

Оценяване, изграждане и валидиране на умения в България – тенденции и перспективи

Тодор Тодоров*

Резюме: Настоящата статия е посветена на предизвикателства, свързани с интегрирането на системата на пазара на труда в България, от една страна, с тези на образованието и обучението, от друга. Нейната цел е да подложи на анализ системата за учене през целия живот в страната и, по-специално, онези нейни аспекти, свързани с оценяването, изграждането и валидирането на умения. Изследването е ориентирано към идентифициране на влиянието, което горните направления оказват върху постигането на съответствие между търсени и предлагани умения на пазара на труда. В обхвата на анализа попадат отговорните институции, заинтересованите страни и партньорствата, както и основните стратегии в сферата на ученето през целия живот в България. Направен е обзор на мерките в подкрепа на достъпа на лицата в активна трудоспособна възраст до продължаващо обучение.

Ключови думи: умения, компетенции, прогнозиране, обучение, валидиране.

JEL: J24.

Увод

В България съществуват редица предизвикателства, свързани с интег-

рирането на системата на пазара на труда, от една страна, с тези на образованието и обучението, от друга. По отношение на трудовия пазар, спада в равнището на безработица, регистриран за първи път през 2013 г. в следкризисния период, се запазва и дори ускорява през следващите години. Това е по-изразено за наетите, отколкото за самостоятелно заетите лица, което показва, че условията за наемане са се подобрили. Реформите на пазара на труда от 2015 г., свързани с подкрепа на гъвкавата заетост, особено в селскостопанския сектор, и стартиране на програми за осигуряване на безплатни курсове по езикова и компютърна грамотност за безработни лица и такива в състояние на непълна заетост, вече дават положителни резултати. Въпреки тези позитивни тенденции, сериозният проблем с несъответствието между търсените и предлаганите умения на пазара на труда в дългосрочен план остава. Сравнително ниският дял на икономически активните лица в общото население показва, че част от нискоквалифицираното население практически е изключено от работната сила. Наред с това, сериозен дял от заетите заемат работни места, които са пог тяхното образователно-квалификационно равнище (European Commission, 2017).

Друго важно предизвикателство е свързано с образователните реформи, които са необходими за противодействието на

* Тодор Тодоров е доктор по икономика, доцент в катедра „Човешки ресурси и социална защита“ на УНСС.

изключването на различни групи в неравносечно положение от пълноценно участие на пазара на труда и получаване на базова грамотност, както и за насърчаване създаването на гъвкава и квалифицирана работна сила. Не е ясно дали различните мерки и действия от последните години имат потенциал да доведат до по-добри резултати от функционирането на системите на образование и обучение, но понастоящем и двете системи изпитват трудности в осигуряването на работна сила с умения и квалификация, съответстващи на нуждите на трудовия пазар. Наличните данни за пазара на труда показват, че има сериозни несъответствия в уменията, като средните и висшите училища генерират излишък от лица, специализирани в области, където търсенето на труд е ниско, а от друга страна се наблюдава дефицит на работна сила, специализирана в области, където търсенето е високо, като напр. инженерни специалности, информационни технологии и др. (European Commission, 2016).

В този контекст, целта на настоящата статия е да подложи на анализ системата за учене през целия живот в нашата страна и, по-специално, онези нейни аспекти, свързани с оценяването, изграждането и валидирането на умения. Изследването е ориентирано към идентифицирането на влиянието, което горните направления оказват върху постигането на съответствие между търсени и предлагани умения на пазара на труда. Основните задачи, поставени за изпълнение на така формулираната цел, включват изследване, анализ и оценка на отговорните институции, заинтересованите страни и партньорствата, както и основните стратегии в сферата на ученето през целия живот в България. Направен е обзор на мерките в подкрепа на лицата в активна трудоспособна възраст до продължаващо обучение. Настоящата статия обобщава част от изследователските резултати, получени в хода на изпълнение на

проект „Политика на партньорство в подкрепа на ученето през целия живот, иновациите и промяната“, реализиран в периода 18.09.2017 – 31.12.2018 г. с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОП РЧР), съфинансирана от Европейския социален фонд (ЕСФ) на Европейския съюз.

1. Отговорни институции, заинтересовани страни и партньорства в областта на ученето през целия живот в България

1.1. Оценяване и изпреварващо предвиждане на нуждите от умения на пазара на труда

По отношение прогнозирането на търсенето на работна сила с определени характеристики на трудовия пазар в нашата страна, добър пример за *междуинституционално сътрудничество и партньорство* е „Механизъм за включване на резултатите от прогнозите за търсенето и предлагането на труд в България при разработване и провеждане на гържавната политика“, който определя ясни и прозрачни насоки за обмен на информация между институциите, ангажирани пряко или косвено с функционирането на системата за учене през целия живот, както и с формулирането и изпълнението на цялостната социално-икономическа политика у нас. По-конкретно, институциите се насърчават да предоставят обратна връзка и препоръки за по-нататъшното развитие и прецизиране на инструментите за прогнозиране. За да се гарантира ефективното използване на информацията, от компетентните институции се изисква да представят годишни доклади за използването на прогнозните резултати при формулирането и прилагането на техните секторни политики. Въз

Образование

основа на опита при прилагане на резултатите от прогнозите, институциите предоставят на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) информация за тяхната приложимост, правят предложения за подобряване на качеството на резултатите и за усъвършенстване на процеса на прогнозиране. Изводите и препоръките се обобщават в годишен доклад, който се одобрява от Министерския съвет, и се използват при разработване на последващите доклади с прогнози за търсенето и предлагането на труд.

