

INFOСВЯТ

ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ
И НАУКА



2016

3

ТЕМА НА БРОЯ
ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ
И ПАЗАРЪТ НА
ТРУДА



НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ЗА
ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТАЦИЯ

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЗАИМОВРЪЗКАТА МЕЖДУ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРА НА ТРУДА – СЪСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВИ	3
МЕЖДУНАРОДНИ ПОЛИТИЧЕСКИ РАМКИ ЗА РЕГУЛИРАНЕ ПРИГОДНОСТТА ЗА ЗАЕТОСТ НА ДИПЛОМИРАНИТЕ СТУДЕНТИ	11
БЕЛГИЯ (ФЛАМАНДСКА ОБЩНОСТ)	11
ДАНИЯ	13
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ (АНГЛИЯ)	14
ФИНЛАНДИЯ	17
ШВЕЦИЯ	19
КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ В АКАДЕМИЧНИЯ ПРОФИЛ В СВЕТА НА ТРУДА 4.0	21
СВРЪХСПЕЦИАЛИЗАЦИЯ И ПРИГОДНОСТ ЗА ЗАЕТОСТ: ТРЕТАТА СТЕПЕН НА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРЪТ НА ТРУДА	24
ЗАВИСИМОСТТА „КВАЛИФИКАЦИЯ И УМЕНИЯ – ПАЗАР НА ТРУДА”	29
КВАЛИФИКАЦИЯТА НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ НА ФОНА НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ПРОМЕНИ В ГЕРМАНИЯ – ПРЕПОРЪКИТЕ НА НАУЧНИЯ СЪВЕТ	33
КВАЛИФИКАЦИЯТА НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ НА ФОНА НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ПРОМЕНИ	33
ПРЕПОРЪКИТЕ НА НАУЧНИЯ СЪВЕТ	36
ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ	48
ЦИФРОВИЗАЦИЯТА И РАБОТНАТА СИЛА – МЕГАТЕНДЕНЦИИ И СЦЕНАРИИ В СТРАТЕГИЧЕСКОТО ПРОГНОЗИРАНЕ НА АВСТРАЛИЯ	48
АЛТЕРНАТИВНИ СЦЕНАРИИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЛЕДУЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ	56
ПЛАНИРАНЕ НА КАРИЕРАТА И КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА РАБОТА НА АБСОЛВЕНТИ В АВСТРИЯ	59


Бюлетинът **INFC**^{СВЯТ}
се изготвя по материали от реномирани
чуждестранни източници

Редакционен съвет:


Ваня Грашкина
Валентина Славчева
Величка Лозанова

Отговорен редактор:
Величка Лозанова

Редактор:
Лозмари Дърмонова

адрес  Национален център за
информация и документация
бул. „Д-р Г. М. Димитров“ № 52А
1125 София

Дизайн и оформление
на корицата:
Диана Тодорова

телефони  02 / 817 38 55; 817 38 38

Предпечатна подготовка:
д-р Йордан Илиев

ел. поща  requests@nacid.bg

уеб сайт  www.nacid.bg

ISSN 1314-8958 (Print)
ISSN 2367-9417 (Online)

ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРЪТ НА ТРУДА

ВЗАИМОВРЪЗКАТА МЕЖДУ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРА НА ТРУДА – СЪСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВИ

Декларацията от Болоня определя професионалната релевантност на специалностите във висшите училища като една от ключовите политики за развитието на висшето образование. Отговорността за старта на кариерата на висшистите все повече се поставя върху получената диплома, поради което през последните години настъпват процеси на модернизация на обучението, с акцент най-вече върху практиката и намаляването на аудиторната заетост. Тези процеси са придружени от политически действия, съсредоточени около гарантиране на качеството, постигането на високи образователни резултати и задаването на квалификационни рамки. Допълнителен тласък в тази насока дава поставената цел от ЕС за превръщането му във водеща световна икономика на знанието. На тази основа от висшето образование се очаква да формира търсените професионални компетентности, необходими за развиването на икономиката на знанието. Важността и актуалността на темата определя активността в нейното проучване с оглед идентифицирането на знанията, компетентностите и предпоставките, необходими за успешния старт на кариерата на младите хора. Не се открива изследване, което да представя възникването и развитието на този процес, но публикуваните обзори в специализираните бази данни се съсредоточават върху чисто теоре-

тичното разглеждане на основните аспекти на процеса, документите на европейско ниво, националните политики и значението на висшите училища.

Основни аспекти в процеса на преход от висшето образование към пазара на труда

Приема се, че макар съвкупността от проблеми, свързана с процеса на преход на висшистите от сферата на образованието към заетостта да не е нова, заинтересованите страни – студенти, работодатели, институции за висше образование, финансиращи органи и др. – непрестанно концептуализират ролята на висшето образование. Посочва се, че различни причини определят дискусиата като наложителна, например значителните промени в процедурите за наемане на работа, редуцирането от страна на работодателите на времето за въвеждащо обучение, повишаването на очакванията към студентите и пригодността им за заетост, нагласите на самите зрелостници и техните родители за по-добре платена работа в резултат на придобитото висше образование. В идеалния случай се очаква висшите училища да осигуряват необходимия брой завършващи със съответните умения за пазара на труда, чиито кариерни цели да са съвместими с институционалната мисия и предлаганите икономически условия.

Фигура 1. Заинтересовани страни, основни аспекти и взаимосвързки в процеса на преход от висшето образование към пазара на труда



Вниманието обикновено е фокусирано върху двете взаимосвързани, но съвсем различни решения за заетостта на висшистите: наличието на свободни работни места и на съответните умения на кандидатите за тяхното заемане. В първия случай акцентът се поставя върху съотнасянето на приема на студенти с очакванията на работодателите, докато водещо във втория е съобразяването на изгражданите от висшето образование умения и компетентности във възможно най-голяма степен с изискванията на пазара на труда.

Важна роля в процеса изпълняват висшите училища и студентите, като те обикновено участват в три групи действия.

Събиране и проверяване на информация. С оглед постигането на съвместимост между предлаганите от университетите програми и услуги с

потребностите на пазара на труда се полагат усилия за събиране и проверяване на необходимата информация. Въпреки важното значение на тази дейност се изтъква, че в специализираната литература са твърде малко обобщенията относно най-полезните способности за набавяне на такава информация. Не са определени достатъчно надеждни индикатори, поради което се препоръчва комбинирането на разнообразни източници. Посочва се, че обикновено се използват публични данни, например от националната статистика, или се провеждат анкети сред работодателите.

Интегриране на получените резултати в образователните програми и услуги. В рамките на тази дейност се прилагат следните конкретни мерки:

- *избор на програма и процедура по прием* – обикновено зависи от

местните условия, като някои програми не са директно свързани с подготовката за специфична работа (напр. в сферата на изкуствата и др.);

- *учебни планове и програми* – съобразяват се с квалификационните рамки и постигането на определени резултати;

- *стратегии на преподаване* – подбират се най-релевантните, определени в резултат на съпоставяне на образователните интереси на студентите с необходимите за работодателите умения, които те очакват от бъдещите си служители;

- *практическо обучение* – прилагат се различни видове обучение в реални работни условия и с различен интензитет;

- *услуги по подпомагане и ориентиране на студентите* – усилията са съсредоточени около предоставянето на информация относно пазара на труда и подпомагане на техните решения по избор на програми и кариерно развитие; някои от тези услуги се предлагат дори в електронна среда.

Изграждане на взаимоотношения. Акцентира се преди всичко върху контактите с работодателите. Установено е, че те са склонни да наемат работници с доверени препоръчители. Поради това взаимоотношенията между работодатели и институции за висше образование се считат за взаимноизгодни. Те могат да послужат и за по-широко сътрудничество, например чрез периодични работни съвещания за обмен на информация, привличане на други заинтересовани страни в подобряването на компонентите на учебните програми и др.

Политики, форуми и проекти на европейско ниво

През 2014 г. е публикуван анализ,

посветен на връзката на европейското университетско образование с пазара на труда. Сред основните констатации в анализа е сравнителното единодушие на европейските правителства, че основната задача на висшето образование е подготовката на нови поколения компетентни професионалисти в разумни срокове. Висшистите се разглеждат като безценен ресурс за постигането на растеж и съответно – висшето образование се счита за ключов инструмент в изграждането на икономика на знанието, за която ЕК предвижда вътрешен пазар с повишена мобилност на висококвалифицирана работна сила.

В тази връзка Болонският процес и Европейското пространство за висше образование и научноизследователска дейност улесняват мобилността чрез повишаване на съпоставимостта на програми и образователни степени. Относно връзката на висшето образование с пазара на труда заслужават внимание няколко основни документа.

През септември 2004 г. Съветът на Европа организира семинар на тема „Обществена отговорност за висшето образование и научноизследователската дейност“. Сред формулираните препоръки е посочено, че **държавните органи следва да осигурят подходящите мостове между висшето образование и заетостта**, като:

- кохерентни квалификационни рамки на национално и европейско равнище;

- прозрачни механизми за признаване на квалификации;

- гарантиране на качество;

- двупосочни информационни потоци между пазара на труда и висшето образование.

По-късно през същата година в Блед (Словения) се провежда първият болонски семинар, посветен изцяло на

заетостта. Неговата тема е **Заетостта и нейните връзки с целите на Болонския процес**, което определя важното му значение относно идентифицирането на различните аспекти на връзката на висшето образование с пазара на труда. По тази причина решенията и препоръките на семинара заслужават особено внимание.

На първо място, приета е дефиниция на понятието **пригодност за заетост** (employability), в смисъл на „*набор от способности – умения, знания и лични качества – увеличаващи вероятността за заетост на зрелостниците и за успех в избраните от тях професии, които са от полза на тях самите, на работодателите, на общността и на икономиката*”.

Установено е, че обществото, пазарът на труда и отделните личности очакват от висшето образование да допринесе за *постигането на устойчива заетост*. Съществено е уточнението, че постигането на устойчива заетост не трябва да се разглежда като противоположност на концепцията за учене през целия живот, тъй като последната се счита за рационален начин за повишаване на пригодността за заетост.

За особено полезна във връзка с повишаването на заетостта се посочва *взаимосвързаността между академичните знания и професионалната дейност*. Разработването на Обща квалификационна рамка, която обхваща висшето и висшето професионално образование и обучение във всички държави членки на Болонския процес е определено като изключително съществено. Стажовите са препоръчван елемент на всички програми за придобиване на образователно-квалификационни степени. Работодателите и институциите за висше образование следва да предоставят възможности за

стажове.

Осигуряването на *широки възможности, адаптивността* по отношение на структурата, съдържанието, ориентацията и профила на обучението, както и различните пътеки се идентифицират като сериозно предимство за намирането на работа.

Изтъква се, че *висококачествено образование е ключът за намирането на работа*. Осигуряването на качество се счита за отговорност на самите институции, но принос в тази насока оказва приобщаването на работодатели, синдикати и професионални асоциации. За полезни практики се посочват запитванията и получаването на обратен мнение от пазара на труда относно нови учебни програми и отражението на реформите, свързани с Болонския процес.

Идентифицирана е потребност *бакалавърските степени да са реално приложими и да водят до реализация на пазара на труда*, като за това са необходими усилията на всички заинтересовани страни. В обичайния случай те или водят към пазара на труда, или осигуряват основата за обучение във втория етап на висшето образование. И в двата случая са необходими широк набор от знания и умения, вариращи от специфични познания по конкретна дисциплина до по-широки личностни или социални компетентности. Очаква се висшите училища да разработят учебните програми по начин, позволяващ на студентите да направят реален избор.

Сериозно внимание е отделено на *разликата между академично и професионално ориентираните учебни програми*, като е посочено, че те не се изключват взаимно. Препоръчва се поудачното им диференциране също в два типа, съответно: *базирани на научноизследователската дейност или стимулирани от нея*.

От гледна точка на перспективата за заетост е препоръчано:

- първият етап на висшето образование да обхваща общи и специфични знания по съответната дисциплина, да развива личностни качества – включително за автономно учене, критично мислене, комуникативност и други преносими умения;

- вторият етап на висшето образование да включва усвояването на специализирани знания по съответната дисциплина или да предлага интердисциплинарни знания (от различни академични сфери), както и по-високи когнитивни и комуникативни способности.

Предвидени са последващи усилия, насочени към *по-широки и по-ефективни инструменти за насърчване на мобилността и пригодността за заетост* на национално, европейско и глобално ниво. Всички заинтересовани страни следва да насърчават общите цели, инструментите за признаване на различни видове академична и професионална мобилност, както и ползите от мобилността за отделната личност, за обществото и икономиката.

Препоръчва се засилване на участието на работодателите, браншовите организации и професионалните асоциации, както и тяхното систематично интегриране в обсъжданията по изготвянето на политиките в сферата на висшето образование.

Успоредно с проведените семинари се реализират и редица проекти на европейско ниво.

Проектът **„Мрежа за развитие на системи за управление във висшето образование”** (Network for the Development of Higher Education Management Systems – DEHEMS) е подкрепен от ЕК. Целта на тази инициатива е да проучи детерминантите на

ранното кариерно развитие на висшистите в избрани професионални сфери и области на висшето образование, като предостави отправна точка за осигуряване на механизми и принципи за гарантиране на качеството на различните нива на системите за висше образование. В рамките на проекта се проучват:

- цялостната представа на институциите за висше образование за значението на обучението в бъдещата професионална дейност на техните възпитаници;

- добри практики на висшите училища, демонстриращи успешното подпомагане от тяхна страна на завършващите студенти при прехода им към работа (краткосрочен план) и в цялостната им професионална кариера (дългосрочен план);

- необходимостта от промени в разглеждания процес;

- ролята на услугите за професионално ориентиране за успешния преход към пазара на труда;

- приликите и разликите между отделните професионални области в различните страни.

Национални политики

Проучванията показват, че националните системи за висше образование в Европа бързо се интернационализират и глобализират. За основен стимул се посочва участието на европейските държави в съревнованието за формирането на интелигентни и креативни студенти с оглед укрепването на икономика, базирана на знанието и на иновативна научноизследователска дейност. Важна роля в случая имат Болонският процес и Европейското пространство за висше образование и научноизследователска дейност. Въпреки това на национално ниво се забелязва определена резистентност

спрямо реформите, като за разлика от получаването на диплома, реализацията на пазара на труда зависи от условията на национално ниво. Тази разлика се отчита като фактор за съществените различия в старта на кариерата на висшистите в Европа.

Роля на висшите училища за реализацията на висшистите

Установено е, че институциите за висше образование отделят все по-голямо внимание върху подготовката на своите възпитаници за бъдещата им трудова дейност. Двигателят на тази трансформация е процесът на модернизация на висшите училища, който има за цел преди всичко съобразяването на обучението в по-голяма степен с потребностите на студентите във връзка с бъдещата им заетост. Различават се някои ключови аспекти на модернизацията:

- осъвременяване на учебните програми;
- сътрудничество с работодателите;
- адаптивност на висшистите (поширок спектър на реализация);
- интернационализация на висшето образование.

Акцентира се върху формирането на способности за учене през целия живот, а не толкова върху усвояването на специфични знания. Въвеждат се нови методи на преподаване, увеличава се времето за практически занятия, създават се центрове за кариерно ориентирани, търси се участието на работодателите в подготовката на учебните програми и др. Практическото обучение се посочва като необходим инструмент при прехода между традиционното, фокусирано върху съдържанието обучение, и по-съвременното – центрирано върху учащия.

Фигура 2. Резултати от сравнителен анализ на способите за усвояване на умения в сферата на ИКТ сред страните членки на ЕС



Идентифицирани са следните инициативи, които допринасят за повишаване на нивата на заетост на завършващите висше образование и са валидни за всички сфери на обучение:

- подобряване на учебните плано-

ве и програми: предоставяне на теоретични и практически знания; стесняване и разширяване на ориентацията на обучението; баланс в учебния план между фокусирано върху съдържанието и центрирано върху учащия обучение;

- по-тясно сътрудничество с работодателите при провеждане на стажове и обучения;
- разработване на дейности за учене през целия живот – подпомагане на завършващите студенти, но също обучение и сертифициране на знания на по-възрастни работещи;
- създаване на кариерни центрове и определяне на техните дейности;
- стратегически съображения при създаването или развитието на нови професионални области;
- развитие на научноизследователската дейност;
- подпомагане на интернационализацията (включително на студенти и преподаватели);
- гаранции за автономията на висшите училища.

Формулирани са определени обобщаващи наблюдения върху ролята на институциите за висше образование в подпомагането на висшистите при постъпване на пазара на труда:

- професионалният успех на висшистите е комплексно понятие, предполагащо контекстуалност и условност;
- уменията и образованието, необходими за наемане на работа, следва да са директно свързани с програмата и учебния план на университета;
- тенденциите в развитието на кариерата на висшистите трябва да се отчитат при желанието на определено висше училище да подобри съществуваща учебна програма или да създаде нова;
- принципите и отговорностите за развиване на компетентности се разпределят между няколко участници, като въздействието на институциите за висше образование върху кариерата на техните възпитаници е ограничено.

Заклучение

Въз основа на анализ на обобщената разнообразна информация са идентифицирани определени стратегии, които спомагат за подобряване на връзката между висшето образование и пазара на труда. За успешни се посочват преди всичко тези, които притежават комплексен характер и осигуряват:

- кариерни пътеки и адаптивни знания;
- партньорства между заинтересованите страни;
- участие на работодателите;
- практическо обучение (чиракуване, стажове, кооперативно образование);
- образование, основано върху компетентностите;
- активно и проблемноориентирано обучение;
- оценяване на образователните резултати;
- кариерни, академични и подкрепящи услуги.

В някои теоретични проучвания, подготвени от различни неправителствени организации и научни институции, се обосновава концепцията „**Умения за 21. век**“. Съдържанието на това понятие включва набор от знания, способности, работни навици и черти на характера, за които се счита, че са съществено важни за успех в съвременния свят, включително и в професионалното развитие на индивида. Изброяват се широк спектър от качества, сред които:

- критично мислене, разрешаване на проблеми, аргументиране, анализиране, интерпретиране, синтезиране на информация;
- изследователски умения и практики, умения за задаване на въпроси;
- постоянство, планиране, само-

дисциплина, адаптивност, инициативност;

- устна и писмена комуникативност, говорене и презентиране пред публика, изслушване;
- лидерство, работа в екип, сътрудничество, съдействие;
- грамотност по отношение на ИКТ, медийна и интернет грамотност, интерпретиране и анализиране на данни;
- гражданско поведение, етичност и чувство за справедливост;
- икономическа и финансова грамотност, предприемачество;
- глобализъм, мултикултурализъм, хуманизъм;
- обосноваване и аргументиране;
- знания за опазването на околната среда, разбираня за екосистемите;
- разбиране за здравословен начин на живот, включително хранене,

диета, спортуване, обществено здраве и безопасност.

Изброените качества и умения се отличават с адаптивност и приложимост във всички сфери на образованието и кариерата. Част от тях намират място в работния доклад на ЕК относно **Програмата за нови умения за Европа** (2016 г.). В този документ са идентифицирани и някои предизвикателства, които имат пряко отношение към връзката между висшето образование и пазара на труда. Такива например са: повишаването на съпоставимостта на квалификационните системи, подобряването на прозрачността и съпоставимостта на отделните квалификации, осигуряването на повече прозрачност за квалификациите, присъдени от частни и международни органи и др.

Източници:

1. The role of higher education in supporting graduates' early labour market careers (2014)
www.ebscohost.com
2. Labour Market Relevance of European University Education. From Enrolment to Professional Employment in 12 Countries (2014)
www.ebscohost.com
3. From Traditional to Digital: The Labour Market Demands and Education Expectations in an EU Context (2014)
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567114003025>
4. The official Bologna Seminar on Employability in the context of the Bologna process: General Conclusions and Recommendations (2004)
<http://www.ehea.info/Uploads/Seminars/041023Conclusions.pdf>
5. Employability of higher education graduates in Europe (2014)
<http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/IJM-05-2013-0104>
6. A Framework for Higher Education Labor Market Alignment: Lessons and Future Directions in the Development of Jobs-Driven Strategies (2014)
http://www.heldrich.rutgers.edu/sites/default/files/products/uploads/Dimension_of_Labor_Market_Alignment.pdf
7. Partnership for 21st century learning
<http://www.p21.org>
8. A New Skills Agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness (2016)
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016SC0195>

Й. Илиев

МЕЖДУНАРОДНИ ПОЛИТИЧЕСКИ РАМКИ ЗА РЕГУЛИРАНЕ ПРИГОДНОСТТА ЗА ЗАЕТОСТ НА ДИПЛОМИРАНИТЕ СТУДЕНТИ

Тематичният доклад, предназначен за Министерството на образованието, културата и науката на Нидерландия, изготвен от Центъра за изследване на политиките в сферата на висшето образование (Centre for Higher Education Policy Studies) в Университета на Твенте, Нидерландия, е фокусиран върху инициативи и инструменти, използвани в различни държави за постигане на баланс между търсене и предлагане на висшисти, както и за подобряване на взаимовръзката между учебните програми и пазара на труда. Разгледани са специфични мерки в сферата на финансирането, сътрудничеството между държавния и частния сектор, развитието на системите за осигуряване и контрол на качеството и др. Внимание е отделено и на ролята и отговорностите на държавата, организациите на работодателите и институциите за висше образование в процеса.

БЕЛГИЯ (ФЛАМАНДСКА ОБЛАСТ)

Връзка с пазара на труда

Мониторингът върху реализацията на дипломираните студенти се осъществява от Агенцията по заетостта и професионалното обучение на Фландрия, която предлага услуги за намиране на работа, обучения и кариерно консултиране. Проучванията сочат, че придобиването на диплома е основна предпоставка за намирането на работа. Завършилите две- или тригодишни професионални програми имат най-благоприятна позиция на пазара на труда, следвани от магистрите.

Популяризиране на STEM¹ специалностите

Разминаването между търсене и предлагане на кадри е свързано с количествения недостиг при някои специалности (инженерство, здравни професии и др.). Това се дължи на пенсионирането на голям брой специалисти и едновременно с това удължаване на програмите на висшите училища за придобиване на професионална квалификация.

Във връзка с този проблем фламандският парламент инициира изготвянето на план за действие за повишаване броя на записаните студенти в специалности от областите на точните науки, технологиите, инженерството и математиката. Очакванията са този план да послужи като стратегия за намаляване на фрагментацията и засилване на връзката между образованието и промишлеността. Обсъждани са следните аспекти:

- предприемане на структурни реформи в гимназиалното образование и най-вече в техническите профили с цел намаляване на предразсъдъците спрямо техническите професии и насърчване избора на предмети от STEM групата;
- засилване популярността на техническите дисциплини сред жените;
- преразпределяне на наличните средства с цел покриване на разходите по плана за действие;
- осъществяване на инициативи в сътрудничество с различни компании;
- провеждане на информационни кампании, в които да се акцентира на връзката между предлаганите програми

¹ STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematic

и бъдещата реализация на дипломираните студенти;

- консултиране на учениците при избора на университетска програма в специализирани центрове и др.

Умения за заетост, придобити по време на стаж/практика

Една от основните цели на висшето образование е формирането на компетентности, увеличаващи възможностите за намиране на работа. За осъществяването на тази цел е изключително важно адекватното покриване на изискванията на пазара, както и доброто сътрудничество с професионалната сфера. Ученето чрез стаж/практика е предпоставка за обучение, ориентирано към изграждане на необходими за професионалната реализация умения. Положителните ефекти от това са многобройни:

- подпомага се връзката работа – учене;
- развиват се способности за разрешаване на проблеми, както индивидуално, така и в екип;
- интегрират се теоретично знание и професионална практика;
- учебните програми стават по-реалистични;
- осъществява се трансфер на знания между пазара на труда и образованието;
- дипломираните студенти имат по-голям шанс за намиране на работа.

Стажовете се възприемат като възможност за прилагане на знанията на практика и предпоставка за тяхното разширяване в условията на реална работна ситуация. В допълнение се счита, че тече и обратният процес – уменията, придобити на работното място обогатяват самата програма. Законодателството позволява, но не задължава институциите да включват стажове в

своите бакалавърски и магистърски програми.

Структура на програмите за висше образование

Наблюдава се тенденция към разширяване на бакалавърските програми. Много университети считат, че тези програми стават по-ефективни, когато в тях се изучават повече общи предмети. Това позволява на студентите да изберат специалност в един по-късен етап на обучението си. За някои специалности, при които е необходимо по-задълбочено познаване на материята (биомедицинските науки например), този модел не е приложим.

Макроефективност

Терминът макроефективност се отнася до оптимизиране на системата за висше образование в една държава. Обезпечаването му от страна на правителството включва както подпомагане на съществуващите в дадения момент програми, така и сливането, закриването и въвеждането на нови.

Процесът по създаване на нови програми във Фландрия преминава през две фази. В първата фаза висшето училище изпраща предложение до комисията по утвърждаване, състояща се от независими експерти, която да прецени необходимостта от съответната нова програма. Във втората фаза Организацията по акредитиране на висшето образование в Нидерландия и Фландрия преценява дали съответната институция може да даде достатъчно надеждни гаранции за програмата.

Необходимостта от нова програма се определя на база следните критерии:

- уникалност на предлаганата програма или разликите ѝ със съществуващите сходни такива, регионалното ѝ измерение и тенденциите,

свързани с брой студенти и необходимост от подобни програми на пазара на труда;

- социална релеванност: трайно търсене на такива специалности, академично и международно развитие и др.;
- оценка на интересите на студентите и ефикасност;
- други критерии, свързани с общия профил на институцията, капацитет, ресурси и др.

На този етап макроефективността във Фландрия е свързана основно с приемането на нови програми. Поради автономността на институциите, правителството няма правомощия да закрива програми (освен в процеса на акредитиране). Това се извършва от висшите училища, предимно на база малък брой студенти и диспропорция на съотношението студенти – преподаватели. В тези случаи често се стига до сливане на програми или до преобразуването им.

Друга пречка за постигане на макроефективност е дублирането на програми в държавните и частните институции. Много професионални бакалавърски програми например се предлагат едновременно в държавни и частни висши училища. Закриването на програмата в една от двете институции нарушава съществуващия баланс и следователно е трудно приложимо.

Рационализирането и преразпределението на програмите представлява особен интерес и се счита за колективна отговорност на фламандската образователна общност. Под „рационализъм“ се разбира постигането на по-високо качество на образованието и научноизследователската дейност с предвидения за целта бюджет. Цели се стабилност по отношение на предлаганите програми, по-добра социална релеванност и макроефективност чрез синхронизиране на програмите с изискванията на обществото. Рационализи-

рането може да бъде постигнато вътре в самата институция, между няколко институции, в цялата фламандска общност, в Белгия и дори извън границите ѝ.

Ефектите от рационализирането са свързани най-вече с увеличаване ефикасността на ресурсите (персонал, студентска мобилност, инфраструктура). Пазарът на труда играе относително малка роля в този процес. За професионалните бакалавърски програми в частност връзката с работната сфера е важен параметър, както и географското разпределение на програмите (заради приноса към регионалното развитие).

ДАНИЯ

Университетите в Дания притежават висока степен на автономност по отношение на приемането на нови програми. След акредитирането им Образователното министерство може да наложи ограничение единствено относно максималния брой студенти, приемани във всяка специалност.

В новите образователни политики на страната се поставят някои практически цели, голяма част от които са свързани с развитието на професионалните колежи и академиите за професионално висше образование, които предлагат по-краткосрочни програми за разлика от академично насочените колежи и университети. Счита се, че тази стъпка до голяма степен може да удовлетвори настоящите изисквания на пазара на труда. Планира се осигуряването на още по-голяма автономност на университетите, както и поемането на повече отговорности от тях за задоволяване потребностите на бизнеса. В предложените стъпки основно място заема постигането на по-висока професионална и бизнес ориентация на бакалавърските програми, както и

по-успешното включване на бизнеса в програмите за висше образование като цяло. Подчертава се и особеното значение на развиването на основните компетентности (изобретателност, умения за решаване на проблеми и др.) като ключови в подготовката за работа.

Основните механизми, които се прилагат с цел адаптиране на системата за висше образование към пазара на труда, са:

- Насърчаване на студентите да се записват в специалности, които дават по-голям шанс за намиране на работа в частния сектор и намаляване бройките за прием на специалностите, които са по-малко търсени на пазара на труда.

- Засилване ролята на Независимата агенция по контрол на качеството, акредитираща учебните програми във висшите училища. Счита се, че един от критериите за оценка на институциите трябва да бъде осъществяването от тях наблюдение върху успеха на програмите на пазара на труда на национално и международно ниво.

- Създаване на национален потребителски форум, който на всеки две години да провежда конференции по теми, свързани с университетското образование и необходимостта от дипломирани студенти като работна сила. На този форум могат да бъдат предлагани и нови образователни програми при доказана необходимост от такива на национално ниво.

- Сключване на споразумения с институциите за висше образование за увеличаване на местата за прием на студенти в специалности с добри перспективи за намиране на работа.

Процесът по акредитиране е мощен инструмент за контролиране на предлаганите програми. Тези от тях, които не могат да гарантират убедително реализирането на своите студенти, влизат в

списъка за наблюдение на акредитиращата организация.

Макроефективност

Един от приоритетите в сферата на висшето образование са докторантските програми. Според новите образователни политики 90% от държавните субсидии за докторанти трябва да бъдат насочени към природните, техническите, здравните и компютърните науки. Правителството отпуска и допълнителни средства за програми, свързани със сектора на началното образование, които университети и колежи да реализират съвместно.

Налице са и някои промени, касаещи финансирането на филологическите специалности. Слабо популярните езици, изучавани от малък брой студенти, получават допълнителни средства от правителството. Причината за това е комбинация от различни пазарни фактори, както и културната стойност на тези програми. В последните години обаче поради слабото търсене на някои езици с ограничена употреба (гръцки, латински и др.) допълнителното подпомагане от страна на държавата е насочено единствено към тези, чието изучаване се предлага само в един университет в Дания. Поради намалените субсидии много университети сливат филологическите си програми с други специалности, като дават на студентите възможност за избор на изучаван език. Промените, макар и критикувани от културния сектор, срещат одобрението на редица бизнес организации, които виждат в тези реформи възможност за по-релевантно към пазара на труда чуждоезиково обучение.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ (АНГЛИЯ)

Приоритетите на Великобритания в тази сфера са фокусирани най-вече

върху подпомагането на стратегически важни и уязвими специалности² (Strategically Important and Vulnerable Subjects – SIVS) и контролирането броя на студентите чрез промени в политиката на финансиране.

Стратегически важни и уязвими специалности

В Обединеното кралство проблемът с търсенето и предлагането на специалисти на пазара на труда се разглежда от гледна точка именно на програмата за SIVS. Тя цели повишаване на търсенето, поддържане на предлагането и увеличаване на изследователския капацитет на тези специалности. Съветът за финансиране на висшето образование на Англия (Higher Education Funding Council of England – HEFCE) играе основна роля в тези процеси, като предоставя информация за уязвимите специалности и действията, които могат да бъдат предприети с цел подпомагането им. В последните години HEFCE се стреми да насърчава интереса на бъдещите студенти към SIVS, подчертавайки лесния преход от завършване на образованието към професионална реализация. Други мерки в рамките на програмата включват:

- подпомагане на висшите училища, предлагащи скъпоструващи специалности;
- целево финансиране на специфични специалности като „Японистика” и др.;
- създаване на възможности за прехвърляне на места (студенти) от специалности с по-ниски субсидии в по-добре финансираните SIVS и др.

Студентите в сърцето на системата

През 2011 г. с Белия документ „Висше образование: Студентите в сърцето на системата” се въвежда нова система за финансиране на обучението, в която студентите заемат централна роля. Това означава, че основните субсидии вече не идват от HEFCE, а от самите студенти, които получават субсидирани заеми от държавата за обучение, като ги изплащат след завършване на образованието си и започване на работа. Главната идея е, че добре информираният избор на студентите стимулира иновациите и по-високите постижения в образованието. Изчерпателният набор от информационни материали включва сведения за търсенето на определени специалисти на пазара на труда, в това число процент на заетост, заплащане и др. Информацията се предоставя съвместно от работодатели и висши училища и цели подпомагане на потенциални студенти в избора им на програма и образователна институция. Тези промени в системата на финансиране са съпроводени с драстично повишаване на таксите за обучение. Презумпцията е, че по-големият индивидуален финансов принос обуславя и по-съзнателен избор на специалност, а това на свой ред насърчава конкуренцията между доставчиците.

Новите политики за SIVS налагат и някои промени, касаещи разпределянето на местата в отделните програми. До 2012 г. броят студентски места е определен с договор (финансов мемо-

² „Стратегически” са специалности, даващи специализирани знания и компетентности, свързани с икономиката или обществото, или такива с особено значение за дипломацията, международните отношения или културното развитие на страната. „Уязвими” са специалности, предлагани главно в малки специализирани институции, слабоустойчиви на външни промени, или специалности, при които е налице значително разминаване между предлагане и търсене на специалисти.

рандум) между отделните университети и Съвета за финансиране. Бюджетът е определян според броя студенти в предходната година, а институциите са глобявани, ако не го достигнат. След 2012 г. се въвежда моделът на „Сърцевина и допустима граница” („Core and Margin” Model), чрез който се постига гъвкавост по отношение на местата за студентите. Според този модел основният брой места намалява с известно количество за сметка на местата, които трябва да бъдат спечелени на състезателен принцип от студентите, постигнали резултати, не по-ниски от ААВ на изпитите за завършване на гимназиалното образование³.

Връзка с пазара на труда

Подходът на HEFCE за установяване на връзката между отделните програми и пазара на труда е по-скоро прагматичен. Ако дадена специалност е ценна за работодателите, процентът на заетост на завършилите я висшисти нараства, а данните се включват в информационните материали, предназначени за студентите.

Същият подход може да се приложи и по отношение на програмите и институциите. Когато работодателите заявяват необходимост от повече STEM специалисти, завършили определени програми, считани за най-качествени, тези програми и съответните институции стават по-атрактивни за нови студенти.

Експертите посочват и някои ограничения във функционирането на системата. От една страна, информацията, касаеща перспективите за намиране на работа, често е неточна поради различията в програмите на специалностите в отделните висши училища. От друга

страна, прехвърлянето от една специалност в друга може да доведе до свръхпредлагане на кадри от определени специалности и недостиг на такива от други.

Макроефективност

Британските университети притежават висока степен на автономност относно предлаганите в тях програми и въвеждането на нови такива (не се налагат никакви ограничения при стартирането на нови програми във всички висши образователни степени и за разлика от Фландрия и Нидерландия във Великобритания няма външен орган, който да оценява макроефективността им). В повечето университети се използва стандартна процедура за приемането на нова програма, при която се обсъжда мястото ѝ в стратегическите цели на факултета и университета като цяло. Важни критерии са устойчивостта на програмата, очакваният интерес към нея, преразпределението на студентите в останалите специалности и др. Перспективите за реализация на пазара на труда също играят роля, тъй като в много класации процентът заетост на дипломираните студенти се взема предвид.

Решенията за закриване на дадена програма се обуславят от сходни критерии. Влиянието на HEFCE се изразява единствено в насърчаване сътрудничеството между институциите с цел обединяване на ресурсите им за съвместното поддържане на програмата.

В заключение, в основата на британския подход стои схващането, че постигането на повече динамика в предлагането на програми може да се

³ Втора степен на средното образование (16 – 18 години). В този двугодишен период се изучават три или четири предмета, по които учениците полагат изпити в края на всяка година. Резултатите се оценяват в низходящ ред с А, В, С, D, Е и са база за продължаване на образованието.

осъществи чрез вътрешен самоконтрол от страна на самите институции, а не чрез намеса на правителството.

ФИНЛАНДИЯ

В последните години Финландия заема едно от челните места сред държавите членки на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие по отношение на иновации в икономиката, демонстриране на ключови компетентности от младите хора на международни тестове и процент висшисти в работния сектор. Амбицията на страната е тя да стане най-компетентната нация в света до 2020 г., т.е. поне 42% от хората на възраст 30 – 34 години да имат дипломи за висше образование и над 90% от младежите между 20 – 24 години да притежават професионална квалификация, придобита в системата на висшето професионално образование и обучение.

Важен аспект от финландската образователна политика е, че тя се основава на принципите за учене през целия живот. Това води до максимално гъвкав преход, както от едно образователно ниво в друго, така и от институциите за висше образование към професионалната реализация. Специално внимание се обръща на признаването на предходно обучение, с цел знанията и уменията, придобити във и извън образователната система, да бъдат разглеждани като част от квалификацията.

Системата на висшето образование обхваща два сектора – университети и професионални висши училища (polytechnics – ammattikorkeakoulu (AMKs), които играят съвсем различна роля. Завършващите професионално висше училище обикновено придобиват степен „бакалавър“, докато в университетите преобладават предимно магистърски програми.

Търсене и предлагане на висшисти

Един от основните проблеми в страната е намаляването на работната сила, дължащо се на застаряване на населението. Очакванията са в бъдеще необходимостта от работна ръка да нарасне значително. Това обуславя предприемането на мерки за удължаване на активната трудова дейност (увеличаване на пенсионната възраст и др.) и за по-добро съответствие между необходимите на бизнеса и обществения сектор компетентности и придобитите такива от завършилите висшисти.

За количественото измерение и целите на образованието и обучението на национално ниво отговаря Министерството на образованието и културата, с подкрепата на Финландския национален съвет по образованието и Националния институт за икономически изследвания. Събраната статистическа информация се използва, за да се предвиди количеството специалисти, необходими за развиващия се пазар на труда. Този прогностичен модел осигурява данни за търсенето на работна ръка в дългосрочен план (около 15 години). Използват се различни методи и източници – икономически прогнози и статистики, консултации с експерти, изследвания и др.

Политики за съответствие на висшето образование с пазара на труда

Правителството поставя целите за развитие на висшето образование като част от Плана за развитие на образованието и научните изследвания за периода 2011 – 2016 г. Предприетите реформи са насочени към:

- съкращаване на общото време, отделено за образование/обучение и

намаляване на възрастта, на която се придобива диплома. Целта е по-ранно навлизане на пазара на труда;

- повишаване процента на завършилите висше образование;
- по-обща университетски бакалавърски програми с акцент върху придобиването на широко приложими умения, което да даде възможност на студентите да избират от по-широк набор от магистърски програми;
- премахване на препятствията пред млади имигранти за достъп до висше образование;
- интернационализиране на висшите училища с цел привличане на чуждестранни студенти към приоритетните области, при които е налице недостиг на работна сила.

Освен изброените мерки балансът между търсене и предлагане може да бъде постигнат и чрез:

- ясно разделение на задачите и отговорностите между университетите и професионалните висши училища с цел елиминиране на излишни повторения;
- активно съдействие от висшите училища за наемането на работа на чуждестранни студенти;
- по-голямо взаимодействие с практиката за осъществяване на процеса на учене чрез работа и за повишаване на ориентацията на висшето образование към изискванията на трудовата среда.

В плана за развитие се акцентира и върху други две важни промени, касаещи сектора на висшето образование и научните изследвания. От една страна, укрепването на връзките на страната с държави като Китай и Русия предполага по-сериозно инвестиране в програми, насочени към изучаването езика и културата на тези страни като предпоставка за сътрудничество. От друга страна, реструктурирането на докторантските програми цели постигане на висококачествено и професио-

нално обучение, което да даде възможност на докторантите да завършат следването си по-бързо и в по-млада възраст. Целта е в бизнес сектора и в индустрията да се наемат повече специалисти с докторска степен.

Нов модел на управление и финансиране

Промените в структурата на управление на университетите и новата система на финансиране се считат за важен фактор за засилване на връзката между висшето образование и пазара на труда. След 1997 г. висшите училища стават независими юридически лица, които могат да сключват договори и да ръководят икономическите си дейности. Последните промени в закона за университетите дават възможност на институциите да назначават външни членове в своите съвети, а ролята на ректора като изпълнителен директор се засилва. Счита се, че външното участие в управлението укрепва връзката между университетите и обществото (местни общности, бизнес и индустриален сектор). В Плана за развитие изрично е посочено, че е необходим по-интензивен контакт на институциите за висше образование с професионалния живот. По този начин се цели осъвременяване на висшето образование, запознаване на студентите с потенциалните възможности за кариера и създаване на по-добри перспективи за намиране на работа.

Друг акцент в Плана за развитие е укрепване на сектора на професионалните висши училища чрез система за управление и финансиране, в която централна роля играе връзката с пазара на труда. Това се постига главно чрез мерки за по-успешното им участие в регионалното развитие и професионалния живот, както и чрез въвеждането

на нова схема за финансиране, при която разпределянето на субсидиите се осъществява най-вече въз основа на количеството успешно завършили, качеството и ефективността на учебния процес и процента на заетите висшисти. Новият финансов модел е приет в съгласие с държавните образователни цели, сред които могат да се посочат: по-висок процент завършили студенти; по-бърза професионална реализация; по-ефективна администрация; подобряване качеството на образованието и изследванията; интернационализация и профилиране на университетите и др.

Макроефективност

Министерството отчита, че заедно с промените в приема във висшите училища е налице необходимост от реформа в регулирането на образователните отговорности с оглед укрепване на капацитета на институциите за гъвкаво реагиране на промените в областта на науката, професионалния живот и обществото. През последните 15 години броят на университетите е намален от 20 на 16, а броят на професионалните висши училища – от 30 на 25. Министерството сключва споразумения за изпълнение на заложените цели с всяка институция за висше образование. Макроефективността се постига основно чрез преразпределение на броя места с оглед бъдещите потребности на пазара на труда.

ШВЕЦИЯ

Според законодателството висшите училища имат висока степен на независимост на ниво организация и почти пълна автономност по отношение на предлаганите от тях програми и разпределянето на субсидиите за тях. Университетите предлагат бакалавърски, магистърски и докторантски програми,

докато университетските колежи – само професионално ориентирани бакалавърски и магистърски програми. Програмите могат да бъдат във всички образователни области в рамките на акредитацията на институцията.

Финансиране според капацитета

Отпускането на субсидии е базирано върху разходите за един студент (различни за отделните специалности) и придобитите кредити (представянето), т.е. годишният бюджет зависи от броя студенти и резултатите от обучението. Горната граница на бюджета се определя най-вече въз основа на бюджета от предходната година. Парламентът има правото да увеличи субсидиите и да разреши допълнителни места в конкретна институция.

От гледна точка на макроефективността е важно да се отбележи, че годишният бюджет на всяка институция се определя в двустранен договор с Образователното министерство. Целите на висшето училище, свързани с брой студенти, постигнати резултати от обучението и разпределяне на студентите в различни, от гледна точка на финансирането, категории специалности, се взимат предвид. Преговорите обикновено са свързани с повишаване броя на субсидираните места за студенти. В повечето случаи Министерството следва доста рестриктивна политика и рядко прави компромис в това отношение. Ако институцията не постигне заложените цели, бюджетът ѝ се намалява, докато обратният случай (прием на повече от договорените студенти) не води до увеличаване на субсидиите.

Според бюджетите си висшите училища сами разпределят договорените места по специалности (вътрешно управление на отпуснатите средства). На практика обаче рядко се реализират

съществени промени в сравнение с предходната година – прехвърлянето на бройки от специалности с по-малко разходи в по-скъпи такива не е изгодно за институцията, а обратният вариант води до намаляване на субсидиите.

Макроефективност и връзка с пазара на труда

Тъй като финансирането не е свързано с отделни специалности, министърът не може да редуцира субсидиите поради намален брой студенти, записани в дадена програма, или неблагоприятните ѝ перспективи за работа. Закриването на програми, макар и рядко срещано в Швеция, зависи от самия университет/колеж. Предлагането е базирано най-вече на търсенето от страна на студентите. Пазарът на труда играе минимална роля в избора на предлагани програми. В много редки случаи правителството преразпределя финансовите средства с цел повишаване броя на местата за подготовка на учители и медицински кадри, поради недостиг на такива професионалисти.

Процедурите по въвеждането на нови програми са доста опростени и се определят от повишеното търсене от страна на студенти и/или работодатели, а висшите училища имат право да вземат решение за откриването им. За академичните програми не се изисква външно разрешение. Единственото ограничение остава договореният брой места за прием (финансирани от държавата), който не подлежи на промяна. На

практика това изисква редуциране на студентите от други програми или в най-лошия случай закриване на някоя от досега предлаганите. Връзката на всяка програма с пазара на труда също се оценява на институционално ниво (най-често – от външните представители в управителните съвети на факултетите/университетите).

Новите професионални програми се нуждаят от одобрението на акредитиращата агенция в областта на висшето образование (Högskoleverket). Тя взема решението си въз основа на приложимостта на програмата на пазара на труда, както и някои критерии, касаещи качеството.

Отчита се, че пазарът на труда играе относително малка роля в системата на висшето образование. От друга страна, въпросът с макроефективността не е актуален, поради общоприетото мнение, че функциониращата система е ефективна и няма излишно дублиране в предлаганите програми. На държавно ниво се използват два инструмента за повишаване практичността на програмите. Първият предполага предоставяне на достатъчно информация на бъдещите студенти, която да повлияе избора им на програма и по този начин да се избегнат свръхпредлагането и съответно недостигът на кадри на пазара на труда. Вторият изисква развиване на система за осигуряване на качество с участието на работодателите, в която един от основните индикатори за качество на програмата е пригодността за постъпване на работа на завършилите я студенти.

Източници:

1. Higher Education and the Labour Market: International Policy Frameworks for Regulating Graduate Employability

<http://doc.utwente.nl/88807/1/higher-education-and-the-labour-market.pdf>

2. Students at the Heart of the System

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31384/11-944-higher-education-students-at-heart-of-system.pdf

Р. Стойкова

КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ В АКАДЕМИЧНИЯ ПРОФИЛ В СВЕТА НА ТРУДА 4.0⁴

Германската асоциация на донорите на науката публикува всяка година *Доклад за висше образование 2020*, който разработва приоритетна тема от шестте области на образователната инициатива „Градим бъдеще“. В докладите си Асоциацията анализира дали секторът на висшето образование е поблизо до постигане целите на образователната инициатива и дава препоръки за действие. Основната тема в доклада за 2016 г. е от областта на *професионалното и академичното образование* – взаимодействието между тях и между висшето образование и професионалната дейност. Главният въпрос е какви квалификации трябва да притежават завършилите висше образование, за да бъдат подготвени за пазара на труда.

Докладът „Висше образование за Света на труда 4.0“ разглежда въпроса за изискванията, които работната среда на бъдещето, наричана Светът на труда 4.0, ще постави пред академично образованите. Търси се отговор на три въпроса: *Как се променя работата за академичните среди; Какви умения трябва да създава висшето образование в бъдеще; Как следва да се развива в перспектива системата за висше образование, за да се създадат тези умения.* Докладът няма претенция да обхване текущия дебат относно цифровизацията и автоматизацията на работното място по принцип. Той се фокусира върху тези аспекти на разви-

тие, които потенциално могат да имат особено голямо влияние върху труда на академичната общност.

Вниманието в доклада е насочено към бъдещето. Той се основава по-малко от предишните доклади на анализ на статистически данни, тъй като те подчертават развитието на изминалите години. Вместо това са използвани повече прогнози от изследователски институти, студии за Индустрия 4.0 и научни изследвания в областта на цифровизацията и автоматизацията на работната среда. Проведено е представително проучване сред германските компании за бъдещия свят на труда и възможните последици за висшето образование.

Представени са осем тези за трудовата дейност на академично образованите кадри в бъдещето:

1. Работата с цифрови технологии ще стане неразделна част от уменията в профила на завършилите висше образование.
2. В Света на труда 4.0 рутинните дейности отпадат и се заменят с по-сложни академични дейности.
3. С появата на Big Data базираните на научни изследвания дейности ще заемат все по-голямо място в работата и институционалните граници на научните изследвания стават пропускливи.
4. Търсенето на академични квали-

⁴ Аналогията е с Индустрия 4.0 (Industrie 4.0), или т.нар. четвърта индустриална революция. Индустрия 4.0 е понятие, свързано с Научноизследователския съюз икономика – наука (консултативен орган към федералното правителство на Германия, който съществува от 2006 до 2013 г.) и с едноименния проект, част от High-Tech стратегията на правителството. Концепцията представлява цялостно обвързване на производството с най-новите информационни и комуникационни технологии.

фикации ще нараства и за академичните среди ще възникват нови професии, оформени от взаимодействието човек – машина и от цифровизацията.

5. Професионално квалифицираните кадри ще се нуждаят все повече от академични квалификации, академично квалифицираните – от професионални знания.

6. Ученето ще определя новите трудови дейности, а те – новото учене.

7. В Света на труда 4.0 по-високата лична ангажираност ще среща нови форми на колективна работа.

8. Поколението на младите висшисти ще променя света на труда.

Компетентностите в академичния профил в Света на труда 4.0

Осемте тези очертават очакваната промяна в контекста на цифровизацията. По отношение на пазара на труда и работещите в Света на труда 4.0 тезите могат да бъдат обобщени, както следва:

Пазарът на труда 4.0 за академично образованите кадри:

✓ се променя все по-бързо и по-радикално въз основа на много ново-възникващи, модифицирани или губещи значение/изчезващи професии;

✓ се характеризира с все по-голяма нужда от работници и служители с цифрови умения във всички – даже досега отдалечени от техниката – професионални направления;

✓ се отличава с професионални пътища и кариерно развитие, които вече не са твърдо установени и канализирани, а пропускливи и гъвкави;

✓ изисква едновременно засилена самостоятелна и съвместна работа както във, така и извън рамките на институционалните корпоративни граници;

✓ размива институционалните граници между компании и висши училища (както и извън университетски изследо-

вателски институции) по отношение на научноизследователската и развойна дейност и между професионалното и академичното образование.

Академично квалифицираните кадри в Света на труда 4.0:

✓ при повечето дейности са подпомогнати цифрово, като те се извършват чрез взаимодействието човек – машина;

✓ използват отново основните си умения, като прилагане на аналитични методи, критично мислене и преглед/оценка;

✓ имат разнообразна и индивидуална образователна биография, която повече от всякога включва професионални и академични квалификации;

✓ постоянно се развиват и учат в процеса на работата;

✓ предпочитат удовлетворяваща работа с времева и пространствена гъвкавост, в близост до приятелите и семейството си.

От тези обобщения може да се направят необходимите изводи за ново проектиране на изискваните профили на завършилите висше образование и за нови модели на висшето образование.

Светът на труда 4.0 не означава радикално отклонение от съществуващите образователни цели, а допълване и по-нататъшно развитие на класическите академични образователни цели с цифрови умения. Това предполага ново съдържание и нови форми на учене. В рамките на подготовката за професионалния живот може да се дефинират следните компетентности, които трябва да бъдат придобити:

- усвоени специализирани основни знания и тяхната практическа употреба;
- прилагане на научни методи и

последваща оценка;

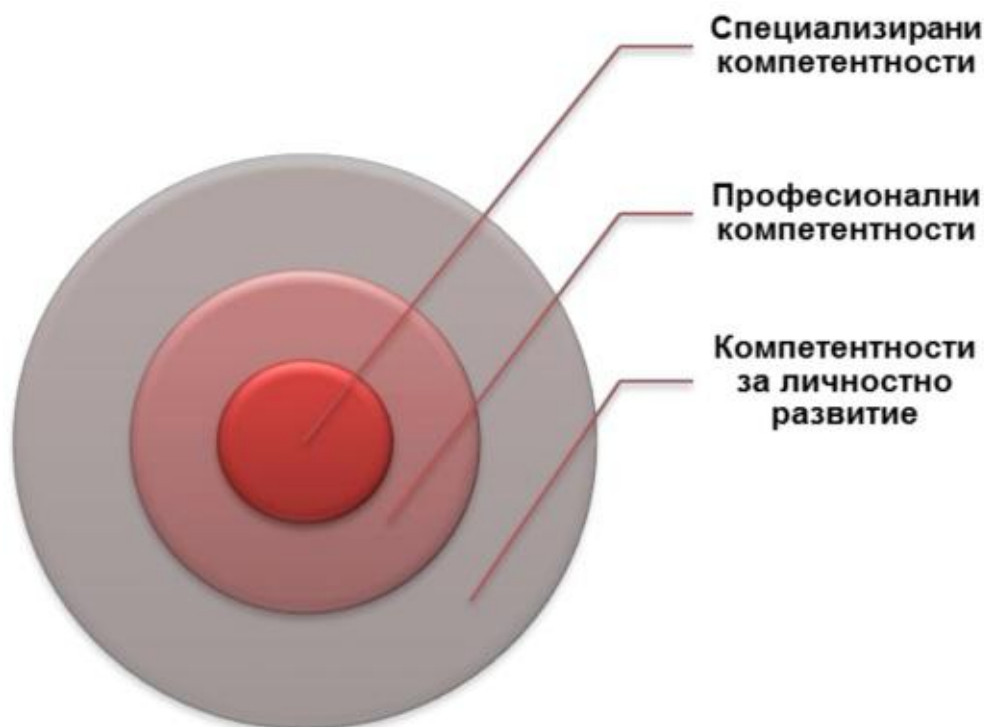
- справяне с цифровите изисквания в професионалното направление;
- намиране на решение на комплексни интердисциплинарни предизвикателства;
- умение за критичен анализ и оценка;
- самостоятелни и предприемчиви действия и придобиване на нови знания.

Такъв академичен профил, допълнен с цифрови умения, може да стане съществена основа за академично

образование, ориентирано към научна специализация, личностно развитие и подготовка за пазара на труда. В този смисъл са и последните препоръки на Научния съвет (Wissenschaftsrat 2015 г.), както и резултатите от допитването до фирмите, проведено за целите на доклада.

Цифровите умения на бъдещето трябва да бъдат значително засилени и в трите класически измерения на компетентности, които се придобиват във висшето образование (виж фигурата).

Фигура 1. Трите измерения на компетентности



Специализирани компетентности – Основните специализирани компетентности включват методологични и специализирани широки умения в областта на една дисциплина, включително спомагателните дисциплини. Те следва да образуват ядрото на бакалавърската програма. Специфичните специализирани компетентности се преподават в някои определени бакалавърски или предимно в по-задълбочените магистърски програми. Цифровите

умения обхващат ново дигитално съдържание и методи във всички дисциплини, например появата на ново ИТ-законодателство в областта на правото или специализирано прилагане на изчислителни методи в хуманитарните науки.

Новите 4.0 специализирани компетентности се диктуват от цифровизацията. Тя е нова интердисциплинарна тема, която има своите специални характеристики във всички предметни

области. Анализът на големи количества данни и по този начин – статистическите компетентности, ще стават все по-важни в интердисциплинарен обхват. В допълнение учебните програми трябва да включват специфичното въздействие на цифровите технологии за всяка дисциплина.

Професионални компетентности – Приложно ориентираните компетентности позволяват специализираните знания да се прилагат, адаптират и да отразяват проблеми от извъннаучната сфера. Чрез тях могат да се идентифицират границите на дисциплината и нейната методология и да се установяват връзки с други дисциплини. Уменията, базирани на професионалната практика, включват предприемчивост, способност за самостоятелна работа, управление на проекти и управление на времето, както и основни познания за управление на бизнеса. Професионално ориентираните цифрови умения включват както интердисциплинарни цифрови умения,

така и такива, свързани с конкретната професия.

Компетентности за личностно развитие – Те включват умения за самооценка и самоанализ, за разпознаване на личните граници на компетентност, както и способности за интердисциплинарно решаване на проблеми, адаптация, справяне с комплексни задачи, креативност и холистично мислене. Сред тях се нареждат и социалните умения, които традиционно включват способност за комуникация, работа в екип и управление на конфликти, но също така и способност за критичен анализ на социалните процеси. Персоналните цифрови компетентности, от своя страна, дават възможност за умело използване на интернет, боравене с цифрови технологии и сътрудничество в личния и професионалния живот. Те включват и правилна преценка на източниците в интернет, както и критично и креативно използване на онлайн приложенията и платформите за сътрудничество.

Източник:

Hochschulbildung für die Arbeitswelt 4.0

<https://www.stifterverband.org/medien/hochschul-bildungs-report-2020-bericht-2016>

Л. Дърмонова

СВРЪХСПЕЦИАЛИЗАЦИЯ И ПРИГОДНОСТ ЗА ЗАЕТОСТ: ТРЕТАТА СТЕПЕН НА ВИШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ И ПАЗАРЪТ НА ТРУДА

През последните години броят на докторантите в ЕС устойчиво се повишава, като според данни на Евростат през 2012 г. общият им брой достига 717 320.⁵ Очаква се възходящата тенденция да продължи и в бъдеще. Приема се, че най-съществена причина

за посоченото явление е заложената от ЕС стратегическа цел за увеличаване на средствата за научни изследвания и разработки до 3% от БВП на всяка от страните членки. Допълнителни причини са идентифицирани в Стратегията за иновации на ОИСП, където е посочено,

⁵ Последните публикувани данни, виж http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/R_%26_D_personnel#Doctoral_students.

че притежателите на ОНС „доктор“ имат съществен принос в глобалните иновационни системи чрез обогатяването и придаването на тласък в развитието на науката, технологиите и иновациите. Освен това те изпълняват функцията на канал за трансфер на знания чрез мобилността между висшето образование и икономиката. Въз основа на изброените аргументи се препоръчва повишаване броя на докторантските програми в институциите за висше образование.

Естеството на докторантурата традиционно предполага твърде тясна специализация и се разглежда като първа стъпка на академичната кариера. Нейната цел е подготовка на учени и преподаватели за нуждите на висшите училища. Обучението на докторантите е индивидуализирано и строго специфично. По тази причина придобитите знания и умения не допринасят пряко за работа извън тясната научна специалност на младите учени. Също така, през последните години се наблюдава несъответствие между обявяваните академични позиции и броя на успешно защитилите докторанти. В повечето случаи последните предпочитат академична кариера, което засилва конкуренцията, но води и до увеличаването на срочните трудови договори. Липсата на дългосрочна перспектива и други фактори стимулират някои от младите учени да потърсят реализация извън академичната сфера – в бизнеса, публичния сектор или в институции за висше образование, съсредоточени върху преподаването. Посочва се, че един от тези фактори може да бъде придобитият опит (в реална работна обстановка) по време на обучението в докторантура. Това се илюстрира от наблюдението върху кадрите за техническите университети в Германия – мнозинството от тези лица напускат университетите непосредствено след защитата на своята дисертация и

постъпват в частния сектор.

Приема се, че върху избора на сектор на реализация оказват влияние различни психологически (индивидуални характеристики и предпочитания), социологически (организационни, професионални и други структури) и икономически (ситуация на пазара на труда и други макроикономически показатели) фактори.

За разлика от академичната сфера бизнесът се стреми да повиши преди всичко своята печалба и пазарен дял. Поради това преследването на индивидуални амбиции в научноизследователската сфера не съвпада с фирмените цели, но някои фирми могат да осигуряват такава възможност, за да привличат най-добрите учени. Текущата дейност е ориентирана към целите на организацията, с по-малко възможности за индивидуална работа и по-малко автономия. Също така, фокусът на научноизследователската дейност е върху приложението на резултатите, а не върху фундаментални и теоретични изследвания.

Не се откриват достатъчно и целенасочено събирани данни относно реализацията на лицата, придобили докторска степен. В специализираните бази данни се открива информация само за проведени проучвания на Кралското общество (Royal Society) в Лондон, според които над 50% от защитилите докторанти във Великобритания, Германия и Франция работят извън академичната сфера (2010 г.). Някои изследвания показват, че процентът на безработните сред лицата, притежаващи третата степен на висшето образование, е незначителен. Въпреки това нарастват опасенията за потенциалното влияние на повишаващия се брой докторантски програми и евентуалното „неизползване на върховите умения“ в бизнес сектора.

Представените наблюдения се посочват като аргумент за необходимостта от промяна в обучението на докторантите, с оглед формирането на по-разнообразен спектър от умения и практически опит, които да предоставят възможности за по-широка реализация.

За изясняването на проблема са проведени редица проучвания за факторите, които оказват влияние върху реализацията на лицата с докторска степен извън сферата на висшето образование и науката. Специализираната литература обикновено е фокусирана върху отделен сектор – академичния или реалния – във връзка със стремежа към иновации. Икономистите, които изследват реализацията на лицата с ОНС „доктор“ на пазара на труда, показват интерес към междусекторната мобилност, изясняването на движещите сили на кариерните избори и влиянието на тези лица върху иновационния капацитет на фирмите и обществата.

Отчетено е, че веднъж напуснали академичната сфера, младите учени в много редки случаи продължават да развиват научна дейност. Не се откриват данни за мобилността на учените в различните сектори на икономиката, тъй като повечето публикувани изследвания са фокусирани върху предпочитанията или първоначалния сектор на заетост. Установено е отсъствието на подкрепа за осъществяване на преходите между науката и различните сектори на икономиката. Също така, трансферът на компетентности между двете групи сектори в повечето случаи се счита за еднопосочен. Изборът силно зависи от академичната дисциплина, по която лицето притежава научна степен, и връзката ѝ с икономиката. В много случаи този избор е строго индивидуален и зависи от лични предпочитания. Не на последно място,

лицата с докторска степен, работещи извън сферата на висшето образование и науката, не получават стимули и възможности за участие в постдокторантски програми. Някои проучвания доказват повишаването на иновационния процес във фирми, в които работят млади учени.

По-специфична е ситуацията с притежателите на докторска степен в социалните и хуманитарните науки. Тяхното обучение предполага наличието на теоретични знания в една специфична област, но не доказва практически и приложими умения, необходими за пазара на труда. Инвестирането в подобна докторантура след икономическата криза в Европа от 2008 г. не се разглежда като перспективна за кариерно развитие и в академичната сфера поради бюджетните съкращения на университетите.

Представената проблематика, предвид своята актуалност, вече е разглеждана в някои документи на междудържавно ниво.

Комюникето от Берлин (2003) и Принципите от Залцбург (2005) относно докторантското образование се разглеждат като първите стъпки за потясна връзка между обучението на докторантите и останалите учебни програми, предлагани в Европа, свързани с преноса на уменията, необходими за придобиване на докторска степен към потребностите на пазара на труда извън академичната сфера.

Специално внимание заслужава проведеният през 2005 г. семинар по Болонския процес на тема „Докторантските програми в полза на Европейското общество на знанието“ (Doctoral Programmes for the European Knowledge Society). В резултат на семинара са приети десет основни принципа. Първият посочва, че ключовият компо-

нент на докторантското обучение е принос към знанието чрез оригинална научноизследователска дейност. Успоредно с това се констатира, че **докторантското обучение трябва все повече да откликва на потребностите на пазара на труда извън академичната сфера.**

Следващи форуми водят до продължаване на дискусиите в тази област. През 2011 г. са формулирани „Принципи на иновативното докторантско обучение”, част от „Пътна карта за докторантското обучение в Европа”. Концепцията е допълнена във Вторите принципи от Залцбург (2012) и Комюникето от Букурещ (2012).

През 2014 г. Работната група по човешки ресурси и мобилност към Европейското научноизследователско пространство публикува кратък доклад относно използването на принципите за иновативно обучение на докторантите като инструмент за реформиране на докторантското образование в Европа.

В доклада се посочва, че ръстът на научната продукция, конкуренцията за млади таланти и връзката с пазара на труда извън академичната сфера предпоставят развиването на нови форми на обучение на докторантите в много европейски университетски системи. Традиционният модел, наричан условно „майстор – чирак”, чрез който се характеризират отношенията „научен ръководител – докторант”, съществува в най-разнообразни варианти, но постепенно се допълва, изменя или дори заменя от т. нар. **структурирано докторантско образование.** Този процес на трансформация се описва като революция на обучението в третата степен на висшето образование в Европа.

Не е възприета обща дефиниция за структурирано докторантско образова-

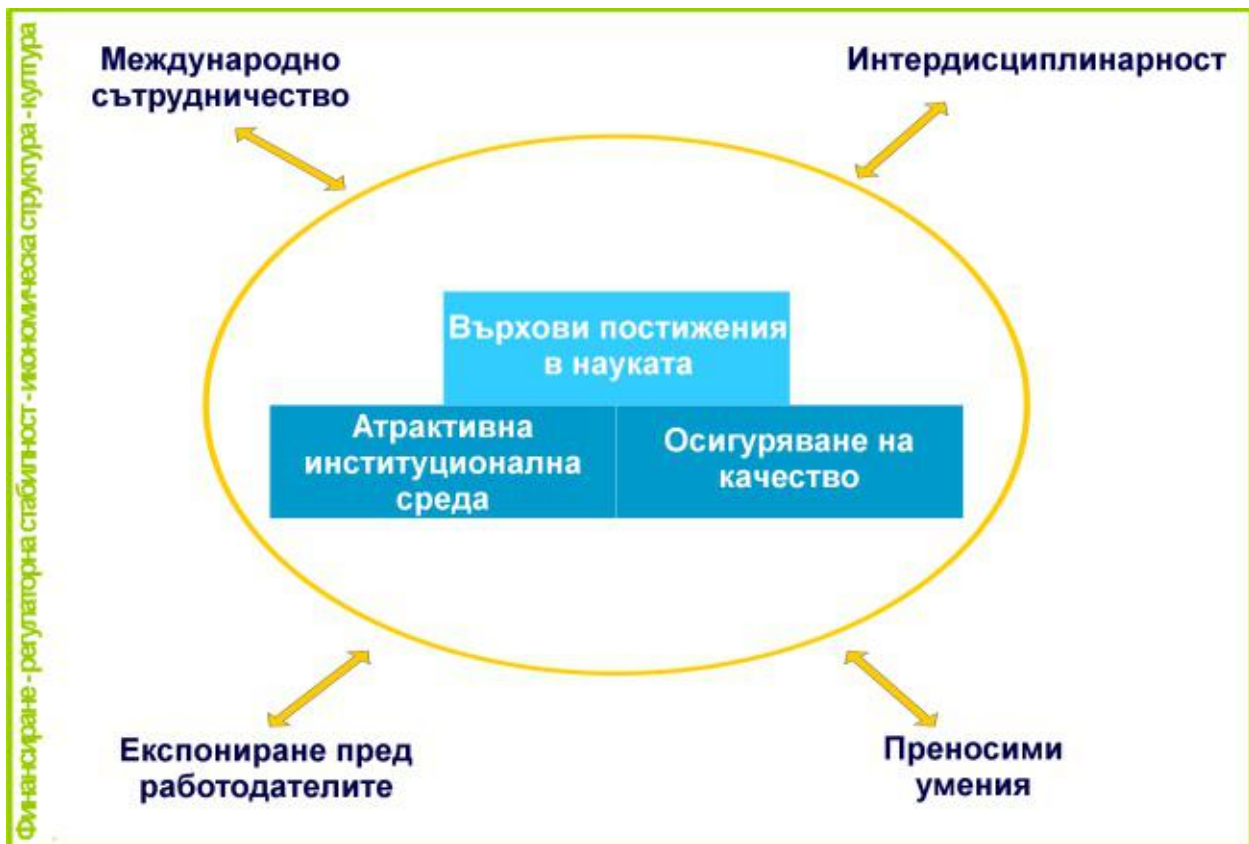
ние. Често това понятие се разбира като организиране на допълнителни (дисциплинарни или интердисциплинарни) дейности в полза на проучванията на кандидата, както и осигуряването на възможности за лично и кариерно (професионално) развитие чрез преносими умения. Такива се организират все по-широко.

Под преносими умения се разбират такива умения, които, макар и усвоени в един контекст (например в научноизследователската сфера), могат да бъдат от полза в друг контекст (например при бъдеща заетост в академичната сфера, бизнеса и пр.). Те се придобиват чрез обучение или в работна обстановка.

Вторият принцип от Залцбург определя структурираното докторантско образование чрез наличието на институционални органи, позволяващи на университетите да отговарят пряко за обучението на докторантите. Те следва да включват процедури, гарантиращи прозрачност, повишаване на качеството и осигуряване на приобщаваща научноизследователска среда за докторантите. За полезно се определя обособяването на **докторантски училища** като отделни институционални структури, носещи стратегическата отговорност за докторантското образование.

Утвърдените от ЕК принципи за иновативно обучение на докторанти включват: върхови постижения в науката, атрактивна институционална среда, интердисциплинарност, експониране пред работодателите и други релевантни сектори на пазара на труда, международно сътрудничество, преносими умения и гарантиране на качество. Пряко свързаните с пазара на труда принципи са два и те заслужават по-специално внимание.

Фигура 1. Схематично представяне и взаимовръзки на принципите за иновативно обучение на докторанти



Експонирането пред работодателите е употребено в най-широк смисъл и включва бъдещите работни места във всички сфери – от индустрията до бизнеса, държавната администрация, неправителствените организации, благотворителността и културните институции. Включват се също стажове по време на обучението в докторантура, споделяне на финансиране, участие в

обучението и ръководството на докторантите на лица извън академичната – но утвърдени практики в съответната – сфера, насърчаване на финансираните от работодателите докторантски програми, изграждане на мрежи от възпитаници (alumni) в подкрепа на докторантите и докторантските програми и многоаспектни дейности по трансфер на хора, технологии и знания.

Източници:

1. The labour market relevance of PhDs: an issue for academic research and policy-makers (2016) <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2016.1147719> (Ebscohost)
2. PhD crisis discourse: a critical approach to the framing of the problem and some Australian 'solutions' (2015) <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-014-9760-y>
3. Researcher mobility and sector career choices among doctorate holders (2015) www.ebscohost.com (no stable url)
4. The struggle to make sense of doctoral study (2015) www.ebscohost.com (no stable url)
5. Using the Principles for Innovative Doctoral Training as a Tool for Guiding Reforms of Doctoral Education in Europe (2014) http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/SGHRM_IDTP_Report_Final.pdf

Й. Илиев

ЗАВИСИМОСТТА „КВАЛИФИКАЦИЯ И УМЕНИЯ – ПАЗАР НА ТРУДА”

В публикацията *Съответствие между уменията и потребностите на пазара на труда. Изграждане на социални партньорства за по-добри умения и по-добри работни места*, изготвена от Съвета по заетост на Световния икономически форум, са представени основните констатации по темата.

В нея са посочени направленията, в които се отчита разминаване между изискванията на пазара на труда и квалификацията на работната сила. Световната икономическа криза извежда на преден план несъответствието между уменията, като критичен актив за отделните лица, фирми и общества, и потребностите на новите работни места. Много работодатели срещат трудности при намирането на подходящо квалифицирани работници. Като тревожно явление е изтъкнато значителното несъответствие на квалификацията, т.е. когато квалификацията на работника е по-висока или по-ниска от тази, която се изисква за съответното работно място.

Несъответствие на уменията – проблем от световен мащаб

Несъответствията на умения,

необходими за съответната работа, и тези, притежавани от лицата, повдига въпроса за способността на обществата да се възползват от работната ръка. Когато хората имат значително повече умения, отколкото се изисква за съответната позиция, тези лица, както и предприятия и икономики, са в невъзможност да оползотворят наличния капитал, като по-високи заплати, ръст на производителността и внедряване на иновации. Някои развиващи се страни, където слабят икономически растеж е придружен от недостиг на умения и високи нива на нискоквалифицирана работна сила правят компромиси с икономическото си развитие. За разлика от тях, в много развити икономики и някои развиващи се страни, където значителните инвестиции в образованието не са придружени от растеж на работните места, се отчитат високи темпове на безработица сред завършилите и несъответствия между квалификацията и пазара на труда.

Различни видове несъответствия на уменията съществуват едновременно в съвременните пазари на труда (табл.1).

Таблица 1: Форми на несъответствия

Дефицит на умения	Търсенето на определен тип умения надвишава предлагането.
Несъответствие на квалификацията	Нивото на квалификация и/или областта на квалификация е различно от това, необходимо за адекватно изпълнение на работата.
Свърхквалификация/ недостатъчна квалификация/ образование	Нивото на квалификация/образование е по-високо (по-ниско), отколкото е необходимо за адекватно изпълнение на работните задачи.
Пропуски в уменията	Видът или нивото на умения са различни от тези, необходими за съответната работна позиция.
Свърхумения/ недостатъчни умения	Нивото на умения е по-високо (по-ниско), отколкото е необходимо за качествено изпълнение на задълженията на съответното работно място.

Несъответствията на уменията имат и значителна икономическа и социална цена. За лицата с майсторски умения или висока квалификация това означава не-реализирани очаквания, по-ниска възвръщаемост на инвестициите в образованието, по-ниски заплати и по-слаба удовлетвореност от работата, а за предприятията резултатът може да бъде намаляване на производителността и увеличаване на текучеството на персонала.

Противоречията на трудовия пазар и практиките на работодателите често са в основата на трудностите за набиране на персонал. Недостигът на работна ръка може да бъде предизвикан и от невъзможността или нежеланието на фирмите да предлагат конкурентни заплати и привлекателни условия на труд, от неправилен подбор на персонал и политики за обучение и/или от географски бариери. Много от пречките могат да бъдат преодолені чрез улесняване на мобилността на работната сила, насърчаване на по-добър подбор и практики за управление на чо-

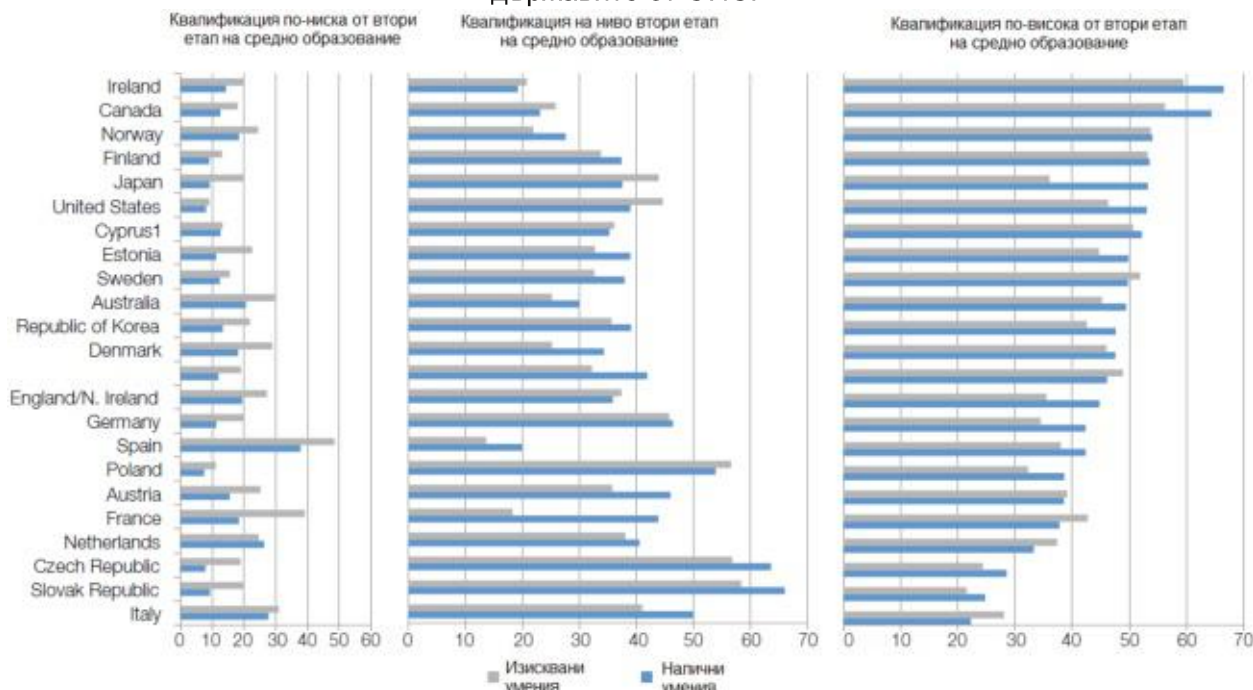
вешките ресурси или подкрепа на малките и средните предприятия в идентифицирането на необходимите умения и осигуряване на обучение.

Несъответствието на уменията оказва все повече влияние на хората през целия им живот: напускане на образователната система и постъпване на каквато и да е работа; прекъсване на кариерата; смяна на работа или връщане на пазара на труда след периоди на безработица или неактивност; отпадане от работните места, ако работещият не успее да подобри своите умения или не придобива нови.

Баланс между търсенето и предлагането

Авторите посочват, че в повечето страни от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) най-честото изискване за заемане на свободно работно място е кандидатът да притежава диплома за висше образование.

Фигура 1. Сравнение между налични и необходими умения в икономиките на държавите от ОИСР



Източник: ОИСР, Програма за Международна оценка на компетентностите на възрастни (PIAAC), www.oecd.org/site/piaac

Видът на работните места в развитите страни постоянно се измества по посока на наемане на по-високо квалифицирани хора, за сметка на тези с ниска квалификация. От една страна, тази тенденция се дължи на нарастващите изисквания към работните умения, а от друга – на по-голямото предлагане на хора с висока квалификация, които навлизат в пазара на труда.

Посочва се, че в някои страни разпределението на работните места, за които има изискване за образователно ниво, е силно поляризирано. Отбелязва се нарастване търсенето на високо- и нискоквалифицирани работници, за сметка на намаляване търсенето на средноквалифициран персонал. В Испания и Англия/Северна Ирландия предлагането на работни места с ниски образователни изисквания е изравнено с търсенето на високообразовани работници. За разлика от тях, в Австрия, Германия, Италия, Полша, Чехия и Словакия най-много са работните места с образователни изисквания на средно ниво. Отчита се съществен дисбаланс в динамиката на пазара на труда в някои страни, където делът на работната сила с висше образование надвишава дела на предлаганите работни места, изискващи такова образование, което може да доведе до по-високи нива на безработица при абсолвентите, или т.н. свръхквалификация.

Дисбалансите, показани на фигура 1, замаскират други общи видове несъответствия в пазарите на труда, като това между различните видове квалификация на работната сила по области на обучение и на специфичните потребности на определени икономически сектори и професии. В някои държави с развити икономики, въпреки свръхпредлагането на висококвалифицирани кадри, се отбелязва недостиг на специалисти в здравеопазването (лекари, сестри, акушерки), финансите

(бизнес професионалисти) и информационните и комуникационни технологии (софтуерни специалисти и разработчици на приложения), както и в професии, изискващи специфични професионални умения (инженерство).

На фона на тази статистика работодателите в много страни изразяват загриженост за *дефицита на умения въпреки високата безработица*. В Европа приблизително 4 от 10 фирми срещат трудности при намирането на работници с необходимите умения, а някои от тях се оказват в ситуация на невъзможност да попълнят свободните работни места.

Разминаването между наличието на квалификация и потребностите от нея е широко разпространено в съвременните пазари на труда и засяга от една трета до половината от заетото население. В публикацията се посочва, че приблизително 21% от работещите в страните от ОИСР имат по-висока квалификация от необходимата за работата, която изпълняват, а 13% са слабо квалифицирани.

В много от развитите страни несъответствието (особено свръхквалификацията) постоянно се увеличава през последните години, докато процентът на недостатъчната квалификация пада поради оттеглянето на по-възрастните и по-малко квалифицирани от пазара на труда. Средният процент на свръхквалификацията в Европа се е повишил с около 5 пункта в периода 2004 – 2010 г. Тя често е свързана с професионалната сфера, когато хората приемат работни места, изискващи по-ниска квалификация, но в област, в която те имат малък или никакъв опит. В развитите страни са отчетени 40% на свръхквалифицираните, които работят в области извън тяхната компетентност. Тази тенденция може да се отрази негативно на избора на образование и на стремежа към натрупване на професионален опит и кариерна мобилност.

Проучванията показват, че свръхквалификацията може да доведе до трайни негативни последици върху засегнатите. Работниците излизат на пазара на труда по време на слабо съвкупно търсене, страдат от устойчиви и дълготрайни неблагоприятни ефекти върху перспективите за намиране на работа, включително по-висока вероятност от удължаване на това състояние.

Политики и практики за преодоляване на несъответствието на уменията

Авторите изтъкват, че наличните данни сочат, че когато се разглеждат заедно, квалификацията и несъответствието на уменията, както и показателите за пълното им оползотворяване, предполагат колективна загуба на талант и ресурси с потенциално значителни икономически и социални последици. Намалване на разминаването в уменията изисква въвеждането на по-добри практики за наемане, дизайн на работните места и подходящо обучение. Синхронизирането на тези процеси е в основата на колективните действия на правителствата, работодателите и синдикатите за повишаване на „отзивчивостта“ на системата за образование и обучение.

Резултатите от проучванията са анализирани и обобщени, като на преден план са изведени препоръки за преодоляване на противоречията и неутрализиране на негативните тенденции, като:

- стажове за всички;
- възприемане на подхода „съответствие на умения“ за справяне с безработицата и непълната заетост;
- подобряване на качеството на

образование и обучението и неговата „отзивчивост“ към потребностите на пазара на труда – основни умения за всички и по-тясна интеграция на образованието с изискванията на работните места;

- информиране и насочване на индивидуалния избор;
- развиване на уменията през целия трудов път;
- откриване на таланти и подобряване на практиките за набиране на персонал;
- подобряване на качеството и стабилността на работните места, което създава условия за учене по време на работа;
- подкрепа на мобилността на работната сила;
- ролята на правителствата – споделяне на разходите за обучение и развитие на уменията;
- ролята на синдикатите и представителите на работниците и служителите – социален диалог за постигане на съгласие за оптимална политика.

Осигуряването на непрекъснато развитие и адаптиране на уменията през целия живот става все по-важно и наложително. Тази тенденция упражнява все по-голям натиск върху тези хора, които преди това са били маргинални участници в процеса на образование и обучение. Споделеното разбиране и ангажимент от страна на всички заинтересовани страни – доставчици на образование и обучение, фирми, синдикати, служби по заетостта и правителства – е необходимата предпоставка за намаляване на несъответствието на уменията чрез засилване на връзките между образователните системи и пазарите на труда.

Източник:

World Economic Forum, Global Agenda Council on Employment, „Matching Skills and Labour Market Needs. Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs“

http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf

В. Лозанова

КВАЛИФИКАЦИЯТА НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ НА ФОНА НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ПРОМЕНИ В ГЕРМАНИЯ – ПРЕПОРЪКИТЕ НА НАУЧНИЯ СЪВЕТ

Квалификацията на специалистите на фона на демографските промени

В доклада на Научния съвет *Препоръки за връзката между висшето образование и пазара на труда* подробно се разглежда взаимодействието между висшето образование и пазара на труда в Германия и са дадени препоръки за пълноценното развитие на това взаимодействие. Посочено е, че пазарът на труда за академично квалифицираните специалисти се променя коренно през последните десетилетия и се развива по-специално чрез увеличаване на търсенето в сектора на услугите. Абсолвентите стават все по-голяма група в професионалния свят. Има казуси върху това как професионалните компетентности на студентите да се развиват по най-правилния начин.

Наложително е да се повдигне въпросът как да се проектират учебните програми така, че възпитаниците на висшите училища да увеличат отговорността и ангажиментите си за икономическото развитие на обществото.

Специфика и развитие на пазара на труда за академично квалифицирани специалисти

Академичното образование в Германия е зависимо от спецификата на националния пазар на труда. Академизирането на много професионални сектори и сфери има въздействие върху програмите за висше образование и тяхното съдържание.

Пазарът на труда се характеризира със силно професионално структуриране. Не само професионалното образование, но и голям брой учебни програми – особено по специалности, насочени

към специфични професии – се ориентират повече или по-малко експлицитно към точно дефинирани професионални области. Не на последно място преподаването в германските висши училища се концентрира по силно върху професионалната квалификация на студентите.

Досега няколко регулирани професии като лекари, юристи и учители са били най-важните отправни точки за получаване на висше образование с реализация в области извън науката. Спектърът на т. нар. академични професии се отваря широко и обхваща голям брой професионални дейности, не на последно място в частния сектор. В момента се наблюдава допълнително отваряне на групата на академични професии, което е задвижено до голяма степен от увеличаването на броя на висшистите и въвеждането на степенувана структура на обучението. Възникват работни профили и функционални групи, които са отворени за академични и професионално квалифицирани специалисти. В каква форма ще продължи това развитие, зависи преди всичко от поведението на младите поколения, но също и от професионалните стратегии на работодателите.

Научният сектор е важна част от пазара на труда за академично квалифицирани специалисти. През 2013 г. близо 325 000 абсолвенти са заети в областта на висшето образование или в други научноизследователски институции. В допълнение идва предполагаемият висок дял на висшистите, които са заети в научноизследователските отде-

ли на предприемаческите компании.

Чрез изразената ориентация към определени професионални сфери подготовката за предприемачество традиционно играе второстепенна роля за програмите на висшето образование в Германия.

Програмата за подпомагане „EXIST – стартиращ бизнес от науката” е израз на настъпваща промяна. Редица висши училища интегрират в своите учебни програми допълнителни модули с цел насърчаване на необходимите умения за икономическа независимост.

Висшето образование и потребностите на пазара на труда

Трансформацията на академичните професии и нарастващият дял на завършилите висше образование в професионалния свят имат голямо значение, тъй като пазарът на труда трябва и може да се разбира чрез висшето образование.

Ако висшите училища искат да произведат гъвкави и професионално мобилни висшисти, е необходимо да познават потребностите на пазара на труда, както и да вземат под внимание непредвидимите промени в професионалните изисквания към заетите лица. Те трябва да поставят изграждането на способностите за развитие и иновациите в основата на своите програми. Акцентирането върху ориентирани към рефлексия компетентности и разнообразни методологични знания изискват включване в професионалната практика и социализация в обкръжаващата среда.

Придобиване на компетентности по време на следването и изискванията за професионална заетост

Студентите могат да изградят различни компетентности, които са от

голямо значение за трудовата им биография. Придобиването им може да бъде постигнато експлицитно или имплицитно. Експлицитното придобиване е, когато целите за изграждане на професионални компетентности са подчертани в учебния план и тези цели са пряко наблюдавани и проверими. Ако повишаването нивото на компетентност се извършва най-вече незабелязано и нецеленасочено, то се нарича имплицитно. Успешни са тези студенти, които изграждат компетентности с професионална насоченост. Към тях принадлежат например способностите за разбиране на сложни взаимовръзки, за формулиране на въпроси и хипотези, за проучвания, за планиране, организация на времето и изпълнение на проекти. Паралелно се придобиват издръжливост, толерантност и комуникативни умения. Свързаните с пазара на труда компетентности – работа в различни ситуации на несигурност, конкуренция, конфликти, времеви натиск и принуда – се упражняват предимно само между другото и не са съзнателно планирани от учителите.

Концепции за преподаване и учене за потребностите на пазара на труда

Висшите училища поставят по-силен акцент върху потребностите на пазара на труда в своите програми и по този начин се стремят да разширят практическото значение на образованието и да усъвършенстват практическите умения на своите студенти. Широк е спектърът на концепциите, инструментите и действията, които се използват за практическа насоченост на обучението. Той варира от отделни практически упражнения до една нова концепция на университетското преподаване като учене, ориентирано към решаване на проблеми.

Широко разпространен инструмент са учебната практика и стажовете. Те разкриват възможност за взаимовръзка между придобитите теоретични знания и професионалните дейности, а за студентите са възможен ориентир за професионалните възможности и шанс за установяване на контакти с потенциални работодатели.

При проблем базираното обучение студентите дефинират проблема в малки групи, анализират го с подходящите методи и идентифицират подходи за неговото разрешаване. Този начин на обучение намира особено приложение в специалностите от областта на хуманната медицина и частично в социалните и природонаучните специалности.

Особена форма на практическа насоченост е научното изследване, което подготвя студента за научни дейности, но и осигурява подготовка и обучение на изследователи. Участието в научноизследователски проекти формира специфични компетентности и методологични знания, пригодни не само за научната работа, но и за извъннаучната сфера.

Конструиране на организацията на обучението

През първите години след въвеждането на програмите за бакалавърска и магистърска степен в германските университети се съставя и съдържанието на програмите, което да съответства на новата структура. Новата структура на следването засилва неговата по-гъвкава организация. Осигуряването на индивидуални скорости на обучение, разширяването на съдържателните и свободните пространства, а също така и засилването на собствената отговорност и възможностите за избор имат непосредствено въздействие върху развитието на личностните профили на

компетентност на студентите.

През последните години в много бакалавърски програми висшите училища намаляват броя на задължителните дисциплини за сметка на повишаването на ефективността. Усилията на висшите училища за повече гъвкавост в организацията на обучението и осигуряването на възможност за различна скорост на следването са стимул за ориентирано към постижения обучение във всички програми, независимо от тяхната продължителност.

Конструиране и развитие на учебната програма

Висшите училища са изправени пред общественото очакване да гарантират потребностите на пазара на труда в своите програми чрез насърчаване на някои специалности, формиране на пригодност за заетост на завършващите и др. Особено малките и средно големите висши училища развиват програмите си в координация с бизнеса и отчасти спрямо потребностите на регионалната икономика. Предизвикателство е намирането на решение относно краткосрочното търсене на определени професионални профили, от една страна, и необходимото време за развитие на съответните програми, от друга.

Висшето образование и търсенето на академично квалифициран персонал

При разглеждането на връзката между висшето образование и пазара на труда се взема предвид не само количествената, но и качествената перспектива. Качествената перспектива се отнася да нивото и адекватността на квалификацията спрямо изискванията на пазара на труда, докато количествената перспектива отчита числовото

съответствие между търсенето и предлагането на завършилите специфични професионални профили. В тази връзка се разглежда и проблемът с успеваемостта.

Взаимодействията между висшето образование и пазара на труда

Секторът на висшето образование и пазарът на труда са две системи, които си влияят в голяма степен взаимно една на друга. Висшите училища реагират по различни пътища на развитието на трудовия пазар. Един много непряк начин е търсенето от страна на кандидат-студентите. Често решението за обучение обаче зависи основно от други аспекти – преди всичко от индивидуалните нагласи, така че търсенето може да даде недостатъчна картина за

потребностите на пазара на труда. Директен път за висшите училища може да бъде възможността за обмен с потенциални работодатели.

До каква степен висшите училища реагират на различните сигнали на пазара на труда зависи по-специално от техния профил, от тяхната представа за себе си и не на последно място от тяхната регионална локация.

Висшето образование не само е повлияно от пазара на труда, а и на свой ред то самото оказва влияние върху неговото развитие. Профилите на академично квалифицираните специалисти не са статични, а подлежат на непрекъснати процеси на промяна, които са значително повлияни от самите тях. В зависимост от своето образование те интерпретират дейностите и ги развиват по-нататък.

Източник:

Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4925-15.pdf>

П. Главеев

Препоръките на Научния съвет

Квалификацията като задача на висшите училища

Образователните предложения на висшите училища може да се различават значително по отношение на ориентацията и целите си. Решаващи са типът и профилът на институцията, както и видовете курсове и специалности. Въпреки това има характеристики, които трябва да бъдат общи за всички програми и специалности и които определят основната задача по отношение на квалификацията.

Научният съвет разграничава три измерения на академичното образова-

ние: научна специализация, личностно развитие и подготовка за пазара на труда. Разпределението на тези измерения може да варира в зависимост от избора и от целите на съответната квалификация. Независимо от това, Научният съвет счита, че целите на всяка програма, на всички специалности – и в университетите (Universität), и в специализираните висши училища (Fachhochschule), трябва да бъдат приведени в съответствие с трите измерения. Ако предложенията на висшите училища покриват само две или дори само едно от измеренията, то те не изпълняват задачата си по отношение на квалификацията. Претенцията за предполагаеми

„свободни цели” или например самоопределянето предимно като изследователска институция са несъвместими със законодателно определената роля на висшите училища. По същия начин изискванията на висшето образование не се изпълняват и от програми, ориентирани изключително към много специфични професионални дейности или дори към определени работни места.

Основната задача на висшето образование следва да бъде развитие на научни умения – в смисъл на цялостни теоретични и методологични умения у студентите, както и способността им да прилагат тези умения и в извъннаучен контекст. За сблъсъка с реалността е нужно да се изградят способности за приложение и трансфер. Само тогава академично образованиета могат да развиват гъвкавост, способност да се учат и иновативно мислене, което се изисква от тях в едно общество на знанието.

Всеобхватната квалификация като цел на съвременното висше образование

Целта на съвременното висше образование – на всички нива – би трябвало да е абсолвентите да притежават знания и опит, както и способността, от една страна, да ги прилагат и в извъннаучни области, а от друга – да отразяват проблемите, свързани с изграждането и използването на тези познания. Според Научния съвет това трябва да бъде и целта на всяка програма. Подобно разбиране на висшето образование е непосредствено обвързано с идеята „образование чрез наука”. Перспективата на висшето образование е необходимо да бъде не само въвеждането в дадена дисциплина, но и погледът отвъд нея.

Завършилите висше образование трябва да са наясно с условията характер на знанието и с възможните злоупотреби и да могат да поемат свързаните с тях морална и социална отговорност. Нужни са им модерни стратегии за учене, както и добра подготовка за основните проблеми – сложност, несигурност, а също и невежество, и различни нужди от знание. Освен това те трябва да имат инструментариум, за да формулират теоретичен проблем от една професионална задача, който да се решава с научни методи и знания. Само така пред тях се откриват привлекателни възможности за развитие както в академичните среди, така и извън тях.

Мултифункционалността на дипломите за висше образование

Посочената по-горе цел на обучението във висшето образование предполага двойно приложение на академичните дипломи: те трябва, от една страна, да осигурят достъп до по-нататъшна научна квалификация или научноизследователска дейност и от друга страна, да дадат възможност за професионална практика извън научната сфера. Научният съвет подчертава, че тези възможности трябва да са правило на всички нива на обучение.

Конкретната разработка на тази функционалност варира в зависимост от специалността, степента (бакалавър, магистър), ориентацията на предлаганите програми/курсове и типа висше училище. Независимо от тази свобода на действие по отношение на реалното проектиране, абсолвентите трябва винаги да имат възможност както за успешна извъннаучна професионална реализация, така и за по-нататъшна научна кариера.

Основен правилник за преподавателската дейност и изясняване целите на квалификацията, придобита чрез висшето образование

Съществена предпоставка за функционирането на системата на висшето образование е прозрачността на неговите квалификационни цели. За кандидат-студентите, както и за работодателите трябва да е ясно какъв профил може и трябва да бъде придобит в дадена програма.

Основен правилник за преподавателската дейност и квалификационни профили

В рамките на квалификационния профил повечето висши училища предлагат преди всичко формулировки на квалификационните цели, отчасти са разработени и подробни модели. Дефинират се модулите и програмите, както и какви компетентности трябва да придобият студентите по време на обучението си. Някои от тези описания обаче са много общи и технически. Те често са ограничени само в процеса на преподаване и имат малка видимост навън. За да се постигне категорично, последователно и ясно установено в образа на институцията формулиране на съответните квалификационни цели, трябва да се разработят – с ориентация към кандидат-студентите и със силна ангажираност за отделния обучаващ се – общовалидни основни правилници за преподавателската дейност, както и специфични квалификационни профили. Те осигуряват същевременно прозрачност за потенциалните работодатели и академичните направления.

Под основен правилник за преподавателската дейност на едно висше училище се разбира нормативно обвързващ за институцията и преподавателите основен документ, който

изяснява идентичността на образователната институция, нейните интердисциплинарни дидактически насоки и при необходимост основните квалификационни цели. Той служи като водещ принцип за всички важни действия и проблеми, свързани с преподавателската дейност – от консултирането на студентите до набирането на персонала. Може също така да се формулира как трябва да бъде проектирано сътрудничеството на студенти и преподаватели. Правилниците трябва да предоставят основните указания, но в същото време и свобода на отделните направления за конкретно проектиране.

На равнището на отделните курсове/програми се дефинират профилите, които съдържат планираните абсолвентски профили в сбита и достъпна форма, както и прозрачност по отношение на учебното съдържание, концепциите и компетентностите, които трябва да бъдат придобити. Желателно е профилите да са разработени с оглед на възможните професионални реализации, като се вземат предвид включването, както и очакваните усилия в началната работна фаза, и евентуално средносрочното и дългосрочно развитие на необходимите умения. Като ценна основа за формулирането на профилите могат да послужат разработените вече модули и приложението към дипломата (diploma supplement), както и описанията на курса за процеса на акредитация.

Изричното и задължително запознаване с целите на квалификацията може да помогне на кандидат-студентите да избегнат погрешни решения при избора на предлаганите курсове/програми. Изясняването на целите е предпоставка и за по-последователно целенасочено проектиране на учебните програми с възможно най-ефективно използване на предвиденото (редовно) време за следване. Тъй като са локали-

зирани на равнището на отделните курсове/програми, профилите могат да предвидят спецификата на дисциплините и евентуално вътрешната диференциация на курсовете/програмите, с различна тежест на трите измерения на академичното образование – научна специализация, личностно развитие и подготовка за пазара на труда. Независимо от това, индивидуалните профили трябва да следват насоките на основния правилник и разпознаваемия институционален профил на висшето училище.

На този фон правилниците и профилите могат едновременно да направят видими специални дидактически или съдържателни приоритети в преподаването. Специално за висшите училища в слаборазвити и най-засегнати от демографските промени региони специфичното институционално профилиране е един от начините да се гарантира дългосрочно студентско търсене. Въпреки това за по-голямата част от институциите не става въпрос за разработване на самостоятелен профил – това не е желателно. Много по-вероятно е да се появят групи от висши училища с големи прилики в правилниците и профилите.

За ефективността на правилниците и профилите от решаващо значение е не само тяхната форма и съдържание, но и процесът на тяхното развитие. За това са необходими форуми, на които всички отговорни участници, в едно не-йерархично пространство, да имат възможност за открит и конструктивен обмен. Тази колегиална рефлексия може да даде тласък и на културна промяна в самото висше училище – със засилване стойността на преподаването.

Научният съвет призовава висшите училища да разработват подобни инструменти и счита, че изразходването на значителни човешки и времеви ресурси,

необходими за тази цел, до голяма степен е оправдано – с оглед на очакваните професионализация и развитие на преподаването.

Квалификационните цели на висшето образование и ролята на типа висши училища

Развитието на правилниците и профилите може да допринесе също и за ясното очертаване на съответните профили на университетите и специализираните висши училища. Това улеснява ориентацията на бъдещите студенти в рамките на системата за висше образование. Разликите в концепциите, както и в квалификациите стават видими за целевите групи. Създава се основа за избор въз основа на лични интереси и силни страни. Младите хора трябва да бъдат подпомогнати в избора на вида висше училище в зависимост от своите способности, интереси и очаквания. Тази задача е най-вече в сферата на училищната ориентация за следване и кариера, но и самите висши училища също имат задължения.

Проектирането и развитието на образователните предложения с оглед на тяхната релевантност за пазара на труда

Изясняването на квалификационните цели е само първата стъпка на висшите училища. След дефинирането на желаните резултати следва да се изработят съответните образователни предложения. За кандидат-студентите и работодателите е от значение какви мерки вземат висшите училища, за да се увеличи релевантността на програмите към пазара на труда. Да се насърчават създаването и развитието на пригодни за пазара на труда умения обаче не е само тяхна задача. Работодателите и самите студенти също

трябва в еднаква степен да допринасят за това. Някои умения и опит – например социализацията в една компания – не могат да бъдат придобити по време на следването, а само в периода на приобщаване към работното място. Преходът от мястото на обучение към работното място се свързва както с изпробването на познати структури и практики, така и с нови изисквания, което може да бъде важен стимул за развитие.

Посочените три измерения на академичното образование са от значение за бъдещото професионално развитие на завършилите. Следователно подходите за общото подобряване и усъвършенстване на висшето образование допринасят също и за задоволяване нуждите на пазара на труда.

1. Организация на обучението и разработване на учебната програма

Развитието на образователните предложения и осигуряването на тяхната пригодност за пазара на труда трябва да започнат на различни нива. Както организацията на обучението, така и съдържанието и дидактическите инструменти са насочени към основните квалификационни цели на съответното предложение.

Организация на обучението

В дискусиата за повишаване качеството на преподаване, и по-специално за осигуряване и укрепване релевантността на програмите към пазара на труда, аспектите на организацията на обучението обикновено не са на фокус. Въпреки това тези аспекти могат в голяма степен да подкрепят личностното развитие, както и усъвършенстването на умения, позволяващи успешно оформяне на професионалната биография. Подходя-

щата организация на обучението може да насърчи самостоятелността и екипните умения, активното възприемане на социалната отговорност, опознаването на личните интереси и гледни точки, нагласата за учене през целия живот и за професионално развитие с ясни цели.

Научният съвет препоръчва на висшите училища по-голяма гъвкавост при изработването на учебните планове и наредби, особено по отношение на бакалавърските програми. Студентите трябва да разполагат със свободно време и пространство, за да усвояват задълбочено – сами или в група – специфично съдържание, да посещават курсове по други дисциплини или да се ангажират социално във или извън висшето училище. Това изисква намаляване на плътността на лекциите и изместване на акцента върху – все пак структурирани – поне частично самостоятелни фази на учене. Необходимо е целенасочено използване на разширен инструментариум от мерки за надзор и наставничество. Само при студентите, които имат трудности, намесата следва да е по-голяма, но съобразена с индивидуалните нужди. Същевременно в хода на обучението тя трябва да се редуцира и да се разширява индивидуалната свобода на студентите, за да се подкрепи развитието на тяхната независимост.

Гънкавото проектиране на времето за обучение е важна отправна точка, за да може студентите да имат свободно пространство. Научният съвет препоръчва редовното време за обучение да е гарантирано по принцип, но в същото време да се позволяват индивидуално различни скорости на обучение, придружени евентуално от съответните консултации. Като част от тези мерки санкционирането на неголеми превишения на стандартния период на следване трябва да бъде отменено. Този подход

може да подобри рамковите условия за успешното завършване на все по-разнообразните групи студенти.

Изработване на учебната програма, дидактически инструменти и форми на преподаване и учене

С цел да се подпомогне справянето с демографските промени и свързания с тях професионален недостиг, висшите училища трябва непрекъснато да подобряват своите образователни предложения и тяхната релевантност към пазара на труда. Под допълнителни подобрения не се разбира просто повече (извън висшето училище) практика, например чрез разширяване на стажовете. Практиката и стажовете представляват важен елемент за подпомагане развитието на съответните умения за пазара на труда. В същото време те могат – особено в групата на програми без специфична професионална подготовка – да изпълняват ориентираща функция с оглед на по-нататъшно обучение и професионална реализация. *Те са ефективни обаче, ако са насочени не само към прилагане на наученото, но и към разбиране на разликата между теория и практика, като целят този опит се включва в по-нататъшния учебен процес. За това са необходими щателна предварителна подготовка и последващо изпълнение на практическите компоненти, както и системно взаимодействие с теорията.*

Стажовете и практиките трябва не само да възпроизвеждат теоретичното съдържание на курса/програмата, но и да са неразделна част от тях. Съдържанието следва да се тества в конкретни области на приложение, например чрез специални дидактически концепции като проблем базирано обучение или чрез лекции от представители на професио-

налния свят, които да илюстрират значението на придобитите знания.

В центъра на усилията трябва да бъде и по-нататъшното засилване на ориентацията към компетентности. Нужно е да се има предвид входящото ниво на първокурсниците. Необходими са програми за обучение, които системно отчитат различията в пътищата към висшето училище, в предварителното ниво на знания и в стиловете учене. По този начин хетерогенността на студентската общност може да се използва дидактически, като например чрез формиране на групи за проучване или за проекти, на фона на различния опит. Последвалото от това преориентиране на преподаването означава отчасти културна промяна, която е свързана със значителни предизвикателства.

Извънучебните форми, като например тренинг за кандидатстване и други курсове за меки умения или фирмени панаири за работни места, може да представляват също ценна помощ. Научният съвет посочва обаче, че изграждането и развитието на съответните умения за пазара на труда трябва да се извършват в контекста на учебната програма и специализираните модули. Какви дидактически концепции и форми на преподаване и учене ще бъдат избрани, зависи от направлението, специалността, вида и профила на висшето училище. Всяко училище следва да подбира формите и концепциите и да ги адаптира към конкретната ситуация.

Разработването и въвеждането на иновативни форми на преподаване и учене са свързани със значителни първоначални инвестиции. Висшите училища разчитат също така до голяма степен на индивидуалния ангажимент на професорския и останалия преподавателски състав. Някои форми изискват освен това определен срок за използва-

не на преподаватели, други – образуване на малки групи или дори еднократна индивидуална подкрепа, което означава увеличаване на персонала и нужда от повече пространство. Научният съвет счита, че е желателно да се включат допълнителни специални стимули за висшите училища, за да се насърчат стратегическите иновации в преподаването и по-нататъшното подобряване на обучението. В същото време самите институции са длъжни да осигурят поощрения за активно участие на преподавателите. Това означава да се повиши стойността на преподаването в сравнение с изследването – например чрез равнопоставено разглеждане на преподаването и научните изследвания във вътрешните споразумения или чрез публично оповестяване на ценни преподавателски постижения.

2. Осигуряване и развитие на качеството на учебната програма

Висшите училища трябва да обърнат особено внимание на това какви умения може да развият и кои от тях са необходими в началната фаза и в по-късните етапи на трудовия живот. За тази цел те имат нужда от външна гледна точка. Такъв поглед отвън може да им дадат резултатите от проучванията за завършилите и контактът с бивши възпитаници и с работодателите.

Обратната връзка от тези три канала следва да стане основа за развитието на качеството на учебната програма. Специално създадени форуми позволяват конструктивен диалог за възможните допълнителни потребности от развитие. Висшите училища са изправени пред предизвикателството редовно да привеждат в съответствие съдържание, форми на преподаване и организация на обучението с изискванията на различните аспекти на пазара на труда, като в същото време поддържат

приемствеността на програмите/курсовете.

Ролята на проучванията за завършилите

Едно от важните средства за преглед на съответствието на програмите/курсовете с пазара на труда са проучванията за завършилите. Те могат да покажат как тази група оценява своята подготовка – особено по отношение пазара на труда, и да предоставят информация относно работата си в първите няколко години и срещаните трудности при прехода към пазара на труда. Желателно би било тези изследвания да се допълват своевременно с анализи на реалните изисквания за компетентност на работното място и придобиването на допълнителни умения. Досега обаче тези многобройни възможности са слабо използвани, а потенциалът на редовно провежданите проучвания се използва недостатъчно за системен преглед на образователните предложения. Препоръчително е висшите училища да следят редовно кариерата и развитието на завършилите – с по-голямо разнообразие от методи.

Ролята на бившите възпитаници (Alumni)

Висшите училища имат възможността да отразят и обсъдят задълбочено всички тези проблеми и с бившите си възпитаници. Предпоставка за такъв редовен обмен е близкият и дългосрочно стабилен контакт с тях. Научният съвет препоръчва да се увеличат усилията за установяване и разширяване на тези контакти. Те може да се използват не само за да отразят нуждите на пазара на труда, но предлагат и възможност за обмяна на опит между бившите възпитаници и студентите.

Ролята на работодателите

Важна роля в прегледа на нуждите на пазара на труда от страна на висшите училища играят също (на регионален принцип) работодателите. Те могат да предоставят обратна информация за това кои умения на завършилите са предпоставка за успех и липсата на кои представлява пречка за развитие. Потенциално е възможно също да предоставят доказателства за тенденциите и новите области за работа. При такъв редовен, при възможност фиксиран, обмен с работодателите трябва да се гарантира, че висшите училища ще запазят независимостта си при определянето и проектирането на учебното съдържание. Ангажиментите на бизнеса може да включват например – в допълнение към участието в процесите на разработване на учебни програми – предоставяне на места за стажове и за дуалната система, а също така и отношение по дългосрочни финансирани от трета страна преподавателски места (Stiftungsprofessuren), споделени преподавателски места (shared professorships) или командироване на преподаватели.

3. Средствата, необходими на висшите училища за развитието на образователните предложения

Прилагането на отделните препоръки за разработване на програми за обучение и за укрепване на тяхната релевантност към пазара на труда е предизвикателство за висшите училища. Различните мерки по прилагането изискват специални материални и човешки ресурси. За някои от основните мерки те разчитат на допълнителни средства. Други, при поставяне на подходящи приоритети, са изпълними и

с наличните ресурси.

С цел повишаване качеството на програмите и адаптирането им към пазара на труда, институциите за висше образование отчасти са зависими от подобрието на оборудването и съоръженията. Най-голямата необходимост обаче е обезпечаването им с постоянен персонал от преподаватели, за да се подобри съотношението студент – преподавател. Затова Научният съвет приветства съвместните усилия на федералното правителство и на провинциалните правителства за подобряване ресурсното осигуряване на висшите училища.

Влиянията върху състава и обхвата на завършилите висше образование

За връзката на висшето образование с пазара на труда са важни не само нивото и релевантността на академичните квалификации. Броят на завършилите и техният състав също определят доколко съвпадат предлагането и търсенето на пазара за академично квалифицираните специалисти. За обхвата на випуските от особено значение е делът на успешно завършилите, а за състава – аспектите на специалността, типа висше училище и мястото/региона на дипломирането.

При анализа на предлагането и търсенето на професионалисти може да се отбележи и взаимното влияние на висшето образование и пазара на труда. Пазарът на труда често е много гъвкав по отношение на наличните академично квалифицирани кадри. По този начин от възможните различия между търсенето и предлагането може да произлязат и стимули за иновации и реструктуриране.

1. Състав на завършилите висше образование

Не са възможни прогнози, които да предоставят надеждна оценка за бъдещите нужди на определен регион от академично квалифицирани специалисти и по този начин да послужат като основа за планиране и детайлно управление на броя на подобни кадри. Нещо повече, цялостен държавен контрол би пренебрегнал стимулите на висшето образование за развитието на пазара на труда и евентуално би изисквал намеса в индивидуални образователни решения. Ето защо Научният съвет е категорично против опитите да се увеличи контролът от държавата върху предлагането на академично квалифицирани специалисти.

Влиянието както на политиката, така и на самите висши училища върху състава на завършилите до известна степен е неизбежно и необходимо в система, финансирана до голяма степен от публични фондове. Това влияние обаче трябва да бъде грижливо отразено и прилагано с нужното внимание.

Ролята на политиката

Политиката влияе повече или по-малко пряко върху разпределението на капацитета на студентските места, възможните ограничения за допускане, както и върху откриването на висши училища. До голяма степен обаче тя няма влияние върху значителни промени в съотношението между специалностите. По този начин политиката гарантира на системата за висше образование висока степен на стабилност и избягва прекалено остра реакция на краткосрочните действия. Чрез подобни действия висшите училища се опитват да се справят с бюджетните ограничения, да отговорят на промените в търсенето от страна на кандидат-студентите, да про-

тиводействат на недостига на някои квалифицирани кадри или да установят по-силен регионален баланс на предлаганите учебни места.

Призивът към отговорните политически участници е за координиране и уеднаквяване на целите. Необходимо е възможно най-висока степен на прозрачност по отношение на съществуващите и планираните образователни предложения, както и тяхното разпределение по специалности, видове висши училища и местоположение.

Ролята на висшите училища

Съвместна отговорност за избягване на проблемите между средно- и дългосрочното търсене и съответното предлагане на квалифицирани кадри носят и висшите училища. Това засяга по-специално планирането на техните предложения. Научният съвет препоръчва да се фокусират върху мултифункционалността. Ако студентите придобиват основни способности за решаване на проблеми, след завършването си те имат широк спектър от възможни професионални дейности. Наличието на повече широки бакалавърски програми с практическа насоченост може да допринесе за намаляване на потенциалните проблеми при приложението им на пазара на труда.

Висшите училища следва редовно да преглеждат своите предложения по отношение на това дали и защо завършилите навлизат в професионалния живот с големи трудности. Трябва да съществуват механизми за осигуряване на качеството, за да се идентифицират подобни учебни курсове/програми и да се променя концепцията им или дори да се коригират. Като основа на този процес може да послужат резултатите от проучванията за завършилите и обменът на информация с тях и с работодателите.

Ролята на работодателите

Да се работи върху това, търсенето и предлагането на пазара на труда за академично квалифицирани специалисти да съвпадат възможно най-удачно, не е задача само на политиката и висшите училища. Студентите носят значителен дял от отговорността за успешното си интегриране на пазара на труда, но също така и работодателите имат личен интерес да се осигури успешна работа на завършилите. С предлагане на стажове и менторство или съвместно ръководство на дипломни работи, те могат още на по-ранен етап да установят контакти със студентите и да увеличат своята привлекателност като работодатели.

За да спечелят възможно най-перспективните служители, при набирането на специалисти с висше образование работодателите трябва да не изискват твърде тясно специализирани профили. Тъй като значителна част от завършилите могат да упражняват дейности, изискващи преди всичко интердисциплинарни умения, по принцип е възможно съответните позиции да бъдат заети от кандидати с различни професионални основи. Посредством гъвкави стратегии за наемане и координирани мерки за адаптация работодателите допринасят съществено за успешното интегриране на завършилите млади специалисти.

2.Обхватът и делът на завършилите

Демографските промени и обезпокояващият недостиг на квалифицирана работна ръка могат да доведат, в средносрочен план, до липса на специалисти с висше образование на пазара на труда. Едновременно с това професионалното образование и обучение също се адаптира към тази

реалност, затова политическият натиск за увеличаване броя на студентите е неуместен. Необходимо е обаче да се увеличи делът на успешно завършилите.

Прехвърляне, прекъсване и отпадане

Ниският дял на успешно завършилите в много специалности – както от икономическа, така и от индивидуална гледна точка – е един от най-наболелите въпроси на германската система за висше образование. Научният съвет смята високия процент на незавършилите за неприемлив. В същото време предупреждава, че прехвърлянето или прекъсването на образователните пътеки трябва да се разглежда диференцирано.

Сред преждевременните отписвания могат да бъдат разграничени: смяната на висше училище, промяната на специалността, прекъсванията и отпадането (напускането). Смяната на училище показва регионалната мобилност на студентите, която трябва да се приветства. Студентите могат да се запознаят с различните приоритети в профила или в съответните култури и да придобият допълнителен жизнен опит. Когато едно висше училище обаче показва значително отрицателно миграционно салдо, то трябва да разгледа критично възможностите и условията си за обучение. Промяната на специалността е израз на съществено преориентиