



## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>КОНКРЕТНИ ТЕМИ</b> .....	<b>3</b>
ЕВРОПЕЙСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ПОДКРЕПА НА СТРАТЕГИЯ „ЕВРОПА 2020“ .....	3
РЕФОРМАТА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПРЕЗ ПЕРИОДА 2002-2010 ГОДИНА .....	7
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПРОМЕНИ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ПОЛИТИКА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПРЕЗ ПРЕДСТОЯЩОТО ДЕСЕТИЛЕТИЕ ...	12
ВИСОКА ИНТЕНЗИВНОСТ НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ ЗА РАБОТНИТЕ МЕСТА В ЕВРОПА .....	21
ПРОФЕСИОНАЛНО ОРИЕНТИРАНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ .....	28
РЕФОРМА В СИСТЕМАТА НА ПРЕХОД ОТ УЧИЛИЩЕ КЪМ ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ .....	32
МОДЕРНИЗИРАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА .....	41
<b>ЦИФРИ И ФАКТИ</b> .....	<b>44</b>
ЧИРАКУВАНЕТО - ИЗГРАЖДАНЕ НА МОСТ МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕТО И РАБОТНОТО МЯСТО .....	44
НОВИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ ИНТЕРНЕТ .....	45
<b>ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ</b> .....	<b>46</b>
ISO СТАНДАРТ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ .....	46
ЕВРОПЕЙСКИЯТ ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ CEDEFOP .....	47
ЕВРОПЕЙСКАТА МРЕЖА ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ .....	47
<b>НОВИ ИНФОРМАЦИОННИ ПРОДУКТИ НА НАЦИД</b> .....	<b>49</b>





## КОНКРЕТНИ ТЕМИ

### ЕВРОПЕЙСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ПОДКРЕПА НА СТРАТЕГИЯТА „ЕВРОПА 2020“

През юни 2010 г. е публикувано съобщение на ЕК (COM 296) „Нов импулс за европейско сътрудничество в професионалното образование и обучение“ в отговор на призива в стратегията „Европа 2020“ за повишаване на привлекателността на професионалното образование и обучение.

Първоначалното професионално образование и обучение трябва да осигурява умения, свързани с развиващия се пазар на труда - електронни умения, както и силно развити ключови умения - като цифрова и медийна грамотност за придобиване на умения за ползване на цифрови технологии. Очаква се обичайната последователност „обучение — работа — пенсиониране“ да претърпи изменения, а европейските граждани да могат да актуализират уменията и способностите си с помощта на продължаващото професионално образование и обучение.

---

*До 2020 г. професионалното образование и обучение в Европа трябва да допринесе както за високи резултати, така и за равнопоставеност в системите за учене през целия живот в ЕС, като използва:*

- *привлекателно, отговарящо на нуждите на пазара на труда първоначално професионално образование и обучение;*
- *лесно достъпно в разнообразни жизненни ситуации продължаващо професионално образование и обучение;*
- *гъвкави системи за признаване на резултатите от ученето, вкл. и на дипломите, и подпомагане на индивидуалните учебни пътеки;*
- *подходяща подкрепа за лицата в нерав-*

*ностойно положение;*

- *трансгранична мобилност като неразделна част от практиките в областта на професионалното образование и обучение.*

---

#### КЛЮЧОВА РОЛЯ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В УЧЕНЕТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ И МОБИЛНОСТТА

Тъй като структурата на населението на Европа се изменя и промените в средата на професионалния път стават по-чести, необходимостта от постоянно актуализиране на уменията нараства, а заедно с нея — и относителната важност на продължаващото професионално образование и обучение. В тази връзка достъпът до възможности за обучение на различни равнища следва максимално да се увеличи.

#### **Гъвкав достъп до обучение и придобиване на квалификация**

Ролята на работодателите в предоставянето на продължаващо професионално образование и обучение се увеличава, тъй като те трябва да осигуряват на служителите си възможност за интензивно обучение с прилагане на мерки по отношение на пазара на труда. Гъвкавият достъп до обучение трябва да бъде съчетан с гъвкава организация на работата. Специфично предизвикателство е съчетаването на професионалните задължения, ученето и семейния живот с оглед на увеличаването на участието на жените.

Признаването на неформалното и самос-

тоятелното учене дава възможност за повишаване на квалификацията и връщане на гражданите на пазара на труда. Ключът за постигането на тази цел е приемането на основан на резултатите подход към квалификацията в професионалното обучение, каквито са препоръките на ЕКР и Европейската кредитна система за професионалното образование и обучение (ECVET): този подход трябва да бъде внедрен във всички съставни части на системата за образование и обучение.

Общата тенденция към „повишаване на квалификацията“ и „повишаване на дела на завършващите висше образование до 40%“ за реализирането на водещата цел на стратегията „Европа 2020“ трябва да осигури безпроблемното преминаване от професионално образование и обучение към висше образование, да окаже силна подкрепа на професионалното образование и обучение в сферата на висшето образование. Наличието на национални квалификационни рамки, базирани на ЕКР, ще спомогне за взаимното проникване между професионалното образование и обучение и висшето образование: най-високите степени на квалификационните рамки следва да обхващат и двете области при висока степен на сближаване между Европейската система за трансфер на кредити (ECTS) и ECVET. Възможностите за учене през целия живот в рамките на първоначалното и продължаващото професионално образование и обучение трябва да се съчетаят с услуги по професионално ориентиране и консултиране, за да се подпомогне преходът от обучение към заетост и преминаването от едно работно място на друго.

### **Стратегически подход към мобилността в областта на професионалното образование и обучение**

Необходимо е засилване на транснационалната мобилност с учебна цел в областта на професионалното образование и обучение и особено на мобилността в периода на първоначалното професионално образование и обучение, включително тази на стажантите. Мобилността може да помогне да се преодолеят езиковите препятствия, да

се придобият увереност в собствените сили, адаптативност и чувство за отговорност, да се повиши възможността за наемане на работа и уменията за общуване с хора от други култури.

Периодите на учене или обучение в други държави следва да станат обичайна част от пътеките на професионалното обучение както за обучаващите се, така и за учителите в областта на професионалното образование и обучение. В този контекст чуждите езици придобиват особено значение за учебните програми в рамките на професионалното образование и обучение. Признаването на резултатите от обучението в чужбина трябва да бъде осигурено чрез използването на ECVET.

---

*Главните действия в областта на професионалното образование и обучение за подкрепа на ученето през целия живот и на мобилността следва да са насочени предимно към:*

- *гъвкави програми с подходящи финансови стимули, предполагащи максимално улеснен достъп до професионално образование и обучение;*
  - *лесно преминаване от професионално образование и обучение към висше образование и разработване на програми за професионално образование и обучение в рамките на висшето образование;*
  - *признаване на неформалното и самостоятелното учене;*
  - *интегрирани услуги по професионално ориентиране и консултиране за улесняване на преходите и на вземането на решения относно обучението и професионалното развитие;*
  - *системно използване на ЕКР, ECVET и NEuropass“ до 2020 г. с цел осигуряване на прозрачност на квалификациите и преносимост на резултатите от обучението;*
  - *стратегии за транснационална мобилност на равнището на доставчиците на професионално образование и обучение, улеснявани от подходящи структури за подкрепа на мобилността.*
-

## ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА И ПОДОБРЯВАНЕ НА ПОСТИЖЕНИЯТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ КАЧЕСТВО И ЕФЕКТИВНОСТ

Привлекателността и постиженията на професионалното образование и обучение зависят от множество фактори. За отделния гражданин привлекателността зависи от резултатите в краткосрочен и дългосрочен план, изразяващи се в лесен преход от учене към трудова заетост, търсене на конкретни професии, равнище на заплащане и перспективи за израстване. По принцип привлекателността на професионалното образование и обучение зависи от неговото качество и ефективност, от високкоквалифицираните преподаватели и обучители, от съответствието му с нуждите на пазара на труда и от възможните преки пътища за продължаване на образованието, което то разкрива, включително и във висшето образование.

### **Осигуряване на качество в професионалното образование и обучение**

В приетата Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET) е предвидена програма за осигуряване на качество както в първоначалното, така и в продължаващото професионално образование и обучение.

### **Повишаване на ролята на преподавателите и обучителите**

Модернизацията на професионалното образование и обучение зависи преди всичко от преподавателите и обучителите, като особено важни са начините на набирането им, професионалното им развитие и социалното им положение. Те ще се изправят пред нови предизвикателства като подобрени педагогически техники, разработване на учебни програми, изпълнение на управленски задачи, осигуряване на високо качество.

### **Професионални постижения и добре развити ключови умения**

В рамките на професионалното образо-

вание е необходимо обучението все повече да се съсредоточава върху уменията от ключово значение, върху които да се градят ученето през целия живот и успехът в професионалния живот на гражданите. Развитие на уменията от ключово значение трябва да продължава и след задължителното образование, както в първоначалното, така и в продължаващото професионално образование и обучение. Бързите промени в технологиите предполагат непрекъснато подобряване на „техническите“ професионални умения.

За да се увеличи съответствието между професионалното образование и обучение и нуждите на пазара на труда, трябва да се разшири използването на различни форми на учене.

### **Ефективност и съответствие с изискванията на пазара на труда чрез партньорства**

Партньорствата между заинтересованите страни в областта на професионално образование и обучение и по-специално привличането на социалните партньори в разработването, организирането, предлагането и финансирането на професионалното образование и обучение са предварително условие за постигане на ефективност и съответствие с нуждите на пазара на труда. В много държави тези партньорства приемат формата на „съвети по уменията“, които участват в наблюдението на пазара на труда, в разработването на профили от умения, на учебни програми, на сертифициране и др. През 2011 г. ще започнат да действат пилотни европейски секторни съвети по заетостта и уменията, които ще разпространяват информация и най-добри практики за тенденциите в тази област.

---

*Действията за подобряване на качеството и ефективността на първоначалното и продължаващото професионално образование и обучение следва да са насочени към:*

- създаване на системи за осигуряване на качество на национално равнище, както препоръчва EQAVET;
- разработване на рамка от ключови

умения за преподавателите и учителите в първоначалното и продължаващото професионално образование и обучение;

- предлагане на висококачествени, професионални умения, отговарящи на пазара на труда чрез засилено използване на различни форми на обучение в процеса на работа;

- засилване на развитието на уменията от ключово значение с цел да се осигури приспособимостта и гъвкавостта на учащите и работниците;

- въз основа на инструментите за изпреварващо планиране в сътрудничество със социалните партньори и обществените служби по заетост предлаганото професионално образование и обучение трябва да отговаря на потребностите на пазара на труда.

#### СПРАВЕДЛИВОСТ И АКТИВНО ГРАЖДАНСКО УЧАСТИЕ

Образованието и обучението имат значителна роля за утвърждаване на справедливостта, социалното приобщаване и активното гражданско участие.

#### **Приобщаващо професионално образование и обучение за приобщаващ растеж**

Една от главните цели на стратегията „Европа 2020“ е намаляване на дела на преждевременно напусналите училище до 10% както в общообразователните училища, така и в системата на професионалното образование и обучение. Примерите от някои държави с високо качество на предоставяното обучение, включващо схеми за чиракуване, показват, че професионалното образование и обучение има потенциал да предложи на отпадналите от училище възможност за връщане към обучението.

*Първоначалното професионално образование и обучение може да осигури значителен принос в борбата с напускането на училище, да подобри равнопоставеността в образованието и да насърчи социалния успех на групите, изложени на риск, като:*

- осигурява обучение в процеса на работа и адаптирано към индивидуалните нужди обучение;

- предлага възможности за преминаване от професионално образование и обучение към висше образование за изложените на риск групи;

- предвижда „системи за наблюдаване“ на процента на заетост сред обучаваните в професионалното образование и обучение, поспециално сред изложените на риск групи.

Първоначалното професионално образование и обучение е особено подходящо за увеличаване на участието в пазара на труда на изложени на риск групи с помощта на: гъвкави и модулни индивидуални пътища за обучение; обучение в процеса на работа, насочено към придобиване на ключови умения в процеса на работа; услуги по професионално ориентиране и признаване на предшестващо обучение за мигранти с цел интегрирането им в обществото.

#### НОВАТОРСТВО, ТВОРЧЕСТВО И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО

Както се подчертава в стратегията „Европа 2020“, учебните програми на системите за образование и обучение следва да се концентрират върху новаторство, творчество и предприемчивост. За да изпълни своята роля, професионалното образование и обучение трябва да отразява промените в икономиката и обществото.

Доставчиците на професионално образование и обучение в партньорство с обществените органи и предприятията следва да насърчават творчеството и създаването на благоприятна за иновациите среда, която да стимулира поемането на риск и експериментирането.

*Професионалното образование и обучение може да окаже подкрепа на творчеството, новаторството и предприемчивостта на учащите се чрез:*

- предоставяне на възможност за активно, основано на опита учене, с цел насър-

чаване на придобиването на електронни умения, култура за поемане на риск, инициативност, любознателност, вътрешна мотивация и критично мислене;

- *Включване на предприемачеството в рамката от ключови умения на преподавателите и учителите от областта на професионалното образование и обучение.*

---

---

## МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Европейското сътрудничество в об-

ластта на професионалното образование и обучение трябва да е резултат от тясно партньорство между държавите членки, ЕК и социалните партньори. В него следва да се дефинират приоритетите за следващите десет години, да се определят по-краткосрочни цели, които редовно да бъдат преразглеждани от заинтересованите страни. Необходимо е оптимално да се използват структурните фондове за подкрепа на модернизацията на системите за професионално образование и обучение и по-специално на участието на гражданите в продължаващото професионално образование и обучение.

### Източник:

Mitteilung der kommission an das europäische parlament, den rat, den europäischen wirtschafts- und sozialausschuss und den ausschuss der regionen –

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:DE:PDF>

Я. Панова

## РЕФОРМАТА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПРЕЗ ПЕРИОДА 2002-2010 ГОДИНА

През 2002 г. ЕС, изразявайки загриженост от застрашаване на социалното единство, ако бързото и ускорено темпо на промяната изпревари уменията на застарява-

щата работна сила, поставя началото на Копенхагенския процес за засилване на сътрудничеството в областта на професионалното образование и обучение.

### Копенхагенският процес

Копенхагенският процес осигурява координирана техническа и политическа подкрепа за доброволно сътрудничество между участващите страни и европейските социални партньори в областта на общите цели, приоритети и стандарти за професионалното образование и обучение. Работни групи разработват общи европейски инструменти и принципи и анализират теми, свързани с професионалното образование и обучение. Постигнатите резултати се преразглеждат на всеки две години - Маастрихт (2004 г.), Хелзинки (2006 г.), Бордо (2008 г.) и Брюж (2010 г.). На всяко заседание министрите, отговорни за професионалното образование и обучение, одобряват комюникета, с които коригират приоритетите за следващата фаза. Срещата на министрите в Брюж през декември 2010 г. прави преглед на досегашния напредък, съгласува краткосрочните резултати и определя дългосрочните цели до 2014 г.

В Копенхагенския процес участват страните членки на Европейското икономическо пространство (ЕИП - 27-те страни членки на ЕС, Исландия, Норвегия и Лихтенщайн) и страните кандидатки за ЕС Хърватия, Македония и Турция.

Понастоящем данните показват, че Копенхагенският процес, като част от Лисабонската стратегия, е успешен. Периодът 2002-2010 г. е един от най-резултатните за европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение. Когато Европа предприема една нова стратегия за интелигентно, устойчиво и всеобщо развитие до 2020 г., е подходящ момент да се преразгледат постиженията и въздействието на Копенхагенския процес.

### **Постигания на Копенхагенския процес**

Копенхагенският процес допринася за привеждане в съответствие на европейските и националните политики в областта на професионалното образование и обучение и предоставя възможност за развитие на обща европейска политика. Процесът полага основите за разработване на няколко общи европейски инструменти и принципа (табл. 1) за насърчаване на мобилността за обучение и работа, които влияят по различни начини вър-

ху политиките за професионално образование и обучение на страните участнички.

Европейските инструменти и принципи се основават на резултатите от обучението, които са израз на придобитите знания и умения след приключването на учебния процес. Резултатите от обучението се използват във всички видове и степени на образование и обучение, но по-специално за реформиране на стандартите и учебните програми за професионално образование и обучение.

Европейската квалификационна рамка подпомага страните да разработят национални квалификационни рамки (НКР) въз основа на резултатите от обучението. Повечето НКР обхващат всички нива и видове квалификации не само в професионалното образование и обучение. В някои случаи те предефинират връзката между различните части на националната система за образование и обучение, например между професионалното образование и обучение и висшето образование.

**Таблица 1. Общи европейски инструменти и принципи, разработени в рамките на Копенхагенския процес**

<b>Общи европейски инструменти</b>	
<b>Европейска квалификационна рамка (EQF)</b>	Улеснява сравняването на квалификациите в цяла Европа, насърчава ученето през целия живот и образователната и трудовата мобилност.
<b>Европейска кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET)</b>	Улеснява валидирането, признаването и натрупването на умения и познания, свързани с работата, придобити по време на престой в друга държава или в различни ситуации, така че този опит да способства професионалната квалификация.
<b>Европейска рамка за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение (EQAVET)</b>	Подпомага страните да развият, подобряват, ръководят и оценяват качеството на техните системи за професионално образование и обучение и да разработват практики за управление на качеството.
<b>Europass</b>	Портфолио от документи (Europass автобиография/CV, езиков паспорт, Europass мобилност, приложение към дипломата и приложение към сертификата) за насърчаване на трудовата и географската мобилност, позволявайки на хората да представят квалификациите и уменията в стандартен формат, разбираем за работодателите, навсякъде в Европа.



---

**Общи принципи и насоки**

---

**Ориентиране и консултиране**

Засилва ролята на професионалното ориентиране през целия живот в разработването на европейските политики за образование, обучение и заетост. Насочен е към четири приоритетни области: умения за управление на кариерата, достъп до услуги, осигуряване на качество на професионалното ориентиране и политика на сътрудничество.

**Идентифициране и валидиране на неформалното и информалното обучение**

Определя общите принципи за насърчаване и насочване на развитието на висококачествени подходи и системи за идентифициране и валидиране на неформалното и информалното обучение.

---

Наред с общите европейски инструменти и принципи, страните договарят и общи национални приоритети.