Що се отнася до *оценката на уменията*, Националната мрежа за оценка на компетенциите (НМОК), създадена от Българската стопанска камара (БСК), си сътрудничи с работодатели, профсъюзи, експерти и лица, работещи в различни икономически сектори, както и с различни заинтересовани страни, чрез своите 20 секторни и 10 регионални звена. В рамките на НМОК функционира Националната референтна мрежа (НРМ), включваща различни заинтересовани страни, включително отделни работодатели и представителни организации на бизнеса, правителствени експерти, профсъюзи, консултантски дружества и доставчици на образование, които имат консултативна роля. На *местно и регионално равнище*, в дейността на НРМ участват повече от 300 представители от бизнеса, образованието, държавните институции, профсъюзите и други заинтересовани страни. НМОК работи в тясно сътрудничество и с двете най-големи синдикални конфедерации (КНСБ и КТ „Подкрепа“), образователни експерти, работодатели и университетски изследователи за подготовката и разпространението на техните оценки на уменията на трудовия пазар. В това отношение, ефективността на НМОК зависи от сътрудничеството на заинтересованите страни.

Деяностите на НМОК са насочени към широк кръг от целеви групи като работо-

Валидиране на умения

гатели, служители, ръководители на звена по управление на човешките ресурси, властимащите и експерти в областта на образованието, обучението и пазара на труда, университетски изследователи, обучители, обучаващи институции, ученици и всички потенциални потребители на Системата за оценка компетенциите на работната сила MyCompetence. Тази система допринася за дефинирането, оценката и развитието на компетенциите на работната сила по сектори и региони.

В рамките на плановете за модернизация на услугите, предоставяни от Агенция за заетостта (АЗ), се предвижда Системата за оценка на компетенциите на работната сила да бъде разширена и интегрирана в информационната система на АЗ. БСК като инициатор и координатор на НМОК, разработва модул, наречен „личностен профил на търсещото работа лице“, с цел интегрирането на разработената в MyCompetence иновативна функционалност в дейността на Бюрата по труда на АЗ.

НМОК е разработена съвместно от социалните партньори, като организациите на работодателите участват активно в етапа на планиране на политиките, свързани с висшето образование и професионалното образование и обучение. Така, например, Министерството на образованието и науката (МОН) изпраща официални запитвания до четирите основни организации на работодателите и други компетентни органи по време на подготовката на годишния държавен план-прием във висшите и средните професионални училища.

Социалните партньори на национално ниво също участват в консултативни органи, свързани с предвиждане на уменията, създадени в МТСП, АЗ, МОН и Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО). Участието на заинтересованите страни е важно и в регионалните администрации, общините и местните бюра по труда. Наред с това, неправи-

телствени организации и други форми на представителство на гражданите имат възможност да изкажат своите мнения относно планираните и реализираните от правителството политически инициативи и законодателни промени чрез Портала за обществени консултации на Министерски съвет (<http://strategy.bg/>).

Независимо от всичко казано по-горе, *цялостна стратегия за разпространение* на резултатите от дейностите по прогнозиране на уменията все още липсва в България. Получените резултати от изпреварващото предвиждане на нуждите от умения се разпространяват до целевите групи основно чрез уебстраниците на участващите институции. Публикуването от МТСП и АЗ доклади с резултатите от прогнозите за търсенето и предлагането на пазара на труда са насочени към властимащите, социалните партньори, пазара на труда и образователните експерти. Резултатите от проучванията сред работодателите, които се извършват от АЗ, се публикуват в месечни бюлетини и годишни прегледи, достъпни на уебстраницата на АЗ (раздел „Статистика и анализи“). В ход са плановете за подобряване на разпространението на резултатите от прогнозирането на умения. Предвижда се и организирането на информационни кампании за привличане на студентите към професии и умения, които са необходими на пазара на труда, като същевременно се увеличава количеството информация, достъпна онлайн.

1.2. Изграждане на умения и компетенции в контекста на ученето през целия живот

Основно предимство на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. е, че тя определя като приоритет „координиране на взаимодействието между заинтересованите страни при прилагането на политиката

за учене през целия живот“. Планираните дейности включват: законодателно определяне на правата и отговорностите на заинтересованите страни за планиране на изпълнението и мониторинг на политиката за учене през целия живот; разработване на система за комуникация между всички заинтересовани страни в процеса на планиране, изпълнение, мониторинг и оценка на политиката за учене през целия живот, вкл. създаване на мрежа от институции и организации на национално, регионално и местно равнище; създаване и прилагане на механизъм за наблюдение на политиката за учене през целия живот.

