



НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД

ЗА СЪСТОЯНИЕТО НА УЧЕНЕТО

ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ В БЪЛГАРИЯ 2015

Авторски колектив:

Людмил Ковачев, Надежда Камбурова, Ивайло Златанов, Катя Иванова

Съдържание

Въведение	3
1. Национални рамки за учене през целия живот: към по-гъвкави учебни пътеки и всеобхватни системи за образование и обучение	8
1.1. Национални стратегически документи за УЦЖ	8
1.2. Нормативна база за УЦЖ	13
1.3. Участници в разработването и координирането на изпълнението на политиката за УЦЖ	20
1.4. Изпълнение на политиката за УЦЖ в страната	21
2. Участници в ученето през целия живот: преминаване към системи, ориентирани към обучаващите се	27
2.1. Преподаватели, учители, училищни директори, инспектори, консултанти по кариерно ориентиране	27
2.2. Ученици през целия живот	35
2.3. Работодатели	36
2.4. Учебни стратегии	38
3. Общности за учене през целия живот – партньорства и споделена отговорност 42	
3.1. Партньорства	42
3.2. Повишаване на информираността за ученето през целия живот	43
3.3. Финансиране: Инвестиции къде и как	44
4. Препоръки на политиката за подобряване на реализацията на ученето през целия живот	46
5. Приложения	55
Приложение А	55
Приложение Б: Кратко описание на успешни практики.....	65
Приложение В: Кратко представяне на случаи, описани от лица, участвали в УЦЖ.....	89

Въведение

Българската политика в сферата на ученето през целия живот (УЦЖ) е свързана с постигане на дългосрочните социални и икономически цели за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, дефинирани на общоевропейско и национално ниво.

Реализираните дейности са в изпълнение на две последователни Национални стратегии за УЦЖ – за периодите 2008-2013 г. и 2014 -2020 г.

В Националната стратегия за УЦЖ за периода 2008-2013 г. са определени три основни цели:

- Участие в УЦЖ на 5% от населението на възраст 25-64 години;
- Дял на преждевременно напусналите образователната система- 12%;
- Дял на лицата на възраст 20-24 години със завършено средно образование – 85%.

Първата цел не е постигната до 2013 г., като динамиката на данните за периода не е оптимистична. Според Наблюдението на работната сила от 2012 г. участието в УЦЖ на населението на възраст 25 – 64 години е 1,5%, а през 2013 г. – 1,7% (Приложение А от Доклада, Таблица 1).

Различни са резултатите от Изследването на образованието и обучението на възрастни (ИООВ), което е нов елемент от статистиката на ЕС за образованието и УЦЖ. Според него участието на населението в България на възраст 25-64 г. във формално образование и обучение или неформално обучение през 2011 г. е 26.0%. Отчита се намаление спрямо резултатите от 2007 г. с 10.4 процентни пункта (п.п).

В сравнение с останалите страни от ЕС България значително влошава своята позиция, тъй като е на второ място по най-голямо намаление на дела на лицата, участващи в УЦЖ – 10.4 п. п. Преди нея е само Великобритания – с 13.5 п. п., а следващата държава (Литва – 5.4 п. п.) е с почти 2-пъти по-малко намаление. Според данните от двете изследвания (2007 г. и 2011 г.) позицията на България се е влошила от 14 място през 2007 г. (от общо 25 участващи държави) до 22 място през 2011 г. (от общо 25 участващи държави). Само Гърция, Румъния и Полша имат по-лоши стойности по този показател. Докато за 2007 г. стойностите за участие в УЦЖ за България са малко над средните за ЕС (27), през 2011 г. те са значително под средната стойност за Европейския съюз – с 14.2 п. п. (Приложение А от Доклада, Таблица 2).

Втората цел във връзка с дела на преждевременно напускащите училище. Според данни на Евростат преждевременно напусналите образователната система във възрастовата група 18 – 24 години през 2013 г. представляват 12,5% от населението на страната, като този процент е същият като през

предходната година. От тях само 2,5% са заети, 10% са безработни, 4,6% не желаят да работят, а 5,4% са изразили намерение да работят (Приложение А към Доклада, Таблица 3). Заетите и желаещите да работят мъже са повече от жените. Безработните жени и жените, нежелаещи да работят, са с по-голям дял в сравнение с мъжете. Тази стойност е леко под средното ниво за страните в ЕС.

Третата цел за постигане на дял на лицата на възраст 20-24 години със завършено най-малко средно образование от 85% е постигната 2 години преди крайния период, като за 2011 г. е достигнала 86.7% (Приложение А към Доклада, Таблица 4).

През последните четири учебни години общият брой на записаните ученици по степените на Международната стандартна класификация на образованието (ISCED 2011) е намалял с 3 869 души (Приложение А към Доклада, Таблица 5). През учебната 2012/2013 г. е регистрирано увеличение със 721 човека в сравнение с 2011/2012 г., което е последвано от значително по-високо увеличение (от 9 154 човека) през следващата в сравнение с предходната учебна година. Броят на лицата над шестнадесетгодишна възраст, записани за професионално обучение за придобиване на първа, втора, трета и четвърта степен на професионална квалификация (ISCED – 2, 3, 4) е нараснал както през учебната 2011/2012 г., така и през учебната 2012/2013 година. Ситуацията е същата и през последната учебна година с едно изключение – отбелязан е спад в броя на лицата над шестнадесетгодишна възраст, които са се записали за обучение за придобиване на първа степен на професионална квалификация.

Данните на Националния статистически институт (НСИ) относно броя на учениците в професионалните училища не са толкова оптимистични (Приложение А към Доклада, Таблица 6). Общият им брой намалява от учебната 2010/2011 година, като към настоящата година спадът възлиза на 20 654 човека. Това се случва за сметка на значителното намаляване на броя на учениците, записани в професионални гимназии за придобиване на трета степен на професионална квалификация (с 12 648 човека) и на учениците в професионални гимназии и училища за придобиване на втора степен на професионална квалификация (с 10 440 човека). Въпреки повишението на общия дял на младежите, които завършват средно образование, завършващите професионално образование или обучение през последните няколко години са приблизително с 20% по-малко от тези с общо образование. За периода 2008 г. -2012 г. значително (с 13,2 процентни пункта) и постоянно намалява делът на младите хора, придобили професионална квалификация в следните области на образованието: Информатика, Техника, Производство и преработка и Архитектура и строителство. Според работодателите и техните организации е налице недостиг на квалифицирани работници в споменатите области и

образователната система не подготвя достатъчен брой такива специалисти. „Няма работа за хората, но и за работата няма хора“ е ясно послание, в отговор на което следва чрез държавния план-прием да се предприемат мерки за увеличаване на броя на новоприетите ученици в тези области.

По отношение на **връзката между степента на образование и коефициента на трудова заетост**, показателят „коефициент на заетост по придобита най-висока степен на образование (в %)“¹ за възрастовата група 15 – 64 години е съвсем красноречив. Този показател се изчислява, като броят на трудово заетите хора в съответната възрастова група, които са придобили конкретна степен на образование, се разделя на общото население от същата възрастова група. Кодификацията на степента на образование се извършва в съответствие с Международната стандартна класификация на образованието (ISCED 2011):

- По-ниско, начално и основно образование: 0-2 ниво;
- Средно образование и след средно образование (невисше): 3-4 ниво;
- Висше с образование, бакалавър, магистър, и доктор или еквивалентни нива: 5-8 ниво.

Този показател е базиран на Наблюдението на работната сила (НРС) на ЕС, което покрива цялото население, живеещо в частни домакинства, и изключва живущите в колективни домакинства като пансиони, студентски общежития и болници.

Таблицата по-долу представя коефициента на заетост по придобита най-висока степен на образование (в %) за възрастовата група 15 – 64 г.¹ (В Таблица 7 от Приложение А към Доклада са представени данни за подгрупите).

Възрастови групи 15 – 64 г.	2012 г.			2013 г.				2014 г.	
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	26,9	30,0	27,7	25,1	27,9	30,6	27,6	26,7	29,5
Средно и след средно образование: ниво 3-4	63,6	65,0	63,0	62,0	63,7	65,1	63,6	63,5	65,3
Висше образование (бакалавър, магистър) и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	80,9	81,5	81,5	80,6	81,0	80,7	80,4	81,1	81,6

Очевидно е, че за възрастовата група 15-64 години общият коефициент на заетост е най-висок сред лицата с висше образование (ниво 5-8). Тази тенденция се запазва във всички подгрупи. Това е по-ясно изразено с увеличаването на възрастта до 54 години в сравнение с лицата във възрастния диапазон между 55 и 64 години, където абсолютните стойности на коефициентите на заетост са по-ниски за всички степени на образование.

Данните за процента на безработица (%) по образователни степени за 2013г.² потвърждават посочената тенденция:

Образователни степени	Процент на безработица
Висше образование	6,4
Средно образование	12,3
Включително придобита професионална квалификация	11,5
Основно	26,6
Начално и по-ниско	47,5

Според представените в таблицата по-горе данни стойността на процента на безработица е обратнопропорционална на образователната степен на лицата – най-ниските стойности са отчетени сред хората с висше образование (6,4%), а най-високите – в групата с начално и по-ниско образование (47,5%). Процентът на безработица в групата на лицата със средно образование с придобита професионална квалификация е 11,1%.

Резултатите от изследването на Програмата за международно оценяване на учениците (PISA) (2012 г.), определящо равнището на функционална грамотност показват, че в две от трите познавателни области България е с най-слабо представяне (на последно място) в ЕС (от държавите членки на ЕС, в изследването през 2012 г. не участва Малта). Това се отнася за резултатите на 15-годишните ученици, оценени на равнище 1А, 1Б и по-ниско в познавателна област четене (39.4%) и на равнище 1 и по-ниско в познавателна област математика (43.8%). Същевременно делът на учениците със слаби умения по математика е намалял с 9.5 п. п. спрямо 2006 г. Малко по-добра е ситуацията в познавателна област природни науки, където 36.9% от учениците са с постижение на ниво 1 и по-ниско, което нарежда страната на 25 място, преди Румъния и Кипър.

Както е посочено в Националната стратегия за УЦЖ за периода 2014 – 2020 г., анализът на ОИСП подчертава, че социално-икономическият статус на учениците в България има значително влияние върху нивата на

² Източник: Статистическа справка за 2014 г. на Националния статистически институт

постижение, като тези ученици които идват от домакинства с ниски доходи е много по-вероятно да покажат слаби основни умения по математика, природни науки и четене. Други важни фактори включват главно негативните ефекти от грижите в ранна детска възраст, както и различията между половете, особено в познавателна област четене (момичета се справят много по-добре от момчетата), „което е явление, наблюдавано не само в България, но и във всички държави от изследването”. Причините за ниските резултати от проведеното проучване на ОИСР (четене, математика и природни науки) е възможно да се да се дължат на „способността на училищната система да осигури достъп до качествено образование на всички ученици”. Прави впечатление и същественото различие (за България) в резултатите на учениците от СОУ, профилирани и професионални гимназии. Съществената разлика между дела на учениците с резултати под критичното второ ниво в България и средния за страните от ЕС от приблизително 21.7 процентни пункта по математика, 21.6 процентни пункта по четене и 20.3 процентни пункта по природни науки през 2012 г. потвърждава запазването на негативната и тревожната картина на качеството на образованието в България и потребността от промени в учебните планове и програми.

Незавидното място на България по отношение на стойностите на повечето от международно сравнимите показатели я поставят в ситуация на страна, която трябва да догонва средните европейски постижения в периода до 2020 г. За да се постигне това е необходимо да се полагат трайни усилия за цялостно подобряване на качеството и ефективността на националната система за образование и обучение. Тази цел е дългосрочна и за нейното постигане е необходимо приемане на нови законодателни актове в областта на образованието и обучението, осигуряване на тяхното прилагане и внимателно проследяване на степента им на въздействие.

В следващите глави от настоящия Доклад са представени важни стъпки на национално ниво по отношение на стратегическото планиране и подобряването на нормативната база във връзка с внедряването на рамките и инструментите на ЕС в образованието и обучението в перспективата на УЦЖ.

Няма налични данни относно участието в неформално обучение. Съществува откъслечна информация за обученията, предоставяни от работодатели, НПО, читалища, но да се правят заключения на тази база е несериозно.

1. Национални рамки за учене през целия живот: към по-гъвкави учебни пътеки и всеобхватни системи за образование и обучение

1.1. НАЦИОНАЛНИ СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ ЗА УЦЖ

Определение за УЦЖ в България

От присъединяването на България към Европейския съюз през 2007 г. страната е разработила две Национални стратегии за УЦЖ, отнасящи се съответно за периодите 2008-2013 г.³ и 2014-2020 г.⁴

И двете стратегии съдържат определения за УЦЖ като концептуална рамка на тези национални стратегически документи. Следва да се отбележи, че националната концепция не само съответства на приетата на ниво ЕС в Меморандума за ученето през целия живот, но и я прилага. Представените по-долу примери доказват това заключение.

В Стратегията за УЦЖ за периода 2008 г. – 2013 г. е посочено, че:

Ученето през целия живот е процес на непрекъснато, преднамерено придобиване на знания и умения. То предполага възможности за учене на всяка възраст и в разнообразен контекст - не само чрез традиционните форми в институциите за образование и обучение, но и на работното място, вкъщи, или през свободното време.

Ученето през целия живот е начин на мислене – всеки от нас трябва да бъде отворен за нови идеи, решения, умения или поведение. Разбирано като системен процес, то е насочено към самия учещ и неговите потребности за личностно и професионално развитие.

Житейската философия **“никога не е твърде рано или твърде късно да учиш”** се превръща в мисия за много и различни обучаващи организации.

Определението за УЦЖ, използвано от тази Стратегия включва шестте ключови послания, представени в Меморандума за УЦЖ:

- Всеобхватен и постоянен достъп до учене с цел овладяване и актуализиране на умения, необходими за активно участие в

3 Национална стратегия за учене през целия живот на Република България за периода 2008 г. – 2013 г. е достъпна на: http://www.google.bg/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CD4QFjAD&url=http%3A%2F%2Frefernet.hrdc.bg%2Fwebsite_uploads%2FFile%2Ffiletracking%2FLLL%2520strategy_eng__revised.pdf&ei=5uH2VlrOO4v-UurNgYgO&usg=AFQjCNF5b_h7ocE_OcoZTbcgJoc3odHfhQ&bvm=bv.87519884,d.d24

4 Национална стратегия за учене през целия живот на Република България за периода 2014 г. – 2020 г. е достъпна на: <https://www.mon.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143>

- обществото, основано на знания;
- Повишаване на инвестициите в човешките ресурси;
- Ефективни методи на преподаване и учене;
- Значително подобряване на разбирането и оценяването на участието в учебния процес и резултатите от него, особено в областта на неформалното и самостоятелното учене;
- Подобряване на консултантските услуги – осигуряване на високо качество на услугите по информиране и консултиране;
- Довеждане на ученето възможно най-близо до дома на учащите.

В Стратегията за УЦЖ за периода 2014 г. – 2020 г. е посочено, че тя работи с определението за учене през целия живот, използвано в Меморандума на ЕК за УЦЖ (2000), а именно: **“всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите”**.

И двата документа определят широкия обхват на УЦЖ, който включва формални, неформални и самостоятелни форми на учене през целия живот на човека. Обърнато е специално внимание на основната цел на УЦЖ от гледна точка на гражданите – подобряване на индивидуалните знания, умения и компетентности, насочено към личностното и професионално развитие на всички граждани с цел поддържане на пригодност за трудова заетост, продуктивно участие в демократичното общество и постигане на личностна реализация на всеки етап от живота.

Втората Стратегия за УЦЖ е разработена на базата на резултатите от междинна Оценка на въздействието на Стратегията за периода 2008 г. – 20013 г., извършена през 2012 г.

Кратко описание на Националната стратегия за УЦЖ до 2020 г.

Тази Стратегия очертава съдържанието, формите, средата и взаимоотношенията между всички участници в процеса на учене през целия живот, а именно:

- **учащи** – всички лица на територията на страната, ангажирани с учене в сферата на образованието, формалното и неформално обучение или самостоятелното учене;
- **доставчици на обучение** – институциите, които провеждат обучение, (независимо дали това са частни или държавни детски градини, училища, университети, центрове за обучение, културни институции и др.), съответстващо на потребностите на обществото и изискванията на пазара на труда;
- **работодатели, браншови организации, синдикати, организации на гражданското общество и други партньори** са тези, които

определят и посрещат гореспоменатите изисквания, свързани с потребностите от образование и обучение;

- **областите, общините и местните общности** изпълняват важна роля в процеса на утвърждаване на тяхната позиция за „учещи региони“;
- **държавни органи** – министерства и агенции – определят националните политики в областта на образованието и обучението, както и съответните инструменти и мерки, необходими за гарантиране на ефективността на търсенето и предлагането на УЦЖ.

Документът разглежда предучилищното образование и обучение, общото училищно образование, професионалното образование и обучение, висшето образование, продължаващото обучение за възрастни, валидирането на резултатите от неформалното обучение и самостоятелното учене.

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

Основните приоритетни области са структурирани в три части – състояние, цели и дейности за постигането им. Следва да се отбележи, че новата стратегия определя като отделен приоритет „Развитие на възможности за неформално и самостоятелно учене за личностно и професионално израстване“, което свидетелства за разбиране на необходимостта от влагане на усилия и средства в тази посока.

По различните приоритетни области в Стратегията са формулирани дейности във връзка с прилагането на рамките и инструментите на ЕС, например:

- Прилагане на Националната квалификационна рамка и разработване на секторни квалификационни рамки;
- Въвеждане на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене до 2018 г.;
- Въвеждане на система за кредити в професионалното образование и обучение до 2016 г. и осигуряване на съвместимост със системата за натрупване и трансфер на кредити във висшето образование;
- Развитие и разширяване на системата за кариерно ориентиране и осигуряване на условия за формиране и развитие на умения за планиране на кариерата, както при учениците и студентите, така и при възрастните;

- Разширяване използването на Европейската система за идентифициране, оценяване и сертифициране на знания, умения и компетентности – документите Европас CV и Европейски паспорт на уменията;
- Разработване на модел за признаване на резултати от учене, придобити в професионалното образование и обучение от институциите в системата на висшето образование;
- Въвеждане на системен подход за осигуряване на качество на образованието, вкл. създаване на единна система за оценяване на ученици, учители и училищна среда;
- Периодично осъвременяване на учебното съдържание, с цел формиране на основни умения и ключови компетентности, в съответствие с пазара на труда и новите обществени очаквания;
- Насърчаване прилагането на европейските инструменти, предназначени за подкрепа на мобилността с учебна цел и на УЦЖ;
- Осигуряване на условия за ранно кариерно ориентиране и професионален избор, включително чрез сътрудничество с всички заинтересовани страни;
- Насърчаване участие на училищата във всички форми и дейности на Европейската програма „Еразъм +“;
- Въвеждане на система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение до края на 2015 г.;
- Актуализиране на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии чрез базирането им на резултати от учене и повишаване на съответствието им с професионалните стандарти;
- Развитие на услугите по кариерно ориентиране, с цел вземане на решения относно образование, обучение и кариерно развитие;
- Съчетаване на професионалното образование и обучение с овладяване на ключови компетентности за постигане на по-голяма пригодност на обучаваните за трудова заетост;
- Подкрепа за участие на учащи в национални и международни състезания, включително и състезания по предприемачество;
- Усъвършенстване на услугите за кариерно ориентиране и консултиране в институциите за висше образование;
- Стимулиране на неформалното обучение и самостоятелното учене в рамките на инициативата „Учещи региони“.

Друго предимство на стратегията е, че определя като приоритет „Координиране на взаимодействието на заинтересованите страни за реализиране на политиката за УЦЖ“. Планираните по този приоритет дейности включват нормативно определяне на правата и отговорностите

на заинтересованите страни за планирането, изпълнението и мониторинга на политиката за УЦЖ; разработване на система за комуникация между всички заинтересовани страни в процеса на планиране, изпълнение, наблюдение и оценка на политиката за УЦЖ, включително създаване на мрежа от институции и организации на национално, областно и местно ниво; създаване и прилагане на механизъм за мониторинг на политиката за УЦЖ.

Предвижда се Стратегията да бъде методично изпълнявана чрез годишни планове за действие, като постигнатите резултати следва да бъдат разглеждани и докладвани на Министерския съвет. Националният съвет за учене през целия живот към Министерския съвет ще бъде стратегическа група за координация на изпълнението на Стратегията.

Политиката за УЦЖ се изпълнява и чрез дейности, включени в други стратегическите документи:

- Национална програма за развитие: България 2020;
- Национална стратегия за младежта (2012 г. -2020 г.);
- Актуализирана стратегия по заетостта за периода 2013 г. – 2020 г.;
- Ежегодно изготвяни Национални планове за действие по заетостта.

По този начин политиката за УЦЖ на национално ниво е интегрирана в секторните политики по заетостта и младежта, което е предимство на българската стратегическа рамка за УЦЖ.

Интерес за настоящата глава представляват резултатите от проведеното проучване в рамките на Проект ComForT, №190825-LLP-I -2010-BG-KA1-KA1 ЕСЕТА, финансиран по Програма на ЕК „Учене през целия живот“, Хоризонтална програма, Ключова дейност 1, Мярка 1 „Подкрепа за европейското сътрудничество в областта на образованието и обучението“. Целите му са свързани с анализ на съществуващите в страната стратегически документи в сферата на УЦЖ на местно и регионално ниво и на съответствието им с Националната стратегия за УЦЖ (2008 г. – 2013 г.). В резултат на подробно проучване е установено, че няма нито областни, нито общински власти, които да са разработили специализирани стратегически документи в областта на УЦЖ. Сред посочените причини е липсата на подобно изискване от страна на националните власти. Някои от общинските власти възприемат УЦЖ като еквивалентно на формалното образование и обучение, като цяло финансовите средства на общините са ограничени, а работещите в сферата на неформалното учене неправителствени организации не са били достатъчно активни, което е стеснило обхвата на дейностите, реализирани на съответната територия. Независимо от действителната

липса на стратегически документи по УЦЖ на местно ниво, в ключовите общински и областни документи са били включени свързани с този процес елементи. Най-често приоритети, цели и дейности са дефинирани в Общинските планове за развитие и в Областните стратегии за развитие в различна и в повечето случаи в недостатъчна степен на изчерпателност по отношение на различните аспекти на УЦЖ.

Не е налична информацията относно подобно проучване за стратегия за УЦЖ, обхващаща периода 2014 г. – 2020 г. Като се има предвид, че Стратегията включва дейност, конкретно насочена към подобряване на капацитета за планиране, изпълнение, наблюдение и оценка на политиката за УЦЖ не само на национално, но и на областно и местно ниво, се очаква подобрене на ситуацията, засягаща привечдането на дейностите на последните две нива в съответствие с националните цели и приоритети във всички аспекти на УЦЖ.

Положителен факт е изпълнението на Проект „Регионални стратегии за учене, валидиране и образование“(ReSoLVE), №521401-LLP-1-2011-1-BG-KA1-KA1ЕСЕТА2, финансиран по Програма на ЕК „Учение през целия живот“, Хоризонтална програма, Ключова дейност 1, Мярка 1 „Подкрепа за европейското сътрудничество в областта на образованието и обучението“. В резултат на проекта са разработени инструменти за разработване на стратегии за УЦЖ на областно и местно ниво, като са изготвени и 2 областни и 8 местни стратегии за УЦЖ. Освен това, в рамките на проекта е създаден и Регионален модел за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене.

1.2. НОРМАТИВНА БАЗА ЗА УЦЖ

В България не съществува отделен закон, регламентиращ УЦЖ.

Правото на образование е заложено в Конституцията на Република България, като е формулирано подробно и обезпечено в нормативната база по отношение на образованието, обучението и трудовата заетост в страната. Училищното образование до шестнадесетгодишна възраст е задължително.

Съществуват закони, регламентиращи основните образователни нива и сектори (предучилищно и училищно образование, професионално образование и обучение, висше образование), които осигуряват нормативната база за развитието на формалното образование и обучение. Съгласно българското законодателство, продължаващото

професионално обучение на възрастни (лица на шестнадесетгодишна възраст – заети и безработни) е част от системата за формално професионално образование и обучение.

Законът за народната просвета регламентира предучилищното и училищното образование, осигурявано от държавни и частни детски градини и училища. В него се постановява, че образованието се осигурява, според държавните изисквания по отношение на всички основни аспекти като степени на образование, учебно съдържание и неговата структура, обучение на български език, система за професионално образование, придобиване на квалификация по професии, система за оценяване, учебници и учебни помагала, учителска квалификация, материално-техническа база и т.н., които следва да бъдат изпълнявани от всички институции в системата. Държавните изисквания всъщност са важен инструмент за осигуряване на качеството на обучителния процес.

Законът за висшето образование урежда следните въпроси, свързани с УЦЖ – въвеждането на Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS), дистанционната форма на обучение и осигуряването на продължаващо обучение за повишаване на квалификацията в българските университети и висши училища, както и сътрудничеството с чуждестранни университети за предоставяне на образование, на базата на тяхната акредитация от агенция, член на Европейската асоциация за осигуряване качеството във висшето образование (ENQA) и/или вписана в Европейския регистър на агенциите за осигуряване на европейско качество във висшето образование (EQAR).

Професионалното обучение на възрастни (начално и продължаващо) е регламентирано в два основни закона – Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО) и Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ).

В рамките на настоящата глава специално внимание изисква ЗПОО, който е приет през 1999 г. (последно изменен през 2014 г.) и урежда началното и продължаващото професионално образование и обучение, т.е. организацията, дейността на институциите, управлението и финансирането на системата за професионално образование и обучение.

С приетите през 2014 г. изменения, обнародвани в Държавен вестник, бр. 61 (<http://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?idMat=86590>), се въвеждат съществени промени в националната система за професионално образование и обучение.

Измененията в ЗПОО засягат ключови въпроси и целят:

- разширяване на достъпа на гражданите до придобиване на професионална квалификация;
- постигане на по-добро съответствие между придобиваните компетентности и изискванията на трудовия пазар;
- осигуряване на качеството на обучението, предоставяно от институциите за професионално образование и обучение.

Въведените промени осигуряват по-добра нормативна база за реализация на инструментите на ЕС по отношение на ПОО – Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET) и валидирането на професионалните знания, умения и компетентности, придобити в резултат на неформално начин или самостоятелно учене.

Към обхвата на регламентираните в Закона обществени взаимоотношения е добавено валидирането на професионалните знания, умения и компетентности. По този начин на гражданите се гарантира допълнителна възможност за придобиване на професионална квалификация по дадена професия или част от нея. Валидирането ще се извършва от доставчиците на ПОО – професионални училища, професионални гимназии, колежи, училища по изкуствата, спортни училища, лицензирани центрове за професионално обучение.

Друга важна промяна в ЗПОО касае уреждането на възможността за учащите да натрупват кредити, необходими за придобиване на професионална квалификация за професия, включена в Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО). Кредитите могат да се прехвърлят за придобиване на професионална квалификация по друга професия от същото професионално направление. Кредитите се натрупват при постигнати единици резултати от учене.

Друго от приетите изменения засяга регламентирането на нова структура на Държавните образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на професионална квалификация по професии – изисквания към кандидатите; описание на професията; единици резултати от учене; изисквания към материалната база; изисквания към обучаващите. Въведено е изискване за разработване на ДОИ за придобиване на квалификация по професия като съвкупност от единици резултати от учене, което е в съответствие с Препоръката на Европейския Парламент и Съвета от 18 юни 2009 г. за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET). Единица резултати от учене е част от професионална квалификация, състояща се от набор от взаимно зависими

резултати от учене. Всяка единица може да бъде самостоятелно оценена или валидирана.

Введените промени също така регулират нова специфична форма на професионално обучение – обучение чрез работа или „дуално обучение“. То е базирано на партньорство между доставчик на професионално обучение и един или няколко работодатели. Този вид обучение включва обучение в професионално училище, професионална гимназия, професионален колеж или център за професионално обучение и практическо обучение в реална работна среда, финансирано от съответния работодател.

Още една важна разпоредба е изискването към доставчиците на ПОО да изграждат вътрешни системи за осигуряване на качеството, с цел гарантиране на съответствието на предоставяните услуги с очакванията и потребностите на обществото.

Следва да се подчертае, че с оглед на практическото осъществяване на приетите промени, ЗПОО предвижда създаването на поднормативни актове (наредби), които да уреждат условията за:

- Валидиране на професионалните знания, умения и компетентности;
- Осигуряването на качеството на ПОО;
- Предоставянето на обучение чрез работа (дуално обучение);
- Получаването, натрупването и прехвърлянето на кредити в ПОО.

След консултации със заинтересованите страни през месец ноември 2014 г. е приета Наредба за условията и реда за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности. Останалите наредби са в процес на изготвяне или в процес на обсъждане.

Съгласно ЗПОО и Наредбата за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности българската система е организирана, както следва:

- Валидирането се извършва за професии, включени в СППОО (от ниво 2 до ниво 5 по Европейската квалификационна рамка (ЕКР));
- Право на валидиране имат всички лица, които притежават необходимото образователно равнище за съответната степен на професионална квалификация за конкретната професия (всяка от професиите по СППОО е с различна степен на професионална квалификация);
- Доставчиците на ПОО имат право да извършват валидиране по професии, по които са провеждали или провеждат обучение, като са задължени да включват във вътрешната си система за осигуряване на качеството и осигуряването на качеството на

процедурите по валидиране;

- Основните етапи от процеса по валидиране включват:
 - Предоставяне на информацията относно целите и процедурите по валидирането;
 - Подаване на заявление от кандидата;
 - Установяване на професионалните знания, умения и компетентности на кандидата -определяне на професията, която ги обхваща, и съпоставяне на заявените от кандидата професионални знания, умения и компетентности с определените в ДОО за придобиване на квалификация по съответната професия, на базата на представените от кандидата доказателства, както и проверка на компетентностите, за които не са представени доказателства или представените доказателства са недостатъчни;
 - Насочване към необходимото допълнително обучение за придобиване на липсващите знания, умения и компетентности;
 - Проверка на знанията, уменията и компетентностите след проведено допълнително обучение (ако кандидатът е бил насочен към такова и го е завършил);
 - Изпити – държавни изпити за валидиране на професионална квалификация или изпити по теория и по практика на професията за валидиране на професионална квалификация по част от професията;
 - Издаване на свидетелство за валидиране на степен на професионална квалификация или на удостоверение за валидиране на професионална квалификация по част от професия.

Анализът на съдържанието на нормативната база относно валидирането позволява заключението, че като цяло тя е в съответствие с Европейските насоки за валидирането на неформалното и самостоятелното учене, Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности, 2009 г.

Основните предизвикателства в практиката по отношение на валидирането на професионалните знания, умения и компетентности са:

- Процесът не включва консултации от специалист по кариерно ориентиране. Това е необходимо, защото от една страна едни и същи знания, умения и компетентности могат да бъдат разглеждани като необходими за повече от една професия, а от друга страна

персоналът на доставчиците на ПОО не разполага с капацитета да осигурява помощ при идентифицирането на професия, която да обхваща придобитите от лицето знания, умения и компетентности, като същевременно отговаря на професионалните му и лични планове. Възможно решение би могло да бъде включването в процеса на консултанти по кариерно ориентиране, които все още са прекалено малко на брой, или осигуряването на специализирано обучение в тази област на персонала на доставчиците на ПОО, което при ограничените финансови средства съвсем не е лека задача.

- Процесът е базиран на съпоставяне на знания, умения и компетентности с определените в ДООИ за придобиване на професионална квалификация. Тези документи са ориентирани към резултати от 2007 г. насам, но все още не са структурирани в единици резултати от учене, съгласно изискванията на последните изменения на ЗПОО. Процесът по актуализацията им ще отнеме време. Трябва да се осигурят и методически насоки за извършването на това съпоставяне.

Освен от ЗПОО, УЦЖ за възрастни е регламентирано и в различни други нормативни документи:

- Кодексът на труда урежда възможностите за образование и обучение на заети лица на базата на трудови договори или на лица, подготвящи се за работа при съответен работодател след приключване на обучение.
- Законът за насърчаване на заетостта урежда обществените отношения при насърчаването и запазването на заетостта, подобряване на пригодността за заетост чрез програми и мерки за професионално обучение на възрастни, професионално информиране и ориентиране, мотивационно обучение, обучение за ограмотвяване, както и насърчителни мерки за работодателите да осигуряват обучение за служители и безработни лица. Съгласно този Закон, Агенцията по заетостта носи отговорността за организацията и контрола на качеството на обучението, финансирано с публични финанси (държавния бюджет и Европейския социален фонд (ЕСФ) чрез Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“).
- Законът за младежта обезпечавя условия за пълноценно личностно развитие на младежите и участието им в обществения и икономическия живот. Регламентира младежките доброволчески дейности, както и координацията между всички сектори, свързани с развитието на младежта.

- Законът за занаятите урежда условията, реда и обществените отношения във връзка с упражняването на занаят и занаятчийското обучение на лица, които не са част от образователната система.
- Законът за обществените библиотеки определя националните, регионалните, общинските и читалищните библиотеки като образователни, информационни и културни институти с национално и местно значение, които събират, обработват, организират, съхраняват и предоставят за обществено ползване печатни и други произведения и информация, включително за книжовното и литературното културно наследство.
- Законът за народните читалища (традиционни самоуправляващи се български сдружения, които изпълняват и културно-просветни задачи) регламентира тяхното устройство. Читалищата поддържат библиотеки, фото-, фоно-, филмо- и видеотеки, както и електронни информационни мрежи. Те са центрове за развитие на любителско художествено творчество, организират групи и клубове за изучаване на фолклорни танци, за свирене на различни музикални инструменти, курсове за чуждоезиково обучение и дейности за младежта..., всъщност представляват много привлекателни центрове за неформално обучение, за насърчаване на самостоятелното учене и личностното развитие.
- Законът за интеграция на хората с увреждания обезпечава гаранции и насърчителни мерки за интеграцията и равнопоставеността на лицата с определени увреждания.

С оглед на сериозността на проблема със застаряването на населението и на необходимостта от систематични, координирани и последователни действия в сферата на обучението за възрастни, Министерството на образованието и науката реализира проект „BG – Изпълнение на програмата на Европейския съюз за учене на възрастни“. В рамките на този проект е изготвен доклад за състоянието на ученето за възрастни (2013 г.). Съгласни сме с посочените в доклада заключения:

- Нормативната база във връзка с обучението на възрастни включва голям брой различни по вид документи, за изпълнението на които отговарят различни институции – Министерство на образованието и науката, Министерство на труда и социалната политика, Министерство на културата, Министерство на младежта и спорта, Министерство на правосъдието, Национална агенция за професионално образование и обучение, Агенция по заетостта и т.н.
- Отговорностите по отношение на координацията на дейностите в сектора на ученето за възрастни не са ясно определени на национално, регионално и местно ниво.

- Фрагментарният характер на нормативната база затруднява използването и изпълнението ѝ от различните заинтересовани страни. Много често част от работодателите, както и представителите на различните целеви групи, не я прилагат, тъй като не са запознати с нея.
- Липсата на цялостна система за контрол и мониторинг на сектора е допълнителен фактор, допринасящ за обстоятелството, че съществуващите закони и разпоредби не водят до необходимото ниво на осигуряване на качеството на образованието и обучението на възрастни.
- Състоянието на законодателната рамка затруднява сериозно процеса на изпълнение на политиките за обучение на възрастни и е значително препятствие за успешната обществена комуникация по отношение на политиката.

1.3. УЧАСТНИЦИ В РАЗРАБОТВАНЕТО И КООРДИНИРАНЕТО НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ПОЛИТИКАТА ЗА УЦЖ

На национално ниво

В България е практика стратегическите документи, както и законодателството, в областта на УЦЖ и на свързаните сфери на младежта и заетостта да се изготвят и изпълняват съвместно предимно от:

- Съответните отговорни държавни институции – Министерство на образованието и науката, Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта, Национална агенция за професионално образование и обучение, Агенция за закрила на детето, Министерство на културата, Министерство на здравеопазването, Министерство на младежта и спорта, Министерство на икономиката, отрасловите министерства на земеделието, транспорта и т.н.;
- Социални партньори – национално-представителни организации на работодателите, национално-представителни организации на работниците и служителите.

През последните години в процеса са включени и неправителствени организации с дейност в областта на образованието и обучението, представители на университети и изследователски институти.

На регионално и местно ниво

Според нормативната база, политиката за УЦЖ се разработва и изпълнява, съответно от:

- Регионалният съвет за развитие към Областния управител;
- Общински съвет.

1.4. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА УЦЖ В СТРАНАТА

Основните инструменти за изпълнение на политиката за УЦЖ в страната са:

- План за действие в изпълнение на Националната стратегия за УЦЖ (2014 г. – 2020 г.), който се разработва ежегодно;
- Схеми на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОП РЧР) за предходния и текущия програмен период;
- Национален план за действие по заетостта, който се изготвя ежегодно.

Тези документи се разработват с участието на вече посочените заинтересовани страни, като между тях е осигурена връзка.

По-долу е представено обобщение на постиженията във връзка с изпълнението на политиката за УЦЖ.

Национална квалификационна рамка (НКР)

Изготвена е в изпълнение на Препоръка на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот. НКР е приета от Министерския съвет на България през февруари 2012 г.

Българската НКР обхваща цялата образователна система. Тя включва девет нива, включително и нулево ниво (подготвително ниво). Нивата от 1 до 4 отговарят на етапите на образование и придобиване на квалификация в рамките на системата на общото и професионалното образование и обучение. Ниво 5 включва обучение в професионален колеж за придобиване на четвърта степен на професионална квалификация след завършване на средно образование. Нивата от 6 до 8 се отнасят до квалификациите, придобивани в системата на висшето образование – образователно-квалификационните степени „бакалавър“, „магистър“ и „доктор“. Отделните нива са определени на базата на подход, ориентиран към резултатите от ученето. Описани са по отношение на знания (теоретични и/или практически) и компетентности (лични и професионални).

По решение на Правителството за компетентен орган за поддържане и актуализация на НКР е назначен Министърът на образованието и науката.

НКР е публикувана на интернет страницата на Министерството на образованието и науката на адрес: http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf.

Също така е изготвен доклад за съотнасяне на НКР към ЕКР. Понастоящем основно предизвикателство представлява разработването на Секторни квалификационни рамки (СКР).

Планът за действие в изпълнение на Стратегията за УЦЖ за 2014 г. включва създаване на Модел на СКР от Националната агенция за професионално образование и обучение и Българската стопанска камара, съвместно с браншови/секторни организации и други социални партньори.

Сериозен принос за практическото изпълнение на Националната политика за УЦЖ имат няколко проекта и схеми, обхващащи територията на цялата страна, реализирани по ОП РЧР 2007 г. - 2013 г., удължена до края на 2014 г. и 2015 г., в следните направления:

Валидиране на неформалното обучение и самостоятелното учене

Проект „Нова възможност за моето бъдеще“ (2013 г. – 2015 г.) е свързан със създаването на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити по неформален начин. Проектът е в пряко съответствие с очертаната в Комюникето от Брюж глобална перспектива, а именно че до 2020 г. европейските системи за професионално образование и обучение трябва да станат по-привлекателни, практически насочени, ориентирани към професионално развитие, новаторски, леснодостъпни и гъвкави, отколкото през 2010 г., като трябва да допринасят за отлични постижения и качество в УЦЖ чрез осигуряване на:

- Леснодостъпно и насочено към професионално развитие продължаващо ПОО (П-ПОО) за служители, работодатели, независими предприемачи и безработни, което да улеснява както развиването на компетентности, така и промяна на кариерата;
- Гъвкави системи за ПОО, базирани на подход, ориентиран към резултатите от ученето, които да подпомагат гъвкави учебни пътеки, позволяващи преминаване между различните образователни и учебни подсистеми (училищно образование, ПОО, висше образование, образование за възрастни), и да осигуряват валидиране на неформалното обучение и самостоятелното учене, включително на компетентностите, придобити чрез трудов опит.

Целите на проекта са:

- Увеличаване на възможностите за придобиване на квалификация, с цел подобряване на пригодността за трудова заетост;
- Създаване и изпробване на Система за идентификация и признаване на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности;
- Нормативно регламентиране на процеса на идентификация и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене;

- Сертифициране на квалификацията на лицата, придобили неформално или самостоятелно знания, умения и компетентности;
- Машабна популяризация на възможностите за валидиране на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности сред българското общество.

Целевите групи на проекта са:

- Лица над шестнадесетгодишна възраст, които желаят да валидират своите неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности;
- Специалисти в институции, организации и предприятия, които участват пряко в процесите във връзка с идентификацията и оценката на индивидуалните знания, умения и компетентности, както и специалисти по реализацията на системата.

Към 31.10.2014 г. са изготвени следните документи:

- Анализ на интересите и потребностите на потенциалните потребители и заинтересованите страни;
- Анализ на практиките в страните-членки на ЕС;
- Наръчник за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене;
- Примерен инструментариум за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене;
- Методология за въвеждане и поддържане на система за идентификация и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене;
- Програма за обучение на мултипликатори;
- 42 програми за обучение.

Също така е разработена уеб-базирана платформа. Проведени са обучения на участващи в процеса на валидиране обучители, мултипликатори, консултанти и оценители. Проведена е широка информационна кампания относно ползите от валидирането.

Изпробването на системата за валидиране на професионална квалификация започна с участието на 233 професионални училища. До края на месец август 2014 г. през процедурата за валидиране са преминали успешно 979 бенефициенти, които са придобили съответния сертификат за професионална квалификация.

Професиите „готвач“ (119 човека), „фризьор“ (42), „компютърен оператор“ (40), „техник на МПС“ (38), „електротехник“ (24) са привлекли най-голям интерес за валидиране на неформално придобита професионална квалификация.

Интересът на гражданите към тази нова възможност за придобиване на професионална квалификация е сравнително висок – над 10 000 лица са заявили желание за първоначална консултация, което надхвърля броя, определен в проектното предложение.

Основният извод от тестването на разработените по проекта инструменти е, че структурирането на професионалните знания, умения и компетентности в единици резултати от учене ще улесни изключително кандидатите за валидиране, както и представителите на участващите в процеса на валидиране обучаващи институции.

Изпълнението на проекта има значителен принос за въвеждането на изменения в ЗПОО, посочени по-горе, които регламентират правото на гражданите да придобиват професионална квалификация чрез ПОО, както и чрез валидиране. Тази нова за България законодателна промяна на практика подобрява достъпа до и увеличава възможностите за участие в ПОО.

Изготвените по проекта документи и материали, както и допълнителна информация относно дейностите и резултатите, са достъпни на уебсайта на проекта: validirane.mon.bg.

Подобряване на възможностите за практическо обучение на студенти от университети и ученици от професионални училища

Проект „Студентски и ученически практики“

Проектът е инициран от Министерството на образованието и науката в отговор на съществуващата нужда от подобряване на качеството на обучението в професионалните училища и университетите чрез осигуряване на стажове в реална работна среда, на базата на партньорство между университетите/училищата и бизнеса.

В практиките се включват ученици на възраст от 16 до 21 години, обучавани във всички форми от професионалните гимназии, от общообразователните училища с паралелки за обучение по професии и от професионалните колежи, които по време на практиката не са в трудови правоотношения.

Продължителността на практиката е 240 астрономически часа.

Във всяко училище се сформира екип по проекта, който отговаря за организирането и провеждането на практиките и включва директора на училището, училищен финансист; помощник директор, който участва в консултирането на учениците за избор на практика, наблюдаващ учител – обикновено учител по практика на професията, както и наставник от съответното предприятие с опит по професията, отлично познаващ условията на труд.

От началото на проекта до момента в веб-базираната платформа (praktiki.mon.bg) са се регистрирали 403 училища и 13510 ученици са кандидатствали за участие. Регистрираните работодатели са 15 568, като от тях 4 687 са публикували 10401 обяви за общо 59210 стажантски места.

Проектът осигурява условия за систематичен и ефективен подход за сътрудничество между професионалните училища и местния бизнес, за по-голяма автономност на образователните институции, за нови възможности за изготвяне и изпълнение на независими училищни политики. Също така се създават условия за повече гъвкавост при организирането на стажове в системата на ПОО, на базата на местен и регионален бизнес, като се подобрява системата за ПОО като цяло и сферата на ученическите стажове - в частност. Проектът дава възможност на бизнес сектора да участва по-активно в изготвянето на учебни програми за професионално обучение по професии, което подобрява връзката между резултатите от професионалното обучение и потребностите на непрекъснато променящия се пазар на труда. Дейностите по проекта също така допринасят за повишаване на квалификацията на обучаващите в системата на ПОО, като съдействат за придобиването на специфични компетентности, свързани с организацията на практическото обучение в реална работна среда и в условията на оперативно партньорство с работодателите-партньори.

Преодоляването на пропастта между сектора на професионалното образование и бизнес общността има положително въздействие върху живота на младите хора. Те придобиват професионални, социални и личностни компетентности, което им осигурява възможност да намерят работа в компанията, където е проведен стажът. Добиват по-голяма мотивация за обучение в избраната от тях професия. Обучените ученици могат да бъдат наети след завършване на професионалното им образование, като не се нуждаят от период на въвеждане в работата или допълнително обучение, което да бъде организирано от компанията или организацията. От всички ученици, приключили успешно стажа си през последната година от обучението им в средно училище, през учебната 2012/2013 година, на общо 365 ученика е предложено да сключат постоянен трудов договор с предприятието, където са обучавани. Също така на голям брой ученици е предложена работа на половин работен ден след приключване на стажовете им.

Практически стажове се предлагат и на студентите във висши училища и университети. Обучението отговаря на изучаваната в университета/висшето училище специалност. Продължителността на стажа отново е 240 астрономически часа. Възлаганите практически задачи са в съответствие с разработената за конкретната практика програма. Практическото обучение се провежда индивидуално или в групи с помощта и под

контрола на служител на съответното предприятие/организация и при наставничеството на преподавател от висшето училище (академичен наставник). Студентът се регистрира в модула за студентски практики в уеб-базираната платформа, след което може да кандидатства по публикуваните от работодатели обяви.

Броят на кандидатствалите студенти към момента е 97 095, от които 87 226 са одобрени за стаж. Регистрирани са 312 работодатели. За цялата продължителност на проекта е планирано участие в практическо обучение на 61 100 студенти.

Осигуряване на възможности за младите хора за придобиване на практически опит, с цел подобряване на трудовата им пригодност

Схема „Младежка заетост“

Одобрена е през месец май 2014 г. Схемата предвижда участие в шестмесечни стажове на младежи със средно или висше образование на възраст до 29 години, както и обучение по време на работа в предприятие за срок от 6 месеца за младежи със средно образование на възраст до 29 години. По време на работния процес наетото лице се обучава в конкретна професия или специалност от наставник – самият работодател или служител на съответното предприятие. При обучението по време на работа работодателите получават средства за всяко наето от тях лице – за трудово възнаграждение в размер на 90% от минималната работна заплата за страната през съответната година, за социални и здравни осигуровки и за възнаграждение на наставника в размер на ½ от минималната работна заплата за страната, установена за същата година. От изпълнението на тази схема се очаква да осигури възможност за стаж и обучение на работното място на около 8000 безработни младежи на възраст до 29 години.

Въвеждането на ваучерна система допринесе за подобряване на възможностите за УЦЖ за заети и безработни лица. Ваучери се отпускат по две от най-популярните схеми – схема „Аз мога“ и схема „Аз мога повече“, финансирани по ОП РЧР (в Глава 3, точка 3.2. е представена повече информация).

Подобряване на възможностите за обучение на работното място

Схема „Социални иновации в предприятията“ (2011 г. – 2013/14 г.)

За целия период на действие на схемата в обучение на работното място са участвали 5241 лица. Положителен е фактът, че 13% от лицата, подпомогнати в разработването на индивидуални планове за кариерно развитие, са преминали на по-високо ниво на заплащане.

2. Участници в ученето през целия живот: преминаване към системи, ориентирани към обучаващите се

Съдържанието на тази глава се основава на резултати от теренно проучване, проведено в съответствие с разработената в рамката на проекта методика – интервюта, проучване на конкретни практики, разкази на учащи. Проведени са интервюта с практикуващи в областта на образованието и обучението, работодатели и учащи. Успешни практики, идентифицирани по време на интервютата, са анализирани допълнително и е систематизирана информацията относно опита на отделни учащи.

2.1. ПРЕПОДАВАТЕЛИ, УЧИТЕЛИ, УЧИЛИЩНИ ДИРЕКТОРИ, ИНСПЕКТОРИ, КОНСУЛТАНТИ ПО КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ...

Анкетирани са 60 представители на тази целева група, от които 30 учители в образователни и обучителни институции в София и Благоевград (детски градини, средни общообразователни и професионални училища, университети, центрове за професионално обучение, читалища), 10 училищни директори, 15 инспектори от системата на образованието и 15 консултанти по кариерно ориентиране.

Тяхното разбиране за УЦЖ не се различава съществено. Всички мнения, споделени по време на интервютата, съдържат непрекъснатия характер на процеса, използвайки фрази като „безкраен път“, „цял живот“ и други подобни. Акцентира се върху необходимостта от участието на всеки в УЦЖ. Аргументите за това са, че „да се знае“ е важно за всички роли, в които човекът изпълнява през своя живот – дете, работник, родител... Повечето от мненията по един или друг начин включват в УЦЖ не само придобиване на знания, но също така и умения и компетентности за адекватно действие в различни ситуации. Анкетираните професионалисти в областта на образованието и обучението свързват „ученето през целия живот“ с индивидуалното и професионалното развитие. Когато лицето е с положителна нагласа към ученето, учи навсякъде, не само в училище, а и у дома, докато гледа телевизия или чете, или говори с другите.

Имайки предвид основната задача на формалната образователна система, всички акцентират върху това, че образователните и обучителни институции трябва да формират и постоянно да поддържат и развиват положителна нагласа към ученето, както и да развиват умения за учене и да стимулират личното развитие на учениците. В същото време това е сериозно предизвикателство, защото изисква непрекъснатото усъвършенстване и актуализиране на съдържанието на учебното съдържание и прилагането на подходяща за възрастовите особености

на учениците методика, която в същото време подкрепя и стимулира индивидуалното търсене на нови знания.

Анкетираните професионални консултанти посочват, че активното участие в УЦЖ на граждани от всички възрасти изисква функционираща система за ориентиране през целия живот. България има да върши много работа в това направление. Те споделят мнението, че двата проекта по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОП РЧР), свързани с изграждане на система за кариерно ориентиране в училищната система и система за кариерно ориентиране на заети лица, са положителни стъпки (и двата проекта ще бъдат допълнително обсъдени, систематизирана информация е предоставена в Приложение Б към Доклада). Набляга се върху това, че трябва да бъдат положени специални усилия за осигуряване на връзка между двете системи, както и за поддържане на база данни за възможностите за учене и пазара на труда на национално, регионално и местно ниво и за прилагане на съвременни подходи и инструменти за предоставяне на услуги по кариерно ориентиране. Освен това, услугите не трябва да се ограничават до подпомагане вземането на решенията за образование, обучение и заетост, но трябва също да включват и съдействие, свързано с валидиране на неформалното и самостоятелното учене.

Училищните директори споделят мнението, че една от най-важните цели на училищата в контекста на УЧЖ е „да създадат и поддържат интереса към повече знания за света, заобикалящ нашите деца и за тяхната личност“ и да бъдат упорити в следването на своите лични цели.

Всички професионалисти разглеждат своята образователна и обучителна институция като част от система за учене през целия живот. Всяка институция е отговорна за „поддържане на пламъка на знанието“, така че завършилите да продължат да усъвършенстват своите лични и професионални знания, умения и компетентности. Анкетирани са и професионалисти от читалищата, които са специфични български сдружения за осъществяване на културно-просветни дейности, финансирани от държавния и общинския бюджет. Основните техни дейности са: поддържане на библиотеки с читални, фото-, филмови и видеотеки; развитие и подкрепа за любителското художествено творчество; организиране на школи, работилници, курсове, клубове, кино и видео изложби, фестивали, концерти, тържества и младежки дейности; набиране и разпространение на информация относно съответния град или село; създаване и поддържане на експозиции. Анкетираните подчертават, че тяхното основно предимство е, че се опитват да организират работата си в съответствие с нуждите на гражданите, като

предоставянето на възможности за развитие на индивидуални таланти в осигуряването от тях обучение е всъщност „учене чрез практика“. На някои места те са единственият доставчик на неформално обучение. Те напълно осъзнават, че трябва да подобрят дейностите си в обществото на знанието, в което всички живеем. Като положителен факт те оценяват реализацията на Програмата „Глобални библиотеки – България“ (2009 г.– 2013 г.), съвместна инициатива на Министерство на културата, Програмата за развитие на ООН, Министерството на транспорта, информационните технологии и комуникации, Националното сдружение на общините в Република България и българската Библиотечно-информационна асоциация. Програмата осигурява ИТ оборудване (софтуерът е дарение от Microsoft), интернет връзка за посетителите на 960 обществени библиотеки (повечето, от които в читалищата) в градове и села в страната. Около 3000 библиотечни служители от над 1600 библиотеки са обучени за приложение на ИТ в тяхната работа, предоставяне на съвременни услуги, библиотечно управление, комуникация с потребители и общности, повишаване на информираността и развитието на проекти.

Представители на центрове за професионално обучение на възрастни подчертават, че тези институции са на практика основните доставчици на продължаващо професионално обучение и в този смисъл са част от системата за учене през целия живот в страната. Те осъзнават, че са необходими значителни усилия за подобряване на квалификацията на техния персонал по отношение на прилагането на инструментите на ЕС на ниво доставчици – Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET), както и за прилагането на иновативни обучителни методи, съобразени със спецификата на целевата група – възрастни учащи. Като адекватен отговор на тази нужда те посочват проекта по ОП РЧР BG051PO001-3.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центрове за професионално обучение“ (проектът ще бъде разгледан по-нататък, систематизирана информация е предоставена в Приложение Б към Доклада).

Почти всички анкетирани професионалисти в областта на образованието и обучението декларират, че по отношение на европейското сътрудничество в областта на образованието и обучението знаят твърде общи неща:

- Усъвършенстването на българската стратегическа и законова база в областта на образованието и обучението се осъществява в

- съответствие с решения, взети на ниво ЕС;
- Програмата „Учене през целия живот“ и сега Еразъм+ (Erasmus+) подкрепят сътрудничеството между образователните и обучителни институции от различни държави-членки;
 - Различните системи – Европейската система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Европейската система за трансфер и натрупване на кредити във висшето образование (ECTS), валидирането на неформалното и самостоятелно учене са разработени в резултат на това сътрудничество.

Важно е, че всички подчертават, че формиращите политики са тези, които вземат участие в дебатите, свързани със сътрудничеството в областта на образованието и обучението на ниво ЕС. Те акцентират, че резултатите не се популяризират достатъчно между практикуващите на ниво доставчици и не се извършват достатъчно систематични действия за тяхната подготовка за прилагане на инструментите на ЕС. Някои дават предложения за създаване на Национален форум за УЦЖ на база местни Съвети за УЦЖ, създадени по проект, инициран от Министерството на образованието и науката “Мрежа за ефективни инициативи и информация за ученето през целия живот” – МЕИИУЦЖ / NELLII (проектът се обсъжда в Глава 3, т. 3.2, систематизирана информация е предоставена в Приложение Б към Доклада). Този Форум би могъл да планира и организира дейности, свързани с обсъждане, включително относно европейското сътрудничество в образованието и обучението, за повишаване на осведомеността за инструментите на ЕС и осъществяване на специализирано обучение относно прилагането на европейските рамки и инструменти в национален контекст на ниво доставчици. Предложилите това посочват и едно затруднение – ограничени финансови ресурси. Възможно решение е търсене на възможности за финансиране от ОП РЧР 2014 – 2020 г.

Всички анкетираните посочват, че УЦЖ се определя като приоритет в страната, като посочват следните факти – две стратегии за УЦЖ, УЦЖ се признава като инструмент за постигане на дългосрочни икономически и социални цели във всички национални стратегически документи, множество действия по ОП РЧР 2007 – 2013 г., реализирани с цел подобряване на професионалната квалификация на заети и безработни лица.

В същото време те споделят мнението, че все още са необходими много усилия, за да стане УЦЖ реалност за всички граждани. Едно от предизвикателствата е свързано с ограничените финансови ресурси.

Практиката по време на периода 2007 – 2013 г. показва, че всички дейности в областта на УЦЖ са реализирани с публични средства – от държавния бюджет и ЕСФ чрез ОП РЧР. Делът на средствата, осигурен от работодатели и самите учащи е твърде малък.

Някои от представителите на групата преподаватели, най-вече училищни директори (3) посочват, че са участвали в дискусии, свързани с развитието на училищното образование, организирани от Инспекторатите по образованието. Други споделят мнението, че е добра практика всички национални стратегически документи в областта на образованието и обучението да бъдат предмет на обществено обсъждане и че е необходимо образователните и обучителни институции да бъдат по-активни в този процес.

Едно от основните предизвикателства в областта на ПОО, според всички, е осигуряването на връзка с потребностите и изискванията на пазара на труда. Те посочват, че дискусиите в регионалните съвети по заетостта относно годишния план-прием в професионалните гимназии и училища осигуряват възможности за постигане на по-добро съответствие, тъй като работодателите са представени в тези съвети. Някои анкетирани директори споделят мнението, че през последните години работата на съветите се е подобрила по отношение на продуктивността на дискусиите и постигането на по-добър диалог между секторите на образованието и бизнеса, но са необходими допълнителни усилия от двете страни. Освен това е нужна по-голяма активност за сътрудничество между професионалните гимназии и училища и местните предприятия за осигуряване на възможности за практическо обучение в реална работна среда. Основна бариера е икономическата ситуация, която затруднява прогнозирането на нужните квалификации и умения в средно срочен план. Това не отменя необходимостта от продължаване на дискусиите между сектора на образованието и бизнеса за откриване на подходящи стимули за работодателите да участват по-активно в ПОО.

Преподаватели от средното и висшето образование изразиха задоволството си от възможностите за мобилност на студени и преподаватели, осигурени от Програмата „Учене през целия живот“ (2007 г. – 2013 г.) и новата Програма Еразъм+. Възползвайки се от нея, Повечето училища и университети, участвали в интервютата, работят по такива проекти. По тяхно мнение натрупаният опит от прилагането на проектите допринесе за подобряване на качеството на обучението.

Резултатите от интервютата с представители на тази група очертават необходимостта от осъществяване на последователни системни

действия за непрекъснато подобряване на квалификацията на учителите в училищата, на базата на надеждни данни за техните потребности от обучение по отношение на прилагането на иновативни, ориентирани към учащия, активни методи в обучението. Някои отбелязаха, че имат нужда от умения за интегриране на ИКТ и медийни приложения в обучението и ученето. По тяхно мнение това ще направи ученето по-привлекателно и ефективно, което ще допринесе за подобряване на мотивацията за учене и ще стимулира активното участие на учениците в процеса на обучение.

В хода на теренното проучване са идентифицирани следните успешни практики:

- създаване на центрове за кариерно ориентиране в училищната система;
- създаване на центрове за кариерно ориентиране в системата на заетостта;
- подкрепа на ръководния и педагогическия персонал в централите за професионално обучение на възрастни за подобряване на качеството на предлаганите услуги.

Проект BG051PO001-4.3.02-0001 “Система за кариерно ориентиране в училищното образование”, финансиран по ОП РЧР

Основните предимства на проекта могат да бъдат обобщени, както следва:

- Осигуряване функционирането на структури – центрове за кариерно ориентиране във всички региони на страната за предоставяне на услуги по кариерно ориентиране на учениците в училищата. Услугите включват:
 - *информация* относно възможностите за обучение в системата на средното и висшето образование; светът на професиите и динамиката на търсенето на пазара на труда;
 - *интерактивни обучения*: за развиване на умения за вземане на решения и умения за търсене на работа, за разработване на индивидуални образователни и професионални проекти; подготовка за преход към висше образование и от обучение към заетост;
 - *специализирана работа* с ученици от специфични целеви групи – в риск от отпадане от образователната система, със специфични образователни потребности и т.н.;
 - *консултантски услуги* във връзка с установяването на индивидуалните интереси, нагласи и мотивация за избор на образование

и професия, развитие на умения за планиране на времето за учене и развлечения; постигане на съответствие между индивидуалните характеристики и изискванията на избраното образование; подкрепа на решения за допълнително образование, взети от учениците; развитие на умения за кариерно планиране; разрешаване на конфликти, свързани с възможности за личностна и професионална реализация.

- Осигуряване на квалифициран персонал за предоставяне на услугите;
- Осигуряване на функциониращ национален Портал за кариерно ориентиране <http://orientirane.mon.bg/>, който включва онлайн:
 - информация за образователната система в страната; характеристики на професиите, за които се осигурява обучение в училищната система;
 - адаптирани и стандартизирани инструменти за предоставяне на консултиране;
 - интерактивни упражнения за кариерно ориентиране за ученици от V до XII клас;
 - регистър на центровете за кариерно ориентиране и специалистите, работещи там.

Проект ВГО51РО001-2.2.02 “Кариерно развитие на заети лица”, финансирани по ОП РЧР.

- Създадени са 10 кариерни центъра (9 към Регионални служби по заетостта в градовете София, Монтана, Ловеч, Русе, Варна, Бургас, Хасково, Пловдив, Благоевград и 1 към централната администрация на Агенцията по заетостта). Тяна основна цел е да подпомагат заети и самонаети лица в тяхното професионално развитие. Основните функции на центровете са да предоставят актуална информация относно възможностите за професионална реализация на пазара на труда, консултации за кариерно планиране и управление, преодоляване на затруднения в кариерното развитие, подобряване на личния капацитет и индивидуалното планиране и управление на развитието, организиране и провеждане на семинари, срещи с работодатели и „Дни на кариерата“. Услугите се предоставят от квалифицирани кариерни консултанти.
- По проекта е започнало създаване на партньорска мрежа, която включва социални партньори, местни власти, образователни и учебни институции, с цел ангажиране на експерти за осигуряване на специфични консултантски услуги.

Мненията на заетите лица, участващи в проектните дейности, потвърждават очакванията за положителното въздействие на дейностите на новосъздадените центрове върху подобряването на професионалното и лично развитие на работещото население в страната и особено върху индивидуалната активност на възрастните за включване в УЦЖ. Дизайнът на предоставяните услуги осигурява връзка между личностно значими цели цели и ученето, което е основното предимство на проекта.

VG051PO001-3.1.10-0001 “Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“, финансирани по ОП РЧР.

Проектът е много важен, тъй като центровете за професионално обучение са основните доставчици на начално и продължаващо професионално обучение на възрастни – заети и безработни в страната и квалификационните курсове, финансирани с публични средства (държавният бюджет и ЕСФ чрез ОП РЧР) се провеждат от тях. Предимствата на проекта могат да се обобщят, както следва:

- Насочен е към развитие на квалификацията на целия персонал на центровете- ръководители и обучаващи;
- Разработени са два наръчника – за ръководителите и обучаващите, в подкрепа на прилагането на законовата рамка в областта на ПОО, прилагане на европейските рамки и инструменти в ПОО, подбор на подходящи подходи и инструменти за обучение за различните целеви групи възрастни, осъществяване на целия цикъл - от планиране до провеждане на обучение, поддържане на вътрешна система за осигуряване на качеството;
- Съдържанието на наръчниците и обучението, предоставено на представителите на центровете в рамките на проекта, са в съответствие с потребностите от обучение на персонала, идентифицирани чрез специализирано проучване.

Интервюираните представители на центровете препоръчват продължаване на работата в това направление, като посочват необходимостта от организиране на редовни семинари за обсъждане на развитието на политиките и законодателството в областта на ПОО на национално и европейско ниво, резултати от проучванията относно нуждите от квалификация и умения и тяхното приложение на практика, осъществяване на обмен на опит и споделяне на добри практики.

2.2. УЧЕЩИ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

Като отчита необходимостта от прилагане на мерки, насочени към предотвратяването на преждевременното напускане на училище и осигуряване на условия, стимулиращи учениците да ценят ученето и да придобиват базови умения, Министерството на образованието и науката реализира проект № BG 051PO001-4.2.05 “Да направим училището привлекателно за младите хора” (Училище за себеутвърждаване и подготовка към европейски хоризонти – УСПЕХ), финансиран по ОП РЧР през периода 2012 – 2015 г. Основната цел на проекта е включване на ученици в организирани извънкласни и извънучебни дейности в свободното им време, включително ученици със специални образователни потребности, в риск от отпадане от образователната система, преждеременно напуснали училище и с агресивно поведение. Дейностите са в областта на естествените науки и здравословния начин на живот, както и други ключови компетентности в обхвата на Европейската референтна рамка. Планът на дейностите обхваща цялата година, включително ваканциите. Създават се клубове за групи със сходни интереси, организират се семинари и други интерактивни форми, стимулиращи реализацията на творчески способности, развитие на умения за екипна работа и поведенчески модели за сътрудничество. Организират се посещения на музеи, галерии, концерт, театри.... По този начин се създават условия за придобиване на основни умения по алтернативен по-привлекателен начин, който допринася за подобряване на мотивацията за учене. На свой ред това има положително влияние върху резултатите, постигнати от учениците в рамките на учебните занятия и развитие на положителна нагласа към училището като цяло. Важно е да се отбележи, че в дейностите могат да участват всички ученици от участващите в проекта училища, включително и от етническите малцинства, както и преждеременно напусналите училище. За привличането им помагат НПО като активно работят с техните семейства. На интернет страницата на проекта могат да се видят множество инициативи на училищата - <http://uspeh.mon.bg/?m=1>. Броят на участващите ученици е 483 000.

В рамките на Министерството на образованието и науката функционира Център за образователна интеграция на деца и ученици от етнически малцинства, създаден през 2005 г. Политическата рамка за неговата дейност е Националната програма за развитие на предучилищното и училищното образование 2006 – 2015 г. Основната цел е осигуряване на равен достъп до качествено образование за всички. Равнопоставеният достъп “не означава равна грижа за всички деца, а диференцирана грижа, отговаряща на техните различни нужди”. Това означава, че за децата

с неравен старт трябва да се полага специална грижа, за да се осигури пълноценното им участие в обучителния процес. Центърът осигурява средства и подкрепя проекти, насочени към осигуряване на равен достъп до качествено образование и подобряване на резултатите, постигнати в образованието и обучението на деца от етнически малцинства в България. Той финансира проекти за съвместно образование и обучение на деца от различни етнически групи и осигурява допълнително обучение за тези, които срещат затруднения в ученето.

Специфична целева група на дейностите за ПОО, включена в ОП РЧР 2007 – 2013 г. е групата на младите хора до 29-годишна възраст. Дейностите имат за цел да осигурят повече възможности за обучение и заетост за представителите на целевата група. Осигуряваното обучение е за развитие на ключови компетентности, основно чужд език и компютърни умения като допълнение към квалификацията, която имат, с цел подобряване на възможностите им за намиране на работа. Обикновено на младите хора, успешно завършили съответния курс, бюрото по труда се стреми да намери работа, съответстваща на квалификацията на лицето.

2.3. РАБОТОДАТЕЛИ

По време на теренното проучване са анкетирани 20 работодатели (15 от малки и 5 от средни предприятия), от които 17 мъже и 3 жени. Те представляват хранително-вкусовата промишленост (5), полиграфията (7) и туризма (8). Задаваните въпроси са в две основни области:

- Разбирането на ПОО и неговата значимост за развитието на съответния бизнес;
- Връзката между образование и трудов пазар.

Във връзка с първата област всички споделят мнението, че за да оцелеят в трудната икономическа ситуация, самите те и техните служители трябва непрекъснато да придобиват нови знания и умения. Преобладаващата част от тях акцентират върху това, че в качеството на ръководители трябва да подобрят своите предприемачески умения, но нямат достатъчно време да посещават специализиран курс и се опитват да попълнят празнините чрез четене, с цел самообучение, в Интернет. Само 2 от тях знаят, че има Национална стратегия за УЦЖ. По отношение на планирането и организирането на обученията за техните служители 3-ма от работодателите заявяват, че са заплатили за обучение на група служители – курс по английски език. Като основна пречка за инвестиране в обучение всички изтъкват липсата на финансови ресурси. За съжаление, само 5 знаят за

схемите, прилагани от Агенцията по заетостта по ОП РЧР за подобряване на квалификацията на заетите лица. Те споделят задоволството си от качеството на обучението, предоставено на техния персонал.

Две от житейските истории са истории за успеха на служители, подобрили квалификацията си чрез схемата от ваучери за заети лица и запазили работните си места. Иван е работил като продавач-консултант в супермаркет, до който е построен хотел и магазинът е посещаван от чужденци. Собственикът на магазина заявява, че е доволен от Иван като служител, но тъй като не владее английски език, не може да го задържи. Иван решава да вземе ваучер и да учи английски език. Така той запазва работата си и дори получава увеличение на заплатата. Гергана е работила като секретарка много години и когато е станала на 55 г. ѝ се налага да работи с компютър. Един от колегите ѝ е помогнал да се научи да използва MS Word, но тя не успява да овладее Excel. Налага ѝ се да посещава курс по Excel, за да запази работата си. (Приложение В към Доклада – Иван и Гергана).

На база разговорите и дискусиите с други работодатели по различни поводи, е необходимо да се отбележи, че действията за популяризиране на всички действия и мерки, насочени към подобряване на квалификацията на служителите, сред работодателите трябва да бъдат засилени.

Всички интервюирани споделят, че винаги им се е налагало да обучават нови служители, наскоро завършили университет или професионално училище, в процеса на работата за по-дълъг или по-кратък период от време. Основните критични забележки са свързани с ниското ниво на практически умения, като се използват фрази като „те знаят само теорията, но не могат да приложат знанията в ежедневната работа“. Попитани дали могат да осигурят места за практическо обучение на студенти от университет или възпитаници на професионално училище двама от анкетирани (един от печатница и един от туристическа агенция) споделят, че участват в проекта на Министерството на образованието и науката “Студентски и ученически практики” (проектът е разгледан в Глава 1, систематизирана информация е предоставена в Приложение Б към Доклада). По тяхно мнение този проект е много добър пример за партньорство между работодатели и професионални училища, който допринася за реална връзка между професионалното обучение и бизнеса. Те предлагат създадените партньорства да бъдат допълнително развивани в посока включването на предприятия от даден сектор в преглед и актуализация на учебната програма в съответствие с потребностите на съответния сектор.

При теренното проучване е идентифицирана добра практика по отношение на връзката между образованието и трудовия пазар – проект на българската

Стопанска камара (БСК) – една от национално представителните работодателски организации в страната, финансиран по ОП РЧР със заглавие “Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Проектът е добър пример за сътрудничество – партньори са двете национално представителни организации на работниците и служителите.

Целта на проекта е амбициозна – подобряване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценка на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво. По проекта са определени компетенциите за основни работни позиции за 20 сектора (рамка на компетенциите). Изградена е и функционира система за оценка и актуализация на квалификацията на служителите на база настоящите и бъдещи нужди на пазара на труда – My Competence (<http://mycompetence.bg>).

Основните предимства на проекта могат да се обобщят, както следва:

- Предоставят се възможности за въвеждане на компетентностен подход в управлението на човешките ресурси в предприятията, за развитие на култура и подходяща организационна среда, която стимулира и мотивира включването на служителите в продължаващо обучение и развитие;
- Подпомага служителите в придобиването на ясна визия относно изискванията към тяхното представяне и поведение на работното място, с оглед на постигане на успех и по-високи резултати;
- Допринася за намаляване на неефективните разходи за обучение и развитие на човешките ресурси на организационно, регионално и национално ниво;
- Осигурява надеждна база за актуализиране на учебните програми в университетите и професионалните училища в съответствие с изискванията на бизнеса.

2.4. УЧЕБНИ СТРАТЕГИИ

В съвременните условия важноста на осигуряването на възможности за гъвкаво учене чрез нови учебни инструменти и среди (електронно обучение, дистанционно обучение) нараства.

Теренното проучване показва, че почти всички български университети предлагат дистанционно обучение. Методиката обичайно комбинира материали за електронно обучение, видео обучение, индивидуална работа и консултиране от обучаващ. Има примери за смесено учене –

част от обучението се осигурява онлайн и част лице в лице.

Броят на центровете за професионално обучение и други обучаващи организации, които предоставят квалификационни курсове и чуждоезиково обучение онлайн нараства.

В същото време проучване, проведено по друг проект 518938 – LLP – 1 – 2011 – 1 – BE – KAZ – KAZNW MEDEAnet, с участието на Института за подготовка на служители в международни организации (ИПСМО), показва, че систематичните действия, осъществявани за подготовка на учители и академичен персонал за създаване на медийни приложения и употребата им в процеса на преподаване и обучение не са достатъчни (Докладът за 2013 г. е достъпен на уебсайта на проекта на: http://www.medeanet.eu/sites/default/files/MEDEAnet_Deliverable_4.3_Annual_Report_2013.pdf). Две добри практики са идентифицирани в това отношение, инициирани от Министерството на образованието и науката:

- Схема за безвъзмездна финансова помощ по ОП РЧР №BG051PO001-3.1.09 “Система за квалификация и кариерно израстване на преподавателите във висшите училища” (2012 г. – 2014 г.). Всеки университет има право да кандидатства за безвъзмездна финансова помощ с писмено проектно предложение, съгласно Указанията за кандидатите. Една от допустимите за участие дейности е обучение на академичния персонал по съвременни методи на обучение посредством ИКТ.
- Министерството на образованието и науката в партньорство с Microsoft е създадо и поддържа Мрежа на учителите – новатори – www.teacher.bg. (2003 г. – досега). Тя осигурява достъп до софтуер в образованието, възможности за учителите да научават и обменят новости и опит в приложението на ИКТ в процеса на обучение. Броят на учителите, които са вече регистрирани в портала е 30 000. Виртуалното училище осигурява безплатно обучение по съвременни технологии, методи и програми за въвеждане на електронно съдържание в класната стая на всички регистрирани в мрежата учители. По програми, разработени специално за мрежата, са обучени над 200 000 ученици.

Като добър пример в подкрепата за учители в институциите за образование и обучение на всяка образователна степен за използване на ИКТ в обучението е проектът по Програмата „Учене през целия живот“ № 519195-LLP-1-2011-BG-KAZ-KAZMP „Глобална среда за обучение чрез технологията Разширена реалност“ („Learning Augmented Reality Global Environment”) (LARGE)). Той има за цел да създаде нов тип

учебна среда, която да подпомага образователните/обучителните институции в предоставянето на учебната им програма по най-привлекателен и ефективен за учащите начин. Разширена реалност (РР) е позната технология, която се използва в някои области на социалния и икономическия живот – в маркетинг и реклама, развлекателната индустрия и др., но е слабо разпространена за образователни цели, само в някои отделни случаи, поради сложния си характер. Цел на проекта е да се изгради една глобална среда на базата на тази технология, която да опрости процеса на създаването на съдържание на Разширена реалност и да позволи на всички образователни/обучителни институции да се възползват от безспорните му предимства. Тази глобална среда се състои от платформа, която да служи като основа за системата и интегриран инструмент за разработване на съдържание, което ще позволи създаването на РР съдържание от целевите групи. РР системата генерира за потребителя една обща среда, която съчетава истинска сцена и виртуалната сцена, генерирани от компютър и добавя допълнителна информация. Глобалната среда за обучение чрез технологията Разширена реалност пренася графики, аудио, видео, 3D обекти и други възможности от екраните на компютрите в реална среда, като по този начин допринася за по-доброто възприятие от потребителя на представената информация. Това е нов, по-усъвършенстван начин за представяне на учебно съдържание и знания на потребителите. Самото съдържание в приложението Глобална среда за обучение чрез технологията Разширена реалност се стартира чрез използването на изображение (познато като trigger image), което, показано на камера иницитира съдържанието. По този начин се осигурява богато контекстуално знание, съобразено с индивидуалните умения на обучаващите се лица и всеки учащ избира своя собствен уникален път на откриване на ново знание. В този смисъл, подходът по същество надхвърля съществуващата концепция на интерактивно обучение и известните негови ползи. Глобална среда за обучение чрез технологията Разширена реалност ще предефинира процеса на учене през целия живот, което води до редица ползи, включително подобряване на използваемостта, в качеството ѝ на интерфейс, който изисква малко взаимодействие от страна на потребителите, намалява усилието за търсене, което прави ученето много по-лесно и привлекателно за учащите при прехвърляне на знанията. Платформата е достъпна на <http://platform.largeproject.eu> за регистрирани и нерегистрирани потребители.

Една история на учащ е представителна за ползите от реализацията на платформата. Георги е ученик в VIII клас, той е бил „среден ученик“ – учи, за да не разочарова родителите си, но нищо не му е интересно. Учителят по биология започва да използва платформата в своите часове и оттогава

биологията е неговият любим предмет и той планира да го изучава в университета.

Институциите, които предоставят електронно обучение и прилагат медийни приложения в преподаването и ученето изтъкват, че обратната информация, получена от обучаваните, е силно положителна по отношение на методиката, много често те споделят, че по този начин учат бързо, ученето е истинско удоволствие и биха искали да се включат и в друг курс. Две от историите, които са събрани, започват с електронен курс на обучение. Лицата са удовлетворени от факта, че са научили това, което им е било нужно, много лесно, в удобно за тях време и са се чувствали спокойни и наистина много удовлетворени, като това ги е накарало да продължат обучението си и да намерят по-добра работа.

Мая е решила да продължи образованието си в университета и завършва маркетинг, дистанционна форма на обучение след положителен опит от електронен курс на обучение по английски език.

Елена, журналист на свободна практика, е придобила необходими за нейната работа основни познания по банково дело, като е завършила електронен квалификационен курс по банково дело чрез схемата за ваучери (разгледана в Глава 1) и нейното мнение е, че това е добър начин да добавите нови знания, от които се нуждаете, след висшето образование.

3. Общности за учене през целия живот – партньорства и споделена отговорност

3.1. ПАРТНЬОРСТВА

На национално ниво функционират следните тристранни съвети, които имат отношение към развитието на политиката в областта на УЦЖ:

- Браншови съвет за тристранно сътрудничество в областта на средното образование.

Обсъжда националните политически и програмни документи, както и изменения и допълнения на законодателството, касаещи средното образование, както и становищата, представени в резултат на процеса на обществени обсъждания. Съветът разглежда резултатите от дейностите по изпълнението на политиката и взема решения за коригиращи и нови мерки.

- Национален консултативен съвет за професионална квалификация на работната сила

Съгласно Закона за насърчаване на заетостта, той включва министерства, агенции, комисии, национално представителни организации на работодателите и на работниците и служителите, други юридически лица с нестопанска цел.

Неговите функции са – съгласува разработването на националната политика и стратегии за осигуряване на обучение на заети и безработни лица за придобиване на професионална квалификация, осигурява условия за сътрудничество между националнопредставителните организации на работодателите и на работниците и служителите в областта на УЦЖ; съгласува потребностите от осигуряване на обучение на безработни лица за придобиване на професионална квалификация.

На регионално ниво функционират Областни съвети за развитие. Съгласно законодателството, Съветът се председателства от областния управител, а членове са кметовете на общините в областта, един представител на Общинските съвети на всяка община, упълномощени представители на регионалните структури на национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите. Той обсъжда и одобрява областната стратегия за развитие, осигурява ресурси за нейното прилагане, следи постиганите резултати. Въпросите, свързани с развитието на образованието и обучението са част от тази стратегия. Практика е да бъдат канени и други институции и организации, когато се обсъжда конкретна сфера. Регионалните инспекторати по образованието обикновено вземат участие в дискусиите относно образованието и обучението.

Интересен пример за партньорство е проектът „Регионални стратегии за валидиране на ученето и образование” (ReSoLVE), № 521401-LLP-1-2011-1-BG-KA1-KA1ECETA2, финансиран по Програмата на ЕК „Учене през целия живот“, Хоризонтална програма, Основна дейност 1, Мярка 1 “Подкрепа за европейско сътрудничество в образованието и обучението”. Проектът е инициран от Националната агенция за професионално образование и обучение (институция, функционираща на трипартитен принцип). Партньори в проекта са Институтът за следдипломна квалификация (отделение на Университета за национално и световно стопанство), една от национално представителните работодателски организации, община Варна и НПО, активна в областта на образованието и обучението. Съответните Съвети са одобрили 2 регионални и 8 местни УЦЖ стратегии, разработени в рамките на проекта (систематизирана информация за проекта е включена в Приложение Б към Доклада).

3.2. ПОВИШАВАНЕ НА ИНФОРМИРАНОСТТА ЗА УЧЕНОТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

В България е практика организирането на Дни на УЦЖ, Панорама на професионалното образование и обучение, рекламни кампании относно Програмата „Учене през целия живот“ и последните две години - относно Еразъм+. Панорамата на ПОО осигурява възможности за срещи между образованието, бизнеса, учениците и родителите. В рамките на инициативата се представят възможности за придобиване на професионална квалификация в страната, провеждат се конкурси между ученици от различни професионални училища и гимназии за номиниране на най-добрите в съответната професия/специалност.

Интересен пример за популяризирането на УЦЖ сред широката общественост е проектът „Мрежи за ефективни инициативи и информация за ученето през целия живот” (NELLII), Програма „Учене през целия живот“, №. BG 521362 – UP–1-2011-1–BG – KA1KA1ECETA1, инициран от Министерството на образованието и науката (систематизирана информация за проекта е включена в Приложение Б към Доклада). Създадена е мрежа от областни съвети за УЦЖ, която свързва формалното и неформалното образование и обучение и всички нива на учене (предучилищна подготовка, средно образование – общо и професионално), висше образование, обучение на възрастни), както и други сектори, най-вече заетостта. Основната цел на проекта е популяризиране на различни форми, възможности и ползи от ученето за хора във всяка възраст. Условия за бъдещо развитие на инициативи в това отношение са осигурени от съветите (систематизирана информация за проекта е включена в Приложение В към Доклада).

3.3. ФИНАНСИРАНЕ: ИНВЕСТИЦИИ КЪДЕ И КАК

В България се прилагат ваучери за обучение от 2010 г. по ОП РЧР.

Ваучерът за обучение е за:

- Придобиване на професионална квалификация по професия;
- Придобиване на една от ключовите компетентности.

Едно лице, заето или безработно, има правото да получи един ваучер за професионална квалификация и един ваучер за ключова компетенция за целия период на функциониране на ОП РЧР 2007 – 2013/2014/2015.

Ваучерите се осигуряват от Агенцията по заетостта. Някои характеристики на ваучерната система я правят уникална:

1. Обучаваните могат да избират доставчика на обучението.
2. Доставчиците на обучение трябва да бъдат лицензирани от Националната агенция за професионално образование и обучение и одобрени от Агенцията по заетостта по определени критерии, за да бъдат включени в Списъка на доставчиците на обучение.
3. Плащането на ваучерите се извършва от Агенцията по заетостта към доставчика на обучение при доказване, че проведеното обучение отговаря на набора на изискванията за осигуряване на качество. Това от своя страна гарантира качеството на услугата за учащите.
4. Учащият се задължава да присъства на най-малко 80% от часовете (присъствени или в дистанционна форма).
5. Ако учащият не е изпълнил задължението си да посещава редовно присъствени занимания или платформата за дистанционно обучение, лицето трябва да заплати стойността на ваучера на доставчика на обучение, а при над 20% отсъствие ваучерът автоматично се анулира.

В България почти всички обучения, финансирани със средства от ЕС се извършват с ваучери. Причините за това са, че тази система е прозрачна и осигурява условия за конкурентоспособност между доставчиците на обучение, което на свой ред води до подобряване на качеството на предлаганите услуги.

- Схема “Аз мога” (2010 г.– 2013 г.)

Целевите групи са заети лица по трудов договор и самонаети лица. Целта е подобряване на пригодността им за заетост и подкрепа на кариерното развитие. Броят на лицата, включени в обучение за квалификация или обучение за ключови компетентности за целия период е 60 958, от които

58 726 са завършили обучението успешно, което надвишава планирания брой (55 000 лица).

- Схема “Аз мога повече” (2011 г.– 2015 г.)

Условия за участие – лицата трябва да работят по трудов договор и да не са изучавали професията или ключовата компетентност, за която кандидатстват, или съответното обучение по време на средното си образование. Схемата стартира в отговор на регистрирания голям интерес към предишната схема „Аз мога“. Новата схема привлича повече кандидати за обучение от планирания брой.

До края на 2013 г. общият брой лица, включени в обучение, достигна 102 225, от които 41 401 – в обучение за квалификация, 60 824 – обучение за ключови компетентности. Успешно завършват обучението си 34 492, което е 83,3% от започналите обучение. Лицата, придобили ключови компетентности са 39 744, общо представляващи 65,3% от включените в обучение.

Информация относно източниците на финансиране за квалификационни курсове, предоставяни от централните за професионално обучение на заети и безработни лица за периода 2008 г.-2013 г. показва, че делът на курсовете, заплащани от учащите през 2013 г. е най-висок, следван от европейските програми и работодателите (Таблица 8, Приложение А към Доклада). За целия период е налице увеличение на учащите, които са инвестирани в своето обучение, докато делът на работодателите намалява.

4. Препоръки на политиката за подобряване на реализацията на ученето през целия живот

Препоръка за изграждане на лаборатории и форуми за УЦЖ

Препоръките по-долу се основават на факторите за успех, свързани със създаването и координационните дейности на Лабораторията в България, в съответствие с методиката на проекта LLL-HUB. Те са дефинирани от Института за подготовка на служители в международни организации (ИПСМО) и РИО - Благоевград, впоследствие са обсъдени и одобряват от членовете на Лабораторията.

Относно подготовката за създаване на УЦЖ Лаборатории и привличане на членове

- Преди започване на каквото и да е действие организацията, отговорна за координация на функционирането на Лабораториите трябва да бъде добре запозната с философията на тяхното създаване и функциите, които се очаква да изпълняват. На тази база се препоръчва изготвяне на резюме на основните цели и дейностите за тяхното постигане. В него е необходимо да се включи ясно, доколкото е възможно на този предварителен етап, определение на това, което се очаква от членовете на Лабораторията. При изготвянето му екипът на координатора конкретизира визията си за дейностите на Лабораторията и начина на изпълнението им.
- На второ място е важно да се вземе решение относно състава на Лабораторията, като се вземат предвид указанията в методиката на LLL-HUB и националния контекст. Отчитайки факта, че тристранният формат е добре приет от заинтересованите страни в България и даже определен в законодателството, касаещо консултативните органи, функциониращи на национално, регионално и местно ниво (посочено в Глава 3, т. 3.1.), ИПСМО и РИО решават да поканят за членове на Лабораторията специалисти с доказан капацитет, опит и ангажираност с въпросите на УЦЖ, заемащи ръководни и експертни позиции в следните институции:
 - Държавни институции – Министерство на образованието и науката, Министерство на труда и социалната политика, Национална агенция за професионално образование и обучение, Агенция по заетостта;
 - Национално представителни организации на работодателите и национално представителни

- организации на работниците и служителите;
 - Доставчици на образование – средни общообразователни и професионални училища и гимназии, университети;
 - Доставчици на обучение за възрастни – НПО, центрове за професионално обучение;
 - Организации, активни в реализацията на проекти в областта на образованието и обучението.
- Като се има предвид нашият опит в организирането на дискуссионни групи, които трябва да представят предложения за подобрене на политиките и действията в областта на образованието, обучението и заетостта, поканихме експерти от гореизброените институции, с които сме работили преди. Така че силно препоръчваме да се поканят експерти от партньорската мрежа на организацията, която ще координира дейността на Лабораторията. Когато хората се познават, не е необходимо време за „разчупване на леда“ и комуникацията е открита и продуктивна, което е необходимо за работата на Лабораториите.
 - На база нашата практика препоръчваме времето между поканата и първата среща да не е по-дълго от две седмици, но това зависи от установените „норми“ на организацията за комуникация с партньори.
 - По-добре е да се поканят повече експерти за първата среща, този тип специалисти са заети и имат много отговорности, те биха могли да дойдат на тази среща, но след това да нямат възможност да участват. В това отношение е необходимо да се следва насоката от методиката на LLL-HUB в групата на поканените да се включи основна група от експерти, на чиято подкрепа и дейност може да се разчита, независимо от това колко са заети.
 - Използвахме възможността за свързване с експертите по телефона и след това изпратихме поканата и резюмето на функциите и дейностите на Лабораторията, както и техните задачи като членове.

Относно основаването на Лабораторията

- Отново подготовката е важна, според нас. За да се оползотвори първата среща и да се осигури функционирането на Лабораторията във всички измерения, описани в методиката на LLL-HUB, препоръчваме, освен изготвянето на презентация на проекта и дейностите, които трябва да бъдат изпълнени в съответната

- държава, да бъдем по-конкретни за очаквания принос от експертите. Например, изготвихме списък на някои от най-важните национални стратегически документи и закони, касаещи УЦЖ и ги помолихме да добавят това, което смятат, че липсва, вземайки предвид тяхната област на компетентност. По този начин научихме за някои изменения на законите, наредбите, които са в процес на изготвяне, така че Лабораторията като цяло ще бъде наясно с бъдещите развития и би могла да представи становища, които биха могли да се представят на отговорните институции от техен представител – член на Лабораторията.
- За да се осигури безпроблемното функциониране на Лабораторията, е необходимо на първата среща да се предложи, обсъди и да се постигне споразумение между членовете относно информационния поток и средствата за работна комуникация. Членовете на нашата Лаборатория решиха, че трябва да се провежда среща в началото и края на всеки етап на проучване – съответно да се обсъжда работата, която трябва да се извърши, да се разпределят задачите, да се направи преглед на събраната информация и да се реши дали има нужда от набиране на допълнителна, да се планират следващите стъпки. Комуникацията между срещите да се осъществява по електронна поща и Skype.

Относно функционирането на Лабораторията

- Не е възможно всички експерти да бъдат еднакво активни и да реагират винаги навреме на исканията за предоставяне на информация или становище по конкретни въпроси. Това е естествено, всички имаме много други отговорности. Препоръчваме такива експерти да не бъдат изключвани от комуникацията, освен в случай, че изрично декларират, че няма да могат да участват. Попадали сме в такива ситуации, но сме продължавали да се обръщаме към тях, разбира се учтиво, не толкова често, колкото към основната група, а в случай, че информацията или мнението от тяхна страна са наистина важни. Този подход работи досега.
- Когато цялата група и дори основната група няма възможност за среща, организирахме по Skype индивидуални или групови срещи за получаване на принос от повече гледни точки. Това се прилага най-вече, когато ни се е налагало да решаваме кои от събраните практики трябва да включим накратко в Анализа на състоянието

в България, кои да включим в приложението към за добрите практики към доклада и кои да изключим. Според нас, това е важно, тъй като наборът от практики трябва да бъде представителен за ситуацията на УЦЖ в страната. Някои от експертите не успяха да участват и бяха поканени нови.

Относно организацията на Форума в България

Следвали сме методиката за Форума на LLL-HUB. Единственото отклонение е, че сме включили паузи между паралелните сесии, тъй като според нас, ако осъществяването е по предложения начин, това ще бъде твърде изтощително за експертите, което би могло да окаже отрицателно въздействие върху продуктивността на дискусиите. Относно състава на Форума включихме основната група, експерти, които предоставиха важна и полезна информация и становища и „нови“ експерти, с цел получаване на по-голям принос, от гледната точка на практиците.

Препоръки за формиращите политики

Общи препоръки

- Оценката на въздействието на Националната стратегия за УЦЖ 2008 г. – 2013 г. е стъпка напред към развитието на политика, основана на доказателствата, което оказва положително въздействие върху качеството на Националната стратегия за УЦЖ за следващия период. Тази практика трябва да бъде продължена в бъдещето.
- Съввеждането на валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен начин, България е направила важна стъпка в стимулирането на своите граждани да учат по предпочитания от тях начин или по този, по който им се налага поради лични или други причини, като правителството е отправило ключово послание “ученето и знанието се ценят в нашата страна”. Независимо от това, необходимо е да се засилят и да се реализират съгласувано действията за развитие на възможности за неформално обучение. Наличието на систематизирана информация за доставчиците онлайн ще бъде много полезно за учащите. Също така, необходими са мерки за развитие на капацитета на доставчиците на неформално обучение.
- Трябва да се планират и прилагат допълнителни дейности за осигуряване на функционираща система за ориентиране през

целия живот, която е необходима предпоставка за функционираща система на УЦЖ. Основните стъпки са създаване на орган или възлагане на съществуващ орган на функцията за координация, информация и методическо осигуряване на новите структури, изградени в училищната система и системата на заетостта, тъй като информационната база, методите, и обхватът на предоставяните услуги трябва периодично да се актуализират. Също така, услуги по кариерно ориентиране е необходимо да се предоставят и на други целеви групи, например на по-възрастни служители, като се отчитат демографските тенденции и прогнози. В противен случай се запазва пропастта между националната и европейската политика в тази важна област.

- Механизми за редовен мониторинг на дейностите в областта на УЦЖ трябва да се прилагат по време на и след тяхната реализация, не само по количествени показатели и дял на изразходваните средства, каквато е практиката, но също така и показатели за качество на база резултатите от специализирани проучвания, включително сред крайните бенефициенти. Ограничените публични финансови ресурси могат да бъдат аргумент против подобна позиция, но би следвало да се търсят и решения.
- Трябва да бъде засилено осъществяването на планираните дейности за осигуряване на връзката между образованието и потребностите и изискванията на пазара на труда по отношение на квалификации, както и на знания, умения и компетентности. Съществуващите механизми за сътрудничество с работодателите в това отношение трябва да се развиват и усъвършенстват.
- Необходимо е да се намерят начини за оползотворяване и по-нататъшно развитие на постигнатите резултати в рамките на проектите, финансирани по ОП РЧР 2007 г.– 2013 г. през следващия програмен период.
- Реализирани са множество дейности за компютърно обучение на учители в училищната система. Налице е сериозна необходимост от прилагане на мерки за подготовката им за разработване и прилагане на различни медии в процеса на обучение и учене. Като цяло потребностите на учителите от обучение трябва да бъдат предмет на специализирано проучване, насочено към идентифициране на пропуските в знания, умения и компетентности от гледна точка на целите, определени за отделните образователни степени в средносрочна перспектива.
- Голям брой проекти, насочени към подобряване на образованието

- и обучението, са осъществени по Програмата „Учене през целия живот“ 2007 г. – 2013 г. Техните резултати и продукти трябва да бъдат анализирани и да се вземат необходимите мерки за мащабното им прилагане в системата за образование и обучение.
- Необходимо е да се провеждат проучвания на интересите на учащите от различни целеви групи, за да може системата за образование и обучение да им осигурява подходящи възможности за учене и развитие.
 - Необходими са механизми за периодична актуализация на учебното съдържание, за да се включат последните новости в обхвата на отделните учебни предмети.

Препоръки по теми

Тема 1. Национални рамки за учене през целия живот: към гъвкави учебни пътеки и всеобхватни образователни и учителни системи

- Въвеждане в нормативната уредба на изискване за планиране на политика за развитие на УЦЖ на регионално и общинско ниво. Осигуряване на условия за по-добро интегриране на националната политика за УЦЖ в дейностите на всички заинтересовани страни, не само на публичните институции, но също така и на социалните партньори и доставчиците на образование и обучение (формално и неформално).
- По отношение на валидирането на професионалните знания, умения и компетентности, придобити в резултат на неформално обучение и самостоятелно учене, е необходимо да се опростят процедурите и да се намали броят на изискваните документи.
- Осигуряване на законодателните, организационни и методически предпоставки за функциониране на система за ориентиране през целия живот - ключов инструмент за стимулиране на участието на гражданите от всички групи в УЦЖ, като се използват създадените центрове за кариерно ориентиране в системата на училищното образование и системата на заетостта.
- Дейностите по уеднаквяване на наименованията и описанията на квалификациите на ниво ЕС трябва да бъдат засилени.
- За да се подпомогне прилагането на Националната квалификационна рамка, е необходимо да се разширят дейностите за нейното популяризиране сред заинтересованите страни, за да се гарантира интегрирането ѝ в процеса на прилагане на други инструменти – валидиране, прехвърляне на кредити, осигуряване

на качеството.

- Отчитайки значението на участието на работодателите в ПОО, е необходимо да се регламентират законово техните задължения по отношение проектирането на обучението в съответствие с нуждите от определени квалификации, както и потребностите от знания, умения и компетентности в средносрочна перспектива и осигуряване на възможности за практическо обучение в реална работна среда.
- Като се има предвид, че университетите са автономни, съгласно законодателството, е необходимо да се координират прилаганите от тях политики, с цел да се осигури съгласуваност на действията и постигане на общите цели. Процесът би могъл да започне с инициране на национална среща на всички университети в страната, на която да се определят механизмите за такава координация.

Тема 2. Участници в ученето през целия живот: преминаване към ориентирани към учащия системи

- Въвеждане на законово регламентирана система за професионално развитие на учителите, според тяхната квалификация, за да се стимулира участието им в курсове за професионално усъвършенстване.
- Разширяване на обхвата на организациите, имащи право да предоставят обучение за развитие на квалификацията на учителите.
- Планирането на курсове за подобряване на квалификацията на учителите трябва да се основава на проучвания за идентифициране на техните нужди от обучение по отношение на целите, които трябва да постигнат в съответния учебен процес.
- Създаване на база данни за обучения на учители, проведени и предоставяни в момента, за да се осигури прозрачност и съгласуваност на осъществените дейности в тази сфера.
- Въвеждане в длъжностната характеристика на заместник-директорите на училищата на задължение, свързано с организацията и координацията на обучение на групи със специфичен социален статус.
- Като се има предвид ситуацията в обучението на възрастни в страната, е необходимо да се създаде система за обучение на преподаватели на възрастни.

- Допълнително развитие на читалищата в малките населени места, тъй като те са единствената институция, предоставяща възможности за обучение и насърчаваща ученето по тези места.
- Регламентиране на реинтеграцията в системата за образование и обучение на лица от специфични групи - преждевременно напуснали училище, деца на трудови мигранти, от етнически малцинствени групи и др., до навършване на възрастта за задължително образование (16 г.).

Тема 3. Общности за учене през целия живот: партньорства и споделена отговорност

- На база опита и постиженията на тристранния модел на развитие на политиката за УЦЖ на национално и регионално ниво, същият трябва да бъде развит по-нататък чрез включване на НПО, с цел осигуряване на тяхното активно участие в процеса системна и съгласувана реализация на политиките. Това може да бъде добра база за създаване на регионални и национални мрежи за УЦЖ.
- Да се делегират публични средства на регионалните администрации, предназначени за организиране и координация на действия за УЦЖ на регионално ниво.
- Да се създаде Регистър на заинтересованите страни в областта на УЦЖ на регионално и местно ниво, които да бъдат информирани и с които да се провеждат консултации във връзка с разработването на политики, идентифициране и развитие на успешни практики, както и да бъдат ангажирани в реализация на проекти.
- Подобряване на капацитета на заинтересованите страни за използване на национални и общоевропейски мрежи, платформи и инструменти за развитие на партньорство в областта на УЦЖ.
- Подобряване на механизма за разработване на годишния план-прием в професионалните гимназии и училища на регионално ниво. Сега процесът започва от училищата и техните предложения се обсъждат в Областната комисия по заетостта, което не е достатъчно ефективно. По-добро решение е да се започне обсъждане в Областната комисия, за да станат потребностите на регионалния пазар на труда база за вземаните от училищата решения.
- Като се има предвид философията на инвестициите в образованието и обучението, трябва да се обсъди увеличаване на средствата за подобряване на предучилищното и началното

училищно образование и обучение, за да бъдат обезпечени необходимите организационни и методически предпоставки за развитие на положителна нагласа към ученето и училището в ранна възраст, идентифициране и развитие на индивидуалните интереси и способности на учениците, осигуряване на подкрепа за преодоляване на затрудненията при ученето, превенция на преждевременното напускане на училище.

Приложение А

Таблица 1. Дял от населението на възраст 25-64 години, участващо в образование и обучение през периода 2007 – 2013 г.

Дял от населението на възраст 25-64 години, участващо в образование и обучение	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. редактирани ¹	2012 г.	2013 г.
Общо	1,3	1,4	1,4	1,2	1,2	1,3	1,5	1,7
Мъже	1,4	1,3	1,3	1,1	1,2	1,3	1,4	1,6
Жени	1,3	1,5	1,5	1,3	1,2	1,4	1,5	1,8

¹ Данните са редактирани, съгласно процедурата за претегляне, въведена през 2012 г., и данните от преброяването на населението през 2011 г.

Източник: Евростат

Таблица 2. Проучване на образованието на възрастни (AES) – данни относно участие във формални, неформални, социални и културни събития, осигурен достъп до информация (в %)

Държава/Период	2007 г.	2011 г.
Европейски съюз (28 държави)	34,8	40,3
Еврозона (17 държави)	35,1	44,8
Белгия	40,5	37,7
България	36,4	26,0
Чешка република	37,6	37,1
Дания	44,5	58,5
Германия (до 1990 г. бившата територия на ФРГ)	45,4	50,2
Естония	42,1	49,9
Ирландия	:	24,4
Гърция	14,5	11,7
Испания	30,9	37,7
Франция	35,1	50,5
Хърватия	21,2	:
Италия	22,2	35,6
Кипър	40,6	42,3
Латвия	32,7	32,3
Литва	33,9	28,5
Люксембург	:	70,1
Унгария	9,0	41,1
Малта	33,7	35,9
Нидерландия	44,6	59,3
Австрия	41,9	48,2
Полша	21,8	24,2
Португалия	26,4	44,4
Румъния	7,4	8,0
Словения	40,6	36,2
Словакия	44,0	41,6
Финландия	55,0	55,7
Швеция	73,4	71,8
Обединено кралство	49,3	35,8
Норвегия	54,6	60,0
Швейцария	49,0	65,5
Сърбия	:	16,5
Турция	14,1	:

Източник: Евростат

Таблица 3. Преждевременно напуснали образование и обучение по пол и трудов статус – възрастова група 18-24 години (в %)

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
% от населението	13,9	11,8	12,5	12,5
По пол				
Мъже	13,2	11,2	12,1	12,3
Жени	14,5	12,6	13,0	12,7
Заети лица				
Общо	3,2	2,2	2,7	2,5
По пол				
Мъже	4,1	2,8	3,2	3,1
Жени	2,3	1,7	2,1	1,9
Безработни лица				
Общо	10,6	9,6	9,9	10,0
По пол				
Мъже	9,1	8,4	8,9	9,3
Жени	12,2	10,9	10,9	10,8
Лица, които биха желали да работят (търсещи работа или не)				
Общо	5,5	4,8	5,3	5,4
По пол				
Мъже	6,1	5,5	6,5	6,7
Жени	4,8	4,1	4,0	4,0
Лица, които не желаят да работят				
Общо	5,1	4,8	4,6	4,6
По пол				
Мъже	3,0	2,9	2,4	2,6
Жени	7,4	6,8	6,9	6,8

Източник: Евростат

Таблица 4. Лица на възраст 20-24 години, завършили средно образование

Дял от населението на възраст 20-24 години, завършило минимум средно образование	2007	2008	2009	2010	2011	2011 ре-дактирани ¹	2012	2013
Общо	83,3	83,7	83,7	84,4	85,5	86,7	85,8	86,0
Мъже	83,0	84,0	84,8	85,0	86,2	87,4	86,0	85,7
Жени	83,6	83,4	82,5	83,6	84,8	86,0	85,5	86,3

Източник: Евростат

Таблица 5. Записани ученици по степените на Международната стандартна класификация на образованието (ISCED 2011)

	2010/2011 г.		2011/2012 г.		2012/2013 г.		2013/2014 г.	
	Общо	Вкл. частните	Общо	Вкл. частните	Общо	Вкл. частните	Общо	Вкл. частните
Общо	1307705	84263	1293961	83145	1294682	83200	1303836	80915
Предучилищно образование (ISCED - 0)	223186	1784	227971	1821	235015	2357	240622	2718
Начално образование (I-IV клас, ISCED - 1)	255086	1882	252372	1905	253675	2011	258840	2061
Основно образование (V-VIII клас, ISCED - 2)	219980	1464	221274	1517	221839	1693	220934	1603
Професионално обучение за възрастни - I степен на професионална квалификация (ISCED - 2)*	8403	7359	11219	10389	13637	12551	11176	9732
Професионално обучение след завършване на VIII клас - I степен на професионална квалификация (ISCED - 3)	691	-	841	-	1011	-	831	-
Средно образование (IX-XII клас, ISCED - 3)	302684	3829	281671	3673	272487	3526	268395	3450

Професионално обучение за възрастни – II степен на професионална квалификация (ISCED – 3)*	4737	4160	4062	3420	4272	3683	7300	6336
Професионално обучение за възрастни – III степен на професионална квалификация (ISCED – 3)*	4353	3357	6660	5229	6323	5393	10278	6829
Професионално образование след средно образование (ISCED – 4)	3224	3048	2804	2461	2381	2137	2001	1830
Професионално обучение за възрастни - IV степен на професионална квалификация (ISCED – 4)*	96	36	92	1	83	-	165	-
Висше образование (ISCED – 6, 7, 8)	285265	57344	284995	52729	283959	49849	283294	46356
Образователно-квалификационна степен „Професионален бакалавър” (ISCED - 6)	25511	16962**	16210**	7727	14688	7076	15072	7153
Образователно-квалификационна степен „Бакалавър” (ISCED - 6)	178728	31052	184069	34720	180949	31359	176344	27535
Образователно-квалификационна степен „Магистър” (ISCED - 7)	76931	9290	80013	10139	82951	11306	85823	11532
Образователно-научна степен „Доктор” (ISCED - 8)	4095	40	4703	143	5371	108	6055	136

* Включва обучаваните в професионални гимназии и колежи и центрове за професионално обучение.

** Броят на студентите намалява значително, поради реструктурирането на един автономен частен колеж в университет и прехвърлянето на записаните студенти от образователно-квалификационна степен (ОКС) „Професионален бакалавър” към ОКС „Бакалавър”.

Източник: Статистически справочник за 2014 г., издание на НСИ

Таблица 6. Брой ученици в професионални училища по учебни години

	2010/ 2011 г.	2011/ 2012 г.	2012/ 2013 г.	2013/ 2014 г.
Общо	161536	145728	142733	140882
В училища по изкуствата и спортни училища (трета степен на професионална квалификация)	3784	3816	6450	7045
В професионални гимназии (трета степен на професионална квалификация)	108482	96080	95443	95834
В професионални колежи след завършване на средно образование (четвърта степен на професионална квалификация)	3224	2804	2381	2001
В професионални гимназии и училища (втора степен на професионална квалификация)	43225	40285	35469	32785
В професионални училища след VI и VII клас (първа степен на професионална квалификация)	2130	1902	1979	2386
В професионални училища след VIII клас (първа степен на професионална квалификация)	691	841	1011	831
От общия брой в частни училища	4044	3299	2857	2493

Източник: Статистически справочник за 2014 г., издание на НСИ

Таблица 7. Коефициент на трудова заетост по възраст и придобита най-висока степен на образование (в %) за възрастовата група 15-64 години по тримесечия (Т)

	2012 г.			2013 г.				2014 г.	
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Възrastови групи									
15-64 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	26,9	30,0	27,7	25,1	27,9	30,6	27,6	26,7	29,5
Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	63,6	65,0	63,0	62,0	63,7	65,1	63,6	63,5	65,3
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	80,9	81,5	81,5	80,6	81,0	80,7	80,4	81,1	81,6
20-24 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	20,7	23,9	22,7	20,1	21,8	23,7	24,6	19,2	20,3
Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	34,6	39,2	34,8	34,0	33,8	37,1	32,5	30,3	34,3
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	60,7	68,5	61,0	54,9	57,1	61,0	60,5	52,5	51,2
25-29 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	25,1	34,5	31,1	25,0	29,3	34,1	29,4	33,7	35,7

Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	66,8	69,7	65,9	61,7	62,3	67,1	66,9	64,6	68,3
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	76,4	76,8	78,0	74,9	77,3	72,5	69,6	76,0	75,8
30-34 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	34,4	38,4	40,4	35,3	36,9	44,7	42,1	37,8	36,4
Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	78,1	78,7	75,5	75,1	76,0	76,7	74,3	75,6	76,8
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	83,7	87,5	86,7	83,9	83,2	86,4	83,2	81,6	83,6
35-39 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	42,9	51,6	44,6	41,6	47,7	53,9	49,4	44,2	46,2
Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	79,4	79,5	78,7	77,3	80,3	81,5	78,2	78,5	80,8
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	89,8	90,4	89,5	86,9	88,6	89,1	87,9	88,7	89,9
40-44 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	47,7	50,6	46,4	45,6	47,9	50,9	48,7	42,4	51,5

Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	81,1	81,4	78,9	79,2	81,6	81,4	80,5	81,8	82,0
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	91,4	93,0	93,2	92,6	90,9	89,2	91,8	90,9	92,6
45-49 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	47,9	44,5	45,7	41,0	49,7	49,3	41,0	41,2	43,7
Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	76,5	81,0	79,2	76,7	79,6	81,1	81,0	79,4	82,4
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	91,9	93,3	92,8	90,7	90,8	92,5	93,6	92,8	91,0
50-54 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	46,0	46,3	44,5	44,8	47,6	47,8	43,3	43,9	50,9
Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	74,8	76,0	75,2	73,6	75,0	75,9	75,6	75,0	75,6
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	90,3	88,2	87,5	87,5	90,4	90,1	86,6	86,9	90,4
55-59 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	42,2	44,0	41,1	35,4	42,4	41,5	34,9	34,2	42,2

Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	64,7	65,2	62,8	62,8	63,0	66,1	65,3	65,1	64,0
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	79,7	77,8	81,6	82,3	80,1	79,5	81,3	82,8	83,9
60-64 години									
По-ниско, начално и основно образование: ниво 0-2	18,6	21,5	19,8	17,9	18,8	22,8	22,4	22,1	21,9
Средно образование и след средно образование: ниво 3-4	28,2	30,8	31,2	31,4	32,8	32,4	33,6	34,6	35,1
Висше образование, бакалавър, магистър и доктор или еквивалентни степени: ниво 5-8	46,4	42,9	39,2	44,4	49,0	49,8	45,9	48,7	49,1

Източник: Евростат

Таблица 8. Източници на финансиране на курсове за професионално обучение на заети и безработни лица, предоставяни от централните за професионално обучение

Финансиране на курсове за професионално обучение (в %)	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2014 г.
Учаци	31,4	31,1	20,2	20,5	10,6	41,3
Работодатели	49,6	49,0	17,8	23,0	15,6	20,4
Агенция по заетостта	14,1	14,1	24,4	14,5	20,0	9,8
Програми на ЕС*	4,9	5,8	37,6	42,0	64,4	28,5

* Финансирането от различни европейски програми е основно от ЕСФ чрез ОП РЧР

Източник: Национална агенция за професионално образование и обучение

Приложение Б: Кратко описание на успешни практики

ПРАКТИКА #1

Наименование / Заглавие

Оценка на въздействието на Националната стратегия за учене през целия живот (НСУЦЖ) на Република България за периода 2008 -2013 г.

Място / Държава / Регион

България

Срок

2012 г.

Кратко описание, ключови думи

Министерството на образованието и науката предприема дейност от този тип като инструмент за подобряване на качеството и последователността на процеса на създаване на политики за образование и обучение. Целта е да се повиши информираността на вземащите решения участници, както и на широката общественост, относно резултатите по изпълнението на политиката за УЦЖ. Документът се фокусира върху ефикасността и ефективността на политиката за УЦЖ, осъществена по НСУЦЖ до 2011 г., и устойчивостта на постигнатото въздействие, както и върху факторите за успех и неуспех. Обхватът на оценката включва: резултати, постигнати през периода 2009-2011 г.; степен на постигане на целите, определени в НСУЦЖ; уместност, приложимост и съгласуваност на НСУЦЖ като цяло; процес на координиране. Оценката се базира на статистически данни (национални източници и източници от ЕС) и интервюта с участници в процеса на УЦЖ. Въз основа на анализа на данните са определени препоръки за следващия период (2014-2020 г.).

Ключови думи – оценка на политиката за УЦЖ; координиране, съгласуваност на изпълнението на политиката за УЦЖ

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Документът е изготвен от работна група, създадена със заповед на Министъра на образованието и науката. Тя включва представители на основните заинтересовани страни в областта на УЦЖ:

- Държавни институции – Министерство на образованието и науката, Министерство на труда и социалната политика, Министерство на културата, Национална агенция за професионално образование и обучение, Агенция по заетостта, Национален статистически институт, Национална агенция по Програма „Еразъм+”, Център за

- контрол и оценка на качеството на образованието;
- Всички национално-представени организации на работодателите и на работниците и служителите;
 - Българска академия на науките;
 - НПО, работещи в областта на УЦЖ.

Целева аудитория

Участниците, създаващи политики и вземащи решения – в България това са всички държавни институции, които имат отношение към формирането и изпълнението на политики в секторите на образованието и обучението, трудовата заетост и младежта, както и национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите.

Управленски и педагогически персонал на доставчици на формално и неформално образование и обучение.

Научно-изследователски центрове и НПО, работещи в областта на образованието и обучението.

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 1, Тема: Стратегии за учене през целия живот

Ключови думи – въздействие на стратегията за УЦЖ

Свързани линкове, уебсайтове и др.

Министерство на образованието и науката – www.minedu.government.bg

Министерство на труда и социалната политика – www.mlsp.government.bg

Агенция по заетостта – www.az.government.bg

Национална агенция за професионално образование и обучение – www.НАПОО.government.bg

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Оценката на въздействието на стратегията за УЦЖ има предимно политическо, икономическо и социално измерение. Тя предоставя надеждни данни и доказателства, свързани с постигнатите резултати, което осигурява основа за определяне на направленията за подобряване на дейностите на ниво политики, оползотворяване на информацията относно факторите за успех, оптимизиране на разпределянето на публични средства между различните области на въздействие. Това допринася за по-висока степен на изпълнение на целите за УЦЖ – продължаващо професионално и личностно развитие на гражданите, подобряване на тяхната пригодност за трудова заетост и продуктивност, подкрепа за постигането на важни лични цели.

Иновативност

Извършената дейност е първа от този вид в областта на образованието и обучението. Тя е осъществена с участието на съответните заинтересовани страни, които са допринесли с данни и анализ на дейностите по изпълнението на НСУЦЖ, в които са взели участие, и които имат преки впечатления относно това какво и как се е случило на практика. Събирането на допълнителна информация чрез интервюта с работници и служители в предприятия и представители на ключови институции, участващи в изпълнението Стратегията, допринася за обективност на качествената и количествената информация, и осигурява анализ на резултатите от различни гледни точки. Констатациите и препоръките, определени по отношение на изпълнението на НСУЦЖ на регионално и местно ниво в резултат на изпълнението на проекта ComForT, Програма „Учене през целия живот“, № 190825-LLP-1-2010-BG-KA1-KA1ECETA), също бяха използвани при изготвянето на документа. Сравняването на постиженията с целите, определени на национално ниво, и с ключовите показатели на ниво ЕС, представени в документа, беше полезно за разбирането за степента на постигнатия напредък и критичните области, които се нуждаят от специално внимание.

Ключови фактори за успех

Фактът, че дейността е извършена по искане на основния участник, формиращ политики – Министерството на образованието и науката, а също така форматът на работната група и използваният подход допринесоха за събирането на надеждни количествени и качествени данни относно постигнатите резултати. Като цяло дейността е сериозна крачка напред към развитие на политиката за УЦЖ, основана на доказателства за постижения и слабости.

Устойчивост

Основните констатации, заключения и препоръки са използвани в процеса на разработване на новата НСУЦЖ за периода 2014 - 2020 г. Всички участници в този процес изразяват мнение, че този документ е необходим и е изготвен навреме.

Информация за контакти за практиката:

Документът е достъпен на: http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/analyses/otsenka_LLL_strategy_28-01-2013.pdf, лице за контакти: Валентина Дейкова, Министерство на образованието и науката, началник отдел „Учене през целия живот“, ел. поща: v.deikova@mon.bg

ПРАКТИКА #2

Наименование / Заглавие

Проект № ВСО51РО0001-4.3.03-0001 „Нова възможност за моето бъдеще”

Място / Държава / Регион

България

Срок

2013 - 2015 г.

Кратко описание, ключови думи

Проектът е инициран от Министерството на образованието и науката, с цел създаване на система за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене. Въз основа на анализ на интересите и потребностите на потенциалните ползватели и заинтересовани страни в държавата и на практиките в държавите-членки на ЕС бяха изготвени следните документи: Методика за въвеждане и поддържане на система за идентифициране и признаване на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности; Наръчник за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене; Примерен инструментариум за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене. Системата се основава на ДООИ за придобиване на професионална квалификация по професии, изготвени на база резултати от ученето. Системата е изпробвана в професионални училища. Функционира и онлайн платформа. Приети са промени в ЗПОО, които уреждат правото на гражданите да придобиват професионална квалификация чрез валидиране.

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Министерството на образованието и науката е инициатор и координатор на проекта

Партньори:

Държавни институции – Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта, Национална агенция за професионално образование и обучение, Министерство на правосъдието;

Двете национално представителни организации на работниците и служителите;

Три национално представителни организации на работодателите.

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 1, Тема: Признаване и валидиране на неформално и самостоятелно учене

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://validirane.mon.bg/>

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Осигуряването на необходимите законови, методически и организационни предпоставки за валидиране на квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене, ще допринесе за повишаване на стойността на ученето, което ще има положително въздействие в икономически и социален аспект.

Иновативност

Използвани са съществуващи структури, опит и партньорства в областта на ПОО и са приети законови промени, които осигуряват осъществяването на валидиране, изготвена е методическата база за провеждане на процеса на валидиране и е предоставено специализирано обучение на доставчици на професионално обучение, които са главният участник в процеса на валидиране. Системата е разработена и изпробвана с участието на основните заинтересовани страни, което е предпоставка за тяхната подкрепа за въвеждането ѝ в масовата практика и за по-нататъшното ѝ усъвършенстване.

Ключови фактори за успех

Главните фактори за успех са съставът и ангажираността на партньорството за изпълнение на проекта, наличието на ДОО за придобиване на квалификация за професии, високият интерес на гражданите към възможността да придобият професионална квалификация чрез валидиране.

Устойчивост

Функционирането на системата, разработена и изпробвана в рамките на проекта, се урежда в ЗПОО и специализираната Наредба за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, приета след консултиране със заинтересованите страни.

Информация за контакти за практики:

Уебсайт: <http://validirane.mon.bg/>, лице за контакти: Емилияна Димитрова, ел. поща: e.dimitrova@mon.bg

Практика #3

Наименование / Заглавие

Проект № ВГО51Р0001-4.3.02-0001 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование”, финансиран по ОП РЧР

Място / Държава / Регион

България

Срок

2012 - 2015 г.

Кратко описание, ключови думи

По проекта е създадена мрежа от 28 регионални центъра за кариерно ориентиране, като всички те функционират и предоставят информация, консултации и обучения за ученици в училищната система, подпомагайки образователното и кариерното планиране и управление и прехода от една образователна степен в друга и от образование към трудова заетост. Центровете предоставят специализирани услуги и на ученици от специфични целеви групи – в риск от отпадане от училище, със специални образователни потребности и др. Разнообразна информация е предоставена на националния Портал за кариерно ориентиране – относно възможностите за образование и обучение в страната, професии, пазара на труда. Той също така включва адаптирани и стандартизирани инструменти за предоставяне на консултации; интерактивни упражнения по кариерно ориентиране за ученици от V до XII клас; регистър на центровете и консултантите по кариерно ориентиране. Освен това е изготвен Наръчник за кариерния консултант.

Ключови думи – кариерно ориентиране в училищната система

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Министерство на образованието и науката – инициатор и координатор

В реализирането на проекта се включват (след тръжна процедура) много участници – една НПО, работеща в областта на образованието, обучението и кариерното ориентиране и предоставяща сертифицирано обучение по Международната програма за обучение на консултантите по кариерно ориентиране (GCDF), над 20 частни организации, предоставящи обучение и работещи в сектора на информационните и комуникационните технологии и др., както и експерти в областта на образованието, заетостта и изготвянето на професионални профили.

Функционирането на центровете се базира на мрежа от партньори, включваща местни органи, социални партньори, организации за образование и обучение и други участници.

Ключови думи – кариерно ориентиране в училище, онлайн информация, светът на образованието и професиите

Целева аудитория

Ученици, родители, учители, кариерни консултанти

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 2, Тема: Кариерно ориентиране

Ключови думи – кариерно ориентиране за ученици, планиране на индивидуално образование, кариерно планиране и управление, публични услуги в подкрепа на УЦЖ

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://orientirane.mon.bg>

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Изпълнените дейности осигуряват създаването на система за кариерно ориентиране в училищното образование в България, като необходима предпоставка за интегрирането на ученето и личностното развитие в индивидуалната жизнена стратегия на учениците. В този смисъл, тя ще допринесе за повишаването на мотивацията за учене и ще насърчи активното участие в учебния процес, ще съдейства за повишаване на постиженията на учениците и за превенция на отпадането на ученици от училище. В допълнение към това функционирането на системата се основава на сътрудничеството между училищното образование, бизнес сектора и пазара на труда и по този начин ще генерира ефективни модели за сътрудничество, като добавена стойност.

Иновативност

Въведеният модел за предоставяне на услуги се базира на комбинация от самостоятелната работа на ученика с информация, предоставена онлайн, консултации и групови обучения лице в лице.

Ключови фактори за успех

Фактът, че Министерството на образованието и науката е инициатор и координатор и че проектът е финансиран от ЕСФ чрез ОП РЧР, е главният фактор за успех. Разбира се, опитът и ангажираността на специалистите и организацияте, участващи в изпълнението на проекта, допринесе за практическото реализиране на поставените цели.

Измерения на устойчивостта

Мрежата от създадени центрове и партньорства на регионално ниво ще продължи своята работа и след приключването на проекта.

Уебсайт: <http://orientirane.mon.bg>

Практика #4

Наименование / Заглавие

Проект № ВГО51РО001-2.2.02 „Кариерно развитие на заети лица”, финансиран по ОП РЧР

Място / Държава / Регион

България

Срок

2012 - 2015 г.

Кратко описание, ключови думи

По проекта са създадени 10 кариерни центъра в системата на заетостта за подпомагане на кариерното развитие на заети лица. Квалифицирани експерти предоставят услуги, насочени към повишаване на личния капацитет и развитие, идентифициране на индивидуални умения, приоритети и бариери пред кариерното развитие, определяне на подходящи възможности за обучение, изготвяне на планове за лично кариерно развитие и умения за управление на кариерата. Създадени са мрежи от партньори, включващи социални партньори, местни органи, институции и организации за образование и обучение. Въз основа на това, бяха организирани дни на кариерата и срещи с работодатели на територията на страната. Организирането на събития от този тип е включено в обхвата на дейностите на центровете.

Ключови думи – кариерно ориентиране на заети лица

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Агенцията по заетостта е инициатор и координатор на проекта.

Много участници – дружества, НПО и експерти по кариерно ориентиране, избрани след тръжна процедура, са включени в създаването на центровете. Във функционирането на центровете участват – държавни органи, професионални училища, центрове за професионално обучение, университети, читалища, доставчици на обучение за възрастни, работодатели, НПО, младежки организации и др.

Ключови думи – кариерно ориентиране на заети и самонаети лица, кариерно развитие, кариерно планиране, управление на кариерата

Целева аудитория

Заети и самонаети лица от всички възрастови групи. Специално внимание се обръща на младежи и възрастни с ниска квалификация и в риск от загуба на работа, предприемачи, които се нуждаят от повишаване на своите управленски знания и умения, ключови работодатели в конкретна област,

които се нуждаят от допълнителна квалификация или преквалификация на своите работници и служители.

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 2, Тема: Кариерно ориентиране

Ключови думи – публични услуги в подкрепа на УЦЖ, кариерно ориентиране на заети лица, кариерно развитие на самонаети лица

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://ec.europa.eu/epale/fr/tags/pomoshch-za-obuchavashchite-se>

<http://www.infobusiness.bcci.bg/center-17-2-15.html>

http://dariknews.bg/view_article.php?article_id=1371568

<http://www.jobtiger.bg/krzl/>

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Дейностите, изпълнявани по проекта, осигуряват основа за създаването на система за кариерно ориентиране за заетите лица. Подпомагането на индивидуалното кариерно планиране и управление и личностното развитие на заети и самонаети лица ще допринесе за тяхното активно участие в УЦЖ, основано на важните за отделното лице цели. От своя страна, това ще доведе до системно развитие на тяхната пригодност за заетост, което ще привнесе добавена стойност в бизнес сектора – работодателите ще разполагат с мотивирани работници с по-добра квалификация.

Иновативност

Структурата на предоставяните услуги осигурява връзка между важните за отделното лице цели и ученето, което е главното предимство на проекта. Дейността на центровете на практика допринася за популяризирането на ползите от УЦЖ сред възрастните, като им предоставя възможността да открият тези ползи на практика.

Ключови фактори за успех

Фактът, че Агенция по заетостта е инициатор и координатор и че проектът е финансиран от ЕСФ чрез ОП РЧР, е главният фактор за успех. Разбира се, опитът и ангажираността на специалистите и организациите, участващи в изпълнението на проекта, допринесе за практическото реализиране на целите на проекта.

Устойчивост

Центровете ще продължат да предоставят услуги и след приключването на проекта. С придобиването на все повече опит те ще разширят обхвата на своите дейности, съгласно потребностите на своите клиенти.

Практика #5

Наименование / Заглавие

Проект № ВГО51Р0001-З.1.10-0001 „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение”, финансиран по ОП РЧР

Място / Държава / Регион

България

Срок

2013 - 2014 г.

Кратко описание, ключови думи

Проектът е много важен, тъй като центровете за професионално обучение са основните доставчици в страната на начално и продължаващо професионално обучение на възрастни, заети и безработни лица, като квалификационните курсове, финансирани с публични средства (държавният бюджет и ЕСФ чрез ОП РЧР) се провеждат от тях. Неговата цел е развитие на квалификацията на целия персонал на центровете – ръководен състав и обучаващи. Въз основа на резултатите от специализирано проучване за идентифициране на потребностите от обучение на двете целеви групи бяха изготвени два наръчника и беше проведено обучение в подкрепа на тяхното прилагане в практиката на центровете. Съдържанието на наръчниците подпомага прилагането на нормативната база в областта на ПОО, прилагането на европейските рамки и инструменти в ПОО, подбора на учебни подходи и инструменти, подходящи за различните целеви групи възрастни, целия цикъл от планиране до провеждане и сертифициране на обучение и поддържане на вътрешна система за осигуряване на качеството.

Ключови думи – повишаване на квалификацията на обучаващите по професионално обучение на възрастни

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) е инициатор и координатор на проекта. НАПОО отговаря за лицензирането и контрола на лицензираните центрове за професионално обучение на възрастни в страната. С тръжна процедура са избрани частни организации и НПО за осъществяване на проучванията за идентифициране на потребностите от обучение на целевите групи, за разработване на наръчниците и за провеждане на обучението.

Целева аудитория

Ръководители и обучаващи в центрове за професионално обучение, ръководители и обучаващи в професионални училища, както и специалисти в областта на ПОО

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 2, Тема: Подкрепа за специалисти в областта на образованието

Ключови думи – публична подкрепа за обучаващите по професионално обучение на възрастни

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://www.НАПОО.government.bg/bg/project-ophr-2013bg>

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Имайки предвид важноста на центрoвете за професионално обучение за възрастни за повишаването на квалификацията на човешките ресурси, очаква се извършените дейности да имат положително икономическо и социално въздействие в средносрочна перспектива.

Иновативност

Структурата и изпълнението на проекта се базират на надеждни данни относно действителните потребности от обучение на целия персонал на центрoвете.

Ключови фактори за успех

Основният фактор за успех е това, че проектът е инициран в отговор на необходимостта от такива дейности, заявявана многократно от представители на центрoвете и на работодателите като ползватели на резултатите от тяхната дейност.

Устойчивост

Изготвените наръчници ще бъдат използвани от настоящи и нови центрoве за професионално обучение. НАПОО ще контролира тяхното прилагане.

Информация за контакти за практики (ако има такива):

Уебсайт: <http://www.НАПОО.government.bg/bg/project-ophr-2013bg>, лице за контакти: Марияна Павлова, заместник-председател на НАПОО, ел. поща: M.Pavlova@НАПОО.government.bg

Практика #6

Наименование / Заглавие

Проект № ВГО51РО001/3.3.07-0001 „Студентски и ученически практики”, финансиран по ОП РЧР

Място / Държава / Регион

България

Срок

2012-2015 г.

Кратко описание, ключови думи

Проектът е инициран в отговор на съществуващата нужда от подобряване на качеството на обучението в професионалните училища и университетите чрез осигуряване на стажове в реална работна среда на базата на партньорство между университетите/училищата и бизнеса. В практиките се включват ученици на възраст от 16 до 21 години, обучавани във всички форми от професионалните гимназии, от общообразователните училища с паралелки за обучение по професии и от професионалните колежи, които по време на практиката не са в трудови правоотношения. От началото на проекта до момента в уеб-базираната платформа (praktiki.mon.bg) са се регистрирали 403 училища и 13510 ученици са кандидатствали за участие. Регистрираните работодатели са 15 568, като от тях 4 687 са публикували 10 401 обяви за общо 59 210 стажантски места. Практически стажове се предлагат и на студентите в университети и висши училища. Обучението отговаря на изучаваната в университета/институцията за висше образование специалност. Продължителността на стажа за двете групи е 240 астрономически часа.

Ключови думи – преодоляване на разминаването между образованието и изискванията на бизнеса, обучение чрез работа за ученици и студенти, партньорство между училищата и предприятията

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Министерството на образованието и науката е инициатор и координатор на проекта.

Училища от системата на средното образование

Университети

Предприятия

Ученици и студенти

Целева аудитория

Ученици и студенти

Работодатели

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 2, Тема: Връзки между образованието и пазара на труда

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://praktiki.mon.bg/>

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Изпълнението на проекта позволява изпробване на модел за партньорство между училища/университети и предприятия, който отговаря на потребностите, както на образователния сектор за осигуряване на реални работни условия за практическо обучение, така и на бизнес сектора, който се нуждае от работници с добре развити умения. Понататъшното въвеждане на модела за по-дълъг период несъмнено ще допринесе за подобряване на качеството на практическото обучение в образователната система.

Иновативност

Осигурените условия за лесен контакт между образователните институции и предприятията посредством електронната платформа и ясните процедури за провеждане на практиките.

Ключови фактори за успех

дизайнът на проекта осигурява изпълнението на интересите на образователните институции, учащите и работодателите.

Измерения на устойчивостта

Удовлетвореността на двете страни – образованието и бизнеса, както и научените уроци, са сериозна основа за намиране на финансови ресурси за продължаване на дейността и след приключването на проекта.

Информация за контакти за практики (ако има такива):

Уебсайт - praktiki.mon.bg, лице за контакти: Емилия Вълчовска, Министерство на образованието и науката, началник отдел „Професионално образование и обучение”, ел. поща: e.valchovska@mon.bg

Практика #7

Наименование / Заглавие

Проект № ВГ051РО001-2.1.06 „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”, финансиран по ОП РЧР

Място / Държава / Регион

България

Срок

2009-2015 г.

Кратко описание, ключови думи

По проекта са определени компетенциите за основните работни позиции за 20 сектора (рамка на компетенциите). Изградена е и информационна система за оценка и актуализация на квалификацията на служителите, на база настоящите и бъдещи нужди на пазара на труда – „Моите компетенции” (<http://mycompetence.bg>). Разработени и изпробвани са секторни модели, изготвени са инструменти за оценка и е изградена регионална референтна мрежа от 30 секторни и регионални звена за осъществяване на оценка.

Ключови думи – надеждна база за оценка на компетенциите на работниците и служителите на секторно и регионално ниво

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Проектът е инициран от Българска стопанска камара (БСК) – една от национално представителните организации на работодатели в страната. Партньори по проекта са двете национално представителни организации на работниците и служителите. В проекта участват национални и регионални структури на партньорите по проекта, както и техни дъщерни организации в 20-те сектора, множество експерти от държавни институции, частни дружества, НПО, работодатели и работници и служители от съответните браншове.

Целева аудитория

Работодатели, работници и служители

Служители в институции и организации, работещи на пазара на труда и осъществяващи контрол

Доставчици на образование и обучение

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 2, Тема: Връзки между образованието и пазара на труда

Ключови думи – преодоляване на разминаването между образованието и изискванията на бизнеса, оценка, базирана на компетенциите, актуализиране на квалификацията

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://mycompetence.bg>

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Проектът предлага решение на най-голямото предизвикателство – да се осигури непрекъсната и адекватна реакция на образованието и обучението към динамичните потребности и изисквания на различните икономически сектори. Ако се окаже успешен, постигнатите резултати и разработените продукти ще имат положително въздействие върху икономическото и социалното развитие.

Иновативност

Използваните подход и методика осигуряват събирането на надеждни данни относно състоянието на компетенциите по предприятия, сектори и региони, които могат да бъдат използвани на организационно, секторно, регионално и национално ниво при планирането на дейности, насочени към развитието на човешките ресурси.

Ключови фактори за успех

Партньорството и опита на участващите специалисти.

Устойчивост

Планирани са дейности за осигуряване на финансиране за по-нататъшно разширяване на капацитета и обхвата на системата „Моите компетенции” през новия програмен период 2014-2020 г.

Информация за контакти за практики (ако има такива):

Уебсайт: <http://mycompetence.bg>, лице за контакти: Божидар Данев, изпълнителен председател на БСК

Практика #8

Наименование / Заглавие

Проект № 519195-LLP-1-2011-BG-KAZ-KAZMP „Глобална среда за обучение чрез технологията Разширена реалност” (LARGE)

Място / Държава / Регион

България

Срок

2011-2013 г.

Кратко описание, ключови думи

Проектът има за цел да създаде нов тип учебна среда, която да подпомага образователните/обучителни институции в предоставянето на учебната им програма по най-привлекателен и ефективен за учащите начин. „Разширена реалност” е позната технология, която се използва в някои области на социалния и икономическия живот – в маркетинг и реклама, развлекателната индустрия и др., но е слабо разпространена за образователни цели, само в някои отделни случаи, поради сложния си характер. Цел на проекта е да се изгради една глобална среда на базата на тази технология, която да опрости процеса на създаване на съдържание „Разширена реалност” и да позволи на всички образователни/обучителни институции да се възползват от безспорните му предимства. Тази глобална среда се състои от платформа, която да служи като основа за системата и интегриран инструмент за разработване на съдържание, което ще позволи създаването на подходящо образователно/обучително съдържание „Разширена реалност” от целевите групи.

Ключови думи – нова учебна среда за всички учащи, увеличаване на привлекателността на ученето, насърчаване на самостоятелното търсене на информация

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Проектът е инициран от „Меджик Сълшънс” ООД (България), частно дружество в областта на информационните и комуникационните технологии.

Партньори: Институт за подготовка на служители в международни организации, НПО (България); Талински университет (Естония); Агенция по заетостта – Валдеса (Италия); Вилнюски университет (Литва); Общински инспекторат по образованието – Букурещ (Румъния)

Целева аудитория

Обучаващи във формалната образователната система и в неформални учебни организации

Ученици и учащи от всички възрастови групи

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 2, Тема: осигуряване на гъвкаво учене чрез нови учебни инструменти и среди (електронно обучение, дистанционно обучение)

Ключови думи – насърчаване и подпомагане на ученето чрез съвременни технологии

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://platform.largeproject.eu>

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Увеличаването на привлекателността на ученето е приоритет за цялата система на образование и обучение, а в същото време все още е сериозно предизвикателство. Проектът предоставя инструмент, който е харесван както от учителите, така и от обучаваните, участващи в дейностите по проекта.

Иновативност

Създаване на възможност за прилагане на инструмент, който вече е известен в други сфери, за образователни цели. Инструментът позволява на ползвателя да работи с него, съобразно своите идеи и предпочитания.

Ключови фактори за успех

Еlegantна идея, подходящ експертен опит на партньорите и ангажираност на лицата, участващи в изпълнението на проекта.

Устойчивост

Платформата функционира и след приключването на проекта.

Информация за контакти за практики (ако има такива):

„Меджик Сълюшънс” ООД, уебсайт: <http://www.magicsolutions.bg/bg>, ел. поща: office@magicsolutions.bg

Практика #9

Наименование / Заглавие

Проект № 521401-LLP-1-2011-1-BG-KA1-KA1ECETA2 „Регионални стратегии за валидиране на ученето и образование” (ReSoLVE), финансиран по Програмата на ЕК „Учене през целия живот“, Хоризонтална програма, Основна дейност 1, Мярка 1 “Подкрепа за европейско сътрудничество в образованието и обучението”

Място / Държава / Регион

България

Срок

2012-2013 г.

Кратко описание, ключови думи

По проекта са разработени следните продукти за подпомагане на регионалните и местните власти в създаването на стратегии за УЦЖ – методика и инструменти за анализ на местната ситуация и за определяне на приоритети, цели и мерки за развитие на УЦЖ на съответната територия. Представители на регионалните и местните власти са обучени по въвеждане на разработените продукти. Разработени са регионален модел за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене, 2 регионални и 8 местни стратегии за УЦЖ.

Ключови думи – методика за създаване на регионални и местни стратегии за УЦЖ , регионален модел за валидиране на професионална квалификация

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Партньори в проекта са Институтът за следдипломна квалификация (отделение на Университета за национално и световно стопанство), една от национално представителните организации на работодателите, община Варна и Институтът за подготовка на служители в международни организации (НПО, активна в областта на образованието и обучението).

Целева аудитория

Всички участници в планирането, осъществяването и мониторинга на мерки за УЦЖ на регионално и местно ниво
Лица, ангажирани с УЦЖ

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 3, Тема: Партньорства

Ключови думи – регионални и местни партньорства за УЦЖ

Свързани линкове, уебсайтове и др.

http://www.НАПОО.government.bg/bg/archive_projects_bg/resolve_bg

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Проектът предостави методическа база и инструменти за създаване, координиране и мониторинг на политика за УЦЖ на регионално и местно ниво.

Иновативност

Включване на участниците в реализирането на политиките за УЦЖ в изпълнението на проекта.

Ключови фактори за успех

Иновативността на приложения подход, експертният опит на партньорството.

Устойчивост

2-те регионални и 8-те местни стратегии за УЦЖ, разработени в рамките на проекта, са одобрени от съответните Съвети.

Информация за контакти за практики (ако има такива):

Лице за контакти: Людмил Ковачев, изпълнителен директор на Института за подготовка на служители в международни организации, ел. поща: lkovachev@itpio.eu

Практика #10

Наименование / Заглавие

Проект № ВГ 521362 – UP-1-2011-1-BG – KA1KA1ECETA1 „Мрежи за ефективни инициативи и информация за ученето през целия живот” (NELLI), Програма „Учене през целия живот“

Място / Държава / Регион

България

Срок

2012 – 2013 г.

Кратко описание, ключови думи

В рамките на проекта, стартирал по инициатива на Министерството на образованието и науката, е създадена мрежа от областни съвети за УЦЖ, която свързва формалното и неформалното образование и обучение и всички нива на учене (предучилищна подготовка, средно образование – общо и професионално, висше образование, обучение на възрастни), както и други сектори, най-вече заетостта. Основна цел на проекта е популяризиране на различните форми, възможности и ползи от ученето за хората от всички възрасти. Постигнати резултати: 56 посланици на УЦЖ са обучени в 28 областни градове; изготвен е Наръчник за информация и инициативи в областта на УЦЖ; създадени са 28 регионални съвета за УЦЖ (обхващащи цялата територия на страната), които обединяват над 900 местни участници – власти, образователни институции, НПО, бизнеса и медиите; проведени са 28 местни и 6 регионални фестивала на УЦЖ с общо 28500 участници, отразени от над 130 медии; събраните добри практики са включени в електронен компендиум; проведена е национална конференция.

Ключови думи – партньорства на регионални/местни заинтересовани страни в областта на УЦЖ, инициативи за повишаване на информираността относно УЦЖ, фестивали на УЦЖ

Участници (включително учащи, координатори, посредници, институции, вземащи решения лица и др. лица, ангажирани с УЦЖ)

Регионални инспекторати по образованието, национални институции, имащи отношение към УЦЖ, регионални и местни власти, доставчици на формално образование и обучение, организации и институции за неформално образование, НПО, представители на бизнеса, служби по заетостта, медии.

Целева аудитория

Младежи и възрастни от всички възрастови групи.

С коя тематична област е свързано гореизложеното (основна тематична област, ключови думи)?

Тематична област 3, Тема: премахване на бариерите между секторите и участниците, както и повишаване на информираността относно УЦЖ

Ключови думи – увеличаване на привлекателността на ученето за хората от всички възрастови групи

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://www.minedu.government.bg/?go=page&pageId=13&subpageId=250>

<http://eufunds.bg/bg/pubs/3718>

Политически, икономически, социални, технически и свързани със заобикалящата среда измерения

Осигуряването на условия за систематични дейности за популяризиране на различните възможности и ползи от ученето сред гражданите от всички възрасти е една от ключовите предпоставки за насърчаване на включването им в образование и обучение през целия живот. Създадените регионални съвети за УЦЖ ще допринесат в бъдеще за развитието на политиката и практиката в областта на УЦЖ на регионално и местно ниво, както и за тяхното популяризиране сред целевите групи.

Иновативност

Дизайнът на проекта включва осигуряване на условия за устойчивост на успешно изпълнените дейности – създадени регионални съвети за УЦЖ, създадени партньорства, обучени посланици на УЦЖ, наръчник за реализиране на информационни кампании и фестивали на УЦЖ, изготвен и наличен за ползване компендиум с добри практики.

Ключови фактори за успех

Ангажираност на всички участници, осигурени средства за извършване на всички планирани дейности.

Устойчивост

28-те регионални съвета за УЦЖ, създадени в рамките на проекта, продължават своите дейности и след приключването на проекта.

Обобщение:

Връзки с Европейската рамка

Обобщените практики, като цяло, са свързани със стратегическите документи за основните политики в областта на образованието и обучението, в частност с дефинираната необходимост:

- да се въведат ефективни механизми за сътрудничество между участниците в УЦЖ на национално, регионално и местно ниво;
- да се създаде базирана на доказателства политика, за да се планират ефективно дейности и да се разпределят средства, в отговор на настоящи и бъдещи икономически и социални потребности;
- да се подобри връзката между образованието и обучението и потребностите и изискванията на пазара на труда;
- системно да се осъществяват дейности за подобряване на достъпа до образование и обучение и привлекателността на ученето за всички граждани, включително чрез предлагане на дистанционно и електронно обучение, чрез прилагане на модерни технологии в преподаването и ученето, както и да се направи животът в училище по-интересен чрез предлагане на различни възможности за учениците да развиват своите интереси, таланти и креативност;
- да се създаде функционираща система за кариерно ориентиране през целия живот;
- да се осигурят нормативни, методически и организационни предпоставки за валидиране на неформалното и самостоятелно учене;
- системно да се популяризират ползите от УЦЖ за учащите от всички възрасти;
- да се повиши качеството на обучението чрез прилагане на рамките на ЕС;
- да се въведат икономически изгодни решения за инвестиране в образованието.

Връзки с националните/регионалните приоритети

Обобщените практики са реализирани в съответствие с националните приоритети и предизвикателства, които като цяло не се различават съществено от посоченото по-горе.

Принос към политиката за УЦЖ (настоящи рамки, бъдещи рамки в краткосрочен и дългосрочен план)

Обобщените практики имат потенциал за по-нататъшно развитие и предоставят идеи за планиране на дейности за тяхното усъвършенстване и въвеждане в по-широк мащаб.

Какво би могло да бъде използвано от другите? И как?

Дори практика, която е успешна в един контекст, може да не е подходяща за друг национален контекст. Решението за това какво може да бъде използвано от друга държава трябва да бъде взето след анализ на въпроса, какво провокира интерес и изглежда подходящо на пръв поглед и следва да се обсъди със специалисти на национално ниво. Възможностите и ползите от привнасяне на модели, инструменти и др. и проблемите, свързани с необходимото адаптиране към националния контекст, също трябва да бъдат обсъдени.

Научени уроци

Относно изготвянето на общо определение за УЦЖ в проекта LLL-Hub

Определението трябва да включва непрекъснатост на процеса, цел – лично и професионално развитие, всички възрасти и различни видове контекст.

Относно възможностите за практики за УЦЖ, които се развиват и стават по-иновативни

Такива възможности съществуват – всеки успех би могъл да бъде развит, ако бъдат предприети подходящи действия. Но за тази цел е необходимо да съществува платформа, в която практикуващите специалисти да обсъждат развитието на УЦЖ, да представят постижения, които имат положително въздействие, и да предоставят аргументи за тяхното по-нататъшно развитие и усъвършенстване.

Относно ключовите участници, техните роли и дейности по УЦЖ

Държавните институции имат водещата роля в много случаи, в частност през последните няколко години те участват в продуктивен диалог със социалните партньори и НПО, работещи в сферата. Комуникацията и сътрудничеството бележат напредък. Всички партньори са придобили опит. Диалогът генерира добри идеи, но тяхното реализиране е ограничено от ограничените национални финансови ресурси. Както е видно от обобщените практики, повечето от тях са финансирани от ЕСФ чрез ОП РЧР 2007-2013/14/15 г. Разбира се, необходими са допълнителни усилия, за да стане това сътрудничество по-ефективно.

На регионално и местно ниво развитието зависи от капацитета на съответната администрация и разбирането за УЦЖ. Следователно, необходими са целенасочени и системни действия за повишаване на техния капацитет.

Относно съответствието между местни/национални и Европейски рамки и как да се процедира, за да бъдат приведени в съответствие едни с други

Процесът на изпълнение на приоритетите и рамките на ЕС е по-бавен от очакваното и необходимото за гражданите. В някои случаи процесът

се ускорява, сякаш в интерес на докладването пред ЕК, но не всички подробности, свързани с практическото изпълнение се обмислят внимателно, което пречи на постигането на дефинираните цели и очаквания ефект в пълен обем.

Приложение В: Кратко представяне на случаи, описани от лица, участвали в УЦЖ

Лице #1

Личен контекст

Иван, на 33 години, с диплома за средно образование, неженен, живее в София, България със своя баща, който е инженер. Засега не се интересува от учене в университет. Иван има отрицателен опит от училище, който не желае да коментира.

Среда, период от време и други участници

Повечето от приятелите на Иван са с диплома за средно образование и не се интересуват от продължаване на образованието си. Случаят е от 2013 г.

Кратко изложение

Иван работел като помощник в супермаркет. До него бил построен хотел и магазинът бил посещаван от чужденци. Началникът казал на Иван, че е доволен от него като работник, но тъй като не говори поне английски език, той не може да остане на работа. Иван бил чул от своята приятелка за ваучери за обучение. Проверил в Интернет и разбрал как да си вземе един. Иван кандидатствал и получил ваучер да изучава английски език. Той бил доволен, че може сам да избере организацията, в която да се обучава. След като провел „проучване” сред приятели и познати, на чието мнение имал доверие, той направил своя избор. Оценил високо учителката, начина, по който тя обяснявала граматиката, интересните упражнения, които им давала за домашна работа, английските шеги и изрази, които използвала... Така той запазил работата си и дори получил увеличение на заплатата.

Иновативност

Ваучерната система е въведена в България през 2010 г. и нейната популярност нараства през годините.

Ключови фактори за успех

Процедурата е добре организирана и удобна за ползвателите.

Устойчивост

Схемата „Аз мога повече”, финансирана по ОП РЧР, по която се предоставят ваучери – поради големия интерес, демонстриран от заети лица, е удължена и ще функционира до края на 2015 г.

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://www.e-obuchenie.bg/kursove/vaucheri/kursove-s-vaucheri.html>

Лице #2

Личен контекст

Гергана е на 55 години, вдовица, живее сама в Благоевград.

Среда, период от време и други участници

Случаят е от 2012 г. Гергана има много приятели, повечето от тях работят като учители.

Кратко изложение

Гергана работела като секретарка дълги години и когато станала на 55 години, трябвало да започне да работи с компютър. Един от нейните колеги ѝ помогнал и тя се научила да ползва MS Word, но не можела да се справи с Excel. „Услужливият” колега заминал да работи в София. Никой от нейните приятели не можел да ѝ помогне. Един от учителите, когото познавала добре, ѝ казал за ваучерите за обучение. Тя проверила процедурата, кандидатствала и получила ваучер за обучение по Excel. Така тя най-накрая разбрала как да работи с Excel и не се страхувала, че ще се провали. Това било така, защото, според Гергана, обучението било „учене чрез правене”. Така тя успяла да запази своята работа.

Иновативност

Ваучерната система е въведена в България през 2010 г. и нейната популярност нараства през годините.

Ключови фактори за успех

Процедурата е добре организирана и удобна за ползвателите.

Устойчивост

Схемата „Аз мога повече”, финансирана по ОП РЧР, по която се предоставят ваучери – поради големия интерес, демонстриран от заети лица, тя е удължена и ще функционира до края на 2015 г.

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://www.e-obuchenie.bg/kursove/vaucheri/kursove-s-vaucheri.html>

Лице #3

Личен контекст

Георги е на 18 години, ученик в общообразователно училище, живее в София, България със своите родители. И двамата са химици.

Среда, период от време и други участници

Георги има много приятели, повече от тях се интересуват от това да играят футбол и да гледат мачове. Случаят е от 2014 г.

Кратко изложение

Георги бил ученик в VIII клас и бил „среден ученик“ – учел, за да не разочарова родителите си, но нищо не му било интересно. Учителката по биология направила „фокус“ в един от нейните часове. След него той говорил с нея и тя му казала, че е използвала платформата LARGE и му дала линк. Тя продължила да я използва и оттогава биологията станала неговият любим предмет и той планира да учи това в университет. Той споделя, че мисли, че „това нещо е променило живота му“, преди това не бил планирал да учи в университет.

Иновативност

Платформата е разработена по проект по Програмата „Учене през целия живот“ с идентичното наименование LARGE. Изпълнението на проекта е осигурило възможност за прилагане на инструмент, който вече е известен в други сфери, за образователни цели. Инструментът позволява на ползвателя да работи с него, съобразно своите идеи и предпочитания.

Ключови фактори за успех

Еlegantна идея, подходящ експертен опит на партньорите по проекта и ангажираност на лицата, участващи в изпълнението на проекта.

Устойчивост

Платформата функционира и след приключването на проекта и се използва в обучението, което се доказва с този случай.

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://platform.largeproject.eu>

Лице #4

Личен контекст

Мая е на 40 години, омъжена, с едно дете, живее в Благоевград, България. Има бакалавърска степен по маркетинг.

Среда, период от време и други участници

Родителите на Мая са в висше образование – баща ѝ е инженер, а майка ѝ е социолог. Тя и нейният съпруг имат много приятели. И двамата обичат пешеходния туризъм. Случаят е от 2000 г.

Кратко изложение

Мая завършила средно общообразователно училище. Нейният опит от училище не е бил положителен – тя не обичала „да бъде ученик“. Започнала да работи като продавачка в магазин за обувки. Не бил удовлетворена от работата си и си намерила друга, но за длъжността имало изискване за владееене на английски език. Решила, че ще учи английски език и по съвет на майка си записала онлайн курс на обучение. Казва, че това било „чудесно преживяване за нея“ и си помислила, че „ученето може да е приятно!“. След това решила да учи в университет като повечето от своите приятели, „за да има професия“. Било ѝ трудно да реши каква да бъде тази професия и потърсила програми за дистанционно обучение, предлагани от университетите, и избрала маркетинг. Сега тя е експерт по маркетинг в успешно дружество и планира да учи италиански език онлайн, защото дружеството има нови италиански партньори.

Лице #5

Личен контекст

Елена е на 45 години, журналист на свободна практика, омъжена, с две деца, живее в София, България

Среда, период от време и други участници

Случаят е от 2014 г.

Кратко изложение

На Елена била предложена добра работа във вестник с „атрактивна заплата”. Единственият проблем бил, че се изисквали познания по банково дело. Тя искала „да бъде добра в своята работа” и обмислила различни възможности да попълни празнотите в своите знания. След обсъждане със своя съпруг, който е лекар, тя решила да запише онлайн квалификационен курс на обучение по банково дело, използвайки ваучерната схема, което и направила. Тя оценява високо резултатите и споделя, че според нея това е добър начин да добавиш нови знания, от които се нуждаеш след висшето образование.

Иновативност

Ваучерната система е въведена в България през 2010 г. и нейната популярност нараства през годините.

Ключови фактори за успех

Процедурата е добре организирана и удобна за ползвателите.

Устойчивост

Схемата „Аз мога повече”, финансирана по ОП РЧР, по която се предоставят ваучери – поради големия интерес, демонстриран от заети лица, тя е удължена и ще функционира до края на 2015 г.

Свързани линкове, уебсайтове и др.

<http://www.e-obuchenie.bg/kursove/vaucheri/kursove-s-vaucheri.html>

Обобщение:

Кои теми са засегнати?

Обобщените случаи засягат следните теми:

- предоставяне на гъвкаво учене чрез нови учебни инструменти и среди (електронно обучение, дистанционно обучение)
- финансиране на обучение.

Основното заключение е, че пътеките за самостоятелно учене се формират от обстоятелствата и личните интереси и цели. Когато опитът от ученето е положителен, а индивидът цени ученето, тогава пътеката е по-дълга и планирана, и може да продължи през целия живот.

Връзки с националните проблеми и рамки:

- Увеличаване на привлекателността на ученето
- Въвеждане на дистанционно обучение и електронно обучение
- Въвеждане на механизми за финансиране, които осигуряват повече възможности за подобряване на пригодността за заетост

Връзки с европейските проблеми и рамки:

Посочените проблеми присъстват и в Европейския дневен ред.

Какво би могло да бъде използвано от другите? И как?

Зависи дали другите не са разработили нещо подобно. Решението за това какво може да бъде използвано от друга държава трябва да бъде взето след анализ на въпроса какво провокира интерес и изглежда подходящо на пръв поглед и следва да се обсъди със специалисти на национално ниво. Възможностите и ползите от привнасяне на модели, инструменти и др. и проблемите, свързани с необходимото адаптиране към националния контекст, също трябва да бъдат подложени на обсъждане от широк кръг специалисти.

Принос към политиката за УЦЖ (настоящи рамки, бъдещи рамки в краткосрочен и дългосрочен план)

Случаите засягат някои от обобщените практики, които имат потенциал за по-нататъшно развитие и предоставят идеи за планиране на дейности за тяхното усъвършенстване и въвеждане в по-широк мащаб. Например, в процедурата може да се включи предоставяне на специализирана помощ от консултант за кариерно ориентиране на работниците и служителите, които желаят да използват ваучерите за обучение, за да могат да вземат решение в какво обучение да се включат в по-широка и дългосрочна перспектива, като част от индивидуален кариерен план.

Научени уроци:

Относно изготвянето на общо определение за УЦЖ в проекта LLL-Hub

Да си учащ трябва да бъде удовлетворителна за отделния индивид роля, за да се цени ученето, да се осигури непрекъснатост на учебната пътека и ученето да се използва за постигане на важни лични цели.

Относно възможностите за практики за УЦЖ, които се развиват и стават по-иновативни

Такива възможности има, всеки успех би могъл да бъде развит, ако бъдат предприети подходящи действия.

Относно съответствието между местни/национални и Европейски рамки и как да се процедира, за да бъдат приведени в съответствие едни с други

Възможно решение за осигуряването на съответствие за въвеждането в национален контекст на политики и инструментна ЕС елицата, формиращи политики, да участват в дебат не само със социалните партньори, а и с експерти в съответната сфера, с практикуващи специалисти и с крайните бенефициенти.