*Основен приоритет на Копенхагенския процес е професионалното образование и обучение да стане по-привлекателно като избор на обучение.* Страните полагат усилия за разработване на всеобхватни системи за професионално образование и обучение, съобразени с потребностите както на най-добрите ученици, така и на тези, изложени на риск от социално изключване. Страните имат за цел да направят по-лесен прехода от втория етап на средното професионално образование и обучение към висшето образование. Освен това разработват частични квалификации, модулни курсове, за да подпомогнат интегрирането на изложените на риск към пазара на труда.

*Подобряване на качеството на професионално образование и обучение е друг споделен приоритет.* Освен механизмите за оценяване, страните са повишили и качеството на преподаване в професионалното образование и обучение чрез по-добро първоначално обучение и повече възможности за непрекъснато професионално развитие. Участниците на пазара на труда са насърчавани да играят по-голяма роля в развитието на професионалното образование и обучение, за да се осигурят учебни програми, приложими на пазара на труда. С подкрепа на европейско ниво се създават, използват и тестват нови методи за прогнозиране на търсенето и

предлагането на умения, които да дават възможност на системите на професионалното образование и обучение да бъдат по-добре подготвени за бъдещите потребности от умения.

*Насърчаване на инвестициите от страна на правителствата, предприятията и физически лица в областта на професионалното образование и обучение е друг общ приоритет.* През периода 2002-2008 г., често с подкрепа от европейските фондове, страните инвестират значително в областта на професионалното образование и обучение и работят за подобряване на ефективността му чрез децентрализирано управление и нови начини за разпределяне на ресурсите.

За предотвратяване на последиците от икономическата криза от 2008 г. и намаляване на безработицата, публични средства, включително от Европейския социален фонд, се предоставят на предприятия, за да запазят работните места на служителите, участвали в професионално обучение.

**Влияние на Копенхагенския процес**

Въпреки подкрепата за мащабните реформи в професионалното образование и обучение, досега Копенхагенският процес има ограничено въздействие върху постиженията на системите за образование и обучение, измерени чрез критериите на Лисабонската стратегия (табл. 2). Целите да се върнат тенденциите отпреди икономическата криза е малко вероятно да бъдат постигнати, поради негативното ѝ въздействие.

**Таблица 2. Цели на ЕС за 2010 година, свързани с образованието и обучението**

Критерии за 2010 г.	Състояние 2010 г. (референтна година 2009) Средно за ЕС
Повишаване на средното ниво на заетост възможно най-близо до 70%	64,6%
Увеличаване на броя на заетите жени до средна стойност над 60%	58,6%
Повишаване на нивото на заетост за мъжете и жените на възраст между 55-64 години до 50%	46,0%
Средното ниво на ранно напускащите училище да не надвишава 10%	14,4%
Най-малко 85% от младите хора да завършат втори етап на средното образование (76,6% през 2010 г.)	78,6%
Средната стойност на участващите в учене през целия живот следва да бъде най-малко 12,5% от активното възрастно население (между 25 и 64 години)	9,3%
Общият брой на завършилите математика, естествени и технически науки трябва да се увеличи най-малко с 15% до 2010 г., като в същото време се намали половото неравенство	+33,8% *

\* Данните се отнасят за периода 2000-2008 г.

Няма яснота по въпроса дали професионалното образование и обучение е станало „по-привлекателно“. В повечето страни броят на учениците в професионалното образование и обучение е нараснал, но в ЕС като цяло делът на учениците в професионалното образование и обучение от общия брой ученици във втория етап на средното образование е намалял от 60% през 2000 г. до 50% през 2008 г. Участието на възрастните в учене през целия живот не отговаря на очакванията и все още твърде много млади хора напускат по-рано системата на образование и обучение. Въпреки финансовите стимули, голяма част от предприятията не виждат необходимост от провеждане на обучение, независимо от много ясната тенденция към работни места, изискващи повисоки знания и умения и застаряването на работната сила.

Все още е ниска мобилността на учащите се и учителите в професионалното образование и обучение. Програмите на ЕС увеличават шансовете, но учениците в професионалното образование и обучение не се полз-

ват със същите възможности за мобилност, както обучаващите се в сферата на висшето образование.

По отношение на инвестициите в областта на професионалното образование и обучение данните показват, че преди икономическата криза няма съществено годишно увеличение на инвестициите в човешки ресурси на човек от населението, както се препоръчва в Лисабонската стратегия. Високите публични разходи в областта на професионалното образование и обучение са спешна мярка за преодоляване на въздействието от икономическата криза върху безработицата. Понастоящем данните показват, че в резултат на икономическата криза предприятията са намалили разходите за професионално образование и обучение.

#### **Оценяване на успеха на Копенхагенския процес**

Като цяло страните и социалните партньори оценяват положително Копенхагенския процес. Постигането на споразумения и действия по общите национални приоритете-

ти и разработването на общи европейски инструменти и принципи през тези осем години е значително постижение за доброволното сътрудничество.

Някои страни оценяват въздействието на Копенхагенския процес като умерено, повечето страни обаче считат, че той има значително въздействие и води до съществени промени в националните политики за професионално образование и обучение и ученето през целия живот.

Изпълнението на критериите от Лисабонската стратегия в различните страни варира значително. Някои са надвишили критериите още преди приемането на Лисабонската стратегия. При други прилагането на европейските инструменти и принципи и реформите в професионалното образование и обучение са на различни етапи. Страните считат, че е необходимо повече време, за да се направят промените.

Въпреки икономическата криза, всички показатели показват подобрене през 2009 г.<sup>1</sup> в сравнение с 2000 г. Образователното ниво сред младите хора също нараства. В момента жените, средно за ЕС, са по-квалифицирани от мъжете. Значителни публични инвестиции са направени в областта на професионалното образование и обучение в отговор на кризата, които имат ключова роля в подпомагането на хората да запазят или да намерят работа.

Предизвикателствата пред Европа показват, че посоката на реформи в рамките на Копенхагенския процес остава най-подходящата за следващите десет години. Движещите фактори за промяната са четири - наследството от икономическата криза, развитието на нисковъглеродна икономика; тенденциите на пазара на труда към работни места, изискващи по-високи умения; бъдещото търсене и предлагане на умения в Европа. Тези фактори се очаква да формират европейските икономики и общества и изискванията към системите им за професионално образование и обучение.

Икономическата криза няма да попречи

на възстановяването на работните места в периода до 2020 г., но заплашва да остави високи нива на структурна безработица, особено сред младите и трайно безработните лица с ниско образование. Развитието на нисковъглеродна икономика изисква високи ключови умения и адаптиране на вече използваните в работата умения. Въпреки че нивото на квалификация на работната сила се очаква да бъде до голяма степен в съответствие с търсенето, ще се среща и несъответствие на умения.

Работната сила в Европа понастоящем се нуждае от обновяване, награждане и разширяване на своите знания, умения и компетентности, за да отговори на нарасналите изисквания за работните места на всички нива. За да може Европа да реализира своята цел до 2020 г. да достигане ниво на заетост 75%, тя трябва да се справи със структурната безработица и да подпомогне повече хора, особено жените и тези с ниско ниво на образование, да намерят работа.

Това поставя силен акцент върху обучението за възрастни. Такава е посоката на реформата в областта на професионалното образование и обучение през последните осем години. Освен това тя трябва да се насочи към укрепване на първоначалното обучение, както и към систематизиране на продължаващото обучение чрез предоставяне на възможности за влизане в образованието и обучението в различни моменти през цялата трудоспособна възраст и получаване на призната квалификация по различни маршрути чрез валидиране на неформалното и неформалното обучение.

На европейско ниво новата политическа рамка в областта на професионалното образование и обучение е вече налице. Тя определя амбициозна програма и има консенсус между страните и социалните партньори за насоките на бъдещото европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение.

Следващото десетилетие дава възможност за по-нататъшно изпълнение на пос-

---

<sup>1</sup> Годината, за която са най-новите налични данни

мигнатите досега споразумения от Копенхагенския процес. Последствията от икономическите и социалните промени в Европа на-

лагат провеждане на мащабна реформа в областта на професионалното образование и обучение.

#### Източник:

Learning to change: vocational education and training reform 2002-10

[http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/9042\\_en.pdf](http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/9042_en.pdf)

Л. Рачева

## ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПРОМЕНИ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ПОЛИТИКА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПРЕЗ ПРЕДСТОЯЩОТО ДЕСЕТИЛЕТИЕ

В доклад на Европейския център за развитие на професионалното обучение CEDEFOP, публикуван през 2010 г., са дефинирани четири водещи фактора за промени, които се очаква да очертаят европейската политика за професионално образование и обучение през следващото десетилетие. Разгледани са въпросите, свързани с последиците от икономическата криза и насоките за развитието на нисковъглеродна икономика за устойчив екологичен растеж. Посочени са тенденциите на пазара на труда, насърчаващ работните места, изискващи по-големи умения, базирани на технологични и секторни промени. Направен е анализ на бъдещото търсене и предлагане на умения в Европа.

Изводите от направените проучвания се изразяват в следното: въпреки че до 2020 г. кризата няма да спре възстановяването на растежа на работни места, тя застрашава да остави високо ниво на структурна безработица и ограничени ресурси. Развитието на икономика с ниско съдържание на въглеродни емисии осигурява значителни възможности за създаване на работни места, но изисква солидна база от ключови умения и тяхното приспособяване към новата работа. Въпреки очакванията за по-голямо съответствие на квалификацията на работната сила с търсенето, все още ще има разминаване между потребностите на пазара на труда и съответстващите на тях умения. Много хора ще трябва да бъдат въведени в пазара на труда.

Факторите на промяната ще изискват хората, които представляват работната

сила, да усвояват нови умения. Ето защо посоката на реформите в професионалното образование и обучение, заложи в Копенхагенския процес, се счита за правилна и нейното продължаване е наложително.

#### О ПОСЛЕДИЦИ ОТ ИКОНОМИЧЕСКАТА КРИЗА: ПО-МАЛКО РАБОТНИ МЕСТА, ВИСОКО НИВО НА СТРУКТУРНА БЕЗРАБОТИЦА И ПО-МАЛКО ПАРИ

Независимо от разкриването на много нови работни места през периода 2003-2008 г., ЕС не е реализирал целта си до 2010 г. да постигне ниво на заетост от 70%. Най-високо ниво на заетост от 65,9% има през 2008 г. През 2009 г. икономическата криза намалява нивото на заетост до 64,6%, а към първото тримесечие на 2010 г. – до 63,7%.

През периода от 2008 г. до първото тримесечие на 2010 г. нивото на безработица в ЕС нараства от 2,9 до 9,6 процентни пункта. В Испания, Естония, Латвия, Литва и Ирландия ръстът на безработица варира между 10 и 17 процентни пункта.

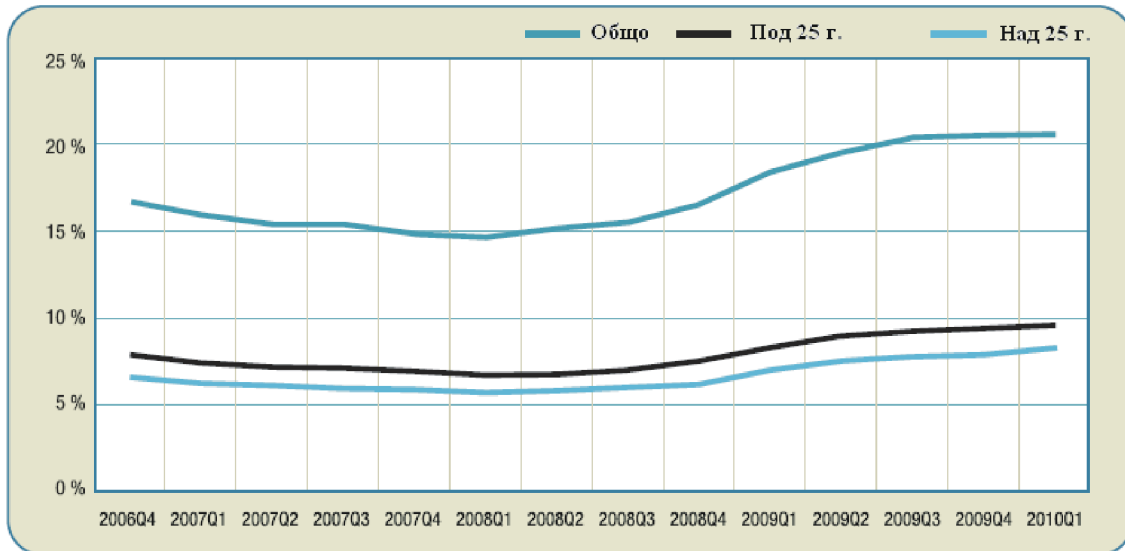
Според средносрочната прогноза на CEDEFOP, в резултат на икономическата криза в Европа, сега има около 10 милиона работни места по-малко от очакваните преди кризата. Европейската икономика започва да се възстановява бавно и според прогнозите до 2020 г. ще бъдат разкрити около 7 милиона нови работни места.

Младежите и нискоквалифицираните хора са най-засегнати от кризата. През 2010 г. нивото на безработица за младежите по 25-годишна възраст е 20,6%, с ръст от 5,9

процентни пункта в сравнение с 2008 г., докато при хората над 25 години ръстът на

безработица е само 2,5 процентни пункта (фиг.1).

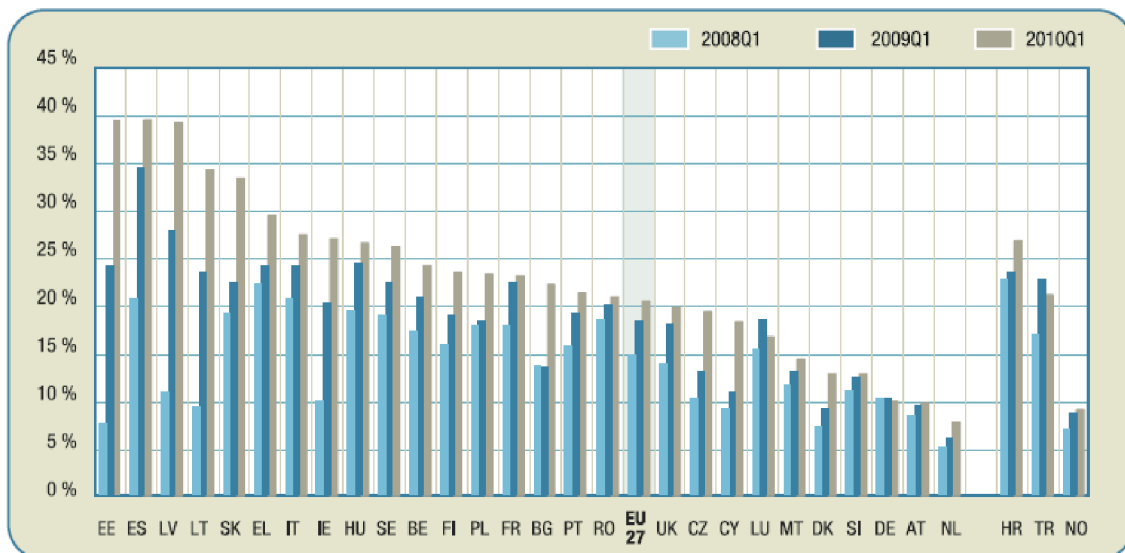
**Фигура 1. Ниво на безработица в ЕС по възрастови групи през периода 2006-2010 година (данни по тримесечия в проценти)**



Ръстът на безработица при младежите под 25 години е най-висок (с над 10 процентни

пункта) в Ирландия, Испания, Естония, Латвия, Литва и Словакия (фиг.2).

**Фигура 2. Ниво на безработица в ЕС за населението на възраст под 25 години през 2008, 2009 и 2010 година (данни за първите тримесечия в проценти)**

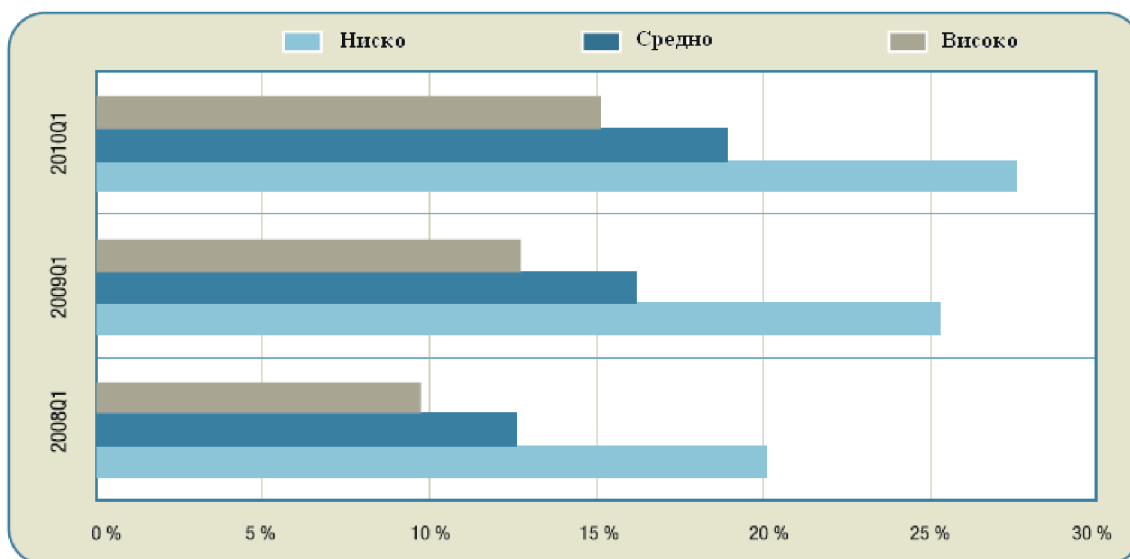


Източник: Eurostat, към 17.8.2010 г.

Младите хора с ниско ниво на образование са най-засегнати от кризата. В сравнение с 2008 г., през 2010 г. нивото на безработица в тази група е 27,6%, с ръст от 7,5 процентни пункта. Това е значително над ни-

вата на безработица от 18,9% за младежи със средно образователно ниво (ръст 6,3 процентни пункта) и над нивата на безработица от 15,1% за младежи с високо образователно ниво (ръст 5,4 процентни пункта) (фиг.3).

**Фигура 3. Ниво на безработица в ЕС за населението на възраст под 25 години според образователното ниво през периода 2008-2010 година (данни за първите тримесечия в проценти)**



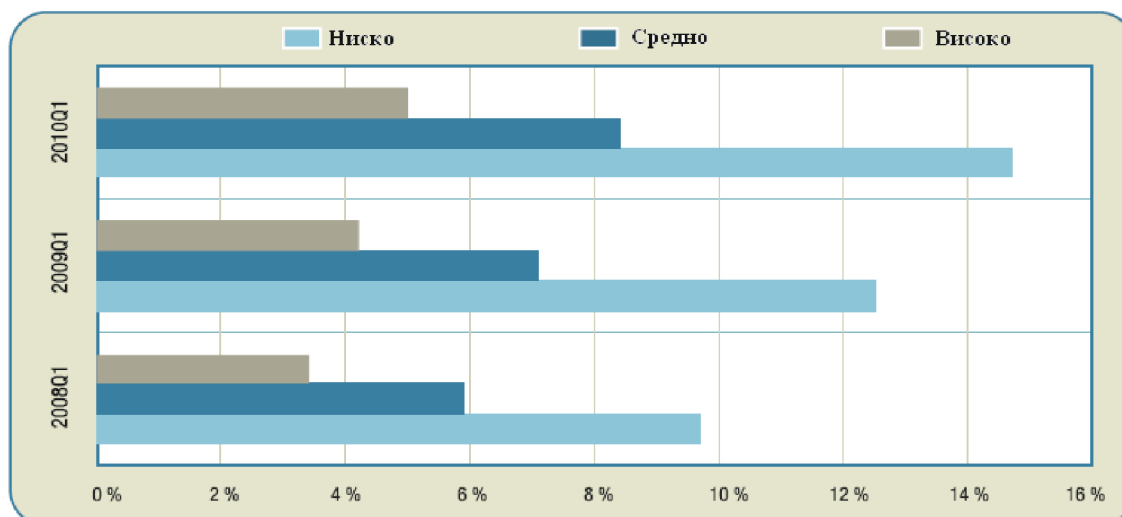
Източник: Eurostat, към 17.8.2010 г.

Пояснения: *Ниското образователно ниво отговаря на предучилищното, началното и първия етап на средното образование (ISCED 0-2). Средното образователно ниво отговаря на втория етап на средното образование и на образование след средното, но не висше (ISCED 3-4). Високото образователно ниво отговаря на висшето образование (ISCED 5-6).*

Хората наг 25 години с ниско ниво на образование също са засегнати от кризата. През периода от 2008 г. до първото триме-

сечие на 2010 г. безработицата за тази група от населението в ЕС нараства с 5 процентни пункта. Този ръст е значително по-висок от нарастването на безработицата при хората със завършено средно образование (2,5 процентни пункта) и висше образование (1,6 процентни пункта). Тези статистически данни показват, че вероятността да останат без работа е три пъти по-голяма за хората с ниско образователно ниво, в сравнение с тези с висше образование (фиг. 4).

**Фигура 4. Ниво на безработица в ЕС за населението на възраст 25-64 години според образователното ниво през периода 2008-2010 година (данни за първите тримесечия в проценти)**



Източник: Eurostat, към 17.8.2010 г.

Безпокойството от нарастването на безработицата при младите и при ниско квалифицираните хора е, че последиците от кризата ще се окажат съществени за тези групи и безработицата упорито ще нараства въпреки усилията на отделните страни и инвестиранията през последните десет години средства за нейното ограничаване. Продължителното прекъсване на заетостта, независимо дали е доброволно или принудително, често се свързва с моралното остаряване на уменията, което създава проблеми на хората, желаещи да се върнат на пазара на труда.

Много млади хора остават в системата за образование и обучение, с което отлагат своето навлизане на ограничавания пазар на труда. В някои страни професионалното образование и обучение става по-популярно чрез професионалните училища, в които се увеличава броят на приетите ученици. Въпреки това чиракуването и местата за стажуване, предлагани от предприятията, ще се намират по-трудно и безработицата сред току-що завършилите ще се увеличава. Отсъствието на практически опит в началото на трудовия стаж на младите хора може да застраши перспективата им за работа. Това може да доведе до „изгубено поколение“ от хора, които не могат да намерят работа поради несъответствие на техните умения с потребностите на пазара на труда в период, в който самият пазар изпитва недостиг на умения. По този начин се стига до дългосрочна безработица при младите хора.

Въпреки усилията на европейските страни през периода 2000-2010 г. за намаляване на дългосрочната безработица, по време на кризата тя нараства, особено при хора с ниско ниво на образование.

Една от последиците на икономическата криза е увеличаването на хората, които поради ниското си образователно ниво са с нищожни перспективи за намиране на работа, което води до риск от социално изключване. Помощта за тях ще е по-трудна поради финансовите ограничения. Публичните средства за обучение на младите и дългосрочно безработните хора може да са недостатъчни,

но е необходимо да се намерят пари за тяхното интегриране на пазара на труда. Само така Европа ще може до 2020 г. да постигне целта си за ниво на заетост от 75%.

#### О УСТОЙЧИВ ЕКОЛОГИЧЕН РАСТЕЖ: ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ УМЕНИЯ

Развитието на нисковъглеродната икономика за устойчив екологичен растеж и необходимостта да се реагира на климатичните промени са фактори, които могат да създадат работни места.

Европейската и националните политики за справяне с климатичните промени могат да повлияят върху търсенето и предлагането на умения. В това отношение най-напреднала е Франция със своя „Мобилизационен план за екологични работни места“.

Инициативата на Франция за професии, свързани с екологичния растеж, се появява през 2010 г. Тя се състои от три части, всяка от които съдържа елементи от професионално образование и обучение.

Първата част утвърждава национална стратегия и включва осъзнаването за потребността от по-високо образование и професионално ориентиране, за придобиването на основни умения и подготовка на учителите. Включва се и решение за насърчаване на по-благоприятна среда в училищата и институциите за продължаващо професионално образование и обучение.

Втората и третата част мобилизират действия на секторно, професионално и регионално равнище.

В проучване на CEDEFOP, проведено през 2010 г., съвместно с Международната организация на труда, са посочени уменията, които са необходими за развитието на нисковъглеродната икономика в шест страни членки на ЕС – Дания, Германия, Испания, Естония, Франция и Великобритания (табл. 3). Това проучване показва, че очертаванията на определението за нисковъглеродните дейности са неясни. Опитът в Дания например показва, че екологичните умения не се ограничават само в енергийния сектор. Няма точ-

на дефиниция на екологичните работни места и различията между екологичните и традиционните сектори на икономиката са изкуствени.

Уменията в областта на информационните технологии стават крайно необходими в различните аспекти на трудовия живот. Екологичните умения могат да се превърнат

в също толкова важен фактор. Конкретните примери показват, че наличието на солидна основа от широкоприложими умения, осъвременяващи или допълващи съществуващите, свързани с работата умения, ще даде възможност на всеки да изпълнява пълния обхват от задачи, необходими за новите екологични професии.

**Таблица 3. Примери за осъвременени умения на новите професии по страни**

Държава	Професия(и)	Осъвременени умения	Нова професия
Дания	Технолог в електроиндустрията/ енергетиката	Познания за енергийните източници, възможност да изгражда енергийни системи, управление на проекти	Мениджър в областта на възобновяемите енергии
	Оператор/електротехник в индустрията	Събиране, инсталиране на елементи, използване на инструменти	Оператор на вятърна турбина
Естония	Работещ в строителството	Познания за енергийните системи, анализ на данни, управление на проекти	Енергиен инспектор
Франция	Работещ в областта на рециклирането	Техники за сортиране и приемане, познания за установяване на състоянието и складиране	Оператор за рециклиране на отпадъци
	Проектиране на продукти и услуги	Интегриране на дължащите се на средата критерии при проектирането на процеси, интегрирано оценяване и анализ на експлоатационния цикъл	Проектант на екологични проекти
Германия	Електронен/мехатронен техник	Електронни и хидравлични системи, процедури за безопасност, опериране и обслужване	Технически услуги в областта на ветроенергетиката
	Водопроводчик/електротехник, техник на отоплителни системи	Техническо обучение, познания за административните процедури, предприемачески умения	Предприемач в областта на слънчевата енергия/проектант на инсталационни проекти
Великобритания	Инженер в енергийния сектор	Инсталиране и поддържане на нисковъглеродни технологии, умения за обслужване на клиенти	Експерт/мениджър на интелигентни енергийни мрежи (Smart energy)
	Търговец на потребителски стоки/брокер	Практически умения за функционирането на пазара на въглеродни емисии, разбиране на търговските похвати	Търговец на въглеродни емисии/ брокер



Нивото на преквалификация, необходимо за работа в екологична индустрия може да се окаже по-малко от очакваното. Възможно е уменията в „старите“ или дори западащи индустрии да се окажат полезни за нисковъглеродната икономика. Така например работниците с опит в корабостроенето, в добива на нефт и газ са много търсени в областта на ветрогенераторите заради техните умения за запояване, обработване на повърхности и екипиране.

Някои сектори като например строителството изискват значителни инвестиции за осъвременяване на уменията на работната сила.

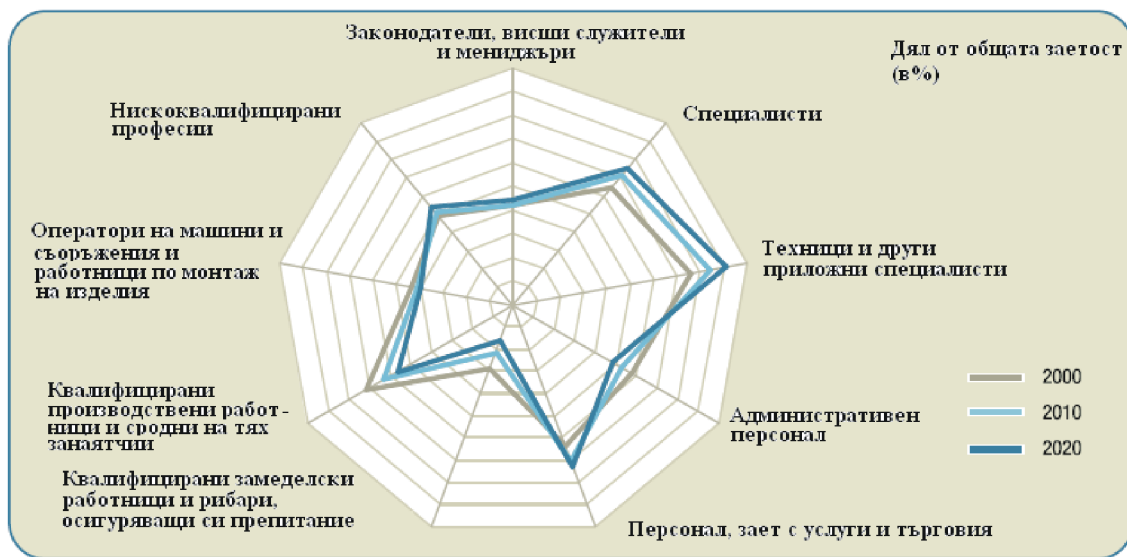
Развитието на умения за устойчив екологичен растеж се опира на солидни основни умения и на продължаващо обучение за приспособяване на съществуващите умения. В Германия недостигът на инженерни кадри е може би най-големият проблем за сектора „околна среда“, който през последните години се влошава поради недостатъчен брой на чираците и завършилите висше образо-

вание. Вследствие на демографските тенденции някои страни нямат достатъчен брой инженери, които да заместят пенсиониралите се, в резултат на което съществува недостиг на хора с умения да осигуряват големи инфраструктурни проекти.

**О ПОВЕЧЕ РАБОТНИ МЕСТА, ИЗИСКВАЩИ ВИСОКА КВАЛИФИКАЦИЯ И СЕКТОРНИ ПРОМЕНИ**

Според последните прогнозни данни на CEDEFOP относно търсенето и предлагането на умения в Европа, въпреки рецесията до 2020 г. се очакват с около 7 милиона работни места повече в сравнение с 2010 г. Очаква се също да се появят около 73 милиона нови възможности за работа, които са в резултат на потребността да се заместят работещите, които се пенсионират или сменят своята работа. Следователно общият брой на прогнозираните възможности за работа достига 80 милиона. Въпреки тези възможности повечето нови работни места ще изискват много по-висока квалификация и знания (фиг. 5).

**Фигура 5. Промяна на професионалната структура през периода 2010-2020 година**



Източник: Cedefop, 2010 г.

Понастоящем почти 40% от работните места изискват дейности с висока квалификация и знания като например мениджърът, професионална работа или техническа помощ в управлението и др. През следващото десетилетие се очаква търсенето на такива дейности да нарасне до 42% от общия брой на работните места.

От друга страна, търсенето на професии, които не изискват специална квалификация също се очаква да нараства, но в по-малки размери. Търсенето ще спадне за някои работни места, изискващи средна квалификация (например заетите с физически труд). Това предполага появата на известна празнина на трудовия пазар.

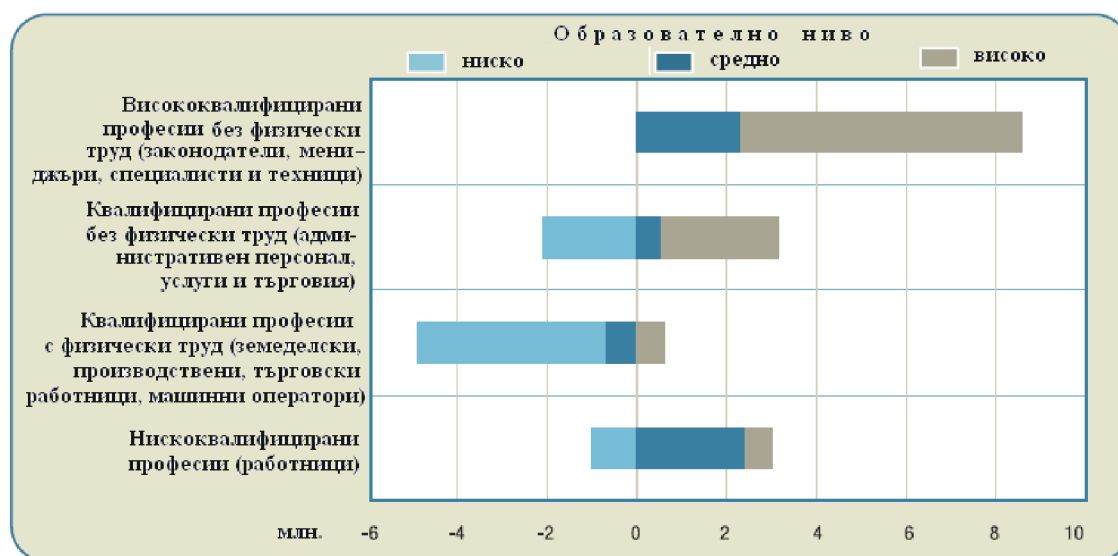
Според прогнозите търсенето на уме-

своя голям дял от около 50%. Фигура 6 илюстрира, че всички видове работа изискват висока квалификация, дори и професиите, които не изискват специална квалификация, свързани с новите технологии и организация на работа, ще променят вида на задачите и начина на тяхното изпълнение.

В повечето европейски страни, но не във всички, се наблюдава спад в търсенето на кадри с ниска квалификация. Тези данни са илюстрирани на фиг. 7.

Търсенето на висока квалификация във всички професии също е резултат на секторните промени. Конкуренцията между Европа и страни като Бразилия, Китай, Индия и Русия, както и други бързоразвиващи се

**Фигура 6. Нетно изменение на заетостта по професии и квалификации през периода 2010-2020 година в ЕС по страни**



Източник: Cedefop, 2010 г.

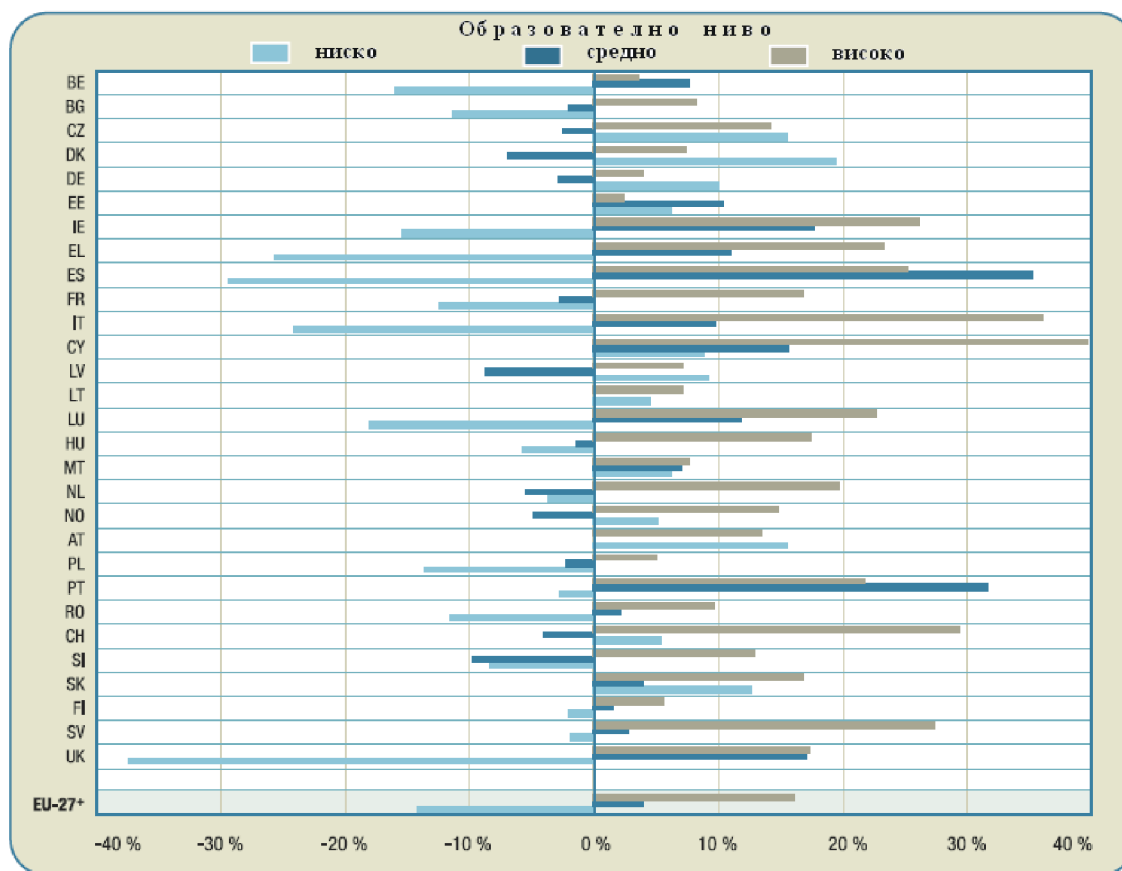
ния, придобити във формалното образование ще продължава да нараства. Очаква се дялът на работните места, изискващи високи квалификации<sup>2</sup>, да нарасне от 29% през 2010 г. до 35% през 2020 г., докато броят на работните места, осигуряващи заетост на хората с ниска квалификация ще спадне от 20% до 15%. Очаква се дялът на работните места със средна квалификация да запази

икономики ще се засили. Това ще окаже натиск върху икономическите сектори в Европа да се реструктурират и да въвеждат иновации.

Разгледани по отрасли, прогнозните данни сочат, че през следващото десетилетие общият дял на работните места в добивния сектор и комуналните дейности ще спадне от 6,5% до 5,1% (фиг. 8).

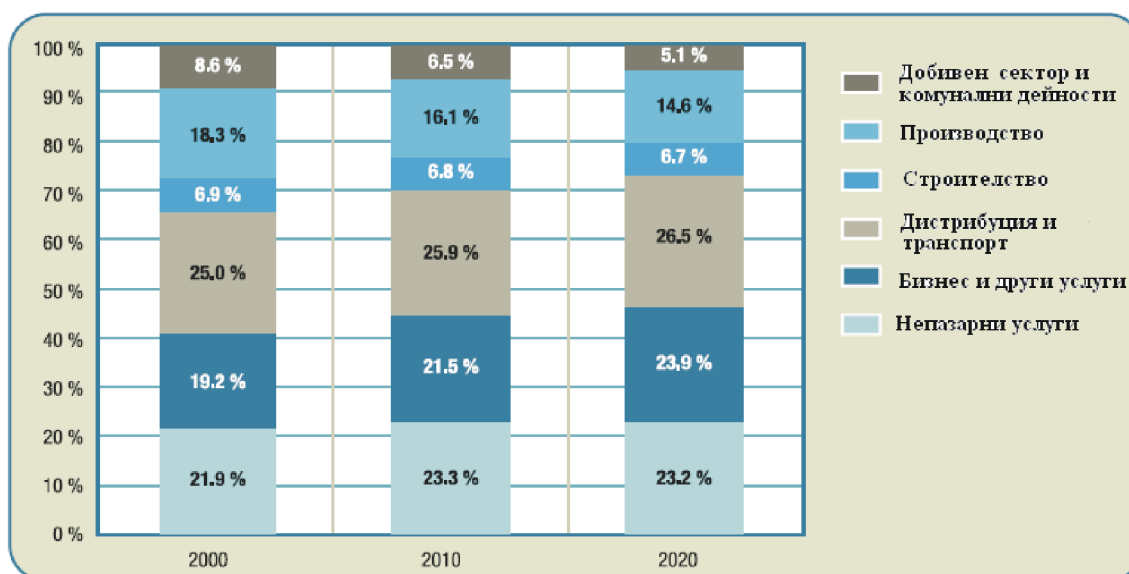
<sup>2</sup> Понятията „високи“, „средни“ и „ниски“ квалификации се използват във фигурите за отразяване на образователните нива във формалното образование: високи=ISCED 5-6; средни=ISCED 3-4; ниски=ISCED 0-2;

**Фигура 7. Търсене на умения: прогнозирано изменение на квалификационната структура през периода 2010-2020 година по страни**



Източник: Cedefop, 2010 г.

**Фигура 8. Дял на основните сектори на заетост в ЕС (в проценти)**



Източник: Cedefop, 2010 г.

През периода 2010 – 2020 г. в някои страни е възможно да нарасне дялът на работните места в производствения сектор и строителството, но в Европа като цяло се очаква спад от 22,9% до 21,3%, докато дялът на работните места в сферата на услугите се очаква да нарасне от 70,7% до 74%.

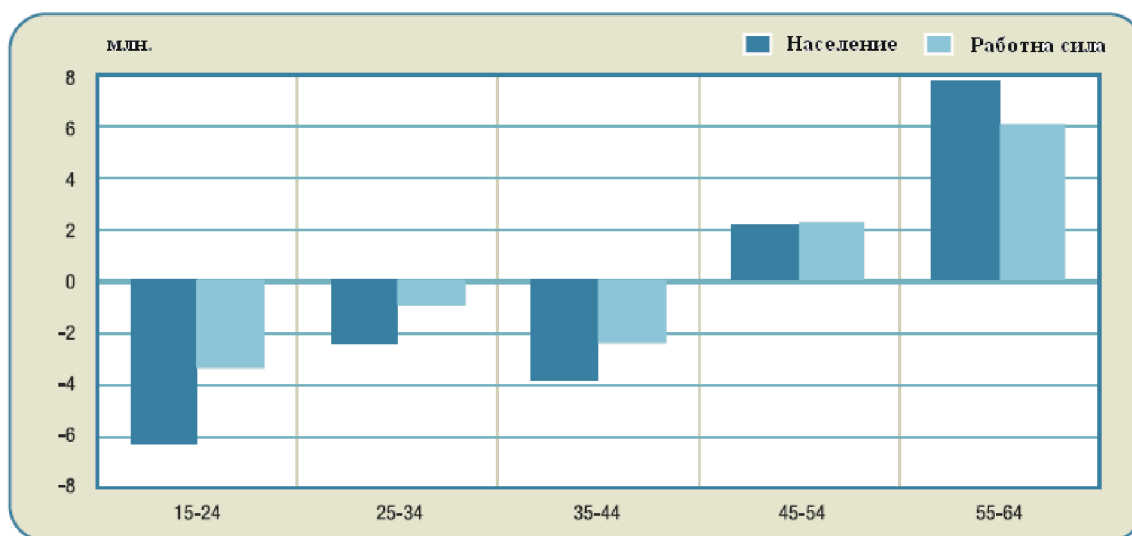
#### О ПО-ВИСОКОКВАЛИФИЦИРАНА, НО ЗАСТАРЯВАЩА РАБОТНА СИЛА

Тенденцията, валидна в почти всички страни членки на ЕС, е до 2020 г. дялът на вискоквалифицираната работна сила да нарасне, а на нискоквалифицираната – да намалява.

нага навлизат на пазара на труда. Сегашното поколение се нуждае от преквалификация и усъвършенстване на своите знания, умения и компетенции.

Втората страна се изразява в необходимостта повече хора в Европа да навлязат на пазара на труда, за да се постигне поставената цел до 2020 г. за ниво на заетост от 75%. До определена степен това ще се постигне чрез законодателно увеличаване на възрастта за пенсиониране. По-високата степен на икономическа активност на жените е особено важен фактор за задържане на процеса на намаляване на работната сила, както и за помагане на хората с по-ниска квалификация да си намерят работа.

**Фигура 9. Промени във възрастовата структура на населението и на работната сила през 2010-2020 година в ЕС**



Източник: Cedefop, 2010 г.

Статистическите данни сочат, че работната сила в Европа застарява и във все по-голяма степен тя обхваща хората над 45-годишна възраст (фиг. 9).

Въздействието от този факт има две страни.

Първата се изразява в това, че Европа трябва да върви в крак с глобалното развитие, екологичните икономики, технологичния прогрес и новите работни практики, но не може да се опира на младите хора, завършващи училище или университет, които вед-

#### **ОСНОВЕН ИЗВОД: необходимост от реформи в продължаващото професионално обучение**

Двигателите на промяната през следващото десетилетие изискват в Европа да се увеличи работната сила и да се подобри нейният възрастов състав, както и да се разширят нейните умения в съответствие с нарастващото търсене на вискоквалифицирани работни места. Това налага да се обърне по-голямо внимание на продължаващото професионално обучение и на образовани-

ето за възрастни.

Страните в ЕС трябва енергично да се заемат със съществуващите недостатъци в образователните системи, осигуряващи умения за работа, които да не ограничават капацитета за възползване от възможностите, предлагани от икономиката на „екологичен“ растеж. В недостатъците на системите за образование се включва дефицитът от управленски, технически и специфични умения, много от които са свързани с развитието на науката и технологиите, инженерството и математиката (популярни като „science, technology, engineering and mathematics“ – STEM), имащи голямо значение за овладяване на дефицита от „екологични умения“.

В цяла Европа уменията STEM имат намаляваща популярност в областта на средното и висшето образование.

Продължаващото професионално обучение

и образованието за възрастни трябва да развият ключови умения и да приспособяват съществуващите умения към нисковъзглеродната икономика. Реализирането на тази промяна създава отделни проблеми за младите хора и за дълготрайно безработните, практически за тези с ниски образователни нива. Структурната безработица трябва да бъде овладяна, за да осигури повече работна сила и да ограничи риска от социална изолация.

Правилната посока на промените се изразява в реформи в продължаващото професионално обучение. През следващото десетилетие реформите трябва да са устойчиви в рамките на приоритетите на европейската политика, заложен в стратегията за развитие на ЕС до 2020 г. и на европейската рамка за коопериране, което да дава импулс на професионалното образование и обучение и на новите умения за по-висококвалифицирана работа.

#### **Източник:**

A bridge to the future, European policy for vocational education and training 2002-10  
[http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/3058\\_en.pdf](http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf)

М. Стоянова

## **ВИСОКА ИНТЕНЗИВНОСТ НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ ЗА РАБОТНИТЕ МЕСТА В ЕВРОПА**

Новата прогноза на Европейския център за развитие на професионалното обучение CEDEFOP за промяната в търсенето и предлагането на умения до 2020 г. актуализира направените прогнози през 2007-2008 г. Използвани са нови данни и подобрени методи за оценка на средносрочното въздействие на финансовата криза от 2008 г. и последвалата рецесия. Прогнозните данни обхващат 29 европейски страни – ЕС-27, Норвегия и Швейцария (ЕС-27+).

#### **Европа се нуждае от по-добро използване на потенциала на хората**

Икономическата криза оказва драматично въздействие върху европейския пазар на труда. Въпреки прогнозите за създаване на

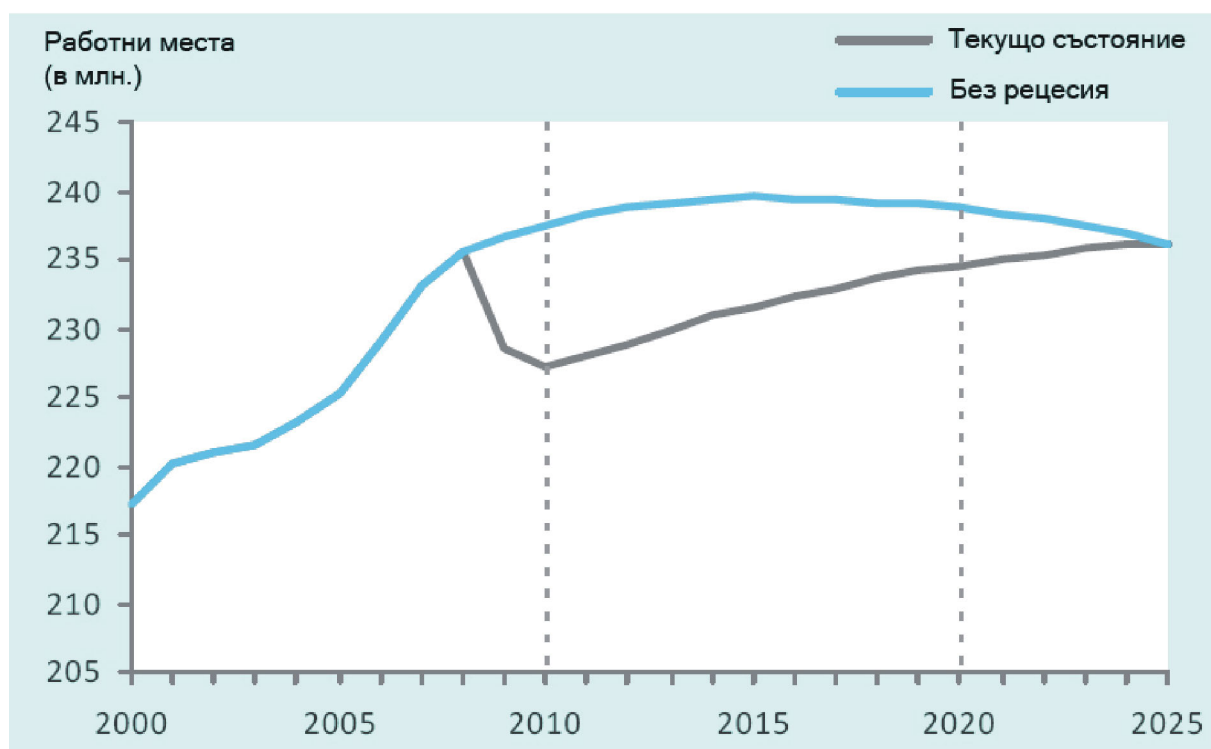
нови работни места, днес има 10 милиона по-малко работни места, отколкото се очакваше преди кризата. Според очакванията за плавно възстановяване на работните места, през 2020 г. заетостта може да достигне малко под максималното си равнище от около 235 милиона през 2008 г. (фиг. 10).

#### **По-високи професионални знания и умения**

Бъдещите работни места ще изискват високо ниво на знания и умения. Очаква се около 8,5 милиона от новите работни места да бъдат за висококвалифицирани кадри - мениджъри, професионалисти и техници (фиг. 11).

Броят на квалифицираните работници,

Фигура 10. Въздействие на рецесията върху заетостта (ЕС-27 +)<sup>3</sup>



Фигура 11. Бъдещи възможности за работа (EU-27 +)



<sup>3</sup> Данните са за 2008 и 2009 г.

които не упражняват физически труд, не се очаква да нарасне значително, но ще се промени структурата на работните места в тази група. Очаква се да спадне с около 1 милион търсенето на професии като офис служители, докато търсенето на професии в сферата на услугите, като специалисти по продажби, охранителна дейност, обществено хранене и грижи, може да се увеличи с повече от 2 милиона.

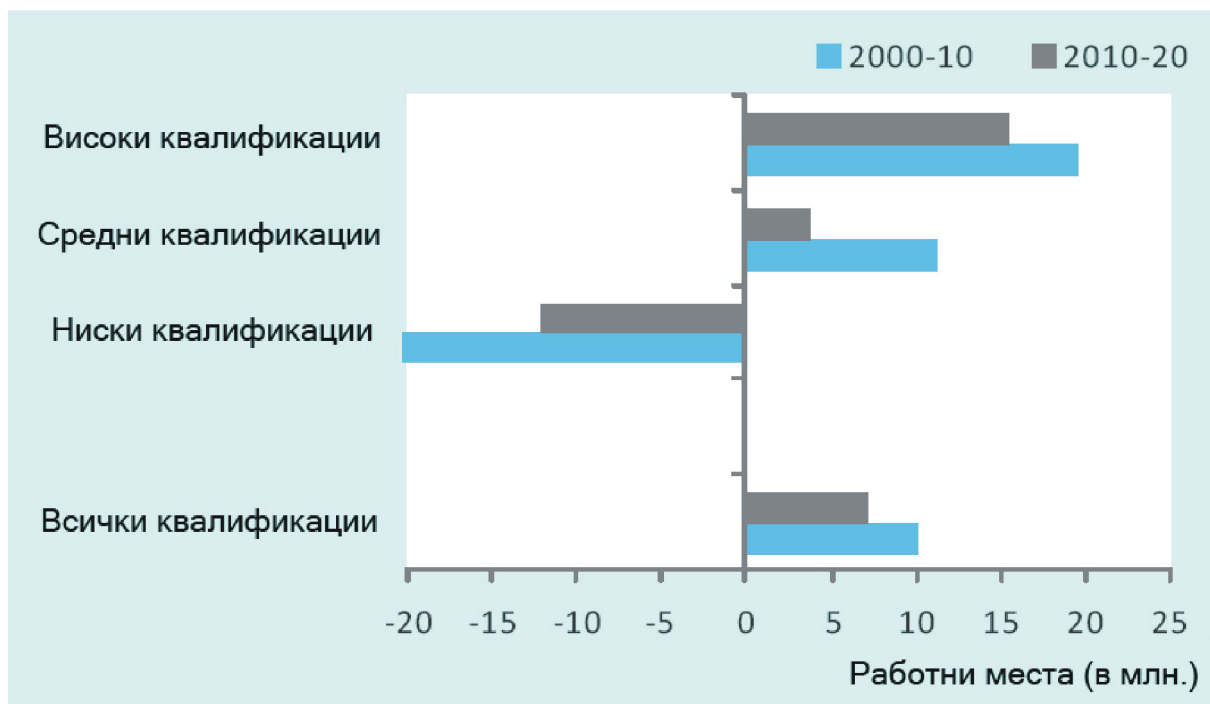
Търсенето на нискоквалифицирани професии се очаква да нарасне с около 2 милиона, но се предвижда повече от 4 милиона квалифицирани работници, упражняващи ръчен труд, да загубят работните си места. Много от рутинните дейности вероятно ще отпаднат поради въвеждането на нови технологии. Тези промени са индикатор за риск от поляризация на работните места с увеличаване на търсенето на вискоквалифицирани и нискоквалифицирани професии и намаляване или стагнация в средата.

### Нарастващо търсене на квалификации

Прогнозите сочат, че вероятно ще продължава да нараства търсенето на умения. Индустриалните и технологичните промени ще повишават търсенето на високо- и средноквалифицираните групи за сметка на тези с ниска (или без) професионална квалификация, дори и при нискоквалифицираните професии (фиг. 12). Това води до повишаване на уменията за много работни места, които по-рано са заемани от хора с ниска квалификация.

Необходимостта от вискоквалифицирани кадри се очаква да нарасне с над 16 милиона, докато търсенето на нискоквалифицирани работници ще намалее с около 12 милиона. Делът на работните места, изискващи висока квалификация ще нарасне от 29% през 2010 г. до около 35% през 2020 г., докато броят на тези с ниска квалификация ще намалее съответно от 20% на 15%. Значителен ще остане делът на работните места, изискващи средна квалификация – около 50%.

**Фигура 12. Търсене на квалификации, нетна промяна (ЕС-27 +)**



### Продължаваща тенденция към създаване на работни места в сферата на услугите

Рецесията обикновено ускорява секторните промени. Тенденцията отпреди кризата за създаване и развитие на икономика на услугите се запазва. Очаква се сериозен спад на заетостта в добивния сектор. В този сектор работните места ще намалят с 2,5 милиона през следващите десет години, особено в селското стопанство. Още 2 милиона работни места ще бъдат изгубени в производствения сектор.

### Ще притежават ли европейците необходимите умения?

Предлагането на квалифициран труд го голяма степен се предопределя от демографските особености и взетите вече решения за образование и обучение. Повечето хора във възрастовата група между 15 и 24 години са в процес на придобиване на квалификация. Броят на високо- и средноквалифицираните от активното население на възраст над 15 години се очаква да нарасне, като повече от около 16 милиона души ще придобият университетска образователна степен или неин ек-

Фигура 13. Промяна в секторната заетост (ЕС-27 +)

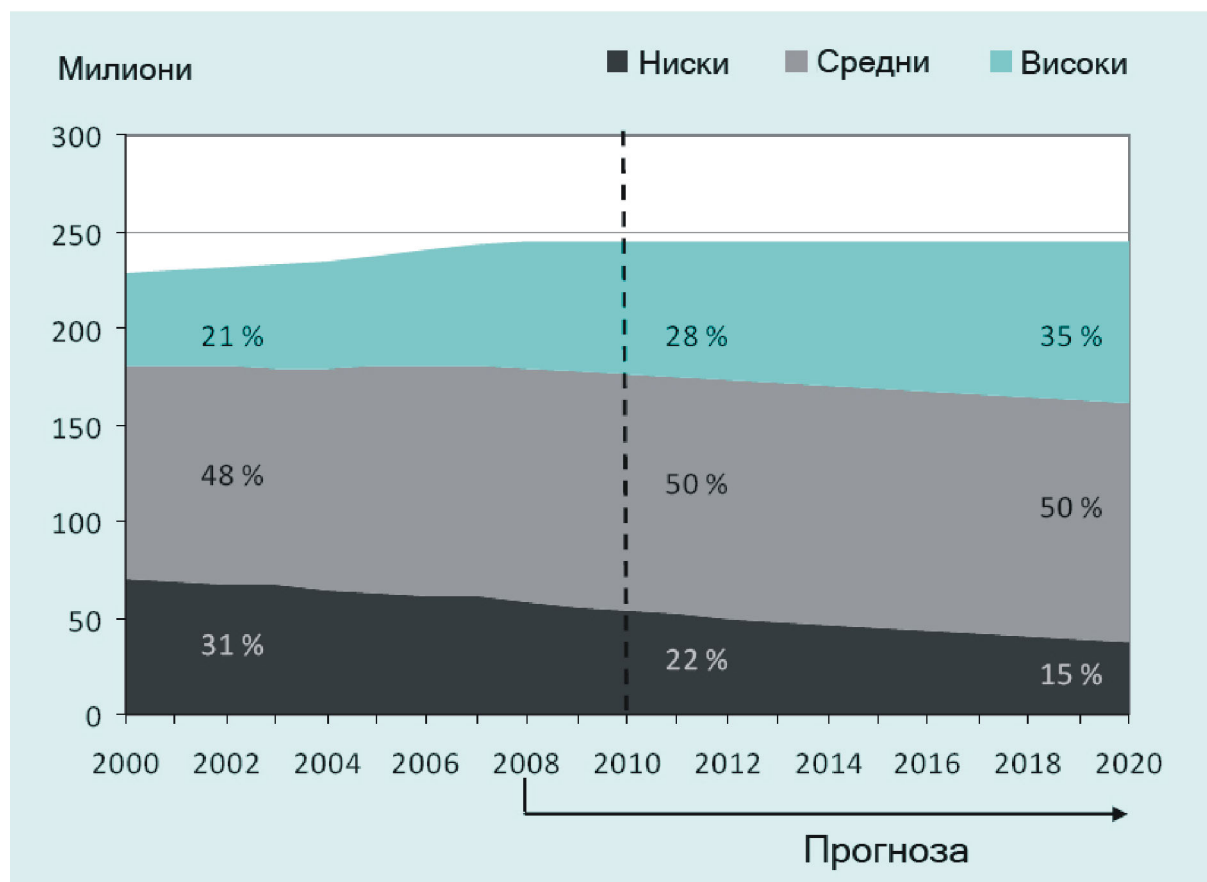


Основните области на нарастване на заетостта са услугите, особено пазарните услуги, където се очаква нарастване с около 7 милиона работни места. Значително увеличение се очаква и в областта на дистрибуцията и транспорта. Ръстът на заетостта в непазарните услуги, като здравеопазване и образование, ще бъде за сметка на намаляване на заетите в публичната администрация, което е резултат от публични бюджетни ограничения (фиг. 13).

Броят на средноквалифицирания персонал, най-вече с професионална квалификация, ще се увеличи с много по-малко – около 1 милион, но все още ще представлява 50% от работната сила в Европа. Броят на нискоквалифицираните се очаква да спадне с около 15 милиона поради факта, че все повече високвалифицирани млади хора навлизат на пазара на труда, а много по-слабо квалифицирани възрастни го напускат (фиг. 14).



**Фигура 14. Тенденции на предлагане по квалификации, работна сила на възраст над 15 години (ЕС-27 +)**



В бъдеще се очаква жените да бъдат по-квалифицирани от мъжете, въпреки че темповете на нарастване при средноквалифицираните заети са по-високи за мъжете, отколкото при жените (фиг. 15). Намаляването на броя на нискоквалифицираните се очаква да бъде рязко при жените, отколкото при мъжете.

Броят на високкоквалифицираните над 25-годишна възраст ще нарасне рязко, като най-голямо увеличение се очаква във възрастовата група между 24 и 35 години. Броят на средноквалифицираните се очаква да намалее във възрастовата група до 34 години, но да се увеличи за лицата на възраст над 35 години. Това се дължи на застаряването на работната сила и на факта, че по-младите хора обикновено са по-квалифицирани. Тези, на възраст над 55 години през 2020 г., ще бъдат по-високкоквалифицирани в сравнение със същата възрастова група днес. Очаква се да

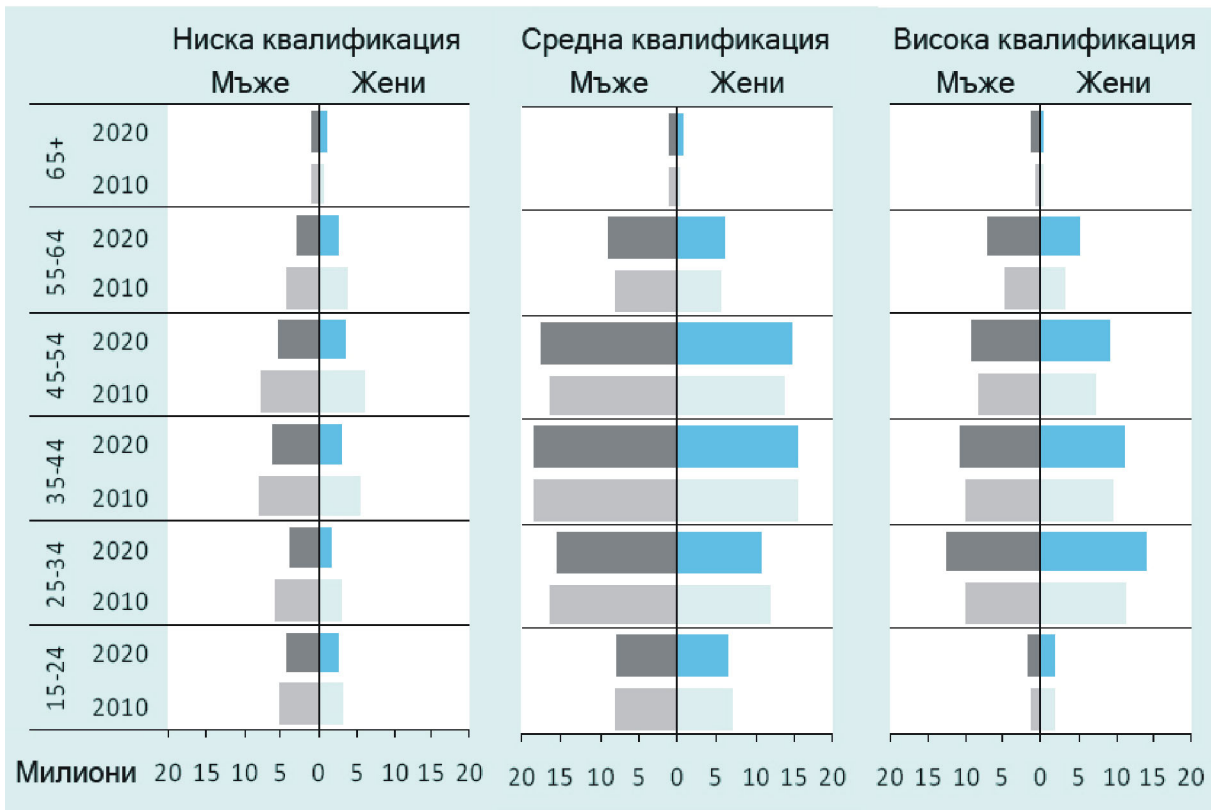
се увеличи степента на участие на по-възрастните групи на трудовия пазар поради засилване на необходимостта, способността или желанието за работа и активният трудов живот да стане по-дълъг.

#### **Точните умения за точните работни места**

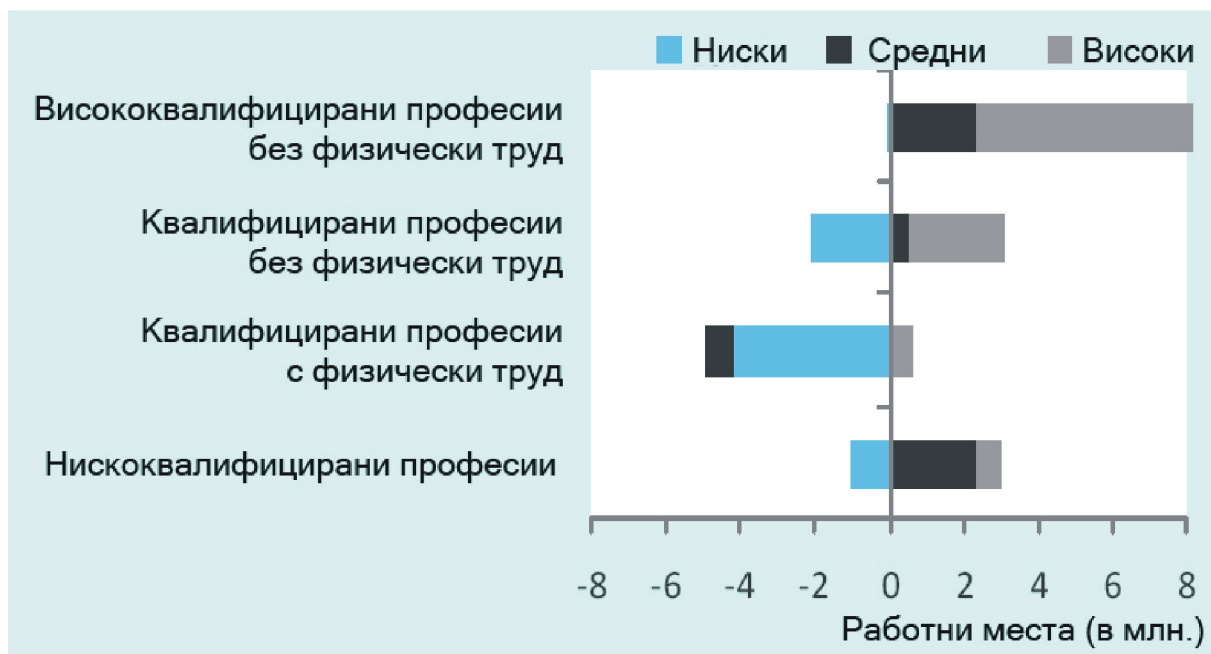
Въпреки рецесията високо- и средноквалифицираната работна ръка все още има по-голям шанс за намиране на подходящи работни места, отколкото нискоквалифицираната. Прогнозните резултати показват също, че много хора с висока и средна квалификация ще заемат нискоквалифицирани работни места. За някои това може да е временно явление (например завършилите приемат работа в ресторанти и барове), но колкото по-дълго продължава, толкова повече то причинява чувство на неудовлетвореност.

От друга страна, тези несъответствия дават възможност на хората да обогат

Фигура 15. Работна сила по възраст, пол и квалификация (ЕС-27 +)



Фигура 16. Промяна на търсенето по професионални групи и квалификации, 2010-2020 година (ЕС-27 +)



тият своята работа по начин, който работодателите не могат да предвидят. Дисбалансът между търсенето и предлагането на квалификации може да отразява увеличаващите се изисквания за много професии, които досега не са били обхванати в традиционните класификации.

Резултатите от дисбаланса не трябва да се тълкуват буквално. Тенденциите в предлагането на по-високообразована работна сила и търсенето ѝ на пазара на труда е трудно да се предвидят точно, тъй като те си взаимодействат по сложен начин. Други изследвания на CEDEFOP показват, че привидната свърхквалификация не е проблем сама по себе си. Непълното използване на уменията и компетенциите обаче със сигурност е потенциален проблем за индивидите, работодателите и обществото като цяло.

### Изводи

Резултатите от прогнозите на CEDEFOP показват, че професионалната структура на Европа се движи към работни места, изискващи по-висока интензивност на знания и умения. За правещите политики е ясна необходимостта да се осигури най-доброто използване на наличните умения. Например, тъй като жените се очаква да бъдат по-квалифицирани от мъжете, биха помогнали мерки за използване на потенциала им и предоставяне на по-добри възможности за съвместяване на работата и семейството.

Валидирането на неформалното и ин-

формалното обучение, както и професионалното ориентиране през целия живот биха могли да способстват за по-добро съответствие между търсенето и предлагането на умения на пазара на труда.

Европа трябва да направи своите човешки ресурси уверени, че могат да отговорят на потребностите на икономиката. Политиците трябва да дадат възможност на хората да повишат и разширят своите умения. Повишаването на уменията не е просто нещо, което позволява на хората да получат по-добра работа: то е това, което им дава възможност да формират облика на работните места на бъдещето и по този начин активно да допринасят за иновативна икономика.

Бързо развиващите се страни като Бразилия, Русия, Индия и Китай също се стремят да увеличават дела на вискоквалифицираните работни места.

Прогнозните проучвания на CEDEFOP ще се актуализират на всеки две години, като е налице необходимост от разширяване на източниците на данни, разработване на нови проучвания и по-задълбочено изследване на професионалните изисквания. CEDEFOP ще продължи да подобрява прогнозите чрез изследвания, свързани с несъответстващите умения, отрасловите потребности от умения, по-специално търсенето на т. нар. "зелени" работни места, и чрез разработване на ново пилотно проучване върху потребностите от умения на европейските работодатели.

### Източник:

Jobs in Europe to become more knowledge- and skills-intensive  
[http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/9021\\_en.pdf](http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/9021_en.pdf)

Л. Рачева

## ПРОФЕСИОНАЛНО ОРИЕНТИРАНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

Брошурата „Пътища за успех, професионалното ориентиране през целия живот за по-добро учене и по-добра работа в Европа“ на CEDEFOP, издадена през 2010 г., разглежда най-новите разработки в областта на политиката, системите и методите на страните членки на ЕС, като основните теми са взети от проучване върху политиката на професионалното ориентиране, което CEDEFOP провежда заедно с Европейската мрежа за политика в професионалното ориентиране през целия живот (ELGPN). Очаква се резултатите от проучването да се публикуват през 2011 г. Те ще анализират актуалното състояние и ще покажат как трябва да се развива професионалното ориентиране през целия живот на национално и европейско ниво. В изследването ще се разгледат подробно изводите за бъдещата работа в подкрепа на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в общото и професионалното образование, както и европейската стратегия за интелигентен, устойчив и интегриран растеж.

От 2008 г. икономиката на ЕС изживява своята най-дълбока, най-дълга и най-широко разпространяваща се рецесия. В началото на 2010 г. се очертават тенденции за глобален растеж, международна търговия, както и съживяване на икономическата ситуация, активизиране на пазара на труда и подобряване на конкурентноспособността като цяло.

Всички тези обстоятелства водят към по-голямо търсене на информация и консултиране, както и към ориентиране и насочване в кариерното развитие. Глобалната икономическа криза поставя пред европейските граждани проблеми за разрешаване. Някои от тях загубват работните си места, други ги сменят или трябва да променят професионалната си кариера и браншовете на работата, да се стремят към подобряване на квалификацията и ново навлизане в общото или професионалното образование.

Поради тези икономически и социални условия на професионалното ориентиране се гледа като на важен инструмент за пости-

гане на европейските цели за пълна заетост, високо образователно ниво и икономически растеж. За да могат да определят бъдещата политика в общото и професионалното образование, за периода 2010-2020 г. страните членки на ЕС се обединяват около пет критерия за измерване на напредъка в образованието и обучението. Постигането на тези критерии налага създаването на отворени и по-гъвкави системи за учене през целия живот. Изисква се гражданите да бъдат включени на всички нива - ранното детско възпитание, училищата, висшето образование, професионалното образование и образованието за възрастни във формалното, неформалното и информалното учене.

### **Напредък в стратегиите за професионално ориентиране през целия живот: най-важните области**

През 2008 г. Съветът на ЕС приема резолюция за по-добро интегриране на професионалното ориентиране в стратегията за учене през целия живот. В нея се определя, че консултантските услуги и услугите, подпомагащи професионалното ориентиране, играят ключова роля, тъй като в случая се касае до учене през целия живот на всеки отделен човек, планиране и реализиране на неговата кариера.

Резолюцията очертава четири значителни политически приоритетни области:

#### **Приоритетна област 1**

Насърчаване на уменията за управление на професионалната кариера във всеки момент от човешкия живот

#### **Приоритетна област 2**

Облекчаване на достъпа на всички граждани до услуги за професионално ориентиране.

#### **Приоритетна област 3**

Осигуряване на качество в консултантските услуги

#### **Приоритетна област 4**

Насърчаване на координацията и съвместната работа между различни партньори на

национално, регионално и локално ниво

### **Европейско сътрудничество в областта на професионалното ориентиране през целия живот**

Резолюцията призовава към ускоряване на сътрудничеството при професионалното ориентиране през целия живот, особено в рамките на Европейската мрежа за политика на професионалното ориентиране през целия живот (ELGPN), съвместно със CEDEFOP.

#### **ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1**

### **Умения за управление на професионалната кариера (Career Management Skills - CMS)**

#### ***Какво трябва да се разбира под CMS***

През 2009-2010 г. страните членки в рамките на Европейската мрежа за професионалното ориентиране през целия живот се занимават с уменията за управление на професионална кариера. CMS могат да се разглеждат като компетенции, които помагат на всеки да определи както наличните си умения, така и по-нататъшните образователни цели, за да се подобрят възможностите за трудова заетост и социална интеграция. Различните страни членки използват различни дефиниции за CMS. По-важно е да се сподели разбирането на тази концепция. Една от предлаганите от страните членки дефиниция гласи: от една страна, Career Management Skills е пакет от компетенции, който позволява на отделната личност или група да получава системно и целенасочено информация за възможностите за образование, за придобиване на професия и заетост на пазара на труда, за анализиране, обобщаване и структуриране на тази информация и, от друга страна, е умение да се вземат решения и да се изпълняват.

#### ***Как може да се придобият CMS***

Мерките за подобряване на CMS дават възможност на отделната личност да получи подкрепа от професионални консултанти, ментори, учители и обучители по въпроси, свързани с кариерното развитие (самопозна-

ване, планиране на кариерата и др.). В страните членки на ЕС има различни подходи или комбинация от подходи, които насърчават развитието на CMS. В системата на образование CMS по правило са съставна част на учебния план, свързан с определени предмети (например Франция, Малта, Австрия), интердисциплинарен (например Чехия, Естония и Швеция), или са извън учебния план (например Франция). Новите подходи на пазара на труда включват различни програми за професионално ориентиране, подкрепени от традиционни или онлайн инструменти (за планиране на индивидуалния напредък и/или на кариерното развитие, интерактивни преценки, тестове за определяне на основни професионални интереси).

#### ***Определяне на рамка за CMS***

Повечето страни членки дават нови възможности за подкрепа на кариерното ориентиране и развитие на умения на хора със специални образователни потребности, които се нуждаят от определени услуги и ресурси. Едно от най-важните политически и стратегически предизвикателства в бъдеще е разработването на концепция, определянето и създаването на рамка за CMS, която да се използва без проблеми в различни житейски ситуации от различни целеви групи.

#### **ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 2**

### **Подобряване на достъпа до услуги за професионално консултиране**

Могат да се опишат политически, стратегически и систематични решения (законодателни реформи, финансови инициативи, мащабни проекти за развитие), които целят подобряване на достъпа до информационни и консултантски услуги. В много страни е създадено координиране на национално, регионално и локално ниво на браншови, управленски структури и институции. Освен това не са изчерпани възможностите за ускоряване на съвместната дейност между сектори и професии за откриване на пропуски и отстраняване на дублиращи се услуги.

### **Разширяване и индивидуализиране на**

## услугите

Едновременно с разширяване на обхвата на предлаганите услуги се наблюдава и нарастване на тенденцията към индивидуализирането им, особено на такива, които да покриват необходимостта от информация, консултация и обучение на труднодостъпни целеви групи: младежи в риск, дълготрайно безработни, по-възрастни работници (над 50 години), прекъснали училище, хора с увреждания, работещи/заети в икономически сектори/предприятия, които са засегнати от реструктурирането, етнически или културни малцинства. Някои страни отскоро предлагат консултантска подкрепа при валидирането и признаването на резултатите от формалното, неформалното и информалното обучение, актуализирането и признаването на компетенциите на работещите и кариерното развитие на работното място за възрастни.

Германският ProfilPASS е добър пример за инструмент за развитие, който се базира на самооценка с помощта на консултанти за професионално ориентиране. С помощта на системата придобитите информално компетенции, независимо от мястото на придобиване, се проверяват, документират, оценят и включат в портфолио на компетенциите. Освен това ProfilPASS спомага за определяне и реализиране на индивидуалните образователни, професионални и житейски цели. Доскоро ProfilPASS се предлага като инструмент за валидиране на възрастни, а от май 2007 г. в Германия е въведен и за младежи ([www.profilpass-online.de](http://www.profilpass-online.de)).

## Преход от училище към трудова заетост

Навсякъде в Европа са предприети мерки и инициативи за професионално ориентиране, които да облекчат завършването на училище и прехода от училище към трудова заетост. Няколко страни имат успешни програми за интегриране на младежи в риск на пазара на труда (Белгия, Чехия, Германия, Франция, Литва, Холандия, Австрия, Полша, Финландия, Швеция и Великобритания). Координирани подходи трябва да се обвържат чрез

социална дейност, за да може да се достигне до младежите, нуждаещи се от неотложна подкрепа. Включването на родители, компетентни преподаватели, консултанти, социални работници и работници, работещи с младежи, както и партньорите на пазара на труда са основата на подкрепата на младите хора в периода на преход.

## Използване на ИКТ в рамките на услугите за консултиране

Предлаганите услуги за професионално ориентиране са подкрепени от помощни технологични средства, които могат да комбинират медийни инструменти (E-Guidance, Hotlines<sup>4</sup>, Internet), за да отговарят на изискванията на потребителите. Много страни считат за важна комбинацията от уеб приложения и телефонно консултиране, за да могат хората в точното време и място да имат достъп до консултантски услуги, които най-добре да отговарят на техните потребности. Успоредно с традиционното общуване „лице в лице“, в Европа нарастващо се развиват интернет базирани услуги за информация и консултация. Уеб базираните услуги с информация за възможностите за обучение (общо и професионално обучение на различни образователни нива, в различна заобикаляща среда и за различни целеви групи) са повече от услугите, насочени към пазара на труда и предложенията за онлайн услугите за професионално ориентиране.

През 2009 г. в Литва се изгражда актуализирана версия на отворена информационна и консултантска система AIKOS ([www.aikos.smm.lt](http://www.aikos.smm.lt)), съдържаща информация за общото и професионалното образование в Литва, квалификациите, професиите, условията за достъп до професионални институции и висши училища, пазара на труда и Europass приложенията към дипломите. Потребителски ориентираните уеб страници са насочени към определени целеви групи, вкл. напусналите училище. Към потребителските групи се числят родители, консултанти по професионална кариера, политици, работодатели, хора с физически увреждания, мигранти и затворници. При консултирането се из-

ползват различни инструменти: наръчници, печатни материали, местове за избор на професията, изложения за образование, както и професионални портали и бази данни.

### **Увеличаване на услугите за професионално ориентиране**

Разнообразните ИКТ базирани услуги трябва да са достъпни за всички граждани, независимо от тяхното образователно ниво, позициониране на трудовия пазар, квалификация и начин на живот. Повечето страни осъзнават, че в цяла Европа има силно търсене на услуги (традиционни и онлайн) в подкрепа на вземането на решения за избор на професия и образование. За оптимизиране на прозрачността на предлаганите услуги много страни правят реклама, осъществяват връзки с обществеността и с целевите групи (България, Естония, Унгария, Холандия, Румъния).

### **ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3 Осигуряване на качество**

#### **Общи подходи в осигуряване на качеството**

Страните членки вече са осъзнали необходимостта от цялостни и всеобхватни подходи за осигуряване на качеството. Общите европейски принципи ще помогнат на страните членки на ЕС да наблюдават, оценяват, развиват и измерват своите собствени политики и практики за професионално ориентиране.

#### **Национални разработки в областта на качеството**

През 2009-2010 г. страните членки разглеждат въпросите за качеството и развитието на политиките и системите за професионално ориентиране. Това налага познаване на наличните национални, регионални/секторни модели и рамкови структури, обмяната на опит, събран при използването на стандартите за качество и механизмите за осигуряване на качество в образованието и трудовата заетост. За да могат да бъдат измерени и оценени постиженията в консул-

тантските услуги, е необходимо горазработване на съществуващите документи на национално, регионално и локално ниво.

### **Усилия за интегрирана база от факти**

Националните доклади (например Германия, Унгария, Швеция) показват, че страните членки провеждат целенасочено дългосрочно оценяване и анализиране на качеството. Те, от една страна, могат да определят конкретните резултати и ползи от консултациите и, от друга, могат да посочат начините, чрез които настоящите системи за осигуряване на качество, в повечето случаи водени от предлагането, да бъдат ориентирани към реалните потребности. Някои страни (като Словения, Финландия, Великобритания) са разработили мерки за системно включване на гражданите в концепцията, развитието, оценяването и управлението на услуги за професионално ориентиране.

### **Компетентност на консултантите**

Както страните членки отбелязват в своите доклади, политическите решения и стратегиите трябва да насърчават рамковите условия, позволяващи системно развитие и подобряване на механизмите за качество. Компетентността на консултантите играе ключова роля за осигуряването на качество на услугите за професионално ориентиране и за по-нататъшното развитие на консултантската практика. Съществуващите предложения за обучение на прехода към професионално образование показват големи различия както по страни, така и по сектори, въпреки че се наблюдава тенденция за предлагане на специализирано обучение.

### **ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 4 Координация и сътрудничество между партньорите**

#### **Кохерентна система от услуги за професионално ориентиране през целия живот**

Подобряването на ефективността на услугите за професионално ориентиране е

политическа цел на страните членки. За успех се счита изграждането на кохерентна и съгласувана система за професионално ориентиране през целия живот, която да заместити две паралелно действащи системи (консултиране в образованието и консултиране на трудовия пазар).

#### **Включване на различни участници**

Една такава затворена система трябва да изготвя достъпна и точна информация, консултантски услуги и услуги за ориентиране. По този начин ще се засили уменията на всеки да направи своя правилен избор за обучение или професионално израстване и съвместната работа между секторните и управленските институции да подобри консултантските услуги. Затова страните членки се стремят към отстраняване на множеството бариери - законодателни, административни, финансови или специфични за даден сектор. Националните доклади показват, че повечето правителства са направили промени в институционалните струк-

тури за координация, за да дадат възможност за системно професионално ориентиране през целия живот. Често сътрудничеството между ресорните учреждения (в повечето случаи в сферата на образованието и трудовия пазар) са формализирани чрез национални форуми за политика за консултиране и/или подобни координиращи механизми.

#### **Подобрена координация на политиката относно услугите за професионално ориентиране**

Развиват се нови форми на диалог, пътища за партньорство, изграждат се мрежи (например региони за обучение), за да се постигне по-добра интеграция на институциите на национално, регионално или локално ниво в областта на общото и професионалното образование и на трудовия пазар. Все повече се привличат социалните партньори и други релевантни ключови участници (например съюзи на консултантите, студентите, неправителствените организации и др).

#### **Източник:**

Lifelong guidance for better learning and working in Europe  
[http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/4092\\_en.pdf](http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/4092_en.pdf)

Я. Панова

## **РЕФОРМА В СИСТЕМАТА НА ПРЕХОД ОТ УЧИЛИЩЕ КЪМ ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ**

Много програми и инициативи в Германия са насочени към подобряване на процесите на преход, в който учениците още в общообразователните училища се подготвят за професионална и образователна кариера. Чрез целенасочено професионално ориентиране и индивидуално планиране на образователните пътеки младежите могат да открият своите умения, силни страни и възможности и сами да предложат желаната от тях професия за изучаване. В края на 2010 г. Федералното министерство на образованието и изследванията предлага инициативата „Образователни вериги“, според която към редица училища са включени консултанти наставници за про-

фесионално израстване.

В публикуваното през януари 2011 г. проучване на Федералния институт за професионално обучение (BIBB) и Фондация „Бертелсман“ „Реформа в системата на преход от училище към професионално образование“ са представени резултатите от допитване до целевите групи. За по-лесното им анализирани са подбрани 18 от предложенията за реформа, които според BIBB и Фондация „Бертелсман“ се считат за най-подходящи в системата на преход от училище към професионално образование. Те са структурирани в следните раздели:



- Подготовка и наставничество при преминаване към професионално образование;
- Координация и мониторинг на процесите на преход;
- Регулиране на достъпа до професионално обучение за придобиване на пълна квалификация;
- Промяна на обучението в системата на преход;
- Подкрепа на предприятията в процеса на обучение.

В табличен вид са отразени предложенията за реформа в цитираните раздели, като е даден дялът на отговорилите, за които предложенията „почти/много желани“ са = съгласие, респективно „почти/вероятно е възможно реализацията им до 2015“ са оценени като = реализация до 2015 г.).

#### **Целеви групи в проучването:**

о **Експерти**, работещи в различни институции и организации: училища, камари, синдикати, изследователски организации, съюзи на работодателите, гържавната администрация и др. Общо в анкетното проучване са включени около 480 експерти, които преценяват предложенията за реформа от различни гледни точки.

о **Младежи**, които обикновено са в първата година от своето професионално обучение (53%), посещават програма в системата на преход към професионално образование (37,3%) или все още не са определили съвсем точно къде да продължат своето обучение (9,2%). За да могат да отговорят сравнително лесно и отговорите им да бъдат съпоставими с тези на експертите, въпросниците са езиково опростени и съкратени. По време на тяхното попълване в класната стая присъства консултант.

#### **Подбор на предложенията, които трябва да се оценяват**

При подбора на 18-те предложения за подобряване на прехода от училище към професионално обучение не са взети под внимание всички предлагани в настоящия момент програми и инициативи на федерално ниво, а по-скоро е потърсено определяне на основните идеи в тях. Идеите, които отчасти си приличат и отчасти са противоречиви, са формулирани накратко като предложения за реформа.

Въпроси за реализиране на системата на преход

По отношение на всяко предложение за реформа на специалистите са поставени три въпроса: Доколко се счита за желано реализирането на предложението (оценка по петстепенна скала от -2=съвсем не до +2=много)? Доколко е възможно реализирането на това предложение до 2015 г. (оценка по петстепенна скала от -2=съвсем не до +2 много)? Кои фактори насърчават или пречат за реализирането на предложението (оценка на различните фактори по петстепенна скала от -2=силно забавящ фактор до +2=силно подпомагащ)?

#### **Обща оценка на системата за преход**

По-голямата част от експертите (81%) и младежите (75%) потвърждават, че и в бъдеще в Германия е необходима система на преход от училище към професионално образование, но тя трябва да е по-ефективна и по-обозрима. Според много от тях (41%, респективно 42%) има значителен брой добри мерки за квалификация. Почти всички експерти (89%) и голяма част от младежите считат, че финансовите средства и персоналът в системата на преход не са достатъчни.

**Фигура 17. Оценка на системата на преход**



източник: Проучване на ВІВВ и фондация Бертелсман

**о РАЗДЕЛ „ПОДГОТОВКА И НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ ПРЕХОДА КЪМ ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ“**

От една страна, в раздела „Подготовка и наставничество при прехода към професионално образование“ е дадено съгласие за изпълнение на предложенията, а от друга страна, е показано, че някои от тях ще се реализират едва към 2015 г. Направено е диференциране на съгласието на експертите според институцията, която представляват. Почти всички експерти (92%) считат, че е особено желателно наличието на консултанти и наставници за професионална кариера за младежи в риск.

Второто предложение за въвеждането на предмета Професионално ориентиране като задължителен намира добър отзвук, като единствено експертите от държавната администрация и от изследователските институции се въздържат от него. По отношение на реализацията на двете предложе-

ния до 2015 г. експертите са значително несигурни. Някои от тях (39%, респективно 37%) считат, че изпълнението на предложението е възможно до 2015 г.

**о РАЗДЕЛ „КООРДИНАЦИЯ И МОНИТОРИНГ НА ПРОЦЕСИТЕ НА ПРЕХОД“**

Експертите (69%) подкрепят идеята за регионален мениджмънт на процесите на преход. Най-големите застъпници на тази идея са представителите на синдикатите, на училищата и на изследователските институти. Друго предложение, целящо засилване на мониторинга и осигуряване на прозрачност на процесите на прехода, е „служебната статистика“. Голяма част от експертите я считат за желателна. Положително се приема предложението от изследователските институти такава статистика да бъде материал за изследване. Най-критични са представителите на училищата, които не са убедени, че чрез такава диференцирана информация може да се постигне подоб-

**Таблица 4. Оценка на предложенията за реформа в раздел „Подготовка и наставничество при прехода към професионално образование“**

	Експерти		Младежи		Дял на съгласие на експертите в зависимост от тяхната месторабота								
	Съгласие	Реализация до 2015 г.	Съгласие	Реализация до 2015 г.	Завод	Работилници за обучение, които не са към завода	Училище	Камара или друга подобна институция	Съюз на работодателите	Синдикати	Изследователски институции, висши училища	Държавни административни служби, публични услуги	Други
Средно за всички 18 предложения	64	27	68	38	58	66	67	59	55	70	70	65	70
Проучване още в 7 клас на трудностите за преминаване от училище към професионално образование. Индивидуално наставничество за младежите в риск по време на прехода. Осигуряване на консултант най-късно през последната година в училище.	92	39	83	40	84	94	93	91	96	96	92	95	93
Въвеждане на задължителен предмет Професионално ориентиране във всички общообразователни училища.	84	37	74	46	81	95	84	91	86	89	77	70	84

**Таблица 5. Оценка на предложенията за реформа в раздел „Координация и мониторинг на процесите в преход“**

Средно за всички 18 предложения	64	27	68	38	58	66	67	59	55	70	70	65	70
Координация на прехода от училище към заетост от институция на местната власт.	69	30	78	38	52	68	78	58	62	85	82	66	84
Прозрачност на процесите на преход чрез „служебна статистика“.	60	27	59	40	53	53	44	65	68	63	75	63	49

ряване на процесите на прехода.

Младежите също намират регионалната координация за по-важна от събирането и воденето на статистика. Основната идея за регионален мениджмънт се посреща от тях много по-позитивно.

**о РАЗДЕЛ „РЕГУЛИРАНЕ НА ДОСТЪПА ДО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ПЪЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ”**

В този раздел експертите отговарят твърде различно. Докато например квотите на съгласие между съюзи на работодатели и синдикати в предните два раздела са почти хомогенни, тук тези две групи по интереси имат коренно различно виждане. При другите групи квотите на съгласие също варират. Чрез по-дълго обучение и по-силно наставничество е възможно да се подпомогнат младежи с нисък успех - такава е идеята на проекта на правителството на Северен Рейн „Трети път за професионално образование”.

Подобно съгласие (55%) получава и подходът към младежи, които са завършили училище, но не са получили място за обучение в завод, да имат законното право да претендират за обучение за пълна квалификация в училище или друга незаходска институция. Експертите от икономиката (работодатели, камари и заводи) подкрепят най-слабо това предложение, докато синдикати и изследователски институции силно застават зад него.

Най-малка подкрепа в този раздел получават младежи с миграционен произход при търсене на място за обучение. Почти всички участници в запитването са консервативни по отношение на въвеждане на законодателни мерки за подобряване на шансовете на младежи с миграционен произход.

Младежите (61%) подкрепят идеята кандидатстването в по-големи предприятия да бъде анонимно. Освен това младежи с миграционен произход (60%) намират за желателно определянето на местата за обучение за тях.

**Таблица 6. Оценка на предложенията за реформа в раздел „Регулиране на достъпа към професионално обучение за придобиване на пълна квалификация”**

	Експерти		Младежи		Дял на съгласие на експертите в зависимост от тяхната месторабота								
	Съгласие	Реализация до 2015 г.	Съгласие	Реализация до 2015 г.	Завод	Работилници за обучение, които не са към завода	Училище	Камара или друга подобна институция	Съюз на работодателите	Синдикати	Изследователски институции, висши училища	Държавни административни служби, публични услуги	Други
Средно за всички 18 предложения	64	27	68	38	58	66	67	59	55	70	70	65	70
Проучване на мястото в завод за придобиване на пълна квалификация. След обучение и засилено наставничество младежите завършват професионалното образование.	58	9	54	27	50	66	49	36	24	85	79	61	68

Конкретни теми

Законно право за претендиране за обучение за пълна квалификация в училище или друга незавогска институция от младеж, който не е получил място за обучение в завод.	55	17	73	36	48	73	64	34	10	63	73	53	62
Пригодност за придобиване на професионално образование след завършване най-малко на средно образование. Подкрепа от Агенцията по трудова заетост на младежите в търсенето им на места за професионално обучение.	54	25	74	26	49	57	57	34	27	78	65	54	68
Единен и стандартизиран метод за установяване на пригодност за професионално образование.	51	26	59	42	51	50	43	68	41	52	41	42	59
Анонимност при кандидатстване за обучение в по-големите компании по закон. Недопустим е отказ на кандидати заради миграционен произход.	35	24	61	38	21	31	36	20	11	54	47	47	49
Законодателно определен дял за обучение в заводите на живеещите в Германия младежи с миграционен произход.	21	14	42	30	11	26	33	10	5	36	30	14	28

**o РАЗДЕЛ „ПРОМЯНА НА ОБУЧЕНИЕТО В СИСТЕМАТА НА ПРЕХОД“**

Идеята за провеждане на практика в завода се счита от голяма част от експертите (75%) за желана. Като не толкова желани те считат мерките за завършване на начален курс или курс на по-високо ниво. Особено против са съюзите на работодателите

и синдикатите. Нежелано се счита и предложението за санкциониране при неспазване на договорните отношения от страна на младежите.

Голяма част от анкетираните младежи желаят да виждат съвсем ясно ползата от мерките и предлаганите образователни пътеки в процеса на преход.

**Таблица 7. Оценка на предложенията за реформа в раздел „Промяна на обучението в системата на преход“**

	Експерти		Младежи		Дял на съгласие на експертите в зависимост от тяхната месторабота								
	Съгласие	Реализация до 2015 г.	Съгласие	Реализация до 2015 г.	Завод	Работилници за обучение, които не са към завода	Училище	Камера или друга подобна институция	Съюз на работодателите	Синдикати	Изследователски институции, висши училища	Държавни административни служби, публични услуги	Други
Средно за всички 18 предложения	64	27	68	38	58	66	67	59	55	70	70	65	70
Насочване на всички мерки и образователни пътеки в системата на преход към осигуряване на практика в завод.	58	9	54	27	50	66	49	36	24	85	79	61	68
Прозрачност в системата на преход: реализация само на основните мерки и образователни пътеки.	85	25	58	33	77	79	87	90	91	93	86	88	84
Насочване на всички мерки и образователни пътеки към завършване на началното или по-високо училищно ниво.	80	35	80	58	78	79	84	73	59	93	85	74	96
Индивидуални предложения на незавършили младежи за придобиване на пригодност за професионално образование.	68	10	64	21	61	79	76	51	32	85	77	69	75
Получаване на сертификат при завършени образователни модули за дадена професия (в завод, училище или чрез мерки в системата на преход). Явяване на изпит след завършване на всички модули.	49	23	67	40	51	44	44	29	29	22	65	71	64
При неспазване на договора младежи, включени в мерки или образователна пътека, нямат право да продължат професионалното си образование.	44	25	75	52	46	32	67	60	80	25	27	36	38

**о РАЗДЕЛ „ПОДКРЕПА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В ПРОЦЕСА НА ОБУЧЕНИЕ“**

Двете предложения в последния раздел почти единодушно се подкрепят от експертите. Предложението за подкрепа при обучението на младежи с миграционен произход

се намира за доста смислено. Младежите намират също за желателна възможността за консултант с миграционен произход при обучение. Забелязва се, че младежи, които са с миграционен произход, най-малко желаят това (само 57%).

**Таблица 8. Оценка на предложения за реформа в раздел „Подкрепа на предприятията в процеса на обучение**

	Експерти		Младежи		Дял на съгласие на експертите в зависимост от тяхната месторабота								
	Съгласие	Реализация до 2015 г.	Съгласие	Реализация до 2015 г.	Завод	Работилници за обучение, които не са към завода	Училище	Камара или друга подобна институция	Съюз на работодателите	Синдикати	Изследвателски институции, висши училища	Държавни административни служби, публични услуги	Други
Средно за всички 18 предложения	64	27	68	38	58	66	67	59	55	70	70	65	70
Право на безплатна подкрепа на всеки завод от външен консултант при проблеми в обучението.	85	32	86	36	76	89	89	83	86	73	89	93	82
Право на подкрепа от консултант с миграционен произход при обучението на младеж също с миграционен произход.	79	34	60	34	68	74	91	76	82	86	82	84	77

**Таблица 9. Реализиране на седем от най-желаните предложения за реформа и отчитане на факторите, забавящи (-), без въздействие (0) и подпомагащи (+) постигането им**

	Дял на експертите, за които реализирането до 2015 г. е почти/много желателно	Фактори, забавящи (-), без въздействие (0) и подпомагащи (+) реализирането на предложенията				
Заводска практика в системата на преход	57 %	+	+	+	0	+
Анализ на потенциала и консултиране по време на преход	39 %	+	+	+	-	+
Въвеждане на предмет Професионално ориентиране	37 %	0	+	+	-	+
Завършени курсове в системата на преход	35 %	0	0	+	-	0
Външен образователен мениджмънт	32 %	0	+	+	-	+
Регионален мениджмънт на прехода	30 %	0	0	+	-	+
Редуциране на многообразието от предложенията в системата на преход	25 %	0	+	0	0	0

## ИЗВОД

Анкетираните експерти и младежи са убедени, че в бъдеще ще бъде необходимо наличието на система за преход. Това обаче не означава, че актуалните към настоящия момент мерки и образователни пътеки от системата на преход и други дейности за подкрепа на системата на преход ще се изпълняват по обичайния начин. Демографските промени, новостите в образователната система, както и изместването на компетенциите при завършващите и изискванията към заводите обуславят промените в прехода. Предложенията за подкрепа не трябва в никакъв случай да се разглеждат само като мерки за насърчаване на изоставащите. От големия брой опции на предлаганите обучения става ясно, че всички младежи имат потребност от подкрепа и консултации. Това показват и анкетни проучвания на ВА/ВІВВ сред гимназистите, които се чувстват най-нестигурни в избора на професия и намиране на място за обучение.

Произтичащите от различните програми и инициативи предложения, както и резултатите от изследванията се оценяват от експертите и младежите отчасти еднакво и отчасти различно. Особено значими за последващ политически дебат представляват следните резултати: желани над средното ниво и възможни за реализация се определят всичките четири предложения от разделите: „Подготовка и наставничество при прехода към професионално образование“ и „Подкрепа на предложението на заводите в процеса на обучение“.

Според експертите процесите на преход могат да се подобрят, ако от една страна, всички ученици се подготвят интензивно за професионално ориентиране и по-сла-

бите ученици имат наставници в процеса на преход, а от друга страна, заводите могат да разчитат на външен консултант при своето обучение. Значително хетерогенно се оценяват от експертите предложенията в разделите „Координация и мониторинг на процесите на прехода“, „Регулиране на достъпа към професионално обучение за придобиване на пълна квалификация“, „Промяна на предложенията в системата на преход“. По отношение на многобройните предложения няма единомислие дали те са желани, както и предложенията с малка възможност за реализация са извън погледа на специалистите. Причината е, че много от предложенията зависят от решаването на политически въпроси, свързани с професионалното образование.

Трябва ли младежи, имащи желание да се обучават, да получат законното право да претендират за придобиване на пълна квалификация? Това е въпрос, на който се отговаря различно според произхода на експертите. Тези, които са по-близко до икономиката, са по-критични, ако места за обучение се предоставят на институции, които нямат връзка с предприятията. Причината може да е страхът от загуба на парични средства от правителството за стимулиране на таква обучение.

Младежите в много отношения са единни в отговорите си с експертите. Най-голямо е различието при предложението, изразяващо се в редуциране на многообразието от образователни предложения в системата на преход до няколко основни типа.

Основният извод е, че ако системата на преход трябва да покрива различни интереси на младежите, наложително е в нея да няма силно ограничение на предложенията за обучение.

## Източник:

Reform des Uebergangs von der Schule in die Berufsausbildung

[https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse\\_20110113.pdf](https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20110113.pdf)

Я. Панова



## МОДЕРНИЗИРАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА, ПРЕД КОИТО Е ИЗПРАВЕНО ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА

### **1. Европейската конкурентноспособност и ролята на човешкия капитал**

Много европейски страни могат да се нарежат сред най-конкурентноспособните, базирани на знания икономики. Проблемът обаче се състои в това, че съществува голяма разнородност между държавите в ЕС, което ограничава конкурентността на европейската икономика като цяло.

Необходим е анализ на взаимовръзката между инвестициите в професионално образование и обучение и на състоянието на икономиката и на заетостта във всяка страна. Основна задача на такъв анализ е да се направи оценка на политическата, социалната и икономическата среда, както и да се проучат връзките между образованието, обучението и уменията, от една страна, и състоянието на икономиката, заетостта и социалните дейности, от друга.

### **2. Натискът на пазара на труда върху професионалното образование и обучение**

Четири основни тенденции се проявяват на пазара на труда и налагат модернизирани на професионалното образование и обучение:

- младите хора губят позиции;
- частично се осъществява баланс между гарантираната заетост и гъвкавостта на пазара на труда;
- нараства недостигът на умения;
- географската мобилност в рамките на ЕС е ограничена.

### **3. Демографските тенденции и тяхното влияние върху професионалното образование и обучение**

Редица проучвания сочат, че остаряването на населението в Европа и намаленият брой на младите хора водят до намаляване на броя на учащите се в първоначалното професионално образование и обучение.

Съществуват редица мерки за справяне с този проблем, но единственото най-сигурно средство са финансовите инициативи и регулирането на социалната защита.

### **4. Ролята на професионалното образование и обучение за икономическа реализация на фирмите**

Обучението е критично за икономическата реализация на бизнеса. Това е извод, направен в редица изследвания, показващи ползата от обучението за изграждане на иновативен капацитет, растеж и производителност.

Съществуват данни, че около 40% от предприятията в Европа не осигуряват обучение на своя персонал. Едно от политическите заключения е, че когато пазарът не поощрява достатъчно инициативите за обучение, публичната намеса може да се окаже ефективен начин за стимулиране на фирмите да инвестират в обучение.

### **5. Ролята на професионалното образование и обучение за създаване на социална Европа**

Специфичната роля на професионалното образование и обучение за подобряване и устойчиво развитие на социалното приобщаване и единство все още не е твърдо установена. Професионалното образование и обучение обаче е част от механизмите на съпътстващите модели за икономически растеж и социално единство.

ТЕНДЕНЦИИ ЗА МОДЕРНИЗИРАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

### **1. Подобряване на представата за професионалното образование и обучение и неговата привлекателност**

Понастоящем се счита, че професионалното образование и обучение в ЕС има отрицателна притегателна сила, особено професионалното образование и обучение в систе-

мата на висшето образование. Изследванията сочат три основни групи фактори, които са решаващи за привлекателността на професионалното образование и обучение:

- учебното съдържание и неговите аспекти в системата на училищното образование - селективност на образователни пътеки, престиж на институциите, институционален контрол, социален произход, пол на учениците;

- перспектива за образование и заетост на учениците - достъп до по-нататъшно образование (главно висше), перспектива за намиране на работа (включително ниска безработица сред завършилите, добро заплащане, удовлетворение от работата, съвпадение на работата с уменията);

- икономически фактори - финансови и данъчни мерки.

## **2. Квалификационни системи, квалификационни рамки и образователни резултати**

Големият брой европейски страни, които са реорганизирали съществуващите квалификационни рамки или са създали нови, показва, че това е глобален феномен. В контекста на модернизиранието на професионалното образование и обучение се очаква, че преходът от погрязващи се квалификационни равнища към формализирани и ясно дефинирани класификации, базирани на образователните резултати, ще осигури възможност за политическо координиране и планиране на образователните пътеки в целия ЕС, в отделните сектори, в съответствие с пазара на труда.

## **3. Професионално развитие на учителите и преподавателите в професионалното образование и обучение**

Модернизиранието на професионалното образование и обучение оказва влияние върху работната сила, ангажирана с преподаване и обучение. Тенденциите и развитието на професионалното образование и обучение влияят пряко или косвено върху учителите. То се изразява в нарастване на привличането към професионалното образование и обуче-

ние, прилагане на нови форми за оценяване и валидиране на компетенциите, промени в квалификационната структура, разнообразяване на институциите и гоставчиците на образователни услуги, както и в принципите на финансиране, основани на ефективност, справедливост и качество.

Компетенциите и ефективността от работата на учителите и преподавателите са в основата на реформите в областта на професионалното образование и обучение в ЕС. В модерните системи за професионално образование и обучение учителите и преподавателите са същевременно професионалисти и ключови посредници на промяната.

## **4. Информация, консултиране и професионално ориентиране**

Тенденцията е в посока на разширяване на дейностите, свързани с информация, консултиране и професионално ориентиране. Те подпомагат хората при взимане на правилни решения, свързани с тяхното образование и работа, да осъзнаят своите интереси, да определят уменията си и да формулират бъдещите си планове.

## **ИЗВОДИ**

Повишаването на конкурентоспособността на Европа, като същевременно се запазва европейският социален модел, справянето със застаряването на населението, намаляването на безработицата и липсата на умения, реагирането на потребностите на трудовия пазар и подобряването на икономическите показатели на държавата са приоритети, които налагат необходимостта от професионално образование и обучение. Професионалното образование и обучение обаче не се ограничава само в реагиране на промените, то е и двигател на просперитета и конкурентоспособността на европейските икономики и общества.

Доброто управление на професионалното обучение е ефективен политически отговор на увеличаване на несигурността на икономиките и хората, което характеризира

ра нашата епоха. Проучването определя два ключови лоста - институционални и професионални - за политически действия за модернизирани на професионалното обучение:

- Изследването на привлекателността на професионалното обучение подчертава необходимостта от институционални действия за разнообразяване на предлагането на професионално обучение, за създаване на възможности за учащите с по-малък капацитет, както и на възможности за връщане на преждевременно напусналите в общото образование (средно и висше), модулни програми, изпълнение на програми за осигуряване на качество и създаване на партньорства. Тенденцията за разработване на квалификационни рамки показва значимостта на институционалните реформи за подобряване на обучението. Популярността на квалификационни рамки се основава на факта, че те са едновременно инструменти за управление, прозрачност и мобилност. Един от приоритетите на бъдещите изследвания трябва да бъде оценяването на въздействието на тези рамки, за да се прецени дали те наистина позволяват да се постигнат целите за развитие на ученето през целия жи-

вот и модернизирани на системите за сертифициране.

- Уменията и ефективността на учители и преподаватели са крайъгълен камък в реформата на професионалното образование и обучение. От тях се изисква не само да бъдат професионалисти в своята дисциплина, но също да имат солидни познания за образователните системи и тяхното управление, да съзнават последиците от новите институционални разпоредби, както и значението на диалога с пазара на труда и местната общност. Учители и преподаватели в професионалното обучение са основни участници в реформата на професионалното обучение. Те са носители на промяната по места. Подобряването на предоставянето на услуги за професионално ориентиране е от съществено значение, тъй като се дава възможност на хората да вземат по-ефективни решения през целия си живот по отношение на образованието и професионалната си кариера. Практиката показва различни начини за модернизирани на професионалното ориентиране и максимизиране на въздействието му.

**Източник:**

На английски език: Modernising vocational education and training  
Fourth report on vocational education and training research in Europe  
[http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/4068\\_en.pdf](http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/4068_en.pdf)

На френски език:

[http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/4068\\_fr.pdf](http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/4068_fr.pdf)

М. Стоянова, Н. Колева



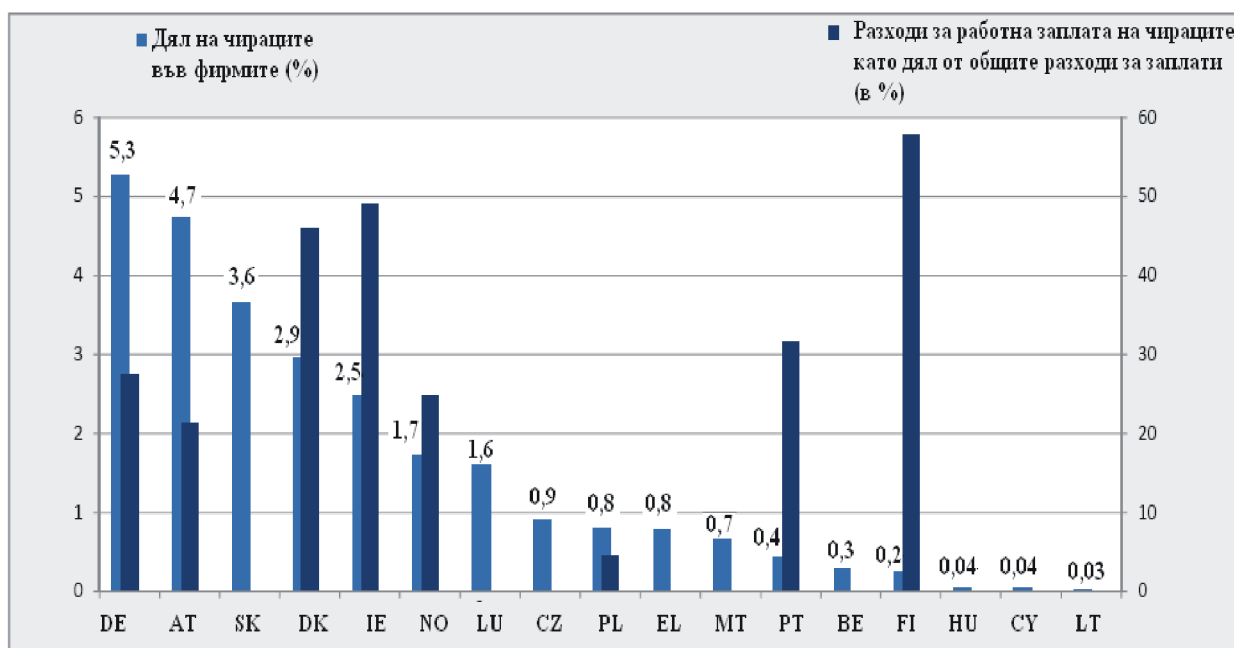
## ЦИФРИ И ФАКТИ

### ЧИРАКУВАНЕТО - ИЗГРАЖДАНЕ НА МОСТ МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕТО И РАБОТНОТО МЯСТО

Според публикуваните през февруари 2011 г. статистически анализи на CEDEFOP, изготвени по данни на европейската статистическа служба Eurostat, в Германия и Австрия един на 20 души персонал се учи на занаят, докато в много други страни от ЕС се пада по-малко от един чирак на всеки сто души.

ващ се в под един на всеки сто души персонал.

- Разходите за работни заплати на чираците се различават значително в отделните страни. В Австрия те са само 20% от еквивалентните разходи за работната сила. Чиракуването в страната е силно развито в сектора на търговията и занаятите.



Основни изводи:

- В страни с дуални системи като Германия и Австрия не по-малко от един на всеки 20 души персонал е чирак. В тези страни има и относително най-ниски разходи за работни заплати на чираците.
- В повечето европейски страни броят на чираците е значително по-нисък, изразя-

- Въпреки че много фактори оказват влияние върху обхвата на чиракуването в отделните страни, относителните разходи за работна сила, заета с чиракуване, са най-високи в страни с по-малък брой чираци. Във Финландия разходите за заплати на чираците са 60% от общия размер на разходите за работната сила.

#### Източник:

Bridging learning and work: apprenticeships

<http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/articles/17822.aspx>

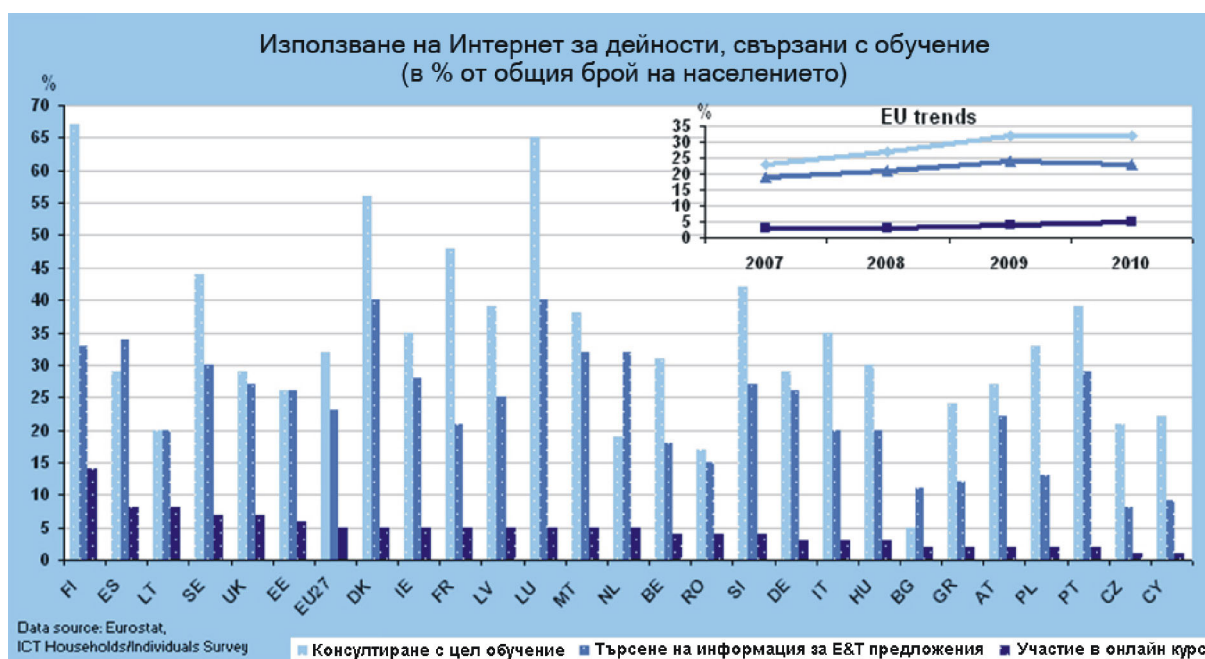
М. Стоянова

## НОВИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ ИНТЕРНЕТ

Според статистическите данни на CEDEFOP, публикувани през януари 2011 г. В резултат на изследване, проведено през последните три месеца на 2010 г., нараства използването на Интернет за консултиране относно самостоятелното обучение, както и за търсене на предложения за образование и обучение (E&T). Отчита се все още недостатъчно използване и бавно нарастване на участието в онлайн курсове.

са използвали Интернет за търсене на информация за курсове за образование и обучение. Нарастването е с 4% в сравнение с 2007 г.

• Използването на Интернет за участие в онлайн курсове е сравнително по-рядко (5% от общия брой на населението през 2010 г.) и бавно нараства (увеличение с 2% в сравнение с 2007 г.). Данните са за периода на изследването.



Основни изводи:

- Интернет се използва все по-широко за самостоятелно обучение. През периода на изследването 32% от населението в ЕС го използва за консултиране с цел самостоятелно обучение. Нарастването е с 9% в сравнение с 2007 г.

- Интернет често се използва за търсене на възможности за обучение. През периода на изследването 23% от хората в ЕС

- През 2010 г. Финландия отчита най-висок процент от населението, участващо в онлайн образование и обучение (14% от общия брой на населението), следвана от Испания и Литва (8%) и Швеция и Великобритания (7%).

- През 2010 г. Чехия и Кипър отчитат най-нисък процент от населението, посещаващо онлайн образование и обучение (1%). Ниски са нивата и в България, Гърция, Австрия, Полша и Португалия (2%).

### Източник:

The Internet and emerging opportunities for learning  
<http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/articles/17611.aspx>

Л. Рачева



## ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ

### ISO СТАНДАРТ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

През 2010 г. Международната организация по стандартизация въвежда нов стандарт, който има за цел да подобри качеството на предлаганото на световния пазар неформално образование и обучение – професионално обучение, учене през целия живот и обучение на работното място.

Като се има предвид изключителното разнообразие от национални стандарти, които в момента се прилагат в областта на неформалното образование, ISO 29990:2010 (Образователни услуги за неформално образование и обучение – основни изисквания към доставчиците на услуги) позволява с помощта на уникално решение, подкрепено с международен консенсус, да се повиши прозрачността и да се правят сравнения в световен мащаб между различните образователни услуги.

Знанието се превръща в решаващ фактор за добро корпоративно управление в целия свят и обучението все повече се разглежда като услуга, която служи на интересите на бизнеса. Нарастващото икономическо значение на обучението в обществото на знанието създава нови икономически сектори, включително маркетингови услуги за обучение. Осигуряването на качеството става изключително важен въпрос.

ISO 29990:2010 е предназначен да осигури общ модел за професионална практика и

качество, както и обща препоръка към доставчиците на образователни услуги и техните клиенти за проектирането, разработването и доставката на образование, неформално обучение и развитие.

Въпреки че поставя акцент върху учащите и резултатите от процеса на обучение, стандартът обхваща пълната гама от възможности за предоставяне на образователни услуги. Тъй като се фокусира върху компетентността на доставчика, ISO 29990:2010 подпомага органите и физическите лица да изберат доставчик, отговарящ на потребностите и очакванията за развитие на умения. Стандартът може да се използва за сертифициране на доставчиците на образователни услуги.

Стандартът създава подходяща рамка за изготвянето на стандарти в областта на неформалното образование. Неговите основни елементи гарантират качеството и ефективността на образованието или обучението, както и подобряването на трансфера на знания, като същевременно осигуряват по-голяма прозрачност и по-добри критерии за сравнение между доставчиците на образователни услуги. ISO 29990 ще помогне на доставчиците постоянно да повишават качеството на услугите, да подобряват своята организационна ефективност и да намаляват разходите за дейността си.

#### Източник:

Une nouvelle norme ISO vise à améliorer la qualité des services de formation et faciliter leur comparaison à l'échelon mondial

<http://www.iso.org/iso/fr/pressrelease.htm?refid=Ref1384>

Н. Колева

## ЕВРОПЕЙСКИЯТ ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ CEDEFOP

Европейският център за развитие на професионалното обучение CEDEFOP е агенция, подпомагаща професионалното образование и обучение в ЕС. Изпълнява функциите на център по компетентност, подкрепящ развитието на политиката за професионално образование и обучение чрез консултации, проучвания, анализи и информация. CEDEFOP стимулира европейското коопериране в областта на професионалното образование.

CEDEFOP е една от първите специализирани и децентрализирани агенции, създадена с цел да осигурява научна и техническа ноу хау информация в специфични области и да повишава обмена на идеи между различни европейски партньори.

Информационните мрежи на CEDEFOP дават възможност на центъра да следи за новостите в развитието и политиките за професионално образование и обучение с цел сътрудничество и споделяне на информация.

CEDEFOP работи в тясно сътрудничество с ЕК, правителствата на страните членки, представители на работодателските организации и професионални съюзи, как-

то и с учени и практикуващи специалисти, като ги осигурява с актуална информация за развитието, практическия опит и иновациите в областта на професионалното образование и обучение и предизвиква политически дебати.

Абревиатурата на CEDEFOP произлиза от френския акроним на наименованието на европейския център за развитие на професионалното обучение (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle).

CEDEFOP изпълнява следните основни задачи:

- събира подобрена документация и анализира данните;
- подпомага развитието и координира изследванията;
- използва и разпространява информация;
- насърчава прилагането на съвместни методи за професионално образование и обучение;
- осигурява форум за дебати и обмяна на идеи.

### Източник:

About Cedefop

<http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/about-CEDEFOP.aspx>

М. Стоянова

## ЕВРОПЕЙСКАТА МРЕЖА ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Европейската мрежа за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) предоставя актуална информация за европейските системи за професионално образование и обучение и практиката на страните членки, социалните партньори и ЕК. Основната цел на мрежата е да се подобри сътрудничеството в развитието и подобряването на качеството на професионалното образование и

обучение чрез прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение.

В уебсайта на EQAVET се намира следната информация:

- членове на мрежата;
- развитие на европейската политика;
- дейности на мрежата;
- прилагани в ЕС системи за осигуряване на качеството;
- публикации.

Уебсайтът на EQAVET дава също и форум на работните групи, които са неразделна част от мрежата като представители-

те на страните членки, националните референтни точки и социалните партньори.

**Източник:**

website of EQAVET

<http://www.eqavet.eu/gns/about-eqavet/welcome.aspx>

М. Стоянова

**ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ**

**ЕК** – Европейска комисия

**ЕС** – Европейски съюз

**ЕКР** – Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот





## НОВИ ИНФОРМАЦИОННИ ПРОДУКТИ НА НАЦИД

### **ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ЛЯТНАТА ВАКАНЦИЯ НА УЧЕНИЦИТЕ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ** - фактографска справка, 4 стр., 10 изт.

В табличен вид е представена продължителността на лятната ваканция на учениците през 2010 г., като е посочен в дати периодът на ваканцията. Обхванати са следните страни: Австрия (свеклет провинции), Белгия (за всички региони), Великобритания (Северна Ирландия, Англия и Уелс), Германия (16 провинции), Гърция, Дания, Естония, Италия, Ирландия, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Франция, Холандия (Северен, Южен и Среден регион) и Чехия.

### **ОРГАНИЗАЦИЯ НА УЧЕБНОТО ВРЕМЕ В НАЧАЛНИТЕ И СРЕДНИТЕ УЧИЛИЩА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ 2010/2011** - фактографска справка, 33 стр., 10 изт.

В табличен вид е представена организацията на учебното време в училищата от началното и общото средно образование през 2010 г. В дати са посочени началото и краят на учебната година и периодът на всички ваканции през годината. Обхванати са следните страни: Австрия, Белгия, Великобритания, Германия, Гърция, Дания, Естония, Ирландия, Италия, Кипър, Латвия, Литва, Лихтенщайн, Люксембург, Малта, Полша, Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Финландия, Франция, Холандия, Чехия и Швеция.

### **СИСТЕМИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ В НАЧАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В НЯКОИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ** - реферативен обзор, 13 стр., 3 реф., 8 изт.

Представена е реферативна информация за оценяването в системата на основното образование в Словакия (за учебната 2006-2007 година), националната система за тестово оценяване на знанията и уменията на учениците в основното образование на Швеция, националното диагностично оценяване във Франция, както и анотации за оценяването в началното образование в Австрия, Белгия, Германия, Испания и Лихтенщайн.

### **ПОЛИТИКИ И МЕРКИ ЗА КОНТРОЛ И ПОДОБРЯВАНЕ НА ПОВЕДЕНИЕТО И ДИСЦИПЛИНАТА В УЧИЛИЩЕ** - реферативен обзор, 31 стр., 9 реф., 16 изт.

Реферативният обзор разглежда методите за оценяване на поведението на учениците в Австрия, училищната политика за подобряване на поведението на учениците във Великобритания, регламентираните със законите за училищата на отделните провинции в Германия санкции и наказания в случай на лоша дисциплина от страна на учениците. Представени са примери за конкретни практики като например наказанията и санкциите, включени в правилника за вътрешния ред на централните окръжни училища в Лонгууд (САЩ), политиката по отношение на дисциплината на училищата в гр. Солана Бийч в окръг Сан Диего, щат Калифорния (САЩ), възпитателните мерки и мерките за спазване на реда в училище „Томас Ман“ – Будапеща (Унгария). Посочени са примери и други страни като Финландия, Франция и Швейцария.

**УЧЕБНИЦИ И УЧЕБНИ ПОМАГАЛА: БРОЙ, ПРОЦЕДУРИ НА РАЗРАБОТВАНЕ, ОЦЕНЯВАНЕ И ОДОБРЯВАНЕ В СТРАНИТЕ ОТ ЕС, РУСИЯ И АМЕРИКА** - реферативен обзор, 37 стр., 7 реф., 11 изм.

Представена е реферативна информация по темата за Австрия, Белгия (Френска общност), Германия, Канада, Русия, САЩ (щата Тексас) и Словакия. Разгледани са въпроси като правна рамка, компетентни органи, процедури за одобряване на учебници и учебни помагала, финансови механизми. Съдържат се анотации по темата за Италия, Латвия, Полша, Унгария, Франция, Холандия и Швеция.

**САНКЦИИ ЗА НЕПОСЕЩАВАНЕ НА ДЕТСКА ГРАДИНА И УЧИЛИЩЕ В НЯКОИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ** - реферативен обзор, 18 стр., 2 реф., 17 изм.

Най-общо са представени въпросите, свързани с предучилищното възпитание и подготовка в някои европейски страни като Австрия, Белгия, Великобритания, Германия, Гърция, Естония, Италия, Латвия, Лихтенщайн, Румъния, Словакия, Франция, Финландия, Холандия, Чехия и Швейцария. По-детайлно са разгледани санкциите за непосещаване на детски градини в Австрия и Швейцария и политиката за ограничаване на отсъствията в училищното образование във Великобритания.

**СИСТЕМИ ЗА ВЪНШНО ОЦЕНЯВАНЕ НА УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В НЯКОИ СТРАНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ** - реферативен обзор, 45 стр., 5 реф., 7 изм.

Представени са структурата на системите на задължително образование в Европа, критериите за прием на учениците в гимназиално образование, провеждането на мониторинг на качеството на системите на образование и начина на оценяване и сертификация в европейските страни. Конкретно са разгледани: оценяването на образователните институции и на образователната система в Словакия през учебната 2006-2007 година, външното и вътрешното оценяване на средното образование в Холандия, националната система за тествано оценяване на знанията и уменията на учениците в основното образование на Швеция. Представена е кратка информация за системите за оценяване в Испания, Словения, Унгария и Франция.

**СИСТЕМИ ЗА ИНСПЕКТИРАНЕ В СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ** - реферативен обзор, 70 стр., 9 реф., 17 изм.

Подробно са разгледани въпросите, свързани със системите за инспектиране в средното образование в следните европейски страни: Австрия, Белгия (Френска общност), Великобритания, Германия (провинция Берлин), Естония, Словения, Франция, Швеция и Швейцария.