионалното образование в последния поместен доклад (за 2008 г.) е отбелязано: „*Стартира разработването на електронно учебно съдържание по учебни предмети от професионалното образование, като се проведе конкурс за написването на три електронни модула*” и „*Продължи активната кампания за повишаване на привлекателността на професионалното образование чрез организиране на национални състезания по професии*”. В докладите са отчетени стъпките в посока въвеждането на системи за кариерно развитие и за диференцирано заплащане труда на учителите и са предвидени следните предстоящи дейности:

- актуализиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и разработване на съответните учебни планове;
- разработване, съгласуване и утвърждаване на държавни образователни изисквания за придобиване на степен на професионална квалификация по 23 професии;
- актуализиране на Рамковите програми за професионално образование и обучение;
- изготвяне на модел на система за валидиране на професионални компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене;
- разработване на 606 учебни програми с ново учебно съдържание.⁴

Вниманието е насочено и към развитие, разширяване и усъвършенстване на системите за вътрешно и външно оценяване⁵. С цел премахване на социалната изолация на хора,

³ [ДОКЛАД за изпълнение на Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка \(НПРУОПВП\) \(2006 – 2015 г.\) през учебната 2005/2006 г. и за мерките, които ще се предприемат през учебната 2006/2007 г.;](#)

[ДОКЛАД за изпълнение на НПРУОПВП за учебната 2006/2007 г.; Предстоящи дейности през учебната 2007/2008 г.;](#)

[ДОКЛАД за изпълнение на НПРУОПВП за учебната 2007/2008 г.; Предстоящи дейности през учебната 2008/2009 г.;](#)

⁴ [ДОКЛАД за изпълнение на НПРУОПВП за учебната 2007/2008 г.; Предстоящи дейности през учебната 2008/2009 г.; стр.30](#)

⁵ [ДОКЛАД за изпълнение на НПРУОПВП за учебната 2007/2008 г.; Предстоящи дейности през учебната 2008/2009 г.; стр.32](#)

незавършили основно или средно образование или без придобита степен на квалификация, е предвидено разработването на учебни планове по професии за придобиване на първа степен на професионална квалификация, за включване на тези лица в обучение.⁶ Предвидени са и действия за повишаване на авторитета и социалния статус на учителя чрез повишаване на квалификацията им, осигуряване на условия за кариерно развитие и диференцирано заплащане на труда, разработване на нови програми за развитие на професионалните компетентности.⁷

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

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

За изпълнението на тези цели са набелязани следните конкретни действия:

- Да се разшири дейността на НАПОО във връзка с прилагането на Националната стратегия за продължаващо професионално обучение;
- Да се разработи Национална стратегия за учене през целия живот и да започне нейното прилагане;
- Да се разшири кръгът на държавните образователни изисквания за придобиване степен на професионална квалификация и да бъдат обхванати всички професии;
- Да се изготвят учебни планове, програми и национални изпитни програми, осигуряващи високо качество на професионалното образование и обучение;
- Да се създаде система за обективна оценка на качеството на професионалното образование и обучение;
- Да се въведе система за признаване на квалификациите и валидиране на знания, умения и професионални компетенции, придобити чрез неформално или самостоятелно учене;
- Да се определят единни критерии за гарантиране качеството на обучение;
- Да се оптимизира структурата на образователната система, в съответствие с потребностите на пазара на труда, и да се въведе механизъм за контрол и управление;
- Да се изгради ефективна система за вътрешно оценяване чрез широко използване на тестове и да се въведе система за национално стандартизирано външно оценяване;
- Да се въведе рейтингова система за висшите училища на базата на получени акредитационни резултати и гарантирано високо качество на предлаганото обучение;
- Да се усъвършенстват механизмите за наблюдение и контрол на вътрешно-университетските системи за оценяване и поддържане на качеството.

⁶ [ДОКЛАД](#) за изпълнение на НПРУОПВП за учебната 2007/2008 г.; Предстоящи дейности през учебната 2008/2009 г.; **стр.33**

⁷ [ДОКЛАД](#) за изпълнение на НПРУОПВП за учебната 2007/2008 г.; Предстоящи дейности през учебната 2008/2009 г.; **стр.34**

Националната програмата за реформи 2007-2009 г. представлява продължение на Предприсъединителната икономическа програма на България, с фокус върху структурните реформи, насочени към постигането на целите на обновената Лисабонска стратегия.

В третата част на програмата са заложи мерки за реформи в **средното образование**, насочени към повишаване на неговото качество – изграждане на модерна, ефективна и обективна външна система за контрол и оценка на качеството, включваща задължително оценяване на знанията и уменията на учениците в края на всеки образователен етап чрез национални стандартизирани изпити. Процесът на повсеместно въвеждане на тестове стартира през учебната 2006/2007г.

Друга мярка, която се предвижда, е промяна на образователната структура и въвеждане усвояване на **ключови знания и умения** за подобряване способността за заетост - чуждоезиково и компютърно обучение, въвеждане на зрелостни изпити за придобиване на средно образование, анализ и оптимизиране на ДООИ за учебното съдържание и учебните програми, с цел придобиване на ключови компетенции, необходими за успешната реализация на пазара на труда.

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

По отношение **учене през целия живот** са заложи мерки за:

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

Програмата е актуализирана през 2009 г., поради настъпилите промени в резултат на икономическата криза. Новото правителство продължава с изпълнението на ключови мерки и дейности, част от които са:

- подобряване на качеството на предлаганата работна сила;
- модернизиране на управлението на образованието, с цел повишаване на придобитите знания и умения до равнища, отговарящи на търсенето на пазара на труда;
- адаптирането на образованието към изискванията на трудовия пазар и реалния бизнес.

Националният план за развитие на Република България (НПР) 2007-2013г. е национален стратегически документ, представящ формулираната дългосрочна публична инвестиционна програма на страната, която обединява инвестициите, както във физически активи, така и в човешки ресурс. В плана за развитие се посочва необходимостта от:

- засилване на връзката между образованието, науката и бизнеса, за да се постигнат по-високи стандарти на квалификацията;
- повишаване на адаптивността на работещите към търсенето на трудовия пазар;
- въвеждане на идеята за учене през целия живот.

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

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

набелязва набор от мерки и дейности, които трябва да бъдат осъществени до 2013 г. и касаещи:

- новите цели и новия обхват на ученето, в контекста на членството на България в ЕС;
- определянето на групите учащи;
- регламентирането на доставчиците;
- методите за преподаване и обучение;
- инициативите за търсене и предлагане на знания и умения;
- подкрепящите мерки; публичната прозрачност и сравнимост;
- гарантирането на качеството.

Стратегията определя разновидностите на учене през целия живот – **формално, неформално и информално**. Въвеждат се **две ясно разграничени групи компетентности – професионални и ключови**, като са дефинирани 8 ключови компетентности. Посочени са основните приоритети за ученето през целия живот. Очертани са основните дейности в различните системи за образование и обучение, а именно:

В системата на средното образование (както общо, така и професионално):

- осъществяване на мониторинг и оценка на качеството на учебния процес чрез външно и вътрешно оценяване;
- постигане на съответствие между ДООИ за придобиване на квалификация по професии в България и тези в другите страни, членки на ЕС, чрез използване на Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот като инструмент за съпоставяне на квалификациите.

В системата на висшето образование:

- повишаване на качеството чрез засилване ролята на вътрешно-университетските системи за осигуряване и контрол на качеството на обучение и академичния състав;
- въвеждане на ефективни критерии, отчитащи постигнатите резултати.

В системата на професионално обучение на възрастни:

- осигуряване на мониторинг и контрол на качеството и ефективността на професионалното обучение;
- усъвършенстване на учебните програми и методите на преподаване;
- изграждане на система за натрупване и трансфер на кредити;
- създаване на възможност за валидиране и сертифициране от системата на формалното професионално образование и обучение на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и информално учене.

Програмата за развитие на образованието, науката и младежките политики в република България 2009-2013 г. дефинира качеството на образованието като измерима величина, характеризираща едновременно, както самата система, така и процесите, които протичат в нея. Въз основа на анализ на съществуващото положение, в Програмата се посочват необходимите мерки за изпълнение на стратегическите приоритети през периода:

- изработване на системи от индикатори за ефективност;
- надграждане на знания;

- вътрешно и външно оценяване;
- квалификация и кариерно развитие на педагогическите кадри;
- подобряване качеството на професионалното образование и връзки с бизнеса;
- усъвършенстване на системата за акредитация и създаване на възможност за акредитация от чуждестранни агенции.

Акцент в [Програмата на Правителството за европейско развитие на България 2009-2013г.](#), по отношение на образованието и обучението, е повишаване качеството и ефективността, като се започне от анализ и оценка на системата за осигуряване на качество, разработване на системи от индикатори, доразвиване и усъвършенстване на системата за външно и вътрешно оценяване, измерване, анализ и оценка на утвърдените ДООИ и ускорено развиване на нови.

Програмата съдържа и мерки за хармонизиране на българското образование и обучение с политиките и практиките на ЕС – взаимно признаване на професионални квалификации, участие на България в работната програма “Образование и обучение 2020”, разработване на проект на Национална квалификационна рамка, съотносима с ЕКР за учене през целия живот, разработване на проекти на секторни квалификационни рамки.

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

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

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

3.2.1. БЪЛГАРСКО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

[Кодексът на труда](#) (КТ) е основният нормативен акт на трудовото законодателство в България. Именно в него са определени и възможностите за професионално образование и обучение на заети лица. Според Кодекса, то се осъществява при едновременно съгласие и на двете страни - на работника и на работодателя. **Обикновено инициативата за стартиране на професионално образование или обучение е на работодателя.** В зависимост от нуждите на своя бизнес и степента на съответствие между тях и качеството на работната сила в предприятието му, КТ дава възможност и право на работодателя да предложи договор за професионално обучение. Различават се три вида договори между работника и работодателя:

договор за придобиване на квалификация, договор за стажуване, договор за повишаване на квалификацията или за преквалификация.

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

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

През 1999 г. бе приет [Законът за професионално образование и обучение \(ЗПОО\)](#), който регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата за професионално образование и обучение. Съгласно Глава първа, чл.2 от ЗПОО: „Системата на професионалното образование и обучение подготвя гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване“. Към основните задачи на системата могат да се посочат придобиване на професионална квалификация, както и нейното повишаване, усъвършенстване и актуализиране, съобразено с условията; придобиване на правоспособност и формиране на обща култура на основата на общочовешките и национални ценности. В закона са регламентирани Списъкът на професиите за професионално образование и обучение, Списъкът на регулираните професии, Рамкови програми за придобиване на професионална квалификация. Посочени са изискванията към съдържанието на професионалното образование и на професионалното обучение, към структурата и съдържанието на рамковите програми за професионално образование и обучение; към практическото обучение; към организацията и съдържанието на изпитите и държавните изпити за придобиване на професионална квалификация; към документите за удостоверяване на професионалното образование и професионалното обучение.

С приемането на [Закона за висшето образование \(ЗВО\)](#) през 1995 г. и неговото изменение и допълнение през 1999 г. се поставя началото на новия модел за висше образование. Като основно нововъведение се разглежда възприемане и утвърждаване на тристепенна система на подготовката на специалисти с висше образование. Целта на въвеждането на **бакалавърска степен** е формирането на специалисти с по-широк профил, които ще са с по-големи възможности за адаптивност и мобилност в условията на бързо променящия се пазар на труда в периода на глобализацията. Вторият важен елемент от тази система е **магистърската степен**,

която позволява задълбочаването и разширяването на познанията на специалиста в дадена научна и професионална сфера. **Докторската степен**, която е последната образователна степен в тази триделна система, има за цел да осигури подготовката на кадри с тясна фундаментална подготовка в дадена сфера.

Законът за насърчаване на заетостта урежда обществените отношения, касаещи професионалното информиране и консултиране, обучението за придобиване на професионална квалификация на безработни и на заети лица. Нормативно и институционално са уредени въпросите по провеждане на политика по насърчаване на заетостта и по обучение за придобиване на професионална квалификация на лицата извън системата на народната просвета и висшето образование. Обект на закона са и въпросите, отнасящи се до мобилността на работната сила, а именно: посредничеството по информиране и наемане на работа на български граждани в други страни и на български и чуждестранни граждани в Република България. Глава седма на закона е изцяло посветена на „Обучение за придобиване на професионална квалификация“.

В **Закона за занаятите** са разгледани и регламентирани въпросите, отнасящи се до занаятчийското обучение. Въведени са **степените чирак, калфа и майстор**. Обучението се извършва в съответствие с изискванията на правилник за обучение, изготвен и приет от Националната занаятчийска камара след съгласуване с Националната агенция за професионално образование и обучение.

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

3.2.2. АКТОВЕ ОТ ЕВРОПЕЙСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, СВЪРЗАНИ С ТЕМАТА:

ДИРЕКТИВА 2005/36/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации обединява уредбата на 15 приети преди това директиви в областта на професионалната квалификация, вкл. 12 директиви, уреждащи упражняването на професиите лекар, медицинска сестра, лекар по дентална медицина, ветеринарен лекар, акушерка, фармацевт и архитект, както и три общосистемни директиви.

В България Законът за признаване на професионалните квалификации транспонира уредбата на Директива 2005/36/ЕО, като отменя разпръснатата досега материя относно признаването на професионална квалификация, съдържаща се в няколко закона – Закона за висшето образование, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за здравето, Закона за ветеринарномедицинската дейност, Закона за камарата на архитектите и инженерите в инвестиционното проектиране и голям брой подзаконовни нормативни актове. Този подход се налага поради динамичния характер на отношенията, свързани с професионалната квалификация, налагащи чести промени в Европейската вторична уредба, а оттам и на вътрешното ни законодателство.

Като цяло, Директивата е транспонирана в българското законодателство чрез: Закон за признаване на професионални квалификации (обн., ДВ от 08.02.2008 г., в сила от 08.02.2008 г.);

Решение No 422 от 20 юни 2007 година за изменение и допълнение на Решение No 925 на Министерския съвет от 2006 г. за приемане на Списък на регулираните професии в Република България (PМС, обн., ДВ, брой: 422/20.06.2007г., в сила от 20.06.2007 г.); Решение No 639 от 1 октомври 2007 година за изменение и допълнение на Решение No 925 на Министерския съвет от 2006 г. за приемане Списък на регулираните професии в Република България, изменено и допълнено с Решение No 422 на Министерския съвет от 2007 г. (PМС, обн., ДВ, брой: 639/01.10.2007г.; в сила от 08.02.2008г.); Concordance table (Таблица за съответствие); Решение No 619 на Министерския съвет от 20.07.2009 г. за приемане на Списък на регулираните професии в Република България (обн., ДВ, бр. 61 от 31.07.2009 г.), на основание чл. 3 и 6 от Закона за признаване на професионални квалификации (PМС, обн., ДВ, бр. 619/31.07.2009г., страница: 00005-00013, в сила от 04.08.2009 г.); Тарифа за таксите, които се събират по Закона за признаване на професионални квалификации , одобрена с Постановление № 178 на Министерския Съвет от 10.07.2009г. (обн., ДВ, бр. 57 от 24.07.2009 г.); Постановление на Министерския съвет за приемане на Тарифа (обн., ДВ, бр. 178/24.07.2009г., страница: 00029-00030, в сила от 28.07.2009г.).

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

ДИРЕКТИВА 1999/42/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 7 юни 1999 г. относно създаването на механизъм за признаване на придобита квалификация във връзка с професионалните дейности в приложното поле на директивите за либерализация и преходни мерки и относно допълването на общата система за признаване на придобита квалификация. Транспонирана в българското законодателство чрез Закон за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр. 63/04.08.2006, в сила от 01.01.2007); Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България (Постановление на Министерския съвет за приемане на Наредба, брой: 86; обн. ДВ, бр. 35/28.04.2006, в сила от 02.05.2006); Наредба за условията и реда за признаване на право за упражняване на регулирана професия, за която се изисква притежаването на общи търговски или общи професионални знания и умения (Постановление на Министерския съвет за приемане на Наредба, обн., ДВ, бр. 265/06.10.2006, в сила от 01.01.2007 г.).

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 89/48/ЕИО от 21 декември 1988 г. относно обща система за признаване на дипломите за висше образование, издадени след завършването на професионално обучение с минимална продължителност от три години. Транспонирана в българското законодателство с Решение № 422 от 20.06.2007 г. за изменение и допълнение на Решение № 925 на Министерския съвет от 29.12.2006 г. за приемане на Списък на регулираните професии в Република България (PМС, обн. ДВ, бр. 422/20.06.2007); Закон за висшето образование (обн., ДВ, бр. 62/01.08.2006, в сила от 01.01.2007).

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 92/51 от 18 юни 1992 г. относно втората обща система за признаване на професионално образование и обучение за допълнение на Директива 89/48/ЕИО. Транспонирана е в българското законодателство чрез: Решение № 422 от 20.06.2007 г. за изменение и допълнение на Решение № 925 на Министерския съвет от

29.12.2006 г. за приемане на Списък на регулираните професии в Република България (РМС, обн., ДВ, бр. 422/20.06.2007); Закон за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр. 62/01.08.2006, в сила от 01.01.2007).

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране при заетостта и упражняването на занятие. Транспонирана е в българското законодателство чрез: Закон за защита срещу дискриминацията (обн., ДВ, бр. 30/11.04.2006, в сила от 12.07.2006); Закон за насърчаване на заетостта (обн., ДВ, бр. 48/13.06.2006, в сила от 01.07.2006); Кодекс на труда (обн., ДВ, бр. 48/13.06.2006, страница: 00002-00011, в сила от 01.07.2006); Закон за интеграция на хората с увреждания (обн., ДВ, бр. 63/04.08.2006, в сила от 01.01.2007).

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд. Транспонирана е в българското законодателство чрез: Закон за насърчаване на заетостта (обн., ДВ, бр. 48/13.06.2006, в сила от 01.07.2006); Кодекс на труда (обн., ДВ, бр. 48/13.06.2006, страница: 00002-00011, в сила от 01.07.2006); НАРЕДБА № 4 от 30.03.2004 г. за видовете професии или дейности, за които поради тяхното естество или условията, при които се осъществяват, полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 2 от Закона за защита срещу дискриминацията (обн., ДВ, бр. 40/14.05.2004); Наредба № 14 от 18.10.2005 г. за дейностите при изпълнение на кадрова военна служба във въоръжените сили, за които поради тяхното естество или условията, при които се осъществяват, полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на чл. 7 (обн., ДВ, бр. 87/01.11.2005, в сила от 01.11.2005); Закон за защита срещу дискриминацията (обн., ДВ, бр. 30/11.04.2006, в сила от 12.07.2006).

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 77/486/ЕИО от 25 юли 1977 година относно образованието на децата на мигриращи работници. Транспонирана в българското законодателство чрез: Наредба № 3 от 19.06.2009 г. за условията и реда за осигуряване на безплатно обучение по български език, както и на обучение по майчин език и култура, на учениците в задължителна училищна възраст - деца на граждани на държави - членки на Европейския съюз, Европейското икономическо пространство и Швейцария (обн., ДВ, бр. 50/03.07.2009); Закон за народната просвета (обн., ДВ, бр. 105/22.12.2006, страница: 00108-00109, в сила от 01.01.2007).

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА № 1612/68/ЕИО от 15 октомври 1968 година относно свободното движение на работници в Общността (претърпял последно изменение с Регламент 2434/92).

РЕШЕНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ от 22.10.1993 г. относно прилагането на Регламент /ЕИО/ № 1612/68 на Съвета относно свободата на движение на работници в Общността и, в частност - във връзка с т.нар. мрежа EURES /Европейски служби по заетостта/ (93/569/ЕИО) (Официален вестник, № L 274 от 06/11/1993, стр.0032-0042). В чл.1 на Решението е казано: „Европейската комисия, службите по заетостта на държавите-членки и техните евентуални национални партньори създават европейска мрежа от служби по заетостта наречена Eures /Европейски служби по заетостта/, натоварена да развива обмена на информация и сътрудничеството, предвидени във Част II на Регламент /ЕИО/ № 1612/68.“ Тази мрежа използва, предвидените в рамките на Решението, информационна система и унифицирана процедура за обмен на информация и предоставя информацията на разположение на потенциалните потребители.

Информацията е свързана с незаетите работни места и кандидатурите за започване на работа в друга държава-членка; за състоянието и развитието на трудова заетост по региони, отрасли на дейност и, ако е необходимо - по нивото на професионална квалификация на работниците; за условията на труд и живот в държавите-членки.

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

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

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

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

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

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

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

3.3. РЕГУЛАТОРНИ РЕЖИМИ

Качеството на обучение в централите за професионално обучение (ЦПО) се гарантира чрез процедура за лицензиране, а на обучението, организирано от Агенция по заетостта - чрез възлагане на право за обучение след конкурс на лицензирани от НАПОО центрове и при спазване на Закона за обществените поръчки. От 2001 г. съществува одобрена от НАПОО система за мониторинг на лицензираните ЦПО.

Обект и предмет на мониторинг са:

- дейността на централите по приложение и изпълнение критериите на НАПОО;
- спазване на нормативната уредба;
- ефективност на провежданото професионално обучение и съответствието му с изискванията на ЗПОО, отразени в критериите на НАПОО;
- функциониране на системата за осигуряване качество на обучението;
- ресурсното осигуряване и др.

В НАПОО бе разработена и система за последващ контрол, която играе роля на инструмент за превенция и осигуряване на качество.

3.3.1. ДЪРЖАВНИ ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИЗИСКВАНИЯ (ДОИ)

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

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

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

ДОИ за придобиване на квалификация по професии от **Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)**⁸ са документи, които се разработват и актуализират от Националната агенция за професионално образование и обучение и се утвърждават с наредби на министъра на образованието и науката, съгласувано със съответните министерства и ведомства. Те регламентират базисните компетенции, които се усвояват както в професионалната, така и в общообразователната подготовка; изискванията към входящото образователно равнище за обучение по дадена професия; дейностите, предметите и средствата на труд, както и знанията и уменията, необходими за практикуване на професията, възможностите за професионална реализация и повишаване на квалификацията и в голяма степен предопределят нейния облик. Те съдържат описание на целите и съдържанието на обучението; изискванията към материалната база и към обучаващите; обобщени критерии за оценяване на държавните изпити по теория и практика. Прилагането на ДОИ дава възможност за еднакво качествена професионална подготовка в обучаващите институции в системата на Народната просвета и извън нея, постигане на прозрачност на процеса на обучение, използване на еднакви критерии за оценяване, осигуряване на съответствие с изискванията на пазара на труда, осигуряване равностойност на сертификатите от различни обучаващи институции, възможност за хармонизиране с европейските стандарти с цел взаимно признаване на сертификатите.

⁸

[Закон за професионалното образование и обучение](#); чл.6;

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

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

ПРИМЕР: ДОИ за придобиване на квалификация по професия:

Професионално направление: 3-цифрен код по СППОО; наименование

Наименование на професията: 6-цифрен код по СППОО; наименование

Наименование на специалността: :-цифрен код по СППОО; наименование

Входни характеристики

1.1. Степен на професионална квалификация и входящо образователно равнище

Посочено е изискуемото входящото минимално образователно равнище за придобиване на степен на професионална квалификация.

1.2. Изисквания към здравословното състояние на кандидатите за обучение

Кандидатът за обучение трябва да бъде физически годен и психически здрав да упражнява професията, за което следва да представи медицинско свидетелство, с което се удостоверява, че тази професия не му е противопоказна.

2. Профил на професията

2.1. Дейности, предмети и средства на труда и професионални компетенции по специалности

Посочени са основните характеристики на профила на професията, като: описание на трудовите дейности (задачи); предмети и средства на труда; посочени са необходимите професионални компетенции (в т.ч. знания, умения, професионално-личностни качества).

2.2. Тенденции в развитието на професионалното направление

Отражение на развитието на конкретния бизнес, комуникациите, навлизането на информационните технологии и т.н. върху изискванията към подготовката на кадрите, които ще могат да се реализират на пазара на труда. Условиата на пазарната икономика, действието на принципите на свободния избор и конкуренцията, както и преразпределението на

приоритетите в икономическата сфера, изискват нов подход на връзката между образованието и квалификацията.

2.3. Възможности за професионална реализация

На каква длъжност могат да работят придобилите съответната степен на професионална квалификация по конкретната професия – длъжността се посочва със своя код от Националната квалификация на професиите и длъжностите (НКПД).

2.4. Възможност за повишаване на професионалната квалификация

Придобилите тази степен на професионална квалификация по съответната професия при какви условия могат да се обучават по друга професия, от кое професионално направление и каква част от обучението по **общата задължителна професионална подготовка - единна за всички професионални направления**, и каква част от **отрасловата задължителна професионална подготовка – единна за професионалното направление**, в съответствие с ДООИ за придобиване на квалификация по професии, им се зачита.

Последващото повишаване на квалификацията може да бъде осъществено чрез участие в работни срещи, семинари, курсове, организирани от висши училища, ателиета, фирми и др.

3. Цели на обучението

Посочва се основната цел на обучението: формирането на професионални знания, умения и професионално-личностни качества, гарантиращи качествено упражняване на професията и успешна реализация на обучаваните.

3.1. Цели за формиране на ключови компетенции при обучението по общата задължителна професионална подготовка – единна за всички професионални направления

След завършване на обучението по професията, обучаваният трябва да:

- знае и прилага основните правила за здравословно и безопасно упражняване на изучаваната професия и опазване на околната среда; познава и използва личните предпазни средства;
- осъществява професионална комуникация на всяко ниво и с различни средства;
- разбира своята роля в общия трудов процес; отнася се с чувство на отговорност при изпълнение на възложената задача; разпределя задачите между членовете на екипа според квалификацията им; съдейства и търси отговорност на членовете на екипа; съзнава необходимостта от повишаване на квалификацията си;
- познава правата и задълженията си като участник в трудовия процес съгласно Кодекса на труда; познава пазарните отношения, мястото и ролята на отделните лица, фирмите, институциите и държавата в тях;
- формира критерии за самооценка и самостоятелен стремеж за развитие;
- знае общите правила за работа с персонален компютър; разбира значението и ролята на ползването на компютърна техника и приложните програми; прилага уменията за ползване на базови и специализирани програмни пакети; синтезира усвоените знания и ги прилага по най-целесъобразен начин; осъществява кратка комуникация на чужд език.

3.2. Цели за формиране на базисни компетенции за изпълнение на дейностите от профила на професията при обучението по отрасловата задължителна професионална подготовка - единна за всички професии от професионалното направление.

3.3. Цели за формиране на специфични компетенции за изпълнение на дейностите от профила на професията при обучението по специфичната за професията задължителна професионална подготовка.

4. Съдържание на обучението

Обучението по задължителната професионална подготовка, включващо теория и практика, се регламентира с учебен план и учебна програма, които се разработват на базата на ДООИ за придобиване на квалификация по професията и съответната степен на професионална квалификация.

Съдържанието на обучението по професията се представя в таблица.

За всяка професионална компетенция са включени съответните тематични области, като са разграничени етапи на обучението:

- Обща задължителна професионална подготовка
- Отраслова задължителна професионална подготовка
- Специфична за професията задължителна професионална подготовка

5. Система за оценяване и удостоверяване

Оценяването на знанията, уменията и професионално-личностните качества на обучаваните в институциите на системата за професионално образование и обучение е в съответствие с изискванията на [Наредба № 3 от 15 април 2003 г. за системата за оценяване](#). При оценяването се определя степента на постигане на поставените цели и подцели на обучението.

В края на етап или степен на образование външното оценяване се провежда като национално. Националното външно оценяване се провежда по утвърдени от министъра на образованието, младежта и науката изпитни материали и обхваща учениците от цялата страна в съответния клас, етап или степен на образованието. За провеждане на национално външно оценяване министърът утвърждава преди началото на учебната година график за провеждането му и до края на първия учебен срок изискванията за провеждането на националното външно оценяване.

Оценяването обикновено се извършва на три нива – входящо, междинно и изходно.

5.1. Оценяване на междинно ниво -текущи срочни задачи, годишни задачи по специалните предмети

5.1.1. По теория:

Оценяването става по 5 степенна скала, като:

Когато обучаваният не е овладял основната терминология и не умее да представи усвоените знания оценката е Слаб 2;

Когато обучаваният познава основни понятия и термини, умее да ги дефинира и с тяхна помощ описва основни факти, процеси и зависимости - Среден 3;

Когато обучаваният разбира, обяснява и сравнява факти и методи Добър 4;

Когато обучаваният прилага усвоените знания в познати ситуации, умее да чете скици, чертежи, проекти, планира самостоятелно изпълнението на поставените задачи - Мн. добър 5;

Когато обучаваният умее да прилага усвоените знания в нови ситуации, анализира, оценява и сравнява процеси, явления и технологии по предварително зададени критерии, изработва и защитава концепция - Отличен 6.

5.1.2. За оценяване по практика

Оценяването по практика отново е по пет-степенна скала:

Когато обучаваният не умее да прилага усвоени знания при изпълнение на практическо задание и не спазва правилата за безопасен труд оценката е Слаб 2;

Когато обучаваният изпълнява отделни операции в позната ситуация по предварително дадени указания, спазвайки правилата за безопасен труд - Среден 3;

Когато обучаваният осмисля и изпълнява поставена практическа задача по предварително дадени указания в позната ситуация, спазвайки правилата за безопасен труд - Добър 4;

Когато обучаваният осмисля и изпълнява самостоятелно поставена практическа задача в позната ситуация, спазвайки правилата за безопасен труд - Мн. добър 5;

Когато обучаваният осмисля и самостоятелно съставя план за изпълнение на практическа задача, подбира методи и материали, спазвайки правилата за безопасен труд, оценява качеството на работата си - Отличен 6.

При оценяване на обучение, организирано на модулен принцип, се разработва система за оценяване, която включва:

- описание на професионалните компетенции, които ще бъдат проверявани при всяко изпитване;
- определяне на минималния брой точки, при който обучаваният се счита за издържал (обучаваният е овладял минималните знания и умения, необходими да продължи обучението му);
- определяне на критерии за оценяване на всяка задача от изпитването;
- въвеждане на коефициент на тежест за всяка изпитна процедура при оформяне на окончателната оценка;
- задаване на формула (скала) за изчисляване на оценката по шестобалната система.

Инструменти за оценяване

Например: тест, практическо задание, устно изпитване, срочни и годишни задачи и други, които се разработват в съответствие с установените изисквания за всеки от тях. Степента на трудност на конкретните задачи, въпроси, задания и други трябва да е съобразена с равнището на професионални компетенции, зададени в “Цели на обучението”.

5.2. Оценяване на изхода

Държавните изпити за придобиване на степен на професионална квалификация са два - по теория и по практика на професията и се провеждат по национални изпитни програми, утвърдени от съответния министър, в съответствие с ДОО за придобиване на квалификация по професията.

5.2.1. Изпит по теория

Критериите за оценяване са формулирани като обобщение на подцелите от “Цели на обучението”. Показателите за оценяване отразяват степента на постигане на подцелите. Критериите и показателите за оценяване, както и тежестта им в общата оценка, се представят в таблица.

5.2.2. Изпит по практика

Критериите за оценяване са формулирани като обобщение на подцелите от “Цели на обучението”. Показателите за оценяване отразяват степента на постигане на подцелите. По

време на изпита обучаваните се поставят при еднакви предварително известни условия и им се дават указания за работа.

Критериите и показателите за оценяване, както и тежестта им в общата оценка, се представят в таблица.

5.3. Удостоверяване на професионалното образование и обучение

Документите, с които се удостоверява придобитата степен съгласно изискванията на ЗПОО, посочени в чл. 38, ал. 1 и ал. 2.

Съдържанието на документите се определя съгласно Наредба № 4 от 16 април 2003 г. на Министерството на образованието и науката за документите за системата на народната просвета и ДОО за придобиване на квалификация по професията и съответната степен на професионална квалификация.

6. Изисквания към материалната база

Обучението по теория се осъществява в учебни кабинети и класни стаи, а по практика - в учебни кабинети и работилници или базови обекти при предварително сключени договори.

6.1. Учебен кабинет по теория на професията

В учебен кабинет се провежда обучението по теория на професията. Посочват се изискванията към оборудването – основно (например: учебни маси, столове, учебна дъска, маса за изработване на основни проекти, технически средства и аудио-визуална техника - диапроектор, шрайбпроектор, компютър с периферна техника и други; закачалки/шкафчета за дрехи и лични вещи и т.н.); помощно оборудване (например: тебешир, хартия, моливи и др; кош за отпадъци и т.н.) и учебни помагала (например: табла с мостри на основните и спомагателни материали за съответната специалност; табла със схеми и чертежи на основни и помощни инструменти и пособия; филми, на видеокасети или дискове, за технологичната последователност на работа или с реализирани проекти; диапозитиви; албуми; каталози; комплект учебници по всички изучавани предмети и др.

6.2. Класна стая – учебни маси, столове, учебна дъска, закачалки за дрехи и лични вещи.

6.3. Учебна работилница

В учебни работилници се провежда част от обучението по практика на професията. Те са оборудвани с машини, съоръжения и помагала, съобразно изучаваната професия. Работните места на обучаваните са в съответствие с нормативите за извършване на съответната дейност и методическите изисквания. Спазват се изискванията за осветеност, необходим работен фронт и функционална близост с необходимите инструменти и материали.

7. Изисквания към обучаващите

Обучението по задължителна професионална подготовка по професията се осъществява от лица, чието завършено образование, придобита специалност, присъдена квалификация и правоспособност отговарят на съответната нормативна уредба.

Препоръчително е на всеки три години обучаващите да преминават курс за подобряване на квалификацията и актуализиране на професионалните знания и умения.

8. Процедури за преглед и актуализиране на Държавното образователно изискване

Апробиране на ДОО в обучаващи институции;

Текущ мониторинг на дейностите, свързани с внедряване на ДОО;

Ежегоден анализ на резултатите и промени при доказана необходимост.

3.3.2. СПИСЪК НА ПРОФЕСИИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

За систематизиране на статистическата информация във връзка с професионалното образование и обучение на регионално, национално и международно равнище е изработен Списък на професиите за професионално образование и обучение, който е утвърден със Заповед № РД 09-413/12.05.2003 г. на Министъра на образованието и науката. В години след това той е няколкократно изменен и допълван и в настоящия си вид е утвърден със Заповед № РД 09-621/18.05.2010г. Неговата цел е да се осигури съответствие между потребностите на пазара на труда и държавния план-прием в професионалните гимназии, професионалните училища, професионалните колежи и училищата по изкуствата, както и заявяване, планиране и провеждане на обучение в центровете за професионално обучение.

Чрез Списъка се постига структуриране и систематизиране на информация за професии и специалности във връзка с осъществяване на дейностите по професионално ориентиране. Списъкът на професиите за професионално образование и обучение обхваща актуалните и перспективни професии и специалности на пазара на труда, предложени от страна на работодателите, синдикатите, образователните и обучаващи институции, държавните институции, неправителствените организации, професионалните сдружения и професионалисти в различни области. Всички постъпили в НАПОО предложения за промени се обсъждат и утвърждават от експертните комисии по професионални направления и Управителния съвет и се утвърждават със заповед на Министъра на образованието и науката.

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

3.3.3. КЛАСИФИКАТОР НА ОБЛАСТИТЕ НА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ НАПРАВЛЕНИЯ

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

Класификаторът въвежда общоприетите в световната образователна практика области и направления, към които се ориентират бакалавърските програми. В него са посочени **9 области на висше образование**: Педагогически науки, Хуманитарни науки, Социални, стопански и правни науки, Природни науки, математика и информатика, Технически науки, Аграрни науки и ветеринарна медицина, Здравеопазване и спорт, Изкуства, Сигурност и отбрана; с общо **52 професионални направления** към тях.

3.3.4. РАМКОВИ ПРОГРАМИ

Придобиването на професионална квалификация в системата на професионалното образование и обучение се регламентира с **рамкови програми**⁹, утвърдени от министъра на образованието и науката. Те се конкретизират за всяка професия от Списъка на професиите за професионално образование и обучение, с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и въз основа на тях се разработват учебни планове и учебни програми.

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

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

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

Рамковите програми съдържат:

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

⁹

[Закон за професионалното образование и обучение](#); чл.10-15;

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

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

Програма В – втора и трета степен на професионална квалификация

Програма Г - четвърта степен

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

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

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

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

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

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

3.3.5. НАЦИОНАЛНИ ИЗПИТНИ ПРОГРАМИ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ ИЗПИТИ ПО ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА НА ПРОФЕСИЯТА

В съответствие с Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия се изработват [Национални изпитни програми за провеждане на държавните изпити по теория и по практика на професията](#). С успешното полагане на такъв изпит се

завършва процесът за придобиване на професионална квалификация в системата на професионалното образование.

ПРИМЕР: Национална изпитна програма

(Националните изпитни програми се утвърждават със заповед на Министъра на образованието, на основание чл. 36, ал. 2 от Закона за професионалното образование и обучение, във връзка с чл. 42, ал. 1 и ал. 2 от Наредба № 3 от 15.04.2003 г. за системата на оценяване, при спазване изискванията на чл. 66, ал. 1 и ал. 2 от Административно-процесуалния кодекс и във връзка с организирането и провеждането на държавни изпити за придобиване степен на професионална квалификация за професия)

Код по СППОО; Наименование; Професионално направление; Професия; Специалност.

I. ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ И ЦЕЛ НА ИЗПИТНАТА ПРОГРАМА

Националната изпитна програма е предназначена за организиране и провеждане на държавните изпити по теория и по практика за придобиване на определена степен на професионална квалификация по отделна професия и специалност.

Целта на национална изпитна програма е да определи единни критерии за оценка на професионалните компетенции на обучаваните, изискващи се за придобиване на съответната степен на професионална квалификация по изучаваната професия.

Националната изпитна програма се разработва във връзка с чл. 36 от Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО).

Държавните изпити по теория и по практика на професията се провеждат в съответствие с изискванията на ЗПОО и Наредба № 3 от 15.04.2003 г. за системата на оценяване.

II. СЪДЪРЖАНИЕ НА НАЦИОНАЛНАТА ИЗПИТНА ПРОГРАМА

Национална изпитна програма съдържа:

1. За държавния изпит по теория на професията/специалността:
 - а. Изпитните теми с план-тезис на учебното съдържание
 - б. Критерии за оценяване
2. За държавния изпит по практика на професията/специалността:
 - а. Указания за съдържанието на индивидуалните практически задания
 - б. Критерии за оценяване
3. Система за оценяване
4. Препоръчителна литература
5. Приложения:
 - а. Примерен изпитен билет за държавния изпит по теория на професията/специалността
 - б. Примерно индивидуално практическо задание.

III. ДЪРЖАВЕН ИЗПИТ ПО ТЕОРИЯ НА ПРОФЕСИЯТА/СПЕЦИАЛНОСТТА

1. Изпитни теми с план-тезис на учебното съдържание

Изпитните теми са изписани конкретно и ясно. План-тезисът на всяка изпитна тема насочва обучаваните към съдържанието на писмената им разработка. Към всяка изпитна тема е включена приложна задача. Обемът на план-тезиса и приложната задача е съобразен с времетраенето на изпита. Всяка приложна задача е така дефинирана, че нивото и на сложност е съобразено с теоретичната част и дава възможност за проверка на уменията за анализ,

оценка, вземане на решение и т.н. Към всяка изпитна тема са описани дидактически материали, които трябва да се осигурят на изпита.

Следва посочване на темите и критериите за оценяване.

IV. ДЪРЖАВЕН ИЗПИТ ПО ПРАКТИКА НА ПРОФЕСИЯТА/СПЕЦИАЛНОСТТА

1. Указания за съдържанието на индивидуалните практически задания.

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

Индивидуалното изпитно задание съдържа пълното наименование на училището, празни редове за попълване имената на обучавания, квалификационната форма, началната дата и началния час на изпита, краен срок на изпита - дата и час, темата на индивидуалното практическо задание и изискванията към крайния резултат от изпълнението на заданието. По решение на комисията могат да се дадат допълни указания, които да подпомогнат обучавания при изпълнение на индивидуалното практическо задание.

Индивидуалните практически задания се съставят в училището. Броят на изготвените задания трябва да бъде поне с едно повече от броя на явяващите се в деня на изпита. Всеки ученик/обучаван изтегля индивидуалното си практическо задание, в което веднага саморъчно написва трите си имена.

2. Критерии за оценяване.

За всяко индивидуално практическо задание комисията по провеждане и оценяване на изпита по практика прилага критерии за оценяване и съответните показатели. Посочва се максималният брой точки, които се поставят при пълно, вярно и точно изпълнение на показателя. Когато по специалността няма утвърдено ДООИ се използва таблица, с която се определят национални критерии. При разработване на индивидуалното практическо задание комисията по провеждане и оценяване на изпита по практика разработва показатели за оценяване на всяко задание при спазването на тези критерии.

IV. СИСТЕМА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

Системата за оценяване, приложена в изпитната програма е точкова. Сумата от точките за всички критерии от изпитната тема и едно задание е 60 точки. За всеки критерий точките са определени съобразно неговата тежест и са максимални. В зависимост от показаните знания и умения, могат да се получат точки от 0 до максималния брой за всеки критерий. Точките, получени за всеки критерий се сумират за заданието. Общият брой точки се приравнява към цифровата оценка по формулата:

Цифрова оценка = Общ брой точки от всички критерии :10

(записва се с качествен и количествен показател)

Получената цифрова оценка се изчислява с точност до 0,01.

Оценяването на писмените работи от държавния изпит по теория е в съответствие с чл. 46 от Наредба № 3 на системата за оценяване.

Изпълнението на практическото задание от държавния изпит по практика се оценява в съответствие с чл. 48 от Наредба № 3 на системата за оценяване.

V. ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА

(Посочва се препоръчителна литература.)

3.3.6. НАЦИОНАЛНА КЛАСИФИКАЦИЯ НА ПРОФЕСИИТЕ И ДЛЪЖНОСТИТЕ В БЪЛГАРИЯ

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

НКПД е стратегически документ, който: *“.....осигурява единен подход при класифициране на персонала, при провеждане на изследвания и анализи на професионалната и длъжностната структура на работната сила и населението; определя основните професии и професионални групи на базата на създадената и утвърдена от Международната организация на труда Международна стандартна класификация на длъжностите /ISCO-88/”. Съвместимостта на НКПД с ISCO-88 е осигурена до ниво единична група. НКПД е “система от професионални и длъжностни наименования, разпределени съобразно тяхната специфика в различните социално-икономически области”.*

В основата на разработване на Класификатора стоят два основни принципа – характера/вида на извършваната работа и образователно-квалификационното ниво.

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

1. Клас

Класът е най-високото йерархично ниво и е с еднозначен цифров код. В НКПД има 9 класа / от 1 до 9 /. В клас 0 са включени въоръжените сили. Тук се включват професии и длъжности, обединени в сходни области на образование.

2. Подклас

Подкласовете са подразделения на класовете с двуцифрен код и са 28 на брой. Те съдържат информация за класа и подкласа.

3. Група

Групите са подразделения на подкласовете с трицифрен код и съдържат информация за клас, подклас и група. Професиите са класифицирани в групи, които са 118.

4. Единична група

Единичните групи са елементарната структурна единица на Класификатора. Тя се означава с четиризначен код и съдържа информация за класа, подкласа, групата и единичната група. Тя се определя от характера на извършваната работа и включва списък на длъжностите. Броят на единичните групи е 401.

Длъжностите са кодирани с осемцифров код, който съдържа информация за клас, подклас, група, единична група. Петият знак в кода указва минималното образователно-квалификационно ниво, изисквано за заемането на съответната длъжност. Останалите три знака обозначават поредния номер на длъжността в единичната група. НКПД съдържа 4262 позиции.

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

В Класификатора са обособени девет образователно-квалификационни нива.

1. Образователно и квалификационно ниво 0 – тук не се изискват степен на професионална квалификация или образователно равнище. Длъжностите, които не изискват специална квалификация обхващат елементарни и рутинни дейности, при които се използват основно ръчни инструменти и обикновено се изисква прилагане на физически труд. Длъжностите, отговарящи на ниво 0 са класифицирани в Клас 9 на НКПД “Професии, неизискващи специална квалификация”.

2. Образователно и квалификационно ниво 1 – изискванията за това ниво са първа степен на професионална квалификация и минимално образователно ниво завършен VI клас. Придобитите професионални компетенции са условие за упражняване на професии, включващи рутинни действия, извършвани при непроменящи се условия.

3. Образователно и квалификационно ниво 2 – необходимата степен на професионална квалификация е втора и минимално образователно равнище – завършен X клас. Втора степен на професионална квалификация изисква придобити професионални компетенции за упражняване на професии с комплексен характер и при променящи се условия.

4. Образователно и квалификационно ниво 3 – изисква трета степен на професионална квалификация и минимално образователно равнище средно образование или придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити. Професионалните компетенции, отговарящи на тази степен са свързани със способността да се извършват дейности с комплексен характер, при променящи се условия, както и поемането на отговорност за работата на други лица.

5. Образователно и квалификационно ниво 4 – изискванията са за четвърта степен на професионална квалификация и образователно равнище – средно образование. Компетенциите, свързани с четвърта степен изискват извършването на дейности със широк обхват, променящи се условия, отговорности за други лица и за ресурси.

6. Образователно и квалификационно ниво 5 – образователно квалификационна степен “професионален бакалавър по...”. Провеждането на обучението в тази степен се извършва от колежи и осигурява специализирана професионална подготовка по съответните професионални направления и специалности. Необходимите компетенции са свързани с извършването на дейности със широк обхват, променящи се условия, управленски отговорности, отговорности за други лица и ресурси.

7. Образователно и квалификационно ниво 6 – образователно-квалификационна степен “бакалавър”. Обучението в степента “бакалавър” осигурява широко профилна подготовка по професионалните направления и специалности, умения за адаптивност в съответствие с изменящите се условия, умения за самостоятелна професионална работа и работа в екип, вземане на управленски решения.

8. Образователно и квалификационно ниво 7 – образователно-квалификационна степен “магистър”. Магистърската степен осигурява задълбочена фундаментална подготовка и профилиране в определена специалност, усвояване основите на научноизследователската и приложна дейност, умения за адаптация в условията на социални, икономически и технологични промени, прилагане на научни методи и на водещи постижения, управленски решения, отговорности за хора и ресурси.

9. Образователно и квалификационно ниво 8 – длъжността се упражнява по призвание. В това квалификационно ниво се включват професии и длъжности в областта на културата и изкуството.

10. Образователно и квалификационно ниво 9 – длъжността се заема чрез избор. Длъжностите в това квалификационно ниво са свързани с изпълнение на управленски дейности и провеждане на държавната политика на национално, държавно, регионално и местно ниво; длъжности, свързани с религията.

Образователно-квалификационните нива от 1 до 4 са регламентирани със ЗПОО. Обучението за придобиване на професионална квалификация се осъществява с програми, включващи задължителна и избираема професионална подготовка, съгласно ДООИ за придобиване на квалификация по професии.

Образователно-квалификационните нива от 5 до 7 са регламентирани от ЗВО. Те се осъществяват по бакалавърски или магистърски програми по съответните области на висше образование, професионални направления и специалности.

3.3.7. ЕВРОПЕЙСКА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА (ЕКР)

През 2008 година Европейската квалификационна рамка бе приета като официален документ за страните-членки на ЕС. До 2010 г. те трябва да приведат в съответствие с нея своите квалификационни системи, а до 2012 година всички издавани дипломи и сертификати трябва да имат официална препратка към съответното ниво на ЕКР. Всичко това ще улесни мобилността в рамките на ЕС и ще насърчи ученето през целия живот, които са и двете основни цели на ЕКР. И двете са жизненоважни за постигането на повече и по-добри работни места и растеж в Европа, която (в съответствие с приетата Лисабонска стратегия) е изправена пред предизвикателството да бъде водеща и основана на знанието икономическа сила.

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

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

ТАБЛИЦА 1: **ЕВРОПЕЙСКА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ**

Дескриптори, определящи нивата в Европейската квалификационна рамка (ЕКР)

Всяко от осемте нива се определя с помощта на набор от дескриптори, които показват резултатите от обучението, отговарящи на квалификациите за това ниво във всяка	Знания	Умения	Компетентност
		В контекста на ЕКР знанията се определят като теоретични и/или фактологични	В контекста на ЕКР уменията се описват като познавателни (включващи използване на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включително сърчност и използване на

квалификационна система.		методи, материали, уреди и инструменти).		
Ниво 1	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 1	> основни общи знания	> основни умения, необходими за изпълнение на прости задачи	> работа или обучение под пряко наблюдение в структуриран контекст
Ниво 2	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 2	> основни фактологични знания в определена сфера на работа или обучение	> основни познавателни и практически умения, при които се изисква използване на съответната информация за изпълнение на задачи и решаване на рутинни проблеми чрез използване на прости правила и инструменти	> работа или обучение под пряко наблюдение, с известна степен на самостоятелност
Ниво 3	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 3	> познаване на факти, принципи, процеси и общи понятия в определена сфера на работа или обучение	> набор от познавателни и практически умения, необходими за изпълнение на задачи и решаване на проблеми чрез подбор и прилагане на основни методи, инструменти, материали и информация	> поемане на отговорност за изпълнение на задачи при работа или обучение
Ниво 4	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 4	> фактологични и теоретични знания в широк контекст в определена сфера на работа или обучение	> набор от познавателни и практически умения, необходими за намиране на решения на конкретни проблеми в определена сфера на работа или обучение	> способност за самоуправление в рамките на насоките за работен или учебен контекст, който обикновено е предвидим, но подлежи на промяна > наблюдение на обичайната работа на други, като се поема известна отговорност за оценка и подобряване на работните или учебни дейности
Ниво 5	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 5	> всеотранни, специализирани, фактологични и теоретични знания в рамките на определена сфера на работа или обучение и осъзнаване на границите на тези знания	> богат диапазон от познавателни и практически умения, необходими за разработване на творчески решения на абстрактни проблеми	> упражняване на управление и наблюдение в контекста на работни или учебни дейности, при които съществуват непредвидими промени > преглед и развитие на собствените постижения и постиженията на другите
Ниво 6	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 6	> задълбочени познания в определена сфера на работа или обучение, които включват критическо разбиране на теории и принципи	> напреднали умения, които показват овладяване и новаторство, необходими за решаване на сложни и непредвидими проблеми в специализирана сфера на работа или обучение	> управление на сложни технически или професионални дейности или проекти, поемане на отговорност за вземане на решения в непредвидим работен или учебен контекст > поемане на отговорност за управление на професионалното развитие на лица и групи
Ниво 7	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 7	> високо специализирани знания, някои от които представляват най-новите познания в дадена сфера на работа или обучение,	> специализирани умения за решаване на проблеми, необходими при научни изследвания и иновации, за да се развият нови	> управление и трансформиране на работен и учебен контекст, който е сложен, непредвидим и изисква

		като основа за оригинално мислене и/или изследователска дейност > критическо осмисляне на въпроси, свързани със знанията в определена сфера и допирните точки между различни сфери	знания и процедури и да се включат знания от различни сфери	нови стратегически подходи > поемане на отговорност с цел осигуряване на принос към професионални познания и практики и/или за анализ на стратегическите постижения на екипи
Ниво 8	Резултати от обучението, отговарящи на ниво 8	> най-нови знания в определена сфера на работа или обучение и допирните точки между сфери	> усъвършенствани и специализирани познания и техники, включително синтез и оценка, необходими за решаване на ключови проблеми в сферата на научните изследвания и/или иновациите, които разширяват и дават нови определения на съществуващи знания или професионални практики	> проява на значителен авторитет, новаторство, независимост, научна и професионална завършеност и трайна обвързаност с разработването на най-нови идеи или процеси в работен или учебен контекст, включително научни изследвания

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

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

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

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

3.3.8. РЕГУЛИРАНИ ПРОФЕСИИ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

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

До 2005 г. на ниво Европейски съюз бе изградена и се прилагаше система от директиви за признаване на дипломи и други документи за придобита квалификация или успешно завършен цикъл на обучение за придобиването на право за упражняване на регулирани професии. През 2005 г. всички действащи дотогава директиви за признаване на професионални квалификации бяха интегрирани в нова директива на Европейския парламент и Съвета на ЕС - [Директива 2005/36/ЕО](#), наричана още „кодифициращата директива“. Директива 2005/36/ЕО влезе в сила в страните-членки на ЕС от 20 октомври 2007 г. Тя отмени всички действали до момента секторни директиви, както и директивите по Общата система.

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

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

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

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

- наименованието на регулираната професия;

- нормативният акт, който определя изискванията за упражняване на професията съгласно българското законодателство;
- органът, компетентен за признаване на право за упражняване на съответната регулирана професия.

«Регулирана професия» е професия,

- за която правото за упражняването е определено чрез закони, подзаконови или административни разпоредби за притежаването на специфична професионална квалификация,
- която е удостоверена с документи за образование и правоспособност,

или

- която предполага членство в професионална организация, работеща за поддържане на високо равнище в съответната професионална област, за осъществяването на което е получила специфично признаване от държавата.

В списъка на регулираните професии в Република България са включени 75 професии в секторите: архитектура и строителство, ветеринарна медицина, здравеопазване, околна среда, публична администрация, техника и технологии, транспорт, юридически и счетоводни дейности.

Архитектура и строителство

Архитект

Инженер-проектант в инвестиционното проектиране

Инженер в геодезията, картографията и кадастъра

Ветеринарна медицина

Ветеринарен лекар

Ветеринарен техник

Здравеопазване

Лекар

Лекар по дентална медицина

Фармацевт

Медицинска сестра

Акушерка

Медицински лаборант

Рентгенов лаборант

Рехабилитатор

Инспектор по обществено здраве

Фелдшер

Ортопедичен техник

Масажист

Зъботехник

Помощник фармацевт

Околна среда

Експерт, извършващ екологична оценка и оценка на въздействието върху околната среда

Публична администрация

Архивист

Техника и технологии

Машинист на мостови и козлови кранове

Машинист на портални кранове

Машинист на кулокранове

Машинист на кранове стрелови тип, монтирани на автомобили, самоходни или несамоходни шасита

Машинист на багери, предназначени за работа с кука, грайфер или електромагнит

Машинист на кабелни кранове, дерик кранове и други кранове със специална конструкция

Машинист на железопътни кранове и други повдигателни съоръжения, монтирани на ЖП машини

Машинист на щабелни кранове

Машинист на велосипедни кранове

Заварчик

Машинист на котли с ниско налягане

Машинист на котли с високо налягане III, II и I степен

Машинист на енергийни котли

Оператор на енергиен блок

Транспорт

Професионален пилот на самолет (CPL(A))

Транспортен пилот на самолет (ATPL(A))

Професионален пилот на вертолет (CPL(H))

Транспортен пилот на вертолет (ATPL(H))

Борден инженер (F/EL)

Щурман (борден навигатор) (F/NL)

Борден радиооператор (F/ROL)

Борден оператор (F/OL)

Стюард(-еса)(C/AL)

Борден съпроводител (F/CL)

Ръководител полети (ATCL)

Лица, извършващи техническо обслужване на ВС (AML)

Полетен диспечер (сътрудник по осигуряване на полетите) (FDL)

Инструктор за обучение на водачи на моторни превозни средства

Корабоводител

Корабен механик

Корабен електромеханик
Корабен радиоспециалист
Корабен рулеви
Корабен моторист
Корабен електротехник
Ръководител движение
Постови стрелочник
Маневрист
Маневрен стрелочник
Началник влак
Ревизор вагони
ЖП кантонер
Прелезопазач
Механик осигурителна техника
Механик контактна мрежа
Локомотивен машинист
Консултант по превоз на опасни товари с железопътен транспорт
Юридически и счетоводни дейности
Адвокат
Регистриран одитор
Вътрешен одитор в публичния сектор
Финансов инспектор
Одитор по смисъла на Закона за Сметната палата

3.4. ОТГОВОРНИ ИНСТИТУЦИИ ПО ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ДЕЙНОСТТА, СВЪРЗАНА С ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

3.4.1. ИНСТИТУЦИИ, СВЪРЗАНИ С РЕГЛАМЕНТИРАНЕ, КООРДИНАЦИЯ И КОНТРОЛ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

3.4.1.1. Национални институции

Народно събрание

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

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

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

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

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

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

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

Отрасловите министерства - участват в разработването, съгласуването и актуализирането на ДООИ за придобиване на квалификация по професии; разработването, съгласуването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; съгласуването на държавния план – прием в училищата, които финансират, като разпределят утвърдените по бюджета им финансови средства за професионално образование и професионално обучение и контролират тяхното ползване; дейността на управителния съвет и на експертните комисии по професионални направления в НАПОО.

Представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище¹⁰ - участват в разработването, съгласуването и актуализирането на ДООИ за придобиване на квалификация по професии; разработването, съгласуването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; дейността на управителния съвет и на експертните комисии по професионални направления в НАПОО; организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

През 2000 г. със ЗПОО е създадена **Национална агенция за професионално образование и обучение /НАПОО/** – специализиран орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение и координация на институциите, свързани с

¹⁰ [Кодекс на труда](#), Глава трета, чл.34, 35, 36 и 36а

професионалното ориентиране, образование и обучение. НАПОО осигурява разработване на Държавни образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на квалификация по професии; поддържа Списък на професиите за професионално образование и обучение, създаден в съответствие с Международната стандартна класификация на образованието ISCED-97 и Международната стандартна класификация на професиите ISCO-89. Това е една систематизирана структура от наименования на професии и специалности, класифицирани в професионални направления, и представлява основа за изработване на професионалните образователни и обучителни програми. На тази база се координират дейностите по разработване на стратегии и усъвършенстване на професионалното образование и обучение, както и наблюдение върху дейността на лицензираните центрове за професионално обучение, с оглед поддържане на високо качество.

Националната агенция за професионално образование и обучение разработва и утвърждава единни изисквания за условията, организацията и съдържанието на професионалното обучение по професии, упражняването на които изисква правоспособност, извършвано от центрoвете за професионално обучение. Агенцията дава становища и мотивирани предложения на министъра на образованието и науката за промени в регистъра по § 1, ал. 2 от допълнителните разпоредби на Закона за народната просвета относно институциите в системата на професионалното образование и обучение. Възлага провеждането и внедряването на научни изследвания в областта на професионалното образование, обучение и ориентиране. Координира дейностите по разработване на стратегии за развитие и усъвършенстване на професионалното образование и обучение. Съдейства за международното признаване на документите за професионално образование и професионално обучение. Създава и поддържа регистър на центрoвете за професионално обучение и на центрoвете за информация и професионално ориентиране. Одобрява програмите за обучение извън държавните образователни изисквания по чл. 16, т. 3 и 7 от Закона за народната просвета, както и програмите за образователни услуги, извършвани от физически или юридически лица на деца, ученици и лица, навършили 16 години.

Към НАПОО са сформирани и действат **17 експертни комисии**. Техният състав се определя с решения на Управителния съвет. Състоят се от по 9 експерти – по трима от трите социални партньора (синдикати, работодатели, държава). Държавната администрация се представлява от представители на МОМН, МТСП и, съответното - ресорно министерство. По три представителя имат работодателите и синдикатите. БСК чрез представители на своите браншови структури участва в работата на 14 от комисиите. Функциониращите в настоящия момент комисии са:

01. Науки за земята и добив и обогатяване на полезни изкопаеми
02. Машиностроене, металообработване и металургия
03. Електротехника и енергетика
04. Информационни и комуникационни технологии, електроника и автоматизация
05. Химически продукти, технологии и опазване на околната среда
06. Моторни превозни средства, кораби и летателни апарати и транспортни услуги
07. Архитектура и строителство
08. Производство на храни и напитки
09. Производство на текстил и изделия от текстил, кожа и дървесина

10. Селско, горско, рибно стопанство и ветеринарна медицина
11. Хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг, пътувания, туризъм и свободно време
12. Стопанско управление и администрация
13. Изкуства
14. Здравеопазване и спорт
15. Социални услуги, услуги за личността и услуги за дома
16. Обществена сигурност и безопасност
17. Професионално ориентиране

Работата на експертните комисии подпомага НАПОО в осъществяване на основните й дейности, свързани със съответната област. Основната им дейност е свързана с участието им в разработването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии от съответното професионално направление, както и на държавните образователни изисквания за документите за системата на народната просвета и за системата за оценяване в частта им за професионалното образование и обучение и в разработването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

Със Закона за насърчаване на заетостта е регламентирано създаването и определен статута на **Агенция по заетостта**¹¹. Нейната дългосрочна стратегическа цел е: чрез участието в разработването и реализацията на програми и мерки за заетост и обучение да създава условия и да съдейства за повишаване на икономическата активност и трудовия потенциал на населението. Основна функция на агенцията е и анализиране на търсенето и предлагането на пазара на труда и прогнозиране на евентуалните промени в него, което е необходимо условие за поддържане на синхрон между системата за професионално образование и обучение и нуждите на пазара на труда в страната. В своята дейност изпълнителният директор на Агенция по заетостта се подпомага от **съвет**, който се състои от представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Съветът към изпълнителния директор на Агенция по заетостта е консултативен орган, състоящ се от по двама представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Съветът консултира изпълнителния директор при вземане на решения и наблюдава дейността на агенцията по изпълнението на политиката за насърчаване на заетостта. Съветът прави предложения за подобряване изпълнението на програмите и мерките за насърчаване на заетостта и за обучение за придобиване на професионална квалификация.

Икономически и социален съвет на Р България представлява различните икономически и социални организации на гражданското общество. Той е гражданският парламент на България. Обсъжда и дава предложения по важни стратегически проблеми на образованието, в т.ч. професионалното образование, както и по професионалното обучение на възрастни в контекста на ученето през целия живот. Особено полезна е неговата роля на свързващото звено между различните сфери на икономическия и социалния живот. ИССБ изпраща анализите и становищата си до президента на Републиката, до Народното събрание, Министерския съвет и други институции. Така се гарантира ефективността на гражданския

11

[Закон за насърчаване на заетостта](#); Глава II, Раздел I, чл.7;

диалог с управляващите. От тази позиция предлаганите решения и препоръки имат многофункционално практическо значение.

На национално равнище е създаден и функционира **Национален съвет за тристранно сътрудничество**, съгласно **Правилника за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество** и в съответствие с чл.3 и чл.3А от **Кодекса на труда**. Той е орган за осъществяване на консултации и сътрудничество на национално равнище по въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и по въпросите на жизненото равнище. Националният съвет за тристранно сътрудничество обсъжда и дава мнения по проекти на нормативни актове, уреждащи въпросите и на заетостта, безработицата и професионалната квалификация.

Националният съвет за насърчаване на заетостта е създаден съгласно **Закона за насърчаване на заетостта** (Глава II, Раздел I, чл.8). Той е постоянно действащ орган за сътрудничество и консултации при разработване на политиката по заетостта към министъра на труда и социалната политика и обсъжда и дава становища по разработването и провеждането на политиката по заетостта и на Националния план за действие по заетостта, периодично се информира за данните за състоянието на пазара на труда и за ефективността от прилаганите мерки и програми за насърчаване на заетостта, предлага на МТСП разработването на проекти на нормативни актове, мерки и програми за насърчаване на заетостта, обсъжда и дава становища по проекти на нормативни актове, свързани с пазара на труда, обсъжда и дава становища по споразумения на МТСП с други министерства, държавни институции и неправителствени организации за общи действия по въпросите на заетостта.

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

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

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

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

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

Органи, компетентни да взимат решения по даване/признаване на право за упражняване на съответната професия от списъка на регулираните професии са: Министър на здравеопазването, Висш адвокатски съвет, Министър на финансите, Агенция за държавна

финансова инспекция, Сметна палата, Държавната агенция за метрология и технически надзор, Председателят на Българския съюз по заваряване, Органът за сертификация на заваръчен персонал, акредитиран от Изпълнителна агенция "Българска служба по акредитация", Министър на образованието и науката, Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Морска администрация“ към министъра на транспорта и директорите на дирекции „Морска администрация“ Варна, Бургас, Русе и Лом, Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Железопътна администрация“, Генерален директор на Националната ветеринарномедицинска служба, Държавна агенция "Архиви", Министър на околната среда и водите, Камара на архитектите, Камара на инженерите в инвестиционното проектиране, Агенция по геодезия, картография и кадастър.

3.4.1.2. На регионално равнище

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

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

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

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

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

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

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

3.4.1.3. На местно равнище

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

Дирекциите “Бюро по труда” - осъществяват посредническа дейност за намиране на работа; осигуряват професионално информиране, консултиране и ориентиране за включване в най-подходяща програма/мярка за заетост и обучение; организират професионално и мотивационно обучение на заети и безработни лица.

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

Съвети за сътрудничество към дирекциите “Бюро по труда”:

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

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

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

3.4.2. ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ

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

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

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

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

Университетите, специализираните висши институти и колежите от системата на висшето образование провеждат продължаващо професионално обучение чрез обособени звена към висшите училища. Тези институционални поделения имат различни наименования, съобразно решението на академичните съвети – „Сектор за следдипломна квалификация“, „Институт за следдипломна квалификация“, „Център за продължаващо обучение“, „Следдипломно и факултативно обучение“, „Център за обучение през целия живот“ и други. Самостоятелните колежи, които съгласно ЗВО организират обучение за придобиване на образователно-квалификационна степен „специалист“, обикновено нямат вътрешно обособени структури, но също така предлагат програми за продължаващо обучение и специализации.

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

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

В 9 общини в страната има **Междуучилищни центрове за трудово-политехническо обучение /МУЦТПО/**. Центровете са предназначени за провеждане на обучение на ученици по свободно-избираема и задължителна подготовка, както и провеждане на обучение по професионална квалификация на възрастни. МУЦТПО е с общинско финансиране. Откриването и закриването на един междуучилищен център се извършва със заповед на министъра на образованието по решение на кмета и Общинския съвет на конкретната община. МОМН води политика за съхраняването на материално-техническата база на тези центрове. При вземане на решение за закриването на центровете от страна на общините, се предприемат действия за прехвърляне на базите към професионалните гимназии.

Списък на съществуващите МУЦТПО:

1. Междуучилищен център за трудово-политехническо обучение – Плевен: 5800 Плевен, П.Р.Славейков 12; Тел/факс: +359 (0)64 848218; +359 (0)64 840248; +359 (0)64 844763; eMail: mcenter@abv.bg
2. Междуучилищен център за трудово-политехническо обучение – Карлово: 4300 Карлово, ул."Евгения Бояджиева" 1а; Тел/факс: +359 (0)335 94763; +359 (0)335 94763; +359 (0)335 GSM0887741863; eMail: kmail@mail.bg

3. Междучилищен център по трудово-политехническо обучение – Пазарджик: 4400 Пазарджик, ул. Хр. Касапвелев 12; тел. 034445879; 034445822
4. Междучилищен център за трудово-политехническо обучение – Пловдив: 4000 Пловдив, Алеко Константинов 11; Тел/факс: +359 (0)32 643156; +359 (0)32 643036; +359 (0)32 641689; +359 (0)32 643153; eMail: muctpo_plovdiv@abv.bg. Центърът обучава 11 000 ученици от 5-и до 13-и клас. Базата има 12 филиала, а оборудването е на стойност 2.5 млн. лева. В центъра работят 105 души, 73-има от които са преподаватели с по три-четири майсторски курса при занаятчий от Европа и САЩ. МУЦТПО обучава по 25 лицензирани професии, а ювелирство и мехатроника има единствено в този център. Учебното заведение е с най-модерна база. Водят се и курсове за професионална квалификация на безработни. Общината готви закриването на центъра.
5. Междучилищен център за трудово политехническо обучение – Благоевград: 2700 Благоевград, Ал.Стамболийски 17; тел. 073 833558
6. Междучилищен център ТТ – Разград: Разград, ул. Перистър 4; тел/факс: +359 (0)84 661586; ; +359 (0)84 661587, e-Mail: muz_rz@abv.bg
7. Междучилищен център ТПО – Димитровград: Димитровград, ул. Св.Климент Охридски 4; тел. 0391 64595
8. Междучилищен център за трудово-политехническо обучение Център за професионално обучение – Каварна: 9650 Каварна, Стефан Караджа 35; тел.: 0570 / 8 25 42; E-mail: muc@mail.bg. МУЦТПО е общинско обслужващо звено, в което се обучават учениците от 5 до 8 клас по задължителните общообразователни предмети "Труд и техника", "Технологии" и "Безопасност на движението". Открити са и два нови кабинета, специализирани за провеждане на часове по готварство и фризьорство, за обучение на учениците в часовете по свободно-избираема подготовка. Новите кабинети се използват и за провеждане на обучителни курсове за възрастни
9. Междучилищен учебен център (МУЦ) - Гоце Делчев: Гоце Делчев, ул. Пирин 18; тел.+359/ 751/288 82.

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

БГЦПО Плевен

- Строителни техници/зидари
- Дърводелци/дървопреработватели
- Строителни специалисти по бетон и стоманобетон



- Специалисти по поставяне на фаянс, теракота и мозайка
- Специалисти по сухо строителство

БГЦПО Пазарджик

- Бизнес администрация
- Икономисти издатели
- CNC/CAD специалисти
- Начална компютърна грамотност

БГЦПО Стара Загора

- Автомонтьори, монтьори на селскостопанска техника
- Заварчици, металоработници
- Газ- и ВИК специалисти
- Отоплителни и вентилационни специалисти
- Ортопедични специалисти

През 2009г. са създадени още два българо-германски центъра – в Царево и Смолян. БГЦПО в гр. Царево е създаден за да обхване цялостното образование и обучение на кадри за туризма. Концепцията на центъра за професионално образование и обучение в сферата на туризма е в посока развитие на професионалните направления: хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг; пътуване, туризъм и свободно време; спорт; фризьорски и козметични услуги и по професии в градинарството /паркове и градини/. В зависимост от търсенето на пазара на труда на по-следващ етап ще се обучават кадри и в други професионални направления, като едновременно с това се търсят възможности за разработване на нови актуални професии в туристическата индустрия. Центровете са създадени за обучение на заети и безработни лица за придобиване на степен на професионална квалификация и са структура към Министерството на труда и социалната политика.

3.5. ПУБЛИЧНОСТ НА ИНФОРМАЦИЯТА

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

- Държавни образователни изисквания¹²
- Учебни програми и планове

¹² http://www.minedu.government.bg/top_menu/general/doi/
http://www.minedu.government.bg/top_menu/vocational/doi/

- [Учебно-изпитни програми](#)
- [Национални изпитни програми](#)
- [Рамкови програми](#)
- [Външно оценяване](#)
- [Регистър „Утвърден план-прием в държавните и общински общообразователни и професионални училища за учебната 2010/2011 г.“](#)
- [Регистър на училищата, детските градини и обслужващите звена](#)
- [Регистър на частните професионални колежи в средното образование](#)
- [Регистър на дипломи и свидетелства за завършено основно и средно образование и придобита степен на професионална квалификация](#)
- [Справочна система за общините](#)
- [Списък със защитените училища в Република България, приет с решение на МС № 574 от 4 септември 2008 г.](#)
- [Списък на средишните училища в Република България, приет с постановление № 84 от 6 април 2009 г.](#)
- [Регистър „Класация на средните училища в България, в които се осъществява прием в VIII клас по условията и реда, определени с Наредба №11 от 28.03.2005 г. За приемане на ученици в държавни и в общински училища“](#)
- [Регистър на висшите училища](#)
- [Регистър на академичния състав на висшите училища \(само за служебно ползване\)](#)
- [Регистър на всички действащи и прекъснали студенти и докторанти](#)
- [Регистър на легализираните дипломи за завършена висша образователна степен в чужбина](#)
- [Регистър на научната дейност на Република България](#)
- [Указания за приемане, проверка и изпращане на електронни документи, подписани с универсален електронен подпис в Министерството на образованието, младежта и науката](#)
- [Бюджет за 2010 г. на държавните висши училища, финансирани от Министерството на образованието, младежта и науката](#)
- [Годишен отчет на държавните висши училища за 2007, 2008 и 2009 г.](#)

[Официален сайт на Националната агенция за професионално образование и обучение](#) - предоставя достъп до информация, свързана с:

- [Лицензирането на центрове за професионално обучение \(ЦПО\)](#) – нормативни документи, изисквани документи, процедури, изисквания;
- [Регистър на лицензираните ЦПО;](#)
- [Регистър на лицензираните Центрове за информация и професионално ориентиране \(ЦИПО\);](#)
- Видове административни услуги, предлагани от НАПОО;
- [Държавни образователни изисквания;](#)
- [Списък на професиите за професионално образование и обучение;](#)

- [Професионално ориентиране](#);
- [Продължаващо професионално обучение](#);
- Документи, проекти, полезни контакти и др.

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

[Списък на регулираните професии в Република България](#) – приема се и се актуализира с решение на Министерски съвет и се поддържа на български и на английски език като електронна база данни.

Сайт на [Центъра за контрол и оценка на качеството на образованието \(ЦКОКО\)](#) – предлага информация за:

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

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

Сайт на [Центъра за развитие на човешките ресурси](#) - предлага информация за:

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

обучение, да се поощряват иновациите и да се разпространяват добрите професионални практики и системи в Европа.

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

Официален сайт на Агенция по заетостта (АЗ) – предлага информация както за търсещи работа:

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

Информационна система на НАПОО и АЗ – пилотен модел. Целта е да се създаде модел на междуинституционална обединена информационна система за намиране, съхранение, обработка и предоставяне на данни и информация относно търсенето и предлагането на

професионално обучение и професионално ориентиране и информирание на местно, регионално и национално равнище за всички заинтересувани лица и институции.

Съвместното събиране и обработване на данни, осъществявано между НАПОО и Агенцията по заетостта, осигурява информация за процесите на професионално образование и обучение на възрастни в страната, и възможностите за придобиване на квалификация, допълнителна квалификация и преквалификация в контекста на ученето през целия живот.

Предлаганата информация е за:

- основните задачи и дейности на Агенцията, експертните комисии и техните членове;
- лицензираните Центрове за професионално обучение на територията на цялата страна – данни за контакт и специалностите, по които те могат да извършват обучение;
- справка за лицензиран Център за професионално обучение или възможности за включване в предстоящи курсове (с възможност за избор на професия/специалност и населено място)

Лицензираните Центрове за професионално обучение, Регионалните служби по заетостта и Дирекциите „Бюро по труда“ могат да въвеждат и получават допълнителна информация за преподавателите в ЦПО, спецификата на провежданите курсове, данни за обучаемите и данни за контролната дейност на НАПОО.

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

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

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

Раздел 4. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО И ПРОБЛЕМИТЕ ПО ОТНОШЕНИЕ ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА НА РЕГИОНАЛНО НИВО

4.1. ЗА РЕГИОНАЛНИТЕ ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ

В зависимост от географското разположение, броя на населението, степента на икономическото им развитие и перспективите за развитието им, областите в България са групирани в райони за планиране.

Съгласно чл. 6 от [Закона за регионалното развитие](#) в България те са 6 (шест) и конкретно:

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

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

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

[Националната стратегия за регионално развитие \(НСРР\) на Република България за периода 2005-2015](#) очертава стратегическите направления и определя равнищата на регионалната политика. НСРР е отправна точка за придобиване и разпределение на помощта от ЕС при изпълнение на програмите, отнасящи се до регионалното развитие.

В НСРР са определени стратегическите цели на регионалното развитие на страната за периода 2005-2015 г.; очертана е изпълнима стратегия за постигане на тези цели, като са определени основните приоритетни направления в районите за планиране, както и

институциите, отговорни за изпълнение на стратегията. Казано накратко: НСРР определя стратегическите насоки на политиката за регионално развитие, като ги приобщава към целите и приоритетите на Националния план за развитие. Целите и приоритетите, заложи в нея, са определящи за формулирането на Националната оперативна програма за регионално развитие, както и на областните стратегии за регионално развитие, на общинските и на регионалните планове за развитие.

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

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

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

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

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

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

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

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

Този приоритет е валиден за всички райони на планиране в страната, тъй като всеки един от тях е изоставащ в сравнение с регионите на ЕС. Целта е да се създадат условия всички

региони да имат равни възможности да се възползват и да използват рационално достиженията на изследователската дейност, технологичното развитие и иновациите, като информационните и комуникационните технологии станат широко използвани както производствения, така и в публичния сектор. Изискването към човешкия капитал е да бъде адекватен за постигането на целта – както с включване в изследователска дейност, развитието на технологиите и иновациите, така и да бъде готов и пригоден да ползва нововъведените информационни и комуникационни технологии.

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

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

- Чрез тристранното сътрудничество да се разработват отворени системи за обучение, при които нуждите на регионалния пазар на труда регулират професионалната подготовка;
- Засилване интереса на хората в трудоспособна възраст за участие в образованието и обучението през целия живот;
- Засилване на връзката между работодателите и процеса на подготовка на студентите. Необходимо е придобиване на практически опит от студентите по време на следването им чрез провеждане на стаж или практика, в съответствие с потребностите на бизнеса;
- Съдействие за информиран професионален избор, чрез създаване на модерна регионална информационна система за предоставяне на пълна и актуална информация по въпроса.

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

4.1.1. КРАТЪК ПРЕГЛЕД НА РЕГИОНАЛНИТЕ ПОЛИТИКИ

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

РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ (РПР) на Северозападен район за планиране за периода 2007–2013 г.

Основни фактори, които са отчетени като влияещи на безработицата са възрастта, образованието и квалификацията на работната сила в района. Най-често без работа остават хора без специалност и квалификация и логично сред дълготрайно безработните тяхната група е най-голяма. Безработните с основно и по-ниско образование трудно се адаптират към изменящия се пазар на труда и не намират работа. Те имат ниска конкурентност и това налага да бъдат основна целева група за въздействие на програмите за заетост. Работодателите от района търсят квалифицирана работна сила и заявяват нужда от хора с висше образование, работници и специалисти. Лицата с ниска степен на образование и квалификация не отговарят на тези изисквания и това предопределя продължителния им престой без работа. Поради разминаване между изискванията на работодателите и квалификацията на работниците, както и слабата мобилност на безработните между населените места, остават свободни работни места в района. В област Видин общини с високо равнище на безработица са Брегово, Димово и Ново село, в област Враца – Криводол, Хайредин и Борован и в област Монтана – Вълчедръм, Медковец и Якимово.

Необходимо е да се създадат условия, които да стимулират инициативността на частните предприемачи в района и във връзка с това - преквалификацията на безработните и на работещите съобразно изискванията за новооткрити работни места и промените в стопанската дейност на фирмите. Проблемът за подобряване на пригодността на безработните лица към пазара на труда е все по-актуален. За трудовите посредници все още е проблем намирането на подходяща работа за безработните лица, тъй като има несъвпадение между характеристиката на свободните места и квалификацията на безработните.

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

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

В района са професионално-техническите гимназии: по облекло, текстил и дизайн – Враца, Мездра, Монтана, Бяла Слатина; хранително-вкусова промишленост – Лом и Видин; туризъм –

Видин, Белоградчик, Роман, Вършец; транспорт – Видин, Бойчиновци, Монтана, Борован и с. Ружинци; селско и горско стопанство – Берковица, Белоградчик, Враца, с. Георги Дамяново, Ковачевица и Бяла Слатина.

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

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

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

Перспективно е откриването на курсове за продължаващо обучение в съществуващите професионално-технически гимназии в следните области: обслужващи транспортен коридор 7 и 9; строители; водачи на МПС; търговци; митническа администрация; туризъм; ресторантьорство и хотелиерство; планински водачи; селско стопански курсове по фермерство, селскостопански мениджър и художествени занаяти.” (стр. 99-100 от Регионалния план)

В Плана са направени следните изводи:

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

РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ (РПР) на Северен централен район за планиране за периода 2007–2013 г.

В аналитичната част на Плана не е отделено специално внимание на състоянието на професионалното образование и обучение в района. В „Приоритет 2. Адаптиране на политиките и системите за образование, обучение и заетост към пазара на труда“ от Цел 2 на Плана е посочено, че навсякъде в района се наблюдават негативни тенденции към откъсване на образованието от конкретната икономическа среда. Констатира се недостиг на умения и

квалификация за работа с новите технологии и изисквания на производството поради прекъсване на връзката между образованието и актуалните потребности на местните пазари на труда. В предприятията липсва целенасочена фирмена политика за квалификация и обучение на работната сила. Всичко това налага необходимост от адекватни дейности, като насърчаване на сътрудничеството между бизнеса и образователните институции.

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

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

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

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

☐ създаване на модерна регионална информационна система за проф

☐ осигуряване на Интернет достъп във всички учебни заведения.” (стр. 111 от плана)

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

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

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

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

„Мерките на РПР следва да подкрепят ефективността и качеството на образователната система и изграждане на система за непрекъснато обучение за всички граждани в трудоспособна възраст чрез подходящи за всяко професионално направление и възрастова група мерки.” (стр. 113 от плана)

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

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

- Създаване на Съвет за партньорство за образование и обучение в Североизточния район за планиране;
- Извършване на проучване за необходимостта от кадри в специфични професионални направления в района и насочване на системата на образование в района към покриване на тези потребности;
- Ориентиране на образователните програми към технологично-свързани умения в съответната област;
- Териториално оптимизиране на мрежата от училища;
- Подобряване на материално-техническата база на образователната система;
- Създаване на „Добруджански“ Аграрен университет – град Добрич с оглед засилване на квалификацията на хората, занимаващи се със земеделие в Североизточния район за планиране;
- Създаване на мрежи между университетите (Икономически Университет – Варна, Технически Университет – Варна, Медицински Университет – Варна, Варненски Свободен Университет “Черноризец Храбър”, Висше Военноморско Училище “Н. Вапцаров” – Варна, Шуменски Университет “Епископ Константин Преславски”), изследователски центрове (Институти по Воден транспорт, Корабна хидродинамика, Корабостроене, Океанология, Рибни ресурси, по отглеждане на пшеница и др.) и производствените предприятия в Североизточния район за планиране (в т.ч. МСП) за обмен на знания, умения и иновации за развитие на човешкия потенциал. *(стр.114 от плана)*

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

- Изграждане на центрове за професионално обучение в областните градове (Добрич, Варна, Шумен, Разград, Търговище, Силистра) и в други общински центрове, работещи в мрежа с други подобни в Североизточния район за планиране;
- Изграждане на система за обучение през целия живот и вписването ѝ в образователната система на Североизточния район за планиране към центровете за професионално обучение;
- Насърчаване на сътрудничеството между бизнеса, образователните и изследователски институции за развитие на професионалните умения и обвързване с потребностите на регионалните и местни пазари на труда.
- Разработване на отворени системи за обучение, регулиращи професионалната подготовка според нуждите на регионалния пазар на труда, съвместно със социално-икономическите партньори. *(стр. 115 от плана)*

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

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

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

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

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

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

В стратегическата част на РПР, а именно: Стратегическа цел 2: „Осигуряване на благоприятна, здравословна и стимулираща развитието жизнена среда.“, в Приоритет 2 към нея: „Повишаване на качеството, обхвата и достъпността на социалните услуги.“ е конкретизирана Специфична цел 1: „Към 2014 г. качеството на услугите в социалната сфера отговаря на Европейските изисквания, норми и добри практики.“. За реализирането на тази специфична цел са предвидени поредица от мерки, сред които е Мярка 2: „Професионална квалификация и преквалификация в сферата на обществените услуги“. Посочено е, че адекватната професионална подготовка има изключително важно значение за високото качество на предоставяните обществени услуги. Отчетена е съществена роля на обучението през целия живот, за да може професионалната квалификация на работещите в социалната сфера да отговаря на променящите се изисквания на динамично развиващ се социален сектор.

Възможни дейности в тази посока са:

- „анализ на необходимостта от повишаване на професионалната квалификация в сферата на социалните услуги, здравеопазването, образованието и културата;
- разработване и въвеждане на стимули за работодатели и работещи за насърчаване на професионалното обучение през целия живот;
- разработване/адаптиране на програми за обучение;

- създаване на информационна система за възможностите и начините за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация в сферата на обществените услуги.” (стр. 128 от плана)

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

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

„Нито една от областите в района не достига средната стойност за страната на показателя “заети с висше образование”. В рамките на района с изключително неблагоприятни показатели се откроява област Кърджали, където делът на заетите с основно и по-ниско образование е по-висок дори от този на заетите със средно образование. Тази структура вероятно е една от причините за ниската производителност на труда в ЮЦР. Според “Националната стратегия за регионално развитие на Република България за периода 2005-2015”, “най-ниска е производителността на труда в Южния централен район.” (стр. 35 от плана)

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

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

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

- Повишаване привлекателността на ЮЦР чрез инвестиции в образованието

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

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

- Разработване и прилагане на съвременни системи за обучение, характеризирани се с отворения си тип и осигуряващи професионална подготовка според нуждите на регионалния пазар на труда;
- Повишаване участието в образованието и обучението през целия живот,

- Създаване и стабилизиране на вторични опорни центрове на образователната мрежа при гарантирано качество на учебния процес;
- Стимулиране на партньорските взаимодействия между работодателите и учебните заведения в процеса на подготовка на ученици и студенти чрез договаряне на стажове, практики и други форми за придобиване на практически опит по време на тяхното обучение в съответствие с потребностите на предприемачите и инвестиционния процес;
- Създаване на модерна регионална информационна система за професионално насочване и информация. *(стр.107 от плана)*
- Подобряване на образователното равнище на работната сила съобразно потребностите на инвеститорите и икономиката

„Местните власти в партньорство с бизнеса, средните училища и университетите и дирекциите по заетостта следва да разработят програми за привеждане на работната сила в съответствие с новите потребности на икономиката и инвеститорите. Такива програми ще насочат усилията на общината в изграждането на конкурентноспособна работна сила, което ще бъде основна силна страна на общината и осигуряването на конкурентноспособност в конкурентната борба. За целта следва да се създадат Съвети за партньорство в образованието и обучението към общините.” *(стр.107 от плана)*

- Подобряване на обучителната среда за осъществяване на преход към информационно общество

Основни дейности, които трябва да бъдат реализирани са: надграждане на материалната база и изграждане на компютърни мрежи; развитие на информационните технологии, развитие на бази данни, информационни системи и др. Мярката не може да бъде постигната без „осигуряване на професионално насочване в средните училища; разработване на учебни програми, преодоляващи несъответствията между уменията и нуждите на пазара на труда; създаване на програми за професионално образование и обучение в информационните и комуникационни технологии; включване на информационните и комуникационните технологии в училищата; развиване на връзки между социалните и икономическите партньори и мониторинг на нуждите на пазара на труда.” *(стр.108 от плана)*

- Създаване на връзки между университетите и пазара на труда

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

- изграждане на университетски консултативни центрове за професионална реализация на студентите;
- въвлечане на работодатели в процеса на подготовка на студентите чрез договарянето на стажове, практики и други форми за придобиване на практически опит и ориентация още в рамките на следването.
- Създаване на условия за непрекъснато професионално обучение с цел повишаване адаптивността на работната сила към потребностите на местната икономическа база и пазара на труда

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

- достъп до продължаващо професионално обучение и обучение по време на работа;

- интервенции, отнасящи се до активно включване на социални партньори (дружества, асоциации и др.) в продължително професионално обучение, провеждане на проучвания за нуждите на пазара на труда, работа в мрежа и др.;
- професионална преориентация, повторно обучение, преквалификация на заетите в районите, в които се осъществяват структурни промени.” (стр. 109 от плана)
- Изграждане на информационна система за търсената от инвеститорите работна сила и съответно предлаганите специалисти

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

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

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

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

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

Близо една четвърт от училищата за професионално образование и обучение в страната са съсредоточени в Югозападния район за планиране. Въпреки това нивото на професионална квалификация на работната сила е недостатъчно адекватно на изискванията на пазара на труда. „Разминаването между предлаганата и търсената квалификация се наблюдава при групата на младежите със завършено средно общо образование, лицата с основно и по-ниско образование и без квалификация, в групата на лицата със завършено образование и професионална квалификация, но без трудов опит, както и в групата на продължително безработните лица.... Голяма част от работната сила има сравнително високо образователно равнище, като в същото време ѝ липсват елементи на съвременни професионални компетенции, характеризира се с тясна професионална специализация, което определя и ниската мобилност. Съществува недостиг на съвременни базисни умения на работната сила, главно интердисциплинарни и интерпрофесионални умения и ключови квалификации. Непрекъснатото професионално обучение на заетите лица в момента не е достатъчно добре развито. (стр. 55 от плана)

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

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

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

- Инвестиции в образование – подобряване на сградния фонд и оборудването;
- Развитие на отворена система на професионално образование и обучение, насърчаване “ученето през целия живот”, партньорство между образователните институции, органите на местно самоуправление, бизнеса и синдикатите, за намаляване на различията в образователно-квалификационните характеристики на работната сила, за подобряване на професионалната подготовка на заетите, придобиване на практически опит от учащите през време на обучението;
- Развитие на чуждоезиковото обучение и уменията за работа с информационни технологии;
- Квалификация и преквалификация на заетите в отрасли, които са в процес на реструктуриране. (стр. 106 от плана)

4.1.2. АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ НА СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПО АДМИНИСТРАТИВНИ ОБЛАСТИ И РАЙОНИ НА ПЛАНИРАНЕ

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

Общият брой на обучаващите институции в системата на професионалното образование и обучение е 1217, от които 467 институции, осигуряващи средно професионално образование и 750 центъра за професионално обучение. Институциите, предоставящи висше образование на национално ниво са 67, а доставчиците на обучение по ключови компетентности са 413. Общият брой на доставчиците на образование и обучение за страната е 1697. Разпределението им по райони на планиране на ниво NUTS 2 е представено в Таблица 2.

Съпоставянето на процента на населението, населяващо даден район на планиране с процента образователни институции, разположени в него, показва, че това съотношение е най-добро за Югозападния район за планиране, а най-лошо – в Югоизточния и в Южен централен район.

Данните в Таблица 3 показват същото – на една образователна институция в Югозападния район се падат 3040 души, докато в Югоизточния са 6785, а в Южен централен – 5986 души.

ТАБЛИЦА 2: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ ИНСТИТУЦИИ В СИСТЕМАТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПО АДМИНИСТРАТИВНИ ОБЛАСТИ И РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ НА НИВО NUTS 2

Административна област	Видове образователни институции				Общ брой доставчици	% от общия брой доставчици в страната	Население на административните области и районите на планиране – 2003 година	% от общото население на страната
	Висше образование	Ключови компетенции	Средно професионално образование	Център за професионално обучение				
	1	2	3	4	5	6	7	8
Северозападен район								
Видин		2	6	4	12	0,71	122 609	1,57
Враца	2	14	12	14	42	2,47	216 388	2,77
Ловеч	1	8	9	13	31	1,83	163 342	2,09
Монтана		8	14	13	35	2,06	173 596	2,23
Плевен	3	7	26	22	58	3,42	315 230	4,04
	6	39	67	66	178	10,49	991 165	12,71
Северен централен район								
Велико Търново	4	14	22	12	52	3,06	287 011	3,68
Габрово	1	10	9	9	29	1,71	139 115	1,78
Разград	1	6	10	6	23	1,36	142 388	1,83
Русе	1	20	16	28	65	3,83	261 108	3,35
Силистра	1	5	9	7	22	1,30	137 424	1,76
	8	55	66	62	191	11,26	967 046	12,40
Североизточен район								
Варна	8	27	25	47	107	6,31	458 661	5,88
Добрич	2	12	12	21	47	2,77	208 469	2,67
Търговище		4	8	7	19	1,12	138 160	1,77
Шумен	1	6	13	8	28	1,65	200 701	2,57
	11	49	58	83	201	11,84	1 005 991	12,90
Югоизточен район								
Бургас	4	13	18	24	59	3,48	419 925	5,38
Сливен		9	14	9	32	1,89	213 194	2,73
Стара Загора	1	13	23	20	57	3,36	364 051	4,67
Ямбол		4	9	8	21	1,24	149 534	1,92
	5	39	64	61	169	9,96	1 146 704	14,70
Югозападен район								
София-град	23	132	58	316	529	31,17	1 208 930	15,50
София-окръг	1	5	21	20	47	2,77	264 988	3,40
Благоевград	3	21	19	20	63	3,71	335 638	4,30
Перник		6	10	9	25	1,47	144 104	1,85
Кюстендил		9	12	9	30	1,77	156 376	2,00
Южен централен район								
Пловдив	8	30	34	52	124	7,31	710 958	9,11
Хасково		8	13	13	34	2,00	270 096	3,46
Пазарджик		14	18	21	53	3,12	303 246	3,89
Смолян	1	1	13	10	25	1,47	135 029	1,73
Кърджали	1	5	14	8	28	1,65	161 002	2,06
	10	58	92	104	264	15,56	1 580 331	20,26
ОБЩО	67	413	467	750	1697	100,00	7 801 273	100,00

Източник: Приложение 2 към настоящия материал

ФИГУРА 1 БРОЙ ОБРАЗОВАТЕЛНИ И ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ, СЪПОСТАВЕН С БРОЯ НА НАСЕЛЕНИЕТО ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ

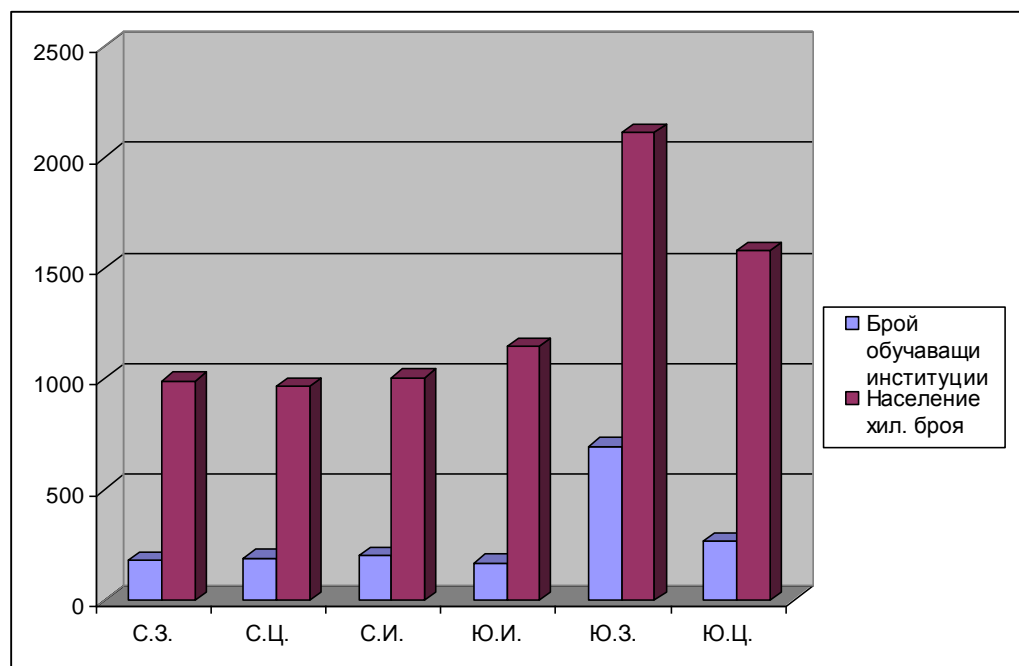


ТАБЛИЦА 3: БРОЙ ОБРАЗОВАТЕЛНИ И ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ, СЪОТНЕСЕНИ КЪМ БРОЯ НА НАСЕЛЕНИЕТО ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ

Район	Средно професионално	ЦПО	Ключови компетенции	Висше	Общо	Население	Брой от населението на 1 образователна институция
Северозападен	67	66	39	6	178	991165	5568
Северен централен	66	62	55	8	191	967046	5063
Североизточен	58	83	49	11	201	1005991	5005
Югоизточен	64	61	39	5	169	1146704	6785
Югозападен	120	374	173	27	694	2110036	3040
Южен централен	92	104	58	10	264	1580331	5986
Общо	467	750	413	67	1697	7801273	4597

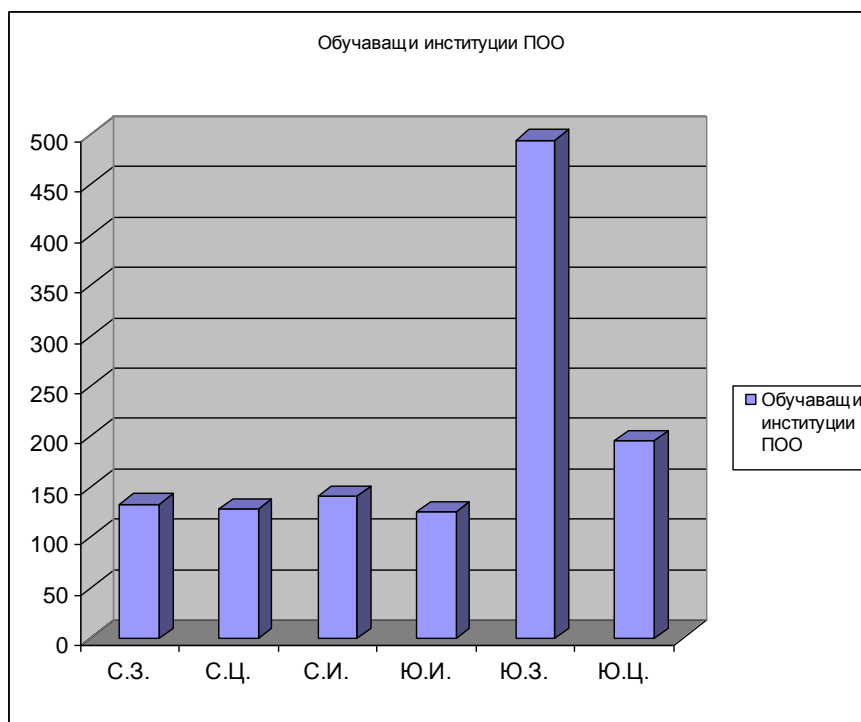
Професионалното образование и обучение се осъществява в училища по изкуства, професионални гимназии, професионални училища, професионални колежи и центрове за професионално обучение. Училищата по изкуства, професионалните гимназии и професионалните училища предоставят професионално образование, което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

Професионалното образование и обучение на национално ниво през учебната 2009/2010г. се осъществява в 467 училища и колежи и в 750 центрове за професионална квалификация.

ТАБЛИЦА 4: БРОЙ ИНСТИТУЦИИ, ПРЕДЛАГАЩИ ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ, ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ

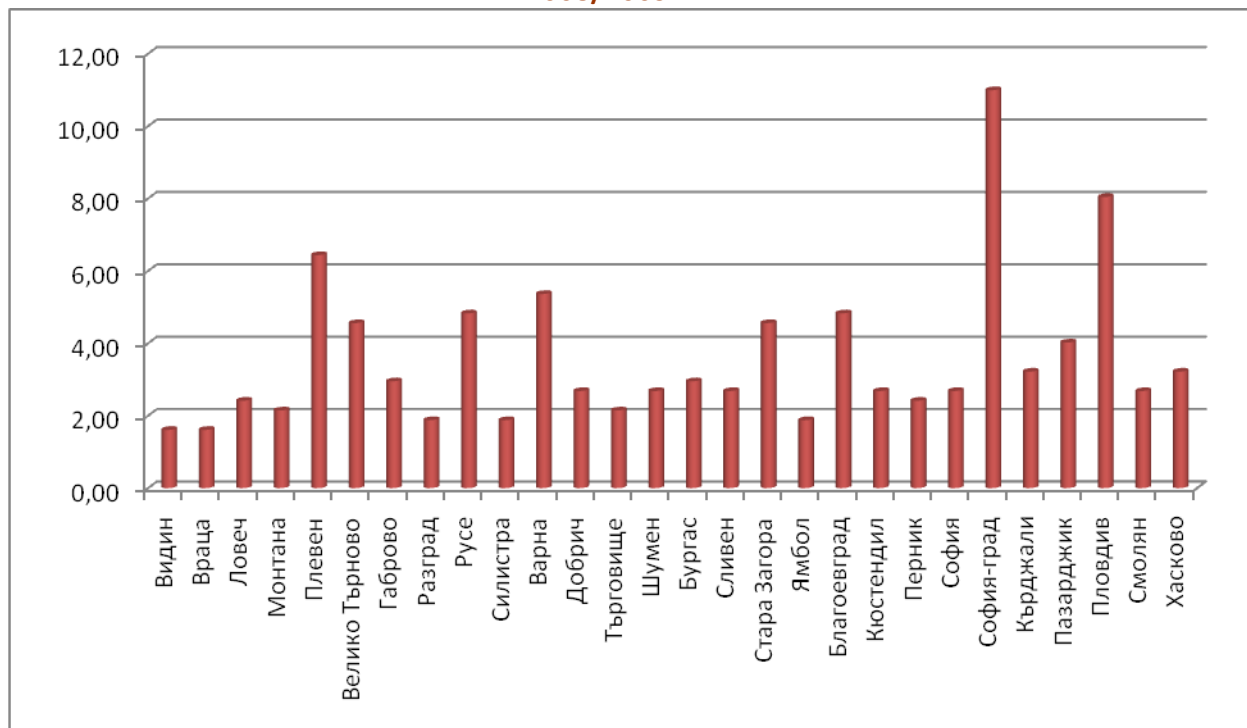
Район	Средно професионално	ЦПО	Общо	% от общия брой на институциите в страната
Северозападен	67	66	133	10,93
Северен централен	66	62	128	10,52
североизточен	58	83	141	11,59
Югоизточен	64	61	125	10,27
Югозападен	120	374	494	40,59
Южен централен	92	104	196	16,11
Общо	467	750	1217	100,00%

ФИГУРА 2 Относителен дял на институциите в системата на ПОО по райони за планиране



Най-висок е относителният дял на доставчиците на средно професионално образование в Югозападния район на планиране – 40.59 %, а най-нисък в Северен централен район – 10.52 %. При съпоставката между броя на населението в съответните райони и броя на доставчиците съотношението се запазва.

ФИГУРА 3 ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ УЧИЛИЩА ПО ГРАДОВЕ НА СТРАНАТА ЗА 2008/2009 г.



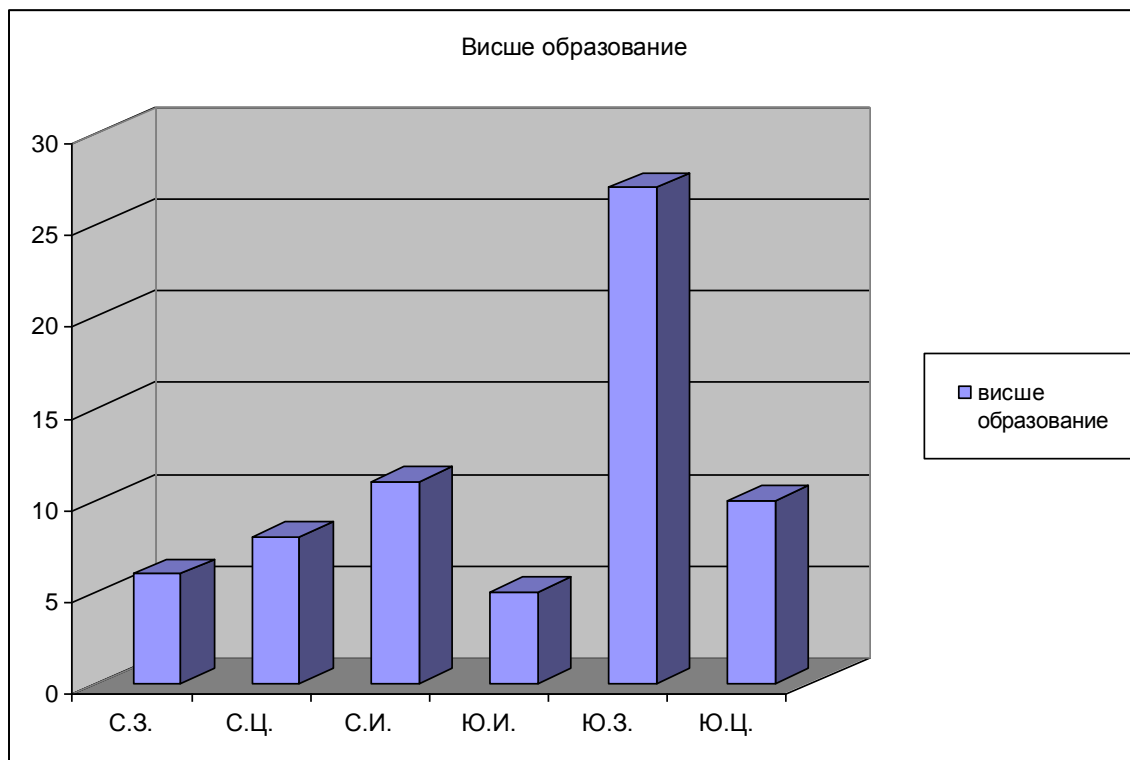
Висшето образование се осъществява във висши училища, които могат да бъдат университети специализирани висши училища и самостоятелни колежи или колежи, създадени в структурата на университета или специализираното висше училище. В системата на висшето образование действат общо 67 висши училища, от които 7 самостоятелни колежа, 4 филиала на висши училища и 14 колежа към висшите училища.

ТАБЛИЦА 5: БРОЙ ИНСТИТУЦИИ ЗА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ

Район	Висше образование	% от общия брой на институциите в страната
Северозападен	6	8,96
Северен централен	8	11,94
Североизточен	11	16,42
Югоизточен	5	7,46
Югозападен	27	40,30
Южен централен	10	14,93
Общо	67	100,00

Най-висок е делът на висшите училища в Югозападния район, а най-нисък - в Северозападния район за планиране. Зависимостта се запазва и при съпоставка между доставчиците на висше образование и броят на населението в съответния район.

ФИГУРА 4 **ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА ИНСТИТУЦИИТЕ ЗА ВИШЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ**



Третият тип обучаващи организации са **доставчиците на обучение по ключови компетентности**. Съгласно Регистъра на доставчици на услуги по ключови компетентности на Агенцията по заетостта в момента регистрираните обучителни организации по КК са 413. Разпределението им по райони е както следва:

ТАБЛИЦА 6: **БРОЙ ИНСТИТУЦИИ, ПРЕДЛАГАЩИ ОБУЧЕНИЕ ПО КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНЦИИ, ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ**

Район	Ключови компетентности	% от общия брой на институциите в страната
Северозападен	39	9,44%
Северен централен	55	13,32%
североизточен	49	11,86%
Югоизточен	39	9,44%
Югозападен	173	41,89%
Южен централен	58	14,04%
Общо	413	100,00%

Отново най-висок е делът на доставчици на обучение по КК в Югозападен район 41.89 % и най-нисък - в Северозападен район – 9.44 %.

ФИГУРА 5 **ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА ИНСТИТУЦИИТЕ, ПРЕДЛАГАЩИ ОБУЧЕНИЕ ПО КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНЦИИ, ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ**



ОТ ИЗЛОЖЕНИТЕ ДОТУК ДАННИ И ОТ ПРИЛОЖЕНИЯТА ПО-ДОЛУ Е ВИДНО, ЧЕ:

1. най-голям брой доставчици на образование и обучение са регистрирани в Югозападния район на планиране, а най-голям дефицит на доставчици има в Югоизточния и Северозападния район за планиране.
2. Най-голям брой са обучаващите институции в областите на образование “Стопанско управление и администрация”, “Услуги за личността” и “Техника”. В област на образование “Физически науки” няма обучаващи организации, а в “Хуманитарни науки” е само една.
3. В Северозападния район най-голям брой доставчици има по професионално направление “Производство и преработка”, в Северен централен – “Стопанско управление и администрация”, в Североизточен - “Стопанско управление и администрация”, Югоизточен – “Техника”, Югозападен – “Стопанско управление и администрация” и Южен централен – “Услуги за личността”.
4. По всички области на образование преобладаващият брой обучаващи организации са Центрове за професионално обучение.
5. Най-голям е относителният брой на обучаващите институции, осъществяващи обучение в направление 811 – хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг от област на образование 81 – “Услуги за личността” – 6.37% от всички професионални направления; 482 – “Приложна информатика” – 6.3%; 345 – “Администрация и управление” – 6.1%.
6. По тип обучаваща организация тенденцията се запазва, както при областите на образование – преобладават обучаващи институции – ЦПО.

Системата на професионално образование и обучение включва професионално ориентиране, професионално образование и обучение, извършващо се в професионални гимназии, професионални колежи, професионални училища, центрове за професионално обучение и центрове за информация и професионално ориентиране. Съгласно Закона за професионалното образование и обучение професионалното обучение се осъществява по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Списъкът представлява систематизирана структура от наименования на специалности и професии, обединени в професионални направления по степен на образование и степен на професионална квалификация. СППОО е изготвен в съответствие с Международната стандартна класификация на образованието (ISKED 1997) на Юнеско и Методическото ръководство на Евростат “Области на образование и обучение” от 1999г. ISKED класифицира всяка образователна програма в зависимост от съдържанието ѝ по степен на образование и по област на образование, като двете класификации са независими една от друга.

Съгласно ЗПОО:

1. "Професионално направление" е съвкупност от професии в определен в Националната отраслова класификация отрасъл на икономиката или от друга сфера на обществения живот, съобразена със съответната област на образованието по Международната стандартна класификация на образованието.

2. "Професия" е вид трудова дейност, за която се организира професионално образование и професионално обучение.

3. "Специалност" е самостоятелно обособена трудова дейност в рамките на дадена професия."

Областите на образование по СППОО са 16 и те са съотносими към секторите по КИД 2008 общо 21.

Професиите в Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) са класифицирани в професионални направления. Съществува съотносимост и на професионалните направления с разделите на КИД 2008, които са общо 99. Списъкът със своята структура – области на образование, професионални направления, професии и специалности успява да обхване икономическите сектори съгласно Класификатора на икономическите дейности 2008.

ТАБЛИЦА 7: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБУЧАВАЩИТЕ ИНСТИТУЦИИ ПО ОБЛАСТИ НА ОБРАЗОВАНИЕ/СЕКТОР/ РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ НА НИВО NUTS 3

Код	Наименование	Видин	Монтана	ВРАЦА	ПЛЕВЕН	ЛОВЕЧ	Северозападен район	Велико Търново	ГАБРОВО	РУСЕ	РАЗГРАД	СИЛИСТРА	Северен централен район	Варна	Добрич	Шумен	Търговище	Североизточен район	Бургас	Сливен	Ямбол	Стара Загора	Югоизточен район	София-град	София-околу	Благоевград	Перник	Кюстендил	Югозападен район	Пловдив	Хасково	Пазарджик	Смолян	Кърджали	Южен централен	Общо за страната
21	ИЗКУСТВА		3	2	9	2	16	3	4	6	2	4	19	11	5			16	2	2	3	5	12	65		6	2	4	77	16		4	1		21	161
22	ХУМАНИТАРНИ НАУКИ						0						0					0					0	1					1						0	1
34	СТОПАНСКО УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ	4	13	14	22	14	67	16	11	25	8	8	68	35	19	13	10	77	20	11	10	18	59	218	22	24	7	13	284	51	14	16	7	12	100	655
48	ИНФОРМАТИКА	1	12	8	17	11	49	13	9	22	8	7	59	26	18	8	7	59	12	9	9	18	48	181	20	21	6	11	239	35	13	17	6	9	80	534
52	ТЕХНИКА	3	13	15	26	12	69	16	12	24	7	8	67	33	19	8	9	69	21	10	13	26	70	153	19	18	12	12	214	36	15	20	6	9	86	575
54	ПРОИЗВОДСТВО И ПЕРЕРАБОТКА	4	17	11	25	16	73	10	9	21	7	6	53	17	22	10	11	60	14	9	10	13	46	94	19	23	8	13	157	33	15	17	9	11	85	474
58	АРХИТЕКТУРА И СТРОИТЕЛСТВО	3	11	10	12	8	44	8	7	17	6	6	44	20	12	6	7	45	13	5	7	15	40	88	11	12	6	9	126	23	9	10	2	5	49	348
62	СЕЛСКО, ГОРСКО И РИБНО СТОПАНСТВО	4	14	14	17	9	58	9	4	19	9	9	50	15	15	10	10	50	16	8	9	11	44	87	17	18	6	10	138	24	11	15	6	8	64	404
64	ВЕТЕРИНАРНА МЕДИЦИНА					1	1			1	2	1	4		1		1	2	1			1	2	2	1	1		1	5	1		1			2	16
72	ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ						0						0					0					0	1					1			1			1	2
76	СОЦИАЛНИ УСЛУГИ	2	4	5	9	3	23	4	2	9	3	3	21	11	4	6	1	22	8	6	3	5	22	60	7	7	2	3	79	8	2	6		3	19	186
81	УСЛУГИ ЗА ЛИЧНОСТТА	8	17	12	20	13	70	14	7	28	8	7	64	34	22	11	7	74	24	14	8	22	68	196	22	26	6	11	261	48	9	23	14	10	104	641
84	ТРАНСПОРТ		1	1	2		4	2	1	4			7	4	2		2	8	1	2	3	3	9	12	1	4	3	2	22	2	2	2	1		7	57
85	ОПАЗВАНЕ НА ОКОЛНАТА СРЕДА		3	2		2	7		1	2		1	4	1		1	1	3	1	2	1	3	7	21	2	1	1	2	27	6	1				7	55
86	ОБЩЕСТВЕНА СИГУРНОСТ И БЕЗОПАСНОСТ	2	3	4	4	2	15	2	1	4		3	10	6	5	1		12	4	2	2	6	14	55	4	6		1	66	7		3	1	1	12	129
99	КК	2	8	14	8	8	40	14	10	20	6	5	55	27	12	6	4	49	13	9	4	13	39	132	5	21	6	9	173	31	8	14	1	5	59	415

ТАБЛИЦА 8: **БРОЙ ИНСТИТУЦИИ ПО ОБЛАСТ НА ОБРАЗОВАНИЕ И ТИП НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА
 ИНСТИТУЦИЯ**

Код	Наименование	Ключови компетентности	Средно професионално образование	ЦПО
21	изкуства		35	126
22	хуманитарни науки		1	
34	стопанско управление и администрация		154	501
48	информатика		63	471
52	техника		195	380
54	производство и преработка		127	347
58	архитектура и строителство		37	311
62	селско, горско и рибно стопанство		95	309
64	ветеринарна медицина		11	5
72	здравеопазване			2
76	социални услуги		7	179
81	услуги за личността		130	511
84	транспорт		19	38
85	опазване на околната среда		17	38
86	обществена сигурност и безопасност		6	123
99	кк	413		2

ТАБЛИЦА 10: **ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ – ТИП ОБУЧАВАЩА ОРГАНИЗАЦИЯ**

Направление	Наименование	ЦПО	СРЕДНО ПРОФЕСИОНАЛНО	КК
212	Музикални и сценични изкуства	9		
213	Аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти	103	12	
214	Дизайн	16	23	
215	Приложни изкуства и занаяти	14	5	
221	Религия		1	
341	Търговия на едро и дребно	215	5	
342	Маркетинг и реклама	54	5	
343	Финанси, банково и застрахователно дело	100	33	
344	Счетоводство и данъчно облагане	274	43	
345	Администрация и управление	370	126	
346	Секретарски и административни офис дейности	385	22	
481	Компютърни науки	58	22	
482	Приложна информатика	468	44	
521	Машиностроене, металообработване и металургия	223	63	
522	Електротехника и енергетика	209	118	
523	Електроника, автоматика, комуникационна и компютърна техника	130	89	
524	Химични продукти и технологии	24	23	
525	Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства	180	73	
541	Хранителни технологии	231	46	
542	Производствени технологии – текстил, облекло, обувки и кожи	240	60	
543	Производствени технологии – дървесина, хартия, пластмаси и стъкло	99	25	
544	Минно дело, проучване и добив на полезни изкопаеми	14	2	
581	Архитектура, урбанизъм и геодезия	7	13	
582	Строителство	310	37	
621	Растениевъдство и животновъдство	208	75	
622	Градинарство (паркове и градини)	219	24	

623	Горско стопанство	124	26	
624	Рибно стопанство	21	1	
640	Ветеринарна медицина	5	11	
725	Медицинска диагностика и лечебни технологии	2		
762	Социална работа и консултиране	179	7	
811	Хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг	428	90	
812	Пътувания, туризъм и свободно време	253	50	
813	Спорт	18	2	
814	Услуги за дома	4	1	
815	Фризьорски и козметични услуги	239	20	
840	Транспортни услуги	38	19	
851	Технологии за опазване на околната среда	38	17	
861	Сигурност	123	6	
9901	Общуване на роден език	1		109
9902	Общуване на чужд език	2		293
9903	Математическа компетентност	1		34
9904	Дигитална компетентност	2		283
9905	Умение за учене	1		174
9906	Обществени и граждански компетентности	1		135
9907	Инициативност и предприемачество	2		227

ТАБЛИЦА 11: **СЪТНОСИМОСТ НА ОБЛАСТИТЕ НА ОБРАЗОВАНИЕ ПО СПИСЪКА НА ПРОФЕСИИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ СЪС СЕКТОРИТЕ ПО КЛАСИФИКАЦИЯТА НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ДЕЙНОСТИ**

сектор	раздел	Наименование на позицията	област на образование по СППО	сектор
A	01	СЕЛСКО, ГОРСКО И РИБНО СТОПАНСТВО	62 селско, горско и рибно стопанство	A
B	05	ДОБИВНА ПРОМИШЛЕНОСТ	54 производство и преработка	B
C	10	ПРЕРАБОТВАЩА ПРОМИШЛЕНОСТ	54 производство и преработка 52 техника 21изкуства	C
D	35	ПРОИЗВОДСТВО И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЕЛЕКТРИЧЕСКА И ТОПЛИННА ЕНЕРГИЯ И НА ГАЗООБРАЗНИ ГОРИВА	52 техника	D
E	36	ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ; КАНАЛИЗАЦИОННИ УСЛУГИ, УПРАВЛЕНИЕ НА ОТПАДЪЦИ И	85 опазване на околната среда	E

ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ				
F	41	СТРОИТЕЛСТВО	58 архитектура и строителство	F
G	G	ТЪРГОВИЯ; РЕМОНТ НА АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ	52 техника 34 стопанско управление и администрация	G
H	49	ТРАНСПОРТ, СКЛАДИРАНЕ И ПОЩИ	84 транспорт	H
I	55	ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО	81 услуги за личността	I
J	58	СЪЗДАВАНЕ И РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ИНФОРМАЦИЯ И ТВОРЧЕСКИ ПРОДУКТИ; ДАЛЕКОСЪОБЩЕНИЯ	21 изкуства 48 информатика 52 техника	J
K	K	ФИНАНСОВИ И ЗАСТРАХОВАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ	34 стопанско управление и администрация	K
L	68	ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ		L
M	69	ПРОФЕСИОНАЛНИ ДЕЙНОСТИ И НАУЧНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ	21 изкуства 64 ветеринарна медицина 34 стопанско управление и администрация 44 физически науки 58 архитектура и строителство	M
N	77	АДМИНИСТРАТИВНИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ	34 стопанско управление и администрация 81 услуги за личността 76 социални услуги 86 обществена сигурност 62 селско, горско и рибно стопанство	N
O	O	ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ	86 обществена сигурност и безопасност	O
P	P	ОБРАЗОВАНИЕ		P
Q	86	ХУМАННО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ И СОЦИАЛНА РАБОТА	72 здравеопазване 76 социални услуги	Q
R	90	КУЛТУРА, СПОРТ И РАЗВЛЕЧЕНИЯ	21 изкуства 81 услуги за личността	R
S	94	ДРУГИ ДЕЙНОСТИ	81 услуги за личността 52 техника	S
T	97	ДЕЙНОСТИ НА ДОМАКИНСТВА КАТО РАБОТОДАТЕЛИ; НЕДИФЕРЕНЦИРАНИ ДЕЙНОСТИ НА ДОМАКИНСТВА ПО ПРОИЗВОДСТВО НА СТОКИ И УСЛУГИ ЗА СОБСТВЕНО ПОТРЕБЛЕНИЕ		T
U	99	ДЕЙНОСТИ НА ЕКСТЕРИТОРИАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ И СЛУЖБИ		U

ТАБЛИЦА 12: **СЪТНОСИМОСТ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО СПИСЪКА НА ПРОФЕСИИТЕ
 ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ С РАЗДЕЛИТЕ ПО КЛАСИФИКАЦИЯТА НА
 ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ДЕЙНОСТИ**

сектор	раздел	Наименование на позицията	Област на образование по СППОО	Професионално направление по СППОО
A	01	СЕЛСКО, ГОРСКО И РИБНО СТОПАНСТВО	62 селско, горско и рибно стопанство	
A	01	Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности		621 растениевъдство и животновъдство
A	02	Горско стопанство		623 горско стопанство
A	03	Рибно стопанство		624 рибно стопанство
B	05	ДОБИВНА ПРОМИШЛЕНОСТ	54 производство и преработка	
B	05	Добив на въглища		544 минно дело
B	06	Добив на нефт и природен газ		544 минно дело
B	07	Добив на метални руди		544 минно дело
B	08	Добив на неметални материали и суровини		544 минно дело
B	09	Спомагателни дейности в добива		544 минно дело
C	10	ПРЕРАБОТВАЩА ПРОМИШЛЕНОСТ	54 производство и преработка 21 изкуства 52 техника	
C	10	Производство на хранителни продукти		541 хранителни технологии
C	11	Производство на напитки		541 хранителни технологии
C	12	Производство на тютюневи изделия		541 хранителни технологии
C	13	Производство на текстил и изделия от текстил, без облекло		542 производствени технологии-текстил, облекло, обувки и кожи
C	14	Производство на облекло		542 производствени технологии-текстил, облекло, обувки и кожи
C	15	Обработка на кожи; производство на обувки и други изделия от обработени кожи без косъм		542 производствени технологии-текстил, облекло, обувки и кожи
C	16	Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене		543 производствени технологии-дървесина, хартия, пластмаси и стъкло
C	17	Производство на хартия, картон и изделия от хартия и картон		543 производствени технологии-дървесина, хартия, пластмаси и стъкло

C	18	Печатна дейност и възпроизвеждане на записани носители		213 аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти
C	19	Производство на кокс и рафинирани нефтопродукти		524 химични продукти и технологии
C	20	Производство на химични продукти		524 химични продукти и технологии
C	21	Производство на лекарствени вещества и продукти		524 химични продукти и технологии
C	22	Производство на изделия от каучук и пластмаси		524 химични продукти и технологии
C	23	Производство на изделия от други неметални минерални суровини		524 химични продукти и технологии
C	24	Производство на основни метали		521 машиностроене, металообработване и металургия
C	25	Производство на метални изделия, без машини и оборудване		521 машиностроене, металообработване и металургия
C	26	Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти		523 електроника, автоматика, комуникационна и компютърна техника
C	27	Производство на електрически съоръжения		522 електротехника и енергетика
C	28	Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение		521 машиностроене, металообработване и металургия
C	29	Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета		525 моторни превозни средства, кораби и въздухоплателни средства
C	30	Производство на превозни средства, без автомобили		525 моторни превозни средства, кораби и въздухоплателни средства
C	31	Производство на мебели		543 производствени технологии-дървесина, хартия, пластмаси и стъкло
C	32	Производство, неklasифицирано другаде		521 машиностроене, металообработване и металургия 215 приложни изкуства и занаяти
C	33	Ремонт и инсталиране на машини и оборудване		521 машиностроене, металообработване и металургия
D	35	ПРОИЗВОДСТВО И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЕЛЕКТРИЧЕСКА И ТОПЛИННА ЕНЕРГИЯ И НА ГАЗООБРАЗНИ ГОРИВА	52 техника	
D	35	Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	52 техника	522 електротехника и енергетика
E	36	ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ;	85 опазване на	

		КАНАЛИЗАЦИОННИ УСЛУГИ, УПРАВЛЕНИЕ НА ОТПАДЪЦИ И ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ	околната среда	
E	36	Събиране, пречистване и доставяне на води		851 технологии за опазване на околната среда
E	37	Събиране, отвеждане и пречистване на отпадъчни води		851 технологии за опазване на околната среда
E	38	Събиране и обезвреждане на отпадъци; рециклиране на материали		851 технологии за опазване на околната среда
E	39	Възстановяване и други услуги по управление на отпадъци		851 технологии за опазване на околната среда
F	41	СТРОИТЕЛСТВО	58 строителство	
F	41	Строителство на сгради		582 строителство
F	42	Строителство на съоръжения		582 строителство
F	43	Специализирани строителни дейности		582 строителство
G	G	ТЪРГОВИЯ; РЕМОНТ НА АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ	52 техника 34 стопанско управление и администрация	
G	45	Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт		525 моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства 341 търговия на едро и дребно
G	46	Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети		341 търговия на едро и дребно
G	47	Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети		341 търговия на едро и дребно
H	49	ТРАНСПОРТ, СКЛАДИРАНЕ И ПОЩИ	84 транспорт	84 транспорт
H	50	Сухопътен транспорт		840 транспортни услуги
H	51	Въздушен транспорт		840 транспортни услуги
H	52	Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта		840 транспортни услуги
H	53	Пощенски и куриерски дейности		840 транспортни услуги
I	55	ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО	81 услуги за личността	81 услуги за личността
I	55	Хотелиерство		811 хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг
I	56	Ресторантьорство		811 хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг
J	58	СЪЗДАВАНЕ И РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ИНФОРМАЦИЯ И ТВОРЧЕСКИ ПРОДУКТИ; ДАЛЕКОСЪОБЩЕНИЯ	21 изкуства 52 техника 48 информатика	
J	58	Издателска дейност		213 аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти
J	59	Производство на филми и телевизионни предавания,		213 аудио-визуални изкуства и техники; производство на

		звукзаписване и издаване на музика		медийни продукти
J	60	Радио- и телевизионна дейност		213 аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти
J	61	Далекосъобщения		523 електроника, автоматика, комуникационна и компютърна техника
J	62	Дейности в областта на информационните технологии		481 компютърни науки
J	63	Информационни услуги		482 приложна информатика
K	K	ФИНАНСОВИ И ЗАСТРАХОВАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ	34 стопанско управление и администрация	34 стопанско управление и администрация
K	64	Предоставяне на финансови услуги, без застраховане и допълнително пенсионно осигуряване		343 финанси, банково и застрахователно дело
K	65	Застраховане, презастраховане и допълнително пенсионно осигуряване		343 финанси, банково и застрахователно дело
K	66	Спомагателни дейности във финансовите услуги и застраховането		343 финанси, банково и застрахователно дело
L	68	ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ		
L	68	Операции с недвижими имоти		
M	69	ПРОФЕСИОНАЛНИ ДЕЙНОСТИ И НАУЧНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ	34 стопанско управление и администрация 58 архитектура и строителство 44 физически науки 21 изкуства 64 ветеринарна медицина	
M	69	Юридически и счетоводни дейности		344 счетоводство и данъчно облагане
M	70	Дейност на централни офиси; консултантски дейности в областта на управлението		345 администрация и управление
M	71	Архитектурни и инженерни дейности; технически изпитвания и анализи		581 архитектура, урбанизъм, геодезия
M	72	Научноизследователска и развойна дейност		443 науки за земята
M	73	Рекламна дейност и проучване на пазари		342 маркетинг и реклама
M	74	Други професионални дейности		214 дизайн 213 аудио-визуални изкуства и техники; производство на медийни продукти
M	75	Ветеринарномедицинска дейност		640 ветеринарна медицина

N	77	АДМИНИСТРАТИВНИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ	76 социални услуги 81 услуги за личността 86 обществена сигурност и безопасност 62 селско, горско и рибно стопанство 34 стопанско управление и администрация	
N	77	Даване под наем и оперативен лизинг		
N	78	Дейности по наемане и предоставяне на работна сила		762 социална работа и консултиране
N	79	Туристическа агентска и операторска дейност; други дейности, свързани с пътувания и резервации		812 пътувания, туризъм и свободно време
N	80	Дейности по охрана и разследване		861 сигурност
N	81	Дейности по обслужване на сгради и озеленяване		622 градинарство /паркове и градини/
N	82	Административни офис дейности и друго спомагателно обслужване на стопанската дейност		346 секретарски и административни офис дейности 345 администрация и управление
O	O	ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ	86 обществена сигурност и безопасност	
O	84	Държавно управление		861 сигурност 863 военно дело и отбрана
P	P	ОБРАЗОВАНИЕ		
P	85	Образование		
Q	86	ХУМАННО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ И СОЦИАЛНА РАБОТА	72 здравеопазване 76 социални услуги	
Q	86	Хуманно здравеопазване		725 медицинска диагностика и лечебни технологии
Q	87	Медико-социални грижи с настаняване		762 социална работа и консултиране
Q	88	Социална работа без настаняване		762 социална работа и консултиране
R	90	КУЛТУРА, СПОРТ И РАЗВЛЕЧЕНИЯ	21 изкуства 81 услуги за личността	
R	90	Артистична и творческа дейност		211 изящни изкуства 212 музикални и сценични изкуства

R	91	Други дейности в областта на културата		
R	92	Организиране на хазартни игри		
R	93	Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих		813 спорт
S	94	ДРУГИ ДЕЙНОСТИ	52 техника 81 услуги за личността	
S	94	Дейности на организации с нестопанска цел		
S	95	Ремонт на компютърна техника, на лични и домакински вещи		523 електроника, автоматика, комуникационна и компютърна техника
S	96	Други персонални услуги		814 услуги за дома 815 фризьорски и козметични услуги
T	97	ДЕЙНОСТИ НА ДОМАКИНСТВА КАТО РАБОТОДАТЕЛИ; НЕДИФЕРЕНЦИРАНИ ДЕЙНОСТИ НА ДОМАКИНСТВА ПО ПРОИЗВОДСТВО НА СТОКИ И УСЛУГИ ЗА СОБСТВЕНО ПОТРЕБЛЕНИЕ		
T	97	Дейности на домакинства като работодатели на домашен персонал		
T	98	Недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление		
U	99	ДЕЙНОСТИ НА ЕКСТЕРИТОРИАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ И СЛУЖБИ		
U	99	Дейности на екстериториални организации и служби		

4.2. ЗА ОТГОВОРНИТЕ ИНСТИТУЦИИ

Чл. 21-28 от [Закона за регионалното развитие](#) определят институциите, отговорни за изпълнението на държавната политика за регионално развитие, съответно - провеждането на политиките по пазара на труда и развитие на човешките ресурси на регионално и местно ниво.

В районите за планиране са създадени **регионални съвети за развитие**. Членове на регионалния съвет за развитие са определени от съответния министър представители на министерствата на регионалното развитие и благоустройството, на финансите, на околната среда и водите, на земеделието и горите, на икономиката, на труда и социалната политика и на транспорта и съобщенията. Част от състава са и областните управители на областите, включени в съответния район за планиране, както и по един представител на общините от всяка област, включена в съответния район за планиране. На ротационен принцип областните управители, включени в състава на съвета, председателстват работата му. Представителите на общините се определят от съответния областен съвет за развитие.

Регионалните съвети за развитие обсъждат и съгласуват проектите на областните стратегии за развитие за съответния район и приемат предварителната оценка за проектите, предложени в изпълнение на мерките, включени в Националната оперативна програма за регионално развитие.

Областните съвети за развитие обсъждат и приемат областната стратегия за развитие. Членове на областните съвети за развитие са кметовете на общините в областта, по един представител на общинския съвет на всяка община, делегиран представител на регионалните сдружения на общините на територията на областта, делегиран представител на областните структури на национално представените организации на работодателите и на работниците и служителите. Председателства се от областния управител.

Областните управители са отговорни за разработването на областната стратегия за развитие, за разработването, изпълнението контрола и оценката на съответния регионален план за развитие и подпомагат общините на територията на областта за разработването на общинските планове. В структурата на областните администрации в центровете на районите за планиране се създават дирекции за техническо съдействие, координация и управление на регионални програми и планове.

Общинските съвети обсъждат и приемат общинския план за развитие и програмата за реализацията му.

Кметовете на общините организират изработването на общинския план за развитие, на програмата за реализацията на този план и контролират дейността по нейното изпълнение.

4.3. ЗА ИНФОРМАЦИОННИТЕ СИСТЕМИ

Областните центрове и по-големите общини са изготвили и поддържат собствени сайтове. Чрез тях те предоставят на жителите си актуална информация, касаеща местните политики, свързани с професионалното образование и обучение; програмите за заетост, прилагани на съответната територия и др.

Раздел 5. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО И ПРОБЛЕМИТЕ ПО ОТНОШЕНИЕ ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА НА СЕКТОРНО НИВО

5.1. КОРПОРАТИВНИ ПРОГРАМИ ЗА РАЗВИТИЕ И ОЦЕНКА НА ПЕРСОНАЛА

Обучението на персонала в предприятията се извършва по различни програми и от различни обучаващи институции. Част от фирмите имат свои Центрове за професионално обучение, лицензирани в НАПОО. От общо лицензирани 750 броя ЦПО приблизително 465 ЦПО са към предприятия. Техните програми отговарят на изискванията на Рамковите програми за професионално обучение на лица над 16 години. Те са изградени на модулен принцип и включват: Обща задължителна професионална подготовка, Отраслова задължителна професионална подготовка, Специфична за професията и специалността задължителна професионална подготовка, Избираема професионална подготовка. В програмите минимум 50 % от часовете са за практическо обучение. В големите фирми програмите за професионално обучение и тяхното реализиране са елемент от Системите за развитие на човешките ресурси и от цялостната политика за работа с човешките ресурси. Лицензираните центрове към предприятията имат право след реализиране на програмите за професионално обучение да издават държавно признати документи – Удостоверения за професионално обучение и Свидетелства за степен на професионална квалификация.

Една част от фирмите, главно чужди, имат свои системи за квалификация на персонала, които в основата си имат специални програми, тясно свързани със стандартите във фирмите като цяло и поддържат определено ниво на квалификация на персонала, в съответствие с корпоративните цели. В тези програми се отделя внимание не само на професионалните, но и на ключовите компетенции.

Планирана политика за обучение на персонала има главно в големите предприятия. В редица от тях е разработена и действа система за оценка и развитие на персонала. Това предполага наличието на добре разработени и структурирани длъжностни характеристики, които максимално да се доближават до реалната работна ситуация - извършваните дейности, степента на отговорност, свобода на взимане на решения и др. На база на тях се определят ключовите компетенции за всеки един служител. Въз основата на всичко това ръководството разработва подробна атестационна форма, включваща оценката и развитието на компетенциите, както и ясна и обективна скала за оценяването им. Оценяваният трябва да е съвсем наясно както с процедурата за оценка, така и с конкретните критерии. Оценяването се извършва от обучени оценители през известен период от време. Резултатите от оценяването могат да се намерят в две посоки: първо, отразяват се върху възнаграждението на служителя при положителна оценка, но

материалната мотивация е само един от аспектите. По-съществено за бъдещото кариерно развитие на оценявания, а и за ефективното развитие на предприятието, е второто следствие: изработването на план за развитие на компетенциите, който стъпва на достигнатото ниво и определя мерки за утвърждаване на положителните тенденции, както и предвижда мерки за отстраняване на откритите пропуски. В този случай се констатира необходимост от обучение и повишаване на компетенциите.

Практиките са различни: в част от предприятията системата обхваща целия персонал (без изключения), докато в други – системата е добре разработена и действа, но само до ниво среден управленски кадър.

Малкият и среден бизнес в повечето случаи няма свои програми за обучение на персонала. Най-често потребностите от професионално обучение са недостатъчно проучени. Липсват ресурси за планиране на дейности по професионалното обучение в тези предприятия. Когато идентифицират нужда от квалификация на персонала, те използват външни обучаващи институции с техните програми и преподаватели.

Системата за оценка и развитие на персонала обаче не е привилегия само на големи и опитни компании на пазара. Всяка една фирма – малка или голяма, може и трябва да има такъв инструмент за периодична текуща оценка и обратна връзка от служителите. Това е условие за мотивацията им, усещането за удовлетвореност и успешно кариерно развитие. По този начин - чрез насочване на развитието на персонала в посока на поставените цели и стремеж за достигане на определени стандарти и компетенции, се открива възможност за постигане на по-добри резултати от екипа като цяло и от отделните негови членове.

Периодичното оценяване и определяне на компетенциите в предприятието стимулира конструктивното и креативно мислене у работниците и служителите. Целта му е отрано да се разпознае нуждата от обучение и квалификация на персонала аз успешно справяне с предизвикателствата на новопоявяващите се изисквания на работното място. Ефектът от оценяването обаче е пълен само тогава, когато следващо оценяване констатира и подкрепи последващото развитие на индивида, ако то е на лице.

5.2. СЕКТОРНИ КОРПОРАТИВНИ ПРОГРАМИ

5.2.1. СЪСТОЯНИЕ НА СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Съгласно заданието по дейност 5.4, анализът включва Приложение 2, в което да бъдат идентифицирани участниците в системата на професионалното образование и обучение за избраните 20 сектора и 10 региона на проекта. Тъй като изборът на секторите и регионите е обект на уточняване през целия период на разработване на настоящия материал, в Приложението е изготвена детайлизирана база данни по видове доставчици на образователни услуги в системата на средното професионално образование и обучение, висшето образование, системата на професионално обучение на възрастни и доставчици на обучение по ключови компетентности, включваща всички региони и сектори.

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

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

Регистрите и списъците се променят непрекъснато. Промените в регистъра на средните училища и частните професионални колежи се извършват при откриване или закриване на училища със заповед на Министъра на образованието, младежта и науката, както и на висшите училища, но след оценката на Националната агенция за оценяване и акредитация.

В регистъра на средните училища прави впечатление, че обучението в някои от тях се осъществява по коренно различни специалности. Например професионална гимназия по текстил и облекло обучава по професия “Шивач” от професионално направление 54 – “Производствени технологии – текстил, облекло, обувки и кожи” и по професия “Готвач” от професионално направление 811 - “Хотелиерство, ресторантьорство и кетеринг” и “Фризьор” от професионално направление 815 – “Фризьорски и козметични услуги”.

Регистърът на лицензираните ЦПО е създаден и се поддържа от НАПОО. Той се променя в зависимост от това дали е издаден или отнет лиценз за професионално обучение от Агенцията. Професионалното образование и обучение се осъществяват по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. От въвеждането му през 2003г. до момента той е претърпял 10 промени. Тези промени в Списъка, касаещи професии и специалности /наименования, професионални направления и степени на професионална квалификация/ не са отразени в Регистъра на НАПОО. В списъците на регистрираните ЦПО фигурират специалности, които вече не съществуват в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Освен това не се актуализират контактните данни на ЦПО – адрес, телефон, e-mail, web. От Списъка не става ясно в момента кои са действащите ЦПО.

Списъкът на одобрените доставчици на услуги за обучение по ключови компетентности се актуализира ежедневно.

Посоченото по-горе показва, че е невъзможен обективен и точен анализ за състоянието на професионалното образование по отношение наситеността с доставчици на професионално образование или обучение по една или друга професия, в един или друг сектор на икономиката.

5.2.2. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПО СЕКТОРИ - СЪСТОЯНИЕ, ДОБРИ ПРАКТИКИ, СЛАБОСТИ

Периодичното обучение и оценяването на качеството на човешкия ресурс е от особена важност за просперитета на всяко предприятие, но като правило липсват програми по сектори за специализирано обучение и оценка на кадрите. Казано с други думи: всяко предприятие се справя поединично - със собствени сили и с различен успех в зависимост от възможностите и стремежите си.

Между секторите все пак съществуват разлики, които не трябва да бъдат подминати. По-долу ще разгледаме състоянието на обучението, квалификацията и оценката на персонала в няколко конкретни сектора.

Банков сектор

Добре организирана и систематизирана е работата по специализирано обучение на персонала в банковия сектор като цяло – на национално и международно ниво. С цел повишаване ефективността на работа на служителите в банковия и финансов сектор в България през 1991 г. е създаден **"Международен банков институт"(МБИ) ООД**. Създатели са Българска народна банка и Българска външнотърговска банка (от 1994 г. - Булбанк). Съдружници са Асоциация на търговските банки, Българска народна банка, Учебен банков център – Париж, и Народна банка на Република Македония. От 1994 г. е асоцииран, а от 1997 г. пълноправен член на Европейската мрежа за банково обучение. Директорът на института е член на Съвета на директорите на тази организация.

В своята дейност МБИ включва проучване и анализ на нуждите от обучение и разработване на учебни програми в съответствие с българската и международна банкова практика. В същото време се отчита и спецификата на всяка банка, като се разработват квалификационни програми според изискванията на клиента. По време на обучението се прилагат нови форми и методи за професионално обучение. В учебния процес активно се използват съвременни информационни технологии. Въведена е система за оценяване ефективността на учебния процес. За осъществяване на дейността си институтът обучава и преподаватели.

През пролетта на 2008 година към "Международен банков институт" ООД /МБИ/ стартира дейността си Център за професионално обучение. Той е самостоятелно специализирано звено в структурата на Международен банков институт. Предлага разнообразни курсове за желаещите да актуализират и повишат своята професионална квалификация, както и на желаещите да придобият нова професия.

Европейската мрежа за банково обучение /EBTN/ е основана на 4 ноември 1991 г. в Люксембург като професионална независима организация. Приоритетни за работата на Европейската мрежа са:

- представяне и координиране на дейностите, свързани с обучението в сферата на банковите и финансовите услуги;
- развиване на професионализма на служителите в банковата и финансовата сфера;

- организиране на конференции, срещи, учебни визити и представяне и популяризиране на проучвания, проекти и публикации;
- сертифициране на национални учебни програми;
- хармонизиране на стандартите в банковата и финансовата сфера в страните от ЕС.

Международното лятно училище по банково обучение /IBSS/ е създадено през 1948 г. от Института на банкерите в Лондон. До 2006 г. то оперира под шапката на Европейската банкова федерация, когато преминава към EBTN. Лятната среща се използва за представяне и споделяне на професионалните знания, умения и опит. Това е своеобразна тренировъчна програма и е адресирана и отворена преди всичко към управляващия персонал между 30 г. и 45 г. в областта на банковия и финансов сектор от цял свят.

Интересен е опитът по придобиване на правоспособност за [треньорските кадри във футбола](#) у нас. Основните документи, регламентиращи процеса са: [Статут на треньора по футбол в системата на БФС](#) и [Правилник за дейността на Българската треньорска школа по футбол](#)

Съгласно своя правилник [Българската треньорска школа по футбол](#) е създадена с цел обучение и квалификация на треньорските кадри по футбол от страната и чужбина в изпълнение на “Конвенция на УЕФА за взаимно признаване на треньорската квалификация” /от 24.06.2003 г. на УЕФА/ в сътрудничество с Комисия “Джира” на УЕФА, Техническата комисия на ФИФА и Национална спортна академия “Васил Левски”. Това способствува за придобиване на съвременни знания и способности за професията в четири степени:

- диплома и лиценз “Учител-треньор” за България;
- диплома и лиценз УЕФА “В”, основен треньор за Европа;
- диплома и лиценз УЕФА “А”, напреднал треньор за Европа;
- диплома и лиценз УЕФА “PRO” лиценз, треньор за професионални отбори за Европа.

Обучението и изпитите в Треньорската школа се извършват по учебни планове и учебни програми, съгласно Конвенцията на УЕФА за взаимно признаване на треньорската квалификация за лицензи УЕФА „В“, УЕФА „А“ и УЕФА „PRO“, както и съгласуване с Национална спортна академия “Васил Левски” за “Учител-треньор”.

Изброените по-горе лицензи се придобиват по ред, посочен в Статута. Специално квалификационна степен „Треньор по футбол с „УЕФА ПРО“ лиценз“ треньорите я придобиват единствено след успешно завършване на Треньорска школа на БФС. А именно това са треньорите, които имат право да работят като старши треньори на всички равнища в системата на аматьорския футбол, старши треньори в системата на професионалния футбол - „А“ ПФГ и „Б“ ПФГ и старши треньори и треньори на националните отбори по футбол.

Треньорската школа на БФС издава лицензи, признати от УЕФА - право, което имат още само 15 европейски страни. България е втората страна от Източна Европа след Чехия с делегирани от УЕФА права да дава пълен пакет лицензи. Българската школа е единствена на Балканите с право на лиценз “Про”. Въпреки посоченото, критериите за

прием в Школата са твърде занижени – много често това са бивши футболисти и треньори, които се приемат след заплащане на такса, без приеман изпит и без изискване за образование, по-високо от средното. Завършилите НСА със специалност „Треньор по футбол“ - четиригодишен курс, ако искат да станат старши треньори на професионален клуб също трябва успешно да преминат курса. Получава се така, че бакалавърската степен на Националната спортна академия е равносилна на шестмесечен курс в школата на БФС за получаване на лиценз В, даващ право да се работи като треньор във втора дивизия.

Тук е мястото да направим сравнение с водеща европейска треньорска школа - тази на Франция. Във Франция преди получаване на лиценз А и “Про” се кара специализиран интензивен курс, включващ голям хорариум от часове по физиология, биохимия, педагогика, социология и т.н., и едва след това се пристъпва към обучение в треньорската база.

Повишаването на компетенциите на работещите в сектора е в ползването и една от сферите на дейност и на работодателските организации, като е застъпена в различна степен. В повечето от секторите на икономиката няма специализирани програми за обучение на персонала. Обикновено обучението се извършва по заявка на работодател и в сътрудничество с обучаваща институция или под формата на семинари. В болшинството от проучените сектори повишаването на квалификацията се постига чрез реализиране на целенасочени проекти.

Сектор „Туризм“

Туризмът е един от перспективните сектори на българската икономика. Той обединява значителен брой дейности, свързани с хотелиерство, ресторантьорство, селски туризъм, екология, спа, балнеотуризм, сомелиерство, готварство, предприемачество в туризма и др. Едно от най-важните условия за просперитета на този сектор е качеството на предлаганите услуги. В тази връзка фирмите, действащи в този сектор на икономиката, обединени в различни организации, но преследващи една и съща цел – качество, работят в различни форми за повишаване компетенциите на работната сила.

Сред основните проблеми на туризма в България се идентифицира ниската квалификация на кадрите.

На секторно ниво се използват всички възможности за финансиране на професионално обучение и обучение по ключови компетентности – предприемачески фондове на ЕС, Оперативни програми/Програма ФАР, Развитие на човешките ресурси, Учене през целия живот и др./.

Между различните организации се осъществява партньорство по проекти, семинари и курсове за професионално обучение и квалификация. Разработват се проекти по програми на ЕС, свързани с чуждоезиковото обучение на кадрите в туризма, с налагането на европейските стандарти в туризма, с информация и превенция на потребителя, повишаване квалификацията и адаптивността на заетите лица в предприятията от

туристическия сектор чрез обучение, което отговаря на нарастващите изисквания на пазара и тенденциите в туристическия отрасъл, професионално обучение по професии от сферата на туризма и обучение по ключови компетентности.

С активната подкрепа на [Национална Асоциация по Спа и Уелнес Туризъм /НАСТ/](#) през 2007 г. е взето решение за разкриване на нова специалност за обучение на кадри по Спа и Уелнес туризъм в Лесотехническият университет и са приети квалификационните характеристики за образователно-квалификационните степени Бакалавър и Магистър.

Към [Българската асоциация за селски и екологичен туризъм – БАСЕТ](#) е учреден център за професионално обучение, лицензиран от НАПОО за обучение по 10 професии в областта на туризма. Центрове за професионално обучение са изградени и към хотелски вериги и големи хотели. Със създаването им се осъществява взаимодействие и сътрудничество между обучаващите и туристическия мениджмънт. Дава се възможност за проверка и удостоверяване на придобити знания и умения и издаване на документ за професионална квалификация по професии и специалности в сферата на туризма.

[Българска хотелиерска и ресторантьорска асоциация](#) има постоянна работна група за повишаване на професионалната квалификация на кадрите в туризма, международни и национални конкурси, обучение и обмен на кадри.

Един от постигнатите от [Българска туристическа камара](#) резултати по проект „Укрепване и повишаване на административния капацитет на структурите на Българска туристическа камара /БТК/“ е „Повишаване на практическите знания и умения на представители на неправителствени организации в областта на туризма на регионално и местно ниво в Северен централен район за планиране.“ БТК участва като партнираща организация в реализацията на финансираният от ЕС Проект “QTEL.NET: Осигуряване на съответствие между Предлагането и Търсенето – Мрежа за Секторен подход към квалификационните изисквания в туризма на Европейско равнище” представлява целенасочено усилие за реализиране на политиката на Съюза за подобряване на качеството в сферата на професионалното обучение. Той е насочен преди всичко към въпроса за качеството на професионалното образование и обучение в сферата на туризма. Мрежата от участници в Проекта “QTEL.NET” включва 7 партньори от 5 европейски страни (България, Австрия, Гърция, Италия и Обединеното кралство), които по същество са представители на различни по вид действащи лица в политиките и практиките на професионалното образование и обучение. Друг проект с участието на БТК е проект „Обучения за придобиване на професионална квалификация и на ключови компетенции на заети лица в малкия туристически бизнес” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”. В обучението по проекта са включени 228 заети лица в сферата на хотелиерството и ресторантьорството в 26 микро- и малки туристически фирми от гр. София. Проведено е професионално обучение за придобиване на ключови компетенции и професионална квалификация по основни туристически професии: хотелиер – 64 души, ресторантьор – 58 души, администратор в хотелиерството – 23 души, готвач - 19, сервитьор-барман - 10, камериер - 15.

[Българската асоциация на туристическите агенции – БАТА](#) е участник в изпълнението на проектът „Професионализъм и адаптивност на заетите в туроператорския бизнес чрез

обучение” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”. В обучението по проекта са включени управители и служители на туроператорски фирми, туристически агенции и хотели – членове на БАТА.

На 14.10.2009 г. в София [Националната асоциация “Хотел, ресторант, кафетерия” /ХоРеКа/](#), съвместно с Българска Туристическа Камара и Българска хотелска и ресторантска асоциация (БХРА) проведе Национална кръгла маса на тема: **“Професионално обучение на кадрите в туризма – настояще, проблеми и решения”**. След проведена дискусия, в която се включват и представители на Министерство на образованието младежта и науката, НАПОО, неправителствените организации, висши учебни заведения, професионални гимназии и колежи по туризъм, и бизнеса са изведени следните становища и предложения:

- Констатира се липса на квалифицирани и добре подготвени кадри в туризма, което води до предлагане на нискокачествена услуга. Предлага се: разработване на проекти за финансиране и съфинансиране на материалната база в професионалните училища по туризъм в страната; промени в нормативната база и разрешаване на ученици да работят в сферата на туризма; въвеждане на ваучъри за професионално обучение.
- Констатира се липса на последователност при надграждане на знанията между средно и висше образование и пропуски в знанията на преподавателите. Предлага се: промяна на програмите за обучение в МОМН, с цел премахване на повтарящи се предмети и изпити, полагани в процеса на обучение; въвеждане на ефективни системи за приемственост при надграждане на знанията; разработване и внедряване както на стимулиращи, така и на рестриктивни мерки за задържане на кадрите в сферата на обучение и спиране на текучеството – като достойно заплащане на труда на учители и преподаватели; курсове за обучение и квалификация; при преждевременно напускане да заплащат стойността на обучението, които са преминали; създаване на центрове за обучение на преподаватели в туризма; периодична акредитация на преподавателите.
- Констатира се липса на стратегия при обучението на кадри в туризма и липса на научно обслужване на туризма – изследвания и анализ. Предлага се: създаване на Работна група от представители на висши учебни заведения, професионални гимназии и колежи, браншови структури и бизнеса, за изготвяне на ясна и последователна стратегия за развитието на бранша; създаване към Българска туристическа камара на Институт за изследване и анализи в туризма; разписване на ясен „План за решаване на проблемите на обучението в туризма”.
- Констатира се липса на авторитет на професиите в туризма, както и неадекватно заплащане на някои дейности. Предлага се: промяна на нормативната база с цел социална защита на кадрите в туризма, извън активния сезон и мотивация при изграждане на места за временна трудова ангажираност към инвеститорите в туризма; мотивиране на обучаващите се да работят в сферата на туризма, чрез въвеждане на стипендиантски програми във висшето и средно обучение, въвеждане на задължителни практики, включване на бизнеса в изготвянето на нормативни

документи в обучението на кадрите в туризма и преференции за работодателите, инвестиращи в обучението на кадри в туризма.

- Констатирани са трудности в развитието на инвестициите в туризма от недобро или липсващо законодателство. Предлага се: създаване на Работна група към Българска туристическа камара с широко участие на всички структури в туризма за обсъждане на предложенията за създаване на изцяло нов Закон за туризма; намаляване на потока на документация в туристическата услуга; въвеждане на европейския принцип за облекчаване на категоризацията в туризма и прехвърлянето на отговорностите по нея в бранша, като се засили контролната функция на държавата при прилагането на изискванията към бранша; създаване на нов контролен орган за бързо решаване на неотложни нарушения в туризма, по подобие на службите „Туристически инспектор”, прилагани в други страни от Европейския съюз.

Сектор „Строителство”

В сектор строителство, чрез [Камарата на строителите в България](#) и с участието на обучаващи институции в областта на строителството и действащи строителни фирми се осъществяват проекти, целящи подобряване качеството на труда в сектора, повишаване квалификацията на работещите в него, както и обучение на преподаватели за работа с модерно оборудване и технологии и улесняване на прехода от училище към работното място и повишаване на успешната реализация на учениците на пазара на труда.

Проектите се осъществяват по:

Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”: Схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ: „Училищни и студентски практики” - съвместно с професионални училища с участието на ученици и преподаватели от професионалните училища в сектора с цел подобряване качеството на практическото обучение на учениците в професионалните училища по строителство; създаване на устойчиво партньорство със заинтересованите страни – училища, Камара на строителите в България, строителни фирми от региона; улесняване на прехода от училище към работното място и повишаване на успешната реализация на учениците на пазара на труда.

Програма: Учене през целия живот; Подпрограма: Леонардо да Винчи

– съвместни проекти с други европейски страни за повишаване на предприемаческата култура и управленческите способности на мениджърите, усвояване на нови умения в сферата на управлението на човешките ресурси, придобиване на практически познания за съвременните методи на управление и условията на труд в европейските фирми с участието на работещи в строителни фирми;

- повишаване на компетенциите и усвояване на европейския опит в сферата на управлението на професионалните образователни институции и в преподаването на съвременните строителни техники и технологии с ползватели на проекта директори на професионални училища в сферата на строителството, архитектурата и геодезията.

- в партньорство с европейски строителни организации изработване на съвременно учебно ръководство, съобразено с нуждите на преподавателите и обучаемите,

прилагащо съвременните обучителни техники, включващо модули по СУК, управлението на човешките ресурси, ЗБУТ, предприемачество, ИКТ, мениджърски компетенции. Продуктът е насочен към строителния бранш, адаптирана и комплицирана разработка.

- в партньорство с български строителни фирми и обучителни организации – разработване на съвременно обучително ръководство, съобразено с нуждите на преподавателите и обучаемите, интерактивно, прилагащо съвременните обучителни техники.

- в партньорство с европейски браншови работодателски организации и представители на обучаващи институции, посредством участие на експерти по професионална квалификация от различни центрове за професионално обучение, разработване и въвеждане на секторна квалификационна рамка (СКР) за европейската строителна индустрия. Това е “матрица”, референтна рамка за компетенции за професионални знания и умения в строителството, заедно с философията, структурата и съдържанието на съществуващата европейска квалификационна рамка, както и спецификите на работа на строителните обекти. Крайната цел е да се подобри прозрачността между националните системи за професионално обучение, сравнимостта на резултатите от професионалната квалификация, чрез прилагане на подход, основан на резултатите от ученето, тоест какво знае обучаемия и какво е способен да прави, независимо от това къде и как това е научено и каква е продължителността на обучителния процес. Част от проекта е разработване на основните параметри на СКР в строителството, описваща следните елементи: знания, умения и компетенции на определено квалификационно ниво за определен етап на работния процес - т. нар. „матрица“ за квалификационните нива и етапите на строителния процес: Планиране и организиране на работата; Организация на строителната площадка; Надзор; Производство – изграждане на обекта; Измерване и приемане на свършената работа (актуване).

Със съдействието на КСБ се провеждат и семинари, чиято цел е запознаването и обучението на представители на строителните фирми с нови технологии в областта на строителството и възможностите за кандидатстване по различни европейски програми.

Във връзка с повишаване знанията и уменията на работещите в сектор строителство към строителни фирми са създадени и ЦПО, обслужващи нуждите на фирмите от повишаване и актуализиране на компетенциите на персонала им. Някои от тях са:

[ЦПО ВИАНА](#)

[Строителен квалификационен център](#)

[ЦПО към “ГЛАВБОЛГАРСТРОЙ” АД](#)

[ЦПО “Минерва Акса” гр. ВАРНА](#)

[ЦПО ПРИ “ЛОТ-КОНСУЛТ” ЕООД](#)

[ЦПО “ВИКТОРИЯ-ПЕТРАНКА МИТРЕВА” гр. Варна](#)

[ЦПО СЕК](#)

Проект Build Up е реализиран от [Българската строителна камара](#), Висшето строително училище “Любен Каравелов” и Професионалната гимназия по строителство “Ангел Попов”

във Велико Търново в партньорство с Европейската мрежа от колежи в Северен Лондон и Федерацията на строителната индустрия в Ирландия и центрове за професионално обучение в Гърция и Италия. Реализиран е с финансовата подкрепа на Програма „Леонардо да Винчи” на ЕК. Подбрани са младежи в неравностойно социално положение, жени и лица с увреждания, представители на етническите малцинства. Над 70 души са получили професионална квалификация на архитектурни или строителни техници, геодезисти, специалисти по изготвяне на количествено-стойностни сметки на обектите, технически ръководители и специалисти за работа с компютърна техника за проектиране, както и инспектори по безопасни условия на труд в строителството.

Материалите по проекта са разработени на модулен принцип и са насочени към целеви групи, потенциална „нова” работна сила – момичета, младежи, етнически малцинства, жени, завръщащи се на трудовия пазар, трупни в неравностойно социално положение и тези, които са проявили интерес към строителния бранш. Модулът дава информация за професионалните ангажименти на строителния техник.

Материалите са разработени на езика на всяка страна партньор и са тествани, т.е. – проведено е пилотно обучение в България, Ирландия, Италия и Великобритания. Те имат единен формат с ключови елементи, съдържащи се във всеки раздел. Различават се малко, тъй като са съобразени и адаптирани към националните системи за професионално образование и обучение, строителните норми и стандарти.

Практическите задачи и дискуссионната форма са съществена част от модула, както и посещение на строителни обекти и срещи и разговори със специалисти от бранша.

Сектор „Енергетика”

В сектор енергетика чрез [Българска браншова камара на енергетиците](#) се издава документ за правоспособност (сертификат) за извличане на флуорирани парникови газове/ФПГ/ от комутационна апаратура, на основание Наредбата, приета с ПМС № 336/23.12.2008г. за прилагане на Регламент (ЕО) 842/2006г. Издаването на сертификата за правоспособност се извършва след представяне на документ за успешно положен изпит по теория и практика, покриващ минималните изисквания относно уменията и знанията, определени в Регламент (ЕО) 305/2008г., издаден от фирма производител на комутационна апаратура, съдържаща ФПГ или оператор на такава апаратура. Обучаваща институция, чиито програми покриват изискванията на Регламент (ЕО) 305/2008г. е ЦПО към ЕСО – ЕАД /Електроенергиен системен оператор/. Успешно преминалите обучение получават от ББКЕ документ за правоспособност /сертификат/, с валидност 5г., признан и в страните от ЕС.

Сектор „Хранително-вкусова промишленост”

[Съюзът на преработвателите на плодове и зеленчуци](#), съвместно с Центъра за професионално обучение към Професионална гимназия по хранителни технологии - гр. Пловдив организира квалификационни и преквалификационни курсове. Обучението се провежда от висококвалифицирани преподаватели в модерна база, намираща се на територията на гимназията и в действащи фирми. Гимназията разполага с добре

оборудвани лаборатории, установки и материали онагледяващи изучаваните процеси. При завършване на курса се полагат изпити по теория и практика. Завършването на обучението се удостоверява с Удостоверение за професионално обучение, а на тези завършили квалификационен курс III степен, се издава Диплом от Министерство на образованието.

[Асоциация на млекопреработвателите в България](#) организира курсове и семинари за професионално обучение Поддържа договорни отношения с лаборатория за мляко и млечни продукти „ЛБ ЛАКТ“ – гр. Пловдив, където се организират и провеждат курсове за обучение, квалификация и преквалификация на кадри от млечна промишленост в съответствие с новите регламенти на ЕС и изискванията на европейските стандарти, например за производство на сирене и кашкавал, за физико-химични и микробиологични анализи на мляко и млечни продукти и др.

Сектор „Химическа промишленост“

[Българска камара на химическата промишленост](#) участва в два проекта на Холандското правителство чрез VAPRO – държавна холандска организация, отговорна за квалификацията и преквалификацията на кадри за химическата промишленост: Проект „Включване на социалните партньори в началното и продължаващото професионално образование и обучение“ и Проект „Използване на Европейския социален фонд за професионална квалификация“.

Сектор „Транспорт“

Целта на [Асоциация за обучение в транспорта \(АОТ\)](#) е обединяване, подпомагане, представяване и защитаване общите интереси на организацията и физическите лица - работодатели, занимаващи се с обучение на кадри в транспорта. Членовете на асоциацията извършват обучение за придобиване на правоспособност за водачи на моторни превозни средства. Членовете на асоциацията са лицензирани в Министерство на транспорта за теоретично и практическо обучение за категории М, В, В+Е, С, С+Е, Д, Ттб. Обучението се извършва в съответствие с Наредба № 37/11.01.2008 и съгласно учебна документация за обучение на кандидати за придобиване на правоспособност за управление на МПС от Министерство на образованието и науката и чл. 153, т. 1 от Закона за движение по пътищата.

Членовете на асоциацията извършват обучение на водачи, превозващи опасни товари. Асоциацията е лицензирана по единна програма, съгласно Наредба № 40 на Министерство на транспорта. На успешно положилите изпит се издава АДР свидетелство за водач, превозващ опасни товари от Министерство на транспорта за период от пет години.

Членовете на асоциацията извършват допълнително обучение на водачи на моторни превозни средства за частично възстановяване броя на отнетите контролните точки. Членовете в Министерство на транспорта. Обучението е изцяло теоретично и се извършва на Асоциацията са лицензирани в Министерство на вътрешните работи.

Провежда се обучение допълнително по общо [70 професии](#).

Важно направление в дейността на [Българска асоциация за спедиция, транспорт и логистика \(НСБС\)](#) е професионалното обучение на спедиторските кадри. Отчитайки, че сериозен проблем за бизнеса е откъснатостта на професионалното образование от реалните потребности на фирмите в бранша, в резултат на което завършилите специалисти трябва да бъдат допълнително обучавани, НСБС разполага със свой лицензиран център за професионално обучение. Затова програмата за професионално обучение цели да улесни спедиторските фирми, като повишава квалификацията на техните служители. Като лицензиран учебен център от НАПОО, НСБС провежда четири образователни програми за професионална подготовка на спедиторски кадри:

- Курс по автомобилна спедиция
- Курс по въздушна спедиция
- Курс по железопътна спедиция
- Курс по морска и речна спедиция и пристанищна обработка

НСБС е единствената институция в България лицензирана за провеждане на курсове по стандартите на ФИАТА - Международната Федерация на спедиторските асоциации. Дипломата на FIATA е призната от професионалистите по целия свят като стандарт за компетентност в областта на спедицията.

Други сектори

Програмата за обучение на [Българска национална асоциация етерични масла, парфюмерия и козметика \(БНАЕМПК\)](#) е съобразена с изискванията на българското законодателство и на европейските стандарти, касаещи етеричномасления и парфюмерийно-козметичен бранш. От 2000г. до средата на 2009г. асоциацията е организираща 37 курса, във всеки, от които е имало повече от 60 участника. Лектори са винаги високо квалифицирани експерти, подбирани с помощта на международни организации и браншови асоциации от страни-членки на ЕС. Основните теми в Програмата за обучение са свързани с:

- Национално и европейско законодателство в областта на козметичните продукти - развитие и предстоящи промени;
- Отговорностите на компетентните органи по приемане изискванията на Директива 76/768/ЕЕС за козметични продукти;
- Прилагане на новото европейско законодателство за химикали REACH;
- Контрол на качеството, изготвяне на досие на козметичен продукт;
- Стратегическо планиране;
- Изграждане на дистрибуционна мрежа;
- Търговия, маркетинг, пазарна политика и търговско право;
- Патенти;
- Обучение на асесори на козметични продукти;
- Добра производствена практика (GMP), Добра Лабораторна практика (GLP), Добра Аграрна практика (GAP) в областта на козметиката и етеричните масла;

- Промени в законодателството, касаещо опаковките на парфюмерийни и козметични продукти;
- Световните тенденции, касаещи суровините за парфюмерия и козметика.

Български съюз за митническо и външнотърговско обслужване /БСМВО/ реализира Проект „Повишаване на административния капацитет на БСМВО и постигане на партньорство с държавната администрация чрез провеждане на обучение“, Оперативна програма „Административен капацитет“, по специализирана програма „Одобрен Икономически Оператор“. Чрез проведените обучения бе повишена квалификацията на 132 членовете на БСМВО - митническите агенти/посредници, на които е издаден сертификат на успешно преминалите обучението за допълнителна квалификация за ОИО. Друг съществен резултат от реализацията на Проекта е създаването на Методически център. Подготвените учебни помагала за всички обучаеми с набор от всички прилагани регламенти, всички презентации на експертите, всички тестове, публикувани в Методическия център, са много добра основа за продължаване на повишаването на административния капацитет на служителите и за подготовката на нови кадри.

Българска асоциация на производителите и износителите на облекло и текстил (БАПИОТ) съдейства за повишаване конкурентоспособността на членовете си, като организира семинари и обучения. Темите за семинарите и обученията са специфични за бранша и целят повишаване на квалификацията на работещите във фирмите и информираността на ръководителите им. Предлаганите професионални обучения и семинари са с практическа, а не с теоретична насоченост.

Раздел 6. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

6.1. ОБРАЗОВАТЕЛНА И КВАЛИФИКАЦИОННА СИСТЕМА - ОСНОВНИ ПРОБЛЕМИ

Настъпилите съществени промени в икономиката и управлението на обществото при прехода към пазарна икономика доведоха до значителни промени във всички области. Като част от реструктурирането на икономиката, една от първите задачи в България бе да се замени административното регулиране на пазара на труда с много по-пазарно ориентирано. Една от първите инициативи бе да се създаде тристранен съвет с участието на правителството, работодателите и синдикатите, който да изиграе ролята на механизъм за определяне на политиката за наемане на работа и договарянето на работната заплата. Бяха направени и стъпки към стартиране на програми за регистриране и осигуряване работа на безработните, както и изграждане на социална защитна мрежа при безработица.

При лавинообразното нарастване на безработицата потребностите от професионално обучение и преквалификация на работната сила придобиваха все по-голямо значение, а в същото време определянето на потребностите от тях бяха изтласкани в периферията. Едновременно с това бяха намалени финансовите ресурси за образованието и професионалното обучение, което доведе до значително **понижаване на образователното и професионално-квалификационното ниво на работната сила**. През годините на прехода и след влизането на България в ЕС икономиката на страната постепенно се стабилизира, нараснаха външните инвестиции. В голяма част от предприятията се подобри качествено състояние на техническото и технологичното оборудване. Това повиши и изискванията към квалификацията на работната сила, към качеството на професионалното образование и обучение.

Особено в условията на световната икономическа криза нарастват изискванията към дейностите от системата за професионално образование и обучение и дейностите за професионално обучение на възрастни. Основна цел е всички те да се насочат възможно най-пряко към **повишаване на пригодността за заетост на работната сила** - за осигуряването на подходяща професионална квалификация, съобразно променящите се условия на пазара на труда. Образованието и професионалното обучение трябва ефективно да обслужват сферата на заетостта, да отговарят на изискванията и темповете на изменящия се пазар на труда.

За да бъдат задоволени нуждите на пазара на труда от качествена работна сила, един от основните проблеми, който трябва да бъде решен в днешно време, е свързан с определянето на **реалните потребности** от професионално обучение по професии и специалности. От **качеството** на предлаганото професионално образование и обучение пък зависи доколко преминалите през тази система ще бъдат пригодни да отговорят на изискванията на действителността.

Не се провеждат редовни проучвания на работната сила, с изключение на наблюдението, което провежда Националният статистически институт. Липсват данни, даващи информация за нуждите и тенденциите на пазара на труда. Въпреки че на пазара на труда периодично се изпълняват разнообразни активни мерки, не съществуват индикатори за броя и дела на лицата, които намират работа на пазара на труда след участие в програмите за начално и продължаващо професионално обучение. От системата за вътрешно и външно наблюдение на МТСП и Агенцията по заетостта се събират за обучаемите данни относно брой, пол, възраст и др., както и за броя на лицата, обслужени в Дирекциите “Бюро по труда”, но не са въведени качествени индикатори, с които да се оцени ефекта от активните мерки на пазара на труда.

За увеличаване на социално-икономическата ефективност на системата за професионално образование и обучение е необходимо **включването на работодателите в дейностите по разработването на конкретните учебни програми**. Необходимо е включването им и **в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности** чрез изграждане на ефективни между-институционални връзки с партньорите на пазара на образователни и учебни услуги, пазара на труда и работодателите; **в оценката на резултатите от обучението**, да се изградят и използват ефективни форми на двустранно сътрудничество между учебните институции и бизнеса.

В досегашната практика основният проблем е, че липсват готови професионални стандарти или компетентностни модели (профили на компетентностите), съобразени с реалната практика. Разработките, които съществуват, са много малко и са специфични само за конкретното предприятие /не са типични за целия сектор/бранш/. И при сега действащата нормативна база работодателите имат принос към разработването на ДООИ, но той е по-скоро в тяхната оценка, а не в предоставянето на предхождаща информация, с цел разработване на ДООИ. Изходът от тази ситуация може да бъде успешното разработване и изграждане на **Националната референтна мрежа**, в рамките на организационната инфраструктура на която да става **оценката на знанията, уменията и компетенциите по съвременен начин**. Този подход може да се прилага и при **актуализирането на съществуващите вече ДООИ, а оттук - и на учебните програми и планове на обучаващите организации**. Предвидената за изграждане при реализирането на настоящия проект **Информационната система за оценка на компетенциите на работната сила** ще създаде организационен, методически и експертен капацитет на Националната референтна мрежа да анализира, извежда и идентифицира типичните компетентности за практикуването на съответната професия и да участва ефективно в създаването на съвременни професионални стандарти.

Очертаващ се сериозен проблем, който ще възпрепятства развитието и функционирането на цели отрасли от стопанството и сфери от социалния живот е драстичното намаляване на квалифицираните кадри и специалистите. Значителна е заплахата за промишлеността в страната, най-вече в техническата област, особено по отношение на научноизследователската дейност и иновациите, където съществува сериозен недостигът на инженери и други висококвалифицирани специалисти, които да разработват и произвеждат авангардни технологии. Тревожно е състоянието в

здравеопазването, където вече се чувства недостиг, както от лекари, така и от средни медицински кадри.

Подобно, макар и все още не така тревожно, е положението и в други сектори, за които се отчита недостиг на квалифицирани кадри. В същото време в редиците на «армията на безработните» са редица образовани млади хора, които не могат да намерят своята реализация поради несъответствие на притежаваната от тях квалификация на изискванията на трудовия пазар.

Изход от ситуацията предлага предвиденото разработване в рамките на настоящия проект и внедряването на достъпни инструменти за оценка на компетенциите. Това е условие за идентифициране на несъответствията в текущото състояние и развитие компетенциите на работната сила, съобразно конкретните изисквания на работните места и заеманите длъжности, както и бързо изменящите се условия на пазара на труда, вкл. в европейски контекст. Разработването и внедряването на **интегрирана информационната система за оценка на компетенциите на браншово и регионално равнище и създаването на национална база данни**, която отчита състоянието, изискванията и промените в националните и европейски квалификационни изисквания и стандарти, ще даде възможност да се намали дефицита от квалифицирани кадри, да се подобри качеството и мобилността на работната сила, да се повиши атрактивността на образованието, както и възможностите за заетост и кариерна реализация на младите хора. По-доброто предвиждане на търсенето на работна сила като количество и качество ще подобри способността за посрещане на нуждите на пазара на труда и ще съдейства за намаляване на несъответствието между търсенето и предлагането на работна сила.

6.2. ЗАКОНОДАТЕЛНИ ИНИЦИАТИВИ – ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗПОО И ДРУГИ НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ

В действащия ЗПОО не е регламентиран и ограничен срокът за актуализиране на СППОО, което е довело до ежегодни промени в него (а дори и по повече от един път годишно). По-рядкото актуализиране на СППОО ще доведе до по-голяма стабилност на Списъка и намаляване на проблемите, които възникват към настоящия момент. С честите промени се създава несигурност и хаос в системата на ПОО по отношение на план-приема в професионалните гимназии, лицензиите на центровете за професионално обучение, действащи проекти за професионално обучение по национални и европейски програми. неяснота с издаваните документи.

С право да подават искане за промени в СППОО да останат само министерствата и организациите на работодателите. Досегашният текст (вкл. “стопанските организации”) дава право почни на всеки да може да прави предложение за промяна в Списъка.

Предложение за текст: Списъкът на професиите за професионално образование и обучение да се актуализира един път на две години, по предложение на отрасловите министерства и организации на работодателите.

Необходимо е **създаването на национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение**. Тя трябва да съдържа: държавен стандарт за качество на професионалната подготовка, критерии за оценяване на качеството на професионалната подготовка в институциите по чл. 6 от ЗПОО, система за външно и вътрешно оценяване на резултатите от обучението по професионална подготовка, отговорни институции с посочени функции, права и задължения, механизми на взаимодействие.

Предложението е в съответствие с проекта на Закона за училищното образование и отговаря на изискванията на новите Европейски политики – референтна рамка за осигуряване на качеството на ПОО и произтича от направените анализи на състоянието на качеството на професионалното образование и обучение у нас.

Оценяването на професионалното образование и обучение има нужда от осъвременяване като форми и като институции. Качеството на професионалното образование и обучение е тясно свързано с организирането и осъществяването на процеса на оценяване. Главният проблем на оценяването у нас сега е, че учителят се явява и в ролята на оценител. Заедно с това в системата на професионалното образование и обучение няма система и никой не оценява основните /ключовите/ компетенции. Гарантиране на качеството може да се постигне чрез разделяне на системите и **създаване на независима от обучението система за оценяване**. Решението на проблема е да се създадат **специализирани звена за оценяване и валидиране**.

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

Единиците резултати от учене за всяка професия включват придобити знания, умения и компетентности, които могат да бъдат самостоятелно оценени и валидирани. За всяка единица резултати от учене се присъждат кредитни точки след успешно приключило оценяване или признаване чрез системата за валидиране на неформално и информално учене. Придобитите кредити се записват в свидетелството за професионална квалификация или ако са част от кредитите за професията - с удостоверение за придобити кредити.

Необходимо е въвеждане на коректната форма на **терминология по отношение на третата форма на образование – информалното**. С настоящата формулировка на третата форма на образование като „самостоятелно учене“ се ограничава правото на гражданите да валидират и сертифицират знания и умения, получени във всякакъв контекст чрез информалното образование, като неорганизирано, неструктурирано и несистематизирано натрупване на знания, умения и навици в процеса на живеене. Предложението е подкрепено и от официално становище от Института по български език към БАН по отношение на ползваната терминология.

Предлагаме **въвеждане на система за валидиране на образователен опит**. След признаването на необходимостта от валидиране на знанията във всякаква учебна среда,

европейските институции предлагат това да се осъществи чрез европейската и националните квалификационни рамки. Те трябва да интегрират трите основни форми на образование – формално, неформално и информално, с програмите за обучение през целия живот.

Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

- Закон за признаване на професионални квалификации
- Закон за професионалното образование и обучение
- Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в република България
- Решение № 619 от 20 юли 2009 г. За приемане списък на регулираните професии в република България
- Методически указания за разработване на държавни образователни изисквания за придобиване на професионални квалификации по професии
- Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) за периода 2008 – 2013 година
- Кариерното ориентиране в България 2009 – 2013 г.;
- Пътна карта, приета от УС на НАПОО на 18.02.2009 г.
- Европейска комисия; обяснителни бележки към Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот; Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности; 2008 г.
- [Национален център за информация и документация](#)
- [Препоръка на европейския парламент и на съвета](#) за създаване на Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ecvet)
- European credit transfer and accumulation system (ects)
- Основни характеристики на ЕСТК; 21 декември 2007 г.
- Ects users' guide
- Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 23 април 2008 година за създаване на Европейска квалификационна рамка за обучение през целия живот
- Key competences for lifelong learning European reference framework
- Национален доклад – принос на Република България към съвместния междинен доклад за 2008 г. На Съвета и на Европейската комисия за напредъка в изпълнение на целите на работната програма “Образование и обучение 2010”
- <http://edunetbg.com> - информация за случващото се в системите на образованието и обучението в България, както и за тенденциите и новостите по тази тема в Европа
- Доклад за резултатите от извършен одит на дейността на националната Агенция за професионално образование и обучение, София, за периода 01.01.2005 г. до 31.12.2006 г.
- Чавдар Лозанов, Кирил Банков; Външно оценяване на държавните образователни изисквания за учебно съдържание по математика
- Маруся Любчева - член на Европейския парламент; Европейска квалификационна рамка
- Андрей Стойчев; Историята на общата европейска политика в ПОО

- Министерство на образованието, младежта и науката; Дирекция политика в професионалното образование и продължаващо обучение”; Прилагане на европейските политики и инструменти в националната система за професионално образование и обучение 18.12.2009 – Хисаря
- Програма на Правителството на европейското развитие на България 2009 – 2013
- [система за оценка на персонала](#), ас. Д-р Светла Бонева, УНСС; Европейското пространство за висше образование (епво): инвестиция в бъдещето
- www.trainsme.net; [train sme](#); Проект „Иновативни подходи към професионалното обучение в малките и микропредприятията (innovative vocational training approaches in small and micro enterprises)”

Списък на таблиците и фигурите

таблица 1: Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот.....	44
таблица 2: Разпределение на образователните институции в системата на професионалното образование и обучение по административни области и райони за планиране на ниво NUTS 2	76
фигура 1 Брой образователни и обучаващи институции, съпоставен с броя на населението по райони за планиране.....	77
таблица 3: Брой образователни и обучаващи институции, съотнесени към броя на населението по райони за планиране.....	77
таблица 4: Брой институции, предлагащи професионално образование и обучение, по райони за планиране.....	78
фигура 2 Относителен дял на институциите в системата на ПОО по райони за планиране	78
Фигура 3 Относителен дял на професионалните училища по градове на страната за 2008/2009 г.....	79
таблица 5: Брой институции за висше образование, по райони за планиране	79
фигура 4 Относителен дял на институциите за висше образование по райони за планиране	80
таблица 6: Брой институции, предлагащи обучение по ключови компетенции, по райони за планиране.....	80
фигура 5 Относителен дял на институциите, предлагащи обучение по ключови компетенции, по райони за планиране.....	80
таблица 7: Разпределение на обучаващите институции по области на образование/сектор/ райони за планиране на ниво NUTS 3	83
таблица 8: Брой институции по област на образование и тип на образователната институция	84
таблица 9: Брой институции по професионални направления по области на планиране на ниво NUTS 3.....	85
таблица 10: Професионално направление – тип обучаваща организация.....	86
таблица 11: Съотносимост на областите на образование по Списъка на професиите за професионално образование и обучение със секторите по Класификацията на икономическите дейности	87
таблица 12: Съотносимост на професионалните направления по Списъка на професиите за професионално образование и обучение с разделите по Класификацията на икономическите дейности	89