Заинтересованите страни, които участват в разработването и координирането на прилагането на политиката за учене през целия живот **на национално равнище**, включват:

- Съответните отговорни държавни институции – МОН, МТСП, АЗ, НАПОО, Агенция за закрила на детето, Министерство на културата, Министерство на здравеопазването, Министерство на младежта и спорта, Министерство на икономиката, министерствата на земеделието, транспорта и др.;
- Социални партньори – национално-представителните организации на работодателите и на работниците и служителите.

През последните години в процеса активно се включват и неправителствени организации, работещи в областта на образованието и обучението, представители на университети и изследователски институти и др. **На регионално и местно равнище**, съгласно законодателството, политиката за учене през целия живот се разработва и прилага съответно чрез Областните съвети за развитие към областните управители и Общинските съвети. **На национално ниво функционират следните партньорства**, действащи като тристранни съвети в областта на политиката за учене през целия живот:

- **Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество в областта на средното образование** – той обсъжда националните политически и програмни документи и начините за усъвършенстване на законодателството, свързани със средното образование, както и резултатите от обществените консултации. Съветът също прави преглед на резултатите от прилагането на политиките и взема решения за иницирирането на коригиращи действия и нови мерки.
- **Националният консултативен съвет по 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 и други юридически организации с нестопанска цел. Неговите функции са свързани със съгласуване на разработването на национална политика и стратегии за обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица, създаване на условия за взаимодействие между представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище, във връзка с ученето през целия живот и съгласуване на потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни лица.

На **регионално равнище**, регионалните съвети за развитие са основните действащи органи, председателствани са от областните управители, като членовете им включват кметовете на общини в региона, по един представител за всеки общински съвет и делегирани представители на регионалните структури на националните представителни организации на работодателите и на работниците и служителите. Съветите обсъждат и одобряват стратегиите за регионално развитие, осигуряват

ресурси за тяхното прилагане и наблюдават постигнатите резултати. Въпросите, свързани с развитието на образованието и обучението, са част от тези стратегии, като съществува практика на заседанията на регионалните съвети за развитие да се канят други институции и организации, когато се обсъжда конкретна тема, свързана с ученето през целия живот. Регионалните управления на образованието играят активна роля в дискусиите, касаещи образованието и обучението.

1.3. Валидиране на резултатите от неформалното и самостоятелното учене

Според Закона за професионалното образование и обучение, организациите и институциите, които участват в процеса на валидиране на компетенциите и неговата координация, включват:

- МОН – подготвя проектозаконови процедури по валидиране, разработва насоки, следи и осигурява качеството на системата за валидиране;
- Професионалните училища, училищата по изкуства, спортните училища, професионалните колежи и центровете за професионално обучение (лицензирани от НАПОО) – изпълняват процедури по валидиране;
- Регионалните управления на образованието – наблюдават процедурите по валидиране в професионалните училища, училищата по изкуствата, спортните училища, професионалните колежи;
- НАПОО – предоставя подкрепа на центровете за професионално обучение, наблюдава и контролира процеса на валидиране в центровете;
- МТСП и АЗ – повишават осведомеността и организират информационни кампании;
- Организациите на работодателите – повишават осведомеността сред работодателите относно възможности

Образование

ме за валидиране на компетенциите и информират своите членове относно изискванията за валидиране на неформалните или самостоятелно придобити знания, умения и компетентности на техните работници и служители;

- Профсъюзите – информират своите членове относно възможностите и изискванията за валидиране на техните неформални или самостоятелно придобити знания, умения и компетентности.

НАПОО предоставя насоки за лицата, ангажирани в процедурите по валидиране на компетенциите. В рамките на проект „Нова възможност за моето бъдеще“, финансиран по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, в периода 2013-2014 г. е проведено обучение за повече от 1 300 лица (учители в сферата на професионалното образование и обучение и представители на социалните партньори). Обучението има за цел да подобри следните умения на ангажираните с валидирането на компетенции специалисти:

1. да работят с държавните образователни изисквания във връзка с оценката на потенциала на кандидатите за валидиране;
2. да подкрепят кандидатите при избора на подходяща професия, в която могат да бъдат валидирани техните знания, умения и компетентности;
3. да наставляват кандидатите в това как да събират и подготвят необходимата документация в подкрепа на валидирането;
4. да проверяват легитимността на документите и да оценяват придобитите знания, умения и компетентности;
5. да изготвят план за индивидуално валидиране на кандидатите.

Наред с това е разработен наръчник за професионалните училища за валидиране на неформалното и самостоятелното учене. Наръчникът описва подробно какви стъпки е необходимо да се следват на всеки етап от процедурата по валидиране, кои

са отделните действащи лица и какви са техните задачи и отговорности.

Във връзка с професионалното образование и обучение като цяло, заинтересованите страни, участващи в осигуряването на качеството, са регионалните управления на образованието и НАПОО. Регионалните управления на образованието носят отговорност за мониторинга на процедурите по валидиране в професионалните училища и колежи, а НАПОО – за контрол на процеса в централните за професионално обучение. Както регионалните власти, така и НАПОО предоставят консултации и насоки на институциите за валидиране, включително методологични и правни документи в тази област, както и примери за добри практики. В допълнение, институциите за валидиране разработват вътрешни мерки за осигуряване на качеството като изисквания за квалификация за индивидуалните консултанти и оценители (напр. те трябва да отговарят на критериите за учители, определени в държавните образователни изисквания за професията, по която се извършва валидиране), възможностите за това оценители да бъдат външни специалисти и др.

Силна страна на системата за валидиране на компетенции в България е въвеждането на систематичен подход за валидиране в професионалното образование и обучение с ясно разпределение на отговорностите между публичните институции и социалните партньори, като през последните години се увеличи участието на последните в процедурите по валидиране. Националните организации на работодателите (Българската стопанска камара, Българската търговско-промишлена палата и Асоциацията на българския индустриален капитал) и организациите на работниците и служителите (Конфедерацията на независимите профсъюзи в България и Конфедерацията на труда „Подкрепа“) са партньори в гореспоменатия пилотен проект „Нова възможност за моето бъдеще“.

2. Основни стратегии в областта на уменията и ученето през целия живот в България

2.1. Оценка на уменията

Основният нормативен документ, свързан с прогнозирането на уменията и систематичното използване на резултатите от този процес, е Решението на Министерския съвет от 2013 г. за приемане на „Механизъм за включване на резултатите от прогнозите за търсенето и предлагането на труд в България при разработване и провеждане на гържавната политика“ (Cedefop, 2017). Решението очертава ролята на отделните институции по отношение на изпреварващото предвиждане на уменията в България. Механизмът посочва кои компетентни институции следва да използват резултатите от изпреварващо предвиждане на нуждите от умения, които да бъдат разработени от МТСП, и как е необходимо да стане това.

В съответствие с Механизма, МТСП отговаря основно за управлението на процеса по прогнозиране на уменията. Механизмът посочва, че отговорностите на МТСП включват: предоставянето на редовни доклади относно нуждите на пазара на труда от специалисти с определена квалификация; организиране на събирането и анализа на данни; подпомагането на консултациите със заинтересованите страни; разработването на политики във връзка с осигуряването на съответствие между търсени и предлагани умения на пазара на труда; мониторинг на изпълнението на тези политики. В това отношение, МТСП получава подкрепата на МОН, което предоставя данни от системата на висшето образование и професионалното образование и обучение.

2.2. Учене през целия живот и изграждане на умения и компетенции

Българската политика в областта на ученето през целия живот е свързана с постигането на дългосрочни социални и икономически цели, свързани с интелигентен, приобщаващ и устойчив растеж, както е дефинирано на европейско и национално равнище. От 2007 г., когато България се присъединява към Европейския съюз, страната е приела две национални стратегии за учене през целия живот, които обхващат съответно периодите 2008-2013 г. и 2014-2020 г.

Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. посочва, че в нея се прилага дефиницията на учене през целия живот така, както се използва в Меморандума на ЕК за учене през целия живот от 2000 г., а именно: „всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите“ (МОН, 2013). Тя дефинира широкия обхват на ученето през целия живот, който включва формални, неформални и самостоятелни дейности през целия жизнен цикъл на гаген индивид – учене, което продължава през целия живот и което обхваща всичките му аспекти. Специално внимание се отделя на основната цел на ученето през целия живот от гледна точка на гражданите – подобряване на индивидуалните знания, умения и компетентности, насочени към лично и професионално развитие на всички граждани, с цел запазване на пригодността за заетост, продуктивно участие в демократичното общество и постигане на индивидуална реализация на всеки етап от живота на човека.

На **регионално и местно равнище**, обаче, обикновено не се срещат специализирани стратегически документи за учене през целия живот. Сред причините за това са липсата на задължения, наложени

от националните органи на регионалните и общинските администрации за разработването на такива стратегии. Като цяло, финансовите ресурси на общините са ограничени и неправителствените организации, работещи в областта на неформалното обучение, не са достатъчно активни, което ограничава обхвата на действията в сферата на ученето през целия живот, осъществявани на съответната територия. Въпреки липсата на регионални и местни стратегически документи в тази насока, елементите, свързани с процеса на учене през целия живот, все пак са включени в ключови общински и регионални документи. Обикновено, социално-икономическите приоритети, цели и дейности на регионално и местно ниво са определени в Общинските планове за развитие и Регионалните стратегии за развитие, които обаче страдат от ниско ниво на изчерпателност във връзка с различните аспекти на ученето през целия живот.

По отношение на **правната регламентация на ученето през целия живот**, в България няма отделен нормативен документ, който да дефинира тази категория. Правото на образование е определено в Конституцията на Република България и това право се конкретизира и обезпечава в нормативната база в сферата на образованието, обучението и заетостта в страната. Съществуват закони, регламентиращи основните образователни равнища (предучилищно и училищно образование, професионално образование и обучение, висше образование), които осигуряват нормативната база за развитие на формалното образование и обучение. Съгласно българското законодателство, продължаващото професионално обучение на възрастни (лица над 16-годишна възраст – както заети, така и безработни) е част от системата за професионално образование и обучение.

2.3. Валидиране на компетенциите

Въпреки че в България няма единна правна рамка за валидиране на уменията, обхващаща всички образователни сектори, валидирането е регламентирано в Закона за предучилищното и училищното образование, Закона за професионалното образование и обучение и Наредба №2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности (Cedefop, 2016).

Един от основните приоритети на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. е да въведе система за валидиране на резултатите от обучението, за да се гарантира равнопоставеност на формалното образование и обучение, неформалното обучение и самостоятелното учене. Наред с това, Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г. определя като приоритет изграждането на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене. Валидирането се разглежда като подкрепящо целите, свързани с изпълнението на политиките в сферата на ученето през целия живот. Така, например, в съответствие с Препоръката на Съвета относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене от 20 декември 2012 г., Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. предвижда да бъде въведена система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене. В допълнение, валидирането ще бъде ключов фактор за трудовата интеграция на маргинализирани социални групи, които понастоящем имат много ниско ниво на участие в ученето през целия живот (напр., лица без образование и квалификация).

Законът за професионалното образование и обучение (ЗПОО), чл. 40 определя

процеса на валидиране, изискванията за образователното ниво на гражданите, вида на издадените удостоверения и определя институциите, които предоставят подобна услуга. Според ЗПОО, кандидатите за валидиране трябва успешно да преминат изпити по теория и практика на професията, за да получат удостоверения за професионална квалификация (или част от нея).

3. Мерки в подкрепа на достъпа на лица в активна трудоспособна възраст до учене през целия живот в България

3.1. Оценка и предвиждане на нуждите от умения

Оценката и прогнозирането на нуждите от умения и специалисти с определена квалификация на пазара на труда все още е в начален стадий в България. Независимо от това, в страната са предприети редица мерки за изпреварващо предвиждане на нуждите от умения, а именно:

- Оценка на уменията, извършвана от НМОК. Националната мрежа се ръководи от Съвет, който е подпомаган в своята дейност от Националния център за оценка на компетенциите (НЦОК);
- Прогнози за заетостта и уменията, изготвяни от МТСП;
- Дейности по прогнозиране на умения на ниво отделни професии, извършвани по конкретни поводи от браншови асоциации и социални партньори;
- Други дейности, като напр. регулярни проучвания сред работодателите, провеждани от АЗ.

С помощта на финансиране от ЕСФ, през периода 2010-2014 г. е разработен и се прилага модел за **оценка на уменията**. Проектът се осъществява от БСК, в съответствие с договор за изпълнение на услуги по проект BG05M9OP001-1.013-0001-C01 „Раз-

витие на националната система за оценка на компетенциите – MyCompetence“, с конкретен бенефициент МТСП по ОП РЧР. Проектът награжда постигнатото по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ (ИСОК), реализиран от БСК, с финансовата подкрепа на ЕСФ на Европейския съюз. Целта на създадената НМОК е повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво. Наред с други дейности, НМОК осигурява онлайн оценки на компетенциите безплатно в портала MyCompetence на Системата за оценка на компетенциите на работната сила. Това е информационна система, която се състои от пет основни модула: модели на секторна компетентност, оценка, секторна информация, електронно обучение и ресурси за развитие.

Оценката на уменията е продължена в рамките на 8-годишен проект № BG05M9OP001-1.013-0001 „MyCompetence“, стартиран от МТСП през септември 2016 г. по процедура № BG05M9OP001-1.013 „Развитие на националната система за оценка на компетенциите – MY COMPETENCE“ на ОП РЧР 2014-2020 г., съфинансирана от ЕСФ. Основната цел на проекта е подобряване на ефективността на националната политика и мерките в областта на пазара на труда за преодоляване на неравноверието между търсене и предлагане на работна сила по сектори и региони чрез осигуряване на актуални данни и анализи за потребностите от умения и компетентности на работната сила. Основните дейности награждат над вече разработената НМОК и предвиждат избор на нови пет икономически сектора към съществуващите 20, идентифициране на ключови длъжности в избраните сектори, разработване

Образование

и тестване на секторни компетентностни модели за 20-те ключови длъжности в избраните пет сектора, разработване на електронни обучения и др.

Изготвянето на прогнози за нуждите от умения са инициирани от Министерски съвет през 2013 г. с приемането на споменатия по-горе „Механизъм за включване на резултатите от прогнозите за търсенето и предлагането на труд в България при разработване и провеждане на държавната политика“ и са отговорност на МТСП. Целите на прогнозите на МТСП са тясно свързани с приоритетите на политиката на пазара на труда в страната, която е ориентирана към осигуряване на съответствие между предлагането на работна сила и търсените на пазара на труда умения и компетенции. Тези прогнози се основават на макроикономически модел и включват данни от проучвания сред работодателите, Националния статистически институт (НСИ), Националния осигурителен институт (НОИ), Националната агенция за приходите (НАП) и АЗ. С финансовата подкрепа на ЕСФ, чрез изпълнението на проект „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики“, в периода 2013-2015 г. МТСП извършва прогнози за уменията и публикува дългосрочна прогноза за търсенето и предлагането на работна сила за периода 2014-2028 г. Използваната в прогнозата методология осигурява основата за изготвянето на бъдещите прогнози от страна на МТСП.

Гореспоменатите прогнози са актуализирани през 2015 г. В съответствие с разпоредбите на Механизма, през 2018 г. МТСП изготвя Доклад за търсенето и предлагането на труд в България през 2017 г. и прогнози за развитието на пазара на труда в средносрочен и дългосрочен план с хоризонт 2025 г. В раздела си за прогнозиране, обаче, докладът използва данни от Cedefop, вместо прогнози, разработени от самото Министерство. И накрая, в началото на 2016

г. инициира проект за прогнозирането на умения, отново финансиран от ЕСФ чрез ОП РЧР 2014-2020. По проекта са разработени актуализирани средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда до 2034 г., необходими за повишаване на ефективността на политиката по заетостта. В рамките на проекта се планира ежегодно актуализиране на прогнозите за търсенето и предлагането на умения, както и тяхното разпространение сред съответните заинтересовани страни.

През 2014 и 2015 г. АЗ провежда **дълбочинен анализ на бъдещите потребности на предприятията от умения** с помощта на пилотни анкетни проучвания, под ръководството на МТСП и с финансова подкрепа на ЕСФ. Резултатите от проучването предоставят краткосрочна прогноза за развитието на пазара на труда в България. Други инструменти за анализ на търсенето на умения включват организирането на регулярни анкетни проучвания от страна на АЗ и събиране и анализ на количествени данни с помощта на бюрата по труда. Предприемат се и мерки за предвиждане на специфични за сектора умения.

Както беше отбелязано по-горе, основният източник на финансиране на прогнозирането на нуждите от умения в България е ЕСФ. Продължаването на инициативите за прогнозирането на нуждите от умения у нас е обезпечено чрез финансираното от държавата изпълнение на мерките и програмите в рамките на активната политика по заетостта, капацитетът в сферата на прогнозирането на умения, изграден в МТСП и регулярните анкетни проучвания сред работодателите, провеждани от АЗ.

Докладите, съдържащи средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България, изготвени от МТСП, се използват от останалите министерства и държавните агенции за разработване и прилагане на политики в техните ресори. Данните се използват и при подготовката

на ежегодния Национален план за действие по заетостта, като инструмент за активно прилагане на политиката за пазара на труда.

3.2. Съществуващи мерки и добри практики за изграждане на умения и компетенции

България има редица постижения в областта на прилагането на политиката за учене през целия живот и, по-специално, по отношение на изграждането на компетенции, отговарящи на потребностите от умения на пазара на труда. Най-важните сред тях могат да бъдат очертани в няколко насоки, а именно:

Подобряване на възможностите за учене чрез работа за учениците в професионалните училища и студентите

Проект „Студентски и ученически практики“

През програмния период 2007-2013 г. МОН стартира проект „Ученически и студентски практики“ в отговор на необходимостта от подобряване на качеството на обучението в професионалните училища и университетите. От 2016 г. нататък проектът е последван от две отделни инициативи, финансирани от ЕСФ в рамките на програмния период 2014-2020 г.: Студентски практики – Фаза 1 и Ученически практики – Фаза 1. И двете инициативи осигуряват стаж съответно на студенти и ученици на базата на партньорство между университетите/училищата и бизнеса.

Практиките в рамките на системата на средното образование са достъпни за ученици на възраст от 16 до 21 години, които се обучават във всички форми на професионално обучение – от общообразователни училища с професионални паралелки до професионални колежи, в случай че учениците не са заети по трудов договор по време на практиката. Продължителността на практиката е 240 астрономически часа.

Практики се предлагат и за студенти. Обучението съответства на специалността, изучавана в университет или друго висше училище. Продължителността е отново 240 астрономически часа. Практическите задачи, които се поставят на студентите, са в съответствие с разработената за конкретната практика програма. Практическото обучение се провежда индивидуално или групово, със съдействието и под контрола на служител на съответното предприятие/организация и по указание на обучаващ от университета (академичен инструктор). Студентите, които се регистрират в модула за студентски практики на уеб-базираната платформа, могат да кандидатстват за местата, обявени от работодателите.

Осигуряване на възможности за младите хора да придобият практически опит, насочен към подобряване на тяхната пригодност за заетост

Програма „Старт на кариерата“

Програма „Старт на кариерата“ е в съответствие с приоритета за трудова интеграция на младежите, заложен в Националната програма за реформи на Република България, и има за цел да допринесе за постигането на Националната цел за заетост по Стратегия „Европа 2020“. Програмата адресира несъответствията между образователно-квалификационното равнище на търсещите работа младежи и нуждите на пазара на труда от специалисти с определена квалификация. Тя улеснява прехода между образование и заетост, като предоставя възможност за придобиване на трудов стаж. Програмата е насочена към преодоляване на трудностите, с които се сблъскват младите хора, завършили средно и висше образование веднага след дипломирането си, в усилията си да намерят работа, съответстваща на знанията и уменията, които са придобили по време на своето образование. МТСП

Образование

стартира програмата през 2003 г., като тя продължава да функционира и до момента.

Предоставяне на гъвкави възможности за заетост и обучение в предприятията

Процедура „Гъвкави възможности за заетост и обучения в предприятия с променлив интензитет на дейността“

Общата цел на процедурата е да предостави възможност за повишаване адекватността на уменията на неактивни и безработни лица, съобразено с актуалните нужди на бизнеса. Тя е насочена към създаване на условия за повишаване на производителността на труда, с оглед постигане на по-устойчива заетост и по-добро трудоустрояване, чрез преодоляване на несъответствията между търсенето и предлагането на пазара на труда по отношение на уменията. Процедурата стартира през 2017 г. по Приоритетна ос 1: „Подобряване достъпа до заетост и качество на работните места“ от ОП РЧР 2014-2020.

Програмата дава възможност за гъвкавост от страна на работодателите при избора на подходящо време за обучение на безработни/неактивни лица и преквалификация на служителите, което само по себе си е иновативно. Идентифицирането на пропуските в уменията чрез сътрудничество с индустриите също е новаторски подход за България. За секторите, в които има голямо търсене на работна сила, влиянието на бъдещото несъответствие между търсени и предлагани умения на пазара на труда без наличието на такова обучение е потенциално високо.

3.3. Реализирани мерки в областта на валидирането на компетенции

Една от първите инициативи в сферата на валидирането на неформално придобити знания и умения в България стартира

още през 2010 г. по Програма „Леонардо да Винчи“ на ЕС, Трансфер на иновации, с изпълнението на проект № 2010-1-BG1-LEO05-03085, озаглавен „Валидиране на знания и умения за укрепване на позициите на нискоквалифицирани работници на пазара на труда – ValidAid“. Проектът се реализира в периода октомври 2010 – септември 2012 г., като в консорциума по проекта са включени седем организации от шест държави – Австрия, България, Исландия, Франция, Литва и Португалия с разнообразен профил, свързан със сферата на валидиране: университети, центрове за научни изследвания, обучителни и консултантски организации.

Продължение на горепосочената инициатива е проектът „Валидиране на компетенции, придобити на работното място на нискоквалифицирани служители – ValidAid+“, който стартира през месец октомври 2013 г. и се изпълнява в продължение на 2 години, отново финансиран по Програмата за учене през целия живот (Проект № 2013-1-GR1-LEO05-14120). Консорциумът по проекта включва шест организации от пет държави – Гърция, България, Унгария, Италия и Испания. Пилотните сектори, избрани за този проект, са търговия, хотелиерство и администрация. И в двата проекта партньорът за България е Институтът за следдипломна квалификация при Университета за национално и световно стопанство.

Друга инициатива в сферата на валидирането на компетенции е пилотният проект „Система за признаване на неформално придобитите знания, умения и компетентности – Нова възможност за моето бъдеще“, осъществяван от Министерството на образованието и науката през периода 2013-2015 г. Проектът има сериозен принос към разработването на вътрешни мерки за осигуряване на качеството, свързани с процедурите по валидиране. Така, например, на специалистите по валидиране е предоставено специализирано обучение, за да могат

те да подобрят способностите си да съпоставят резултатите от обучение, придобито чрез неформално или самостоятелно учене, с резултатите от обучението, дефинирани в държавните образователни изисквания за определени професионални квалификации. Сред бенефициентите на обучението са представителите на организациите на работодателите и на работниците и служителите, което е индикация за по-широко участие на социалните партньори в процедурите по валидиране.

В рамките на проекта е разработен „Наръчник за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене“. Наръчникът предоставя методически указания и инструменти (например сравнителни таблици) за оценка на съответствието между компетенциите, декларирани от кандидата за валидиране, и компетенциите, определени за конкретна професионална квалификация (или част от такава) в съответните държавни образователни изисквания.

Интересната инициатива, този път насочена към хората с увреждания, е проект **„Признаване и валидиране на придобити умения за хора с увреждания – REVADIS“**, реализиран по програмата Еразъм+ на ЕС в периода октомври 2014 – септември 2016 (Проект № 2014-1-PT-01-KA202-000919). Консорциумът по проекта включва 4-ма партньори от Португалия, България, Румъния и Испания. Проектът има за цел да подобри възможностите на хората с увреждания за достъп до системите на професионално образование и обучение, по-специално в областта на признаването на придобитите умения, да подобри възможностите им за реализация на пазара на труда, както и да подпомогне тяхната мобилност на единния европейски пазар на труда чрез прилагане на системата ECVET (Европейска кредитна система за професионално образование и обучение).

Заклучение

През последните години България приема редица мерки, свързани с интегрирането на системите на пазара на труда, образованието и обучението. Установени са механизми за междуинституционално сътрудничество по отношение на изпреварващото предвиждането на нуждите умения на трудовия пазар, което води до периодично актуализирани прогнози за търсенето и предлагането на труд. Налице е всеобхватна система за оценка на уменията, разработена от социалните партньори в сътрудничество с всички заинтересовани страни, като координирането на взаимодействието между заинтересованите страни при прилагането на политиката за учене през целия живот на всички равнища е приоритет на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. Валидирането на резултатите от неформално и самостоятелно учене се подкрепя от различни инициативи по проекти, са реализирани през последните години, като е установен систематичен подход за валидиране в системата на професионалното образование и обучение, с ясно разпределение на отговорностите между публичните институции и социалните партньори. Все още съществуват, обаче, сериозни несъответствия между търсена и предлагана квалификация на пазара на труда, като средните и висшите училища произвеждат специалисти в области, където потребностите от работна сила са ниски, а в същото време се наблюдава недостиг на специалисти в сфери с високо и нарастващо търсене, като напр. инженерни специалности, информационни технологии и др. В тази връзка, е необходимо да се предприемат решителни действия за разширяване на възможностите за достъп до учене през целия живот на колкото е възможно по-широк кръг лица в активна

Образование

трудоспособна възраст, вкл. представители на маргинализирани групи в неравностойно положение на пазара на труда, вкл. такива с ниско образователно-квалификационно равнище. За целта следва да се засили практическата насоченост на образованието и обучението на всички равнища, както и да се оптимизират процедурите за валидиране на резултатите от неформално и самостоятелно учене с оглед създаването на квалифицирана и гъвкава работна сила.

Цитирани източници:

Министерство на образованието и науката, 2013. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. (Ministerstvo na obrazovaniето i науката, 2013. Natsionalna strategia za uchene през tselia zhivot za perioda 2014-2020 g.)

Министерство на труда и социалната политика, 2014. Прогнози за търсенето и предлагането на труд в България в периода 2014-2028 г., София. (Ministerstvo na truda i sotsialnata politika, 2014. Prognozi za tarseneto i predlaganeto na trud v Bulgaria v perioda 2014-2028 g., Sofia)

Министерство на труда и социалната политика, 2015а. Анализ на пазара на труда. Актуализирани краткосрочни, средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. (Ministerstvo na truda i sotsialnata politika, 2015a. Analiz na pazara na truda. Aktualizirani kratkosrochni, srednosrochni i dalgosrochni prognozi za razvitiето na pazara na truda v Bulgaria)

Министерство на труда и социалната политика, 2015б. Анализ на състоянието на предприятията в България с оглед развитието на човешките ресурси. Краткосрочни прогнози за развитието на пазара на

труда в България.

(Ministerstvo na truda i sotsialnata politika, 2015b. Analiz na sastoyaniето na predpriyatiyata v Bulgaria s ogled razvitiето na choveshkite resursi. Kratkosrochni prognozi za razvitiето na pazara na truda v Bulgaria)

Министерство на труда и социалната политика, 2018. Доклад за търсенето и предлагането на труд в България през 2017 г. и прогнози за развитието на пазара на труда в средносрочен и дългосрочен план. (Ministerstvo na truda i sotsialnata politika, 2018. Doklad za tarseneto i predlaganeto na trud v Bulgaria през 2017 g. i prognozi za razvitiето na pazara na truda v srednosrochen i dalgosrochen plan)

Министерство на труда и социалната политика, 2019а. Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Фактори на търсенето на труд, тенденции в заетостта, регионални и образователни дисбаланси (2008–2032), София.

(Ministerstvo na truda i sotsialnata politika, 2019a. Srednosrochni i dalgosrochni prognozi za razvitiето na pazara na truda v Bulgaria. Faktori na tarseneto na trud, tendentsii v zaetostta, regionalni i obrazovatelni disbalansi (2008-2032), Sofia)

Министерство на труда и социалната политика, 2019б. Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Заетост и дисбаланси на пазара на труда, фактори на предлагането на труд (2008–2034), София.

(Ministerstvo na truda i sotsialnata politika, 2019b. Srednosrochni i dalgosrochni prognozi za razvitiето na pazara na truda v Bulgaria. Zaetost i disbalansi na pazara na truda, faktori na predlaganeto na trud (2008-2034), Sofia)

Cedefop, 2016. 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning, Country report – Bulgaria.

Образование

Cedefop, 2017. Skills Panorama, Skills anticipation in Bulgaria. Analytical highlights series.

European Commission, 2016. Education and Training Monitor Bulgaria. Luxembourg:

Валидиране на умения

European Union.

European Commission, 2017. Country Report Bulgaria 2017 including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances. SWD(2017) 68 final/3, Brussels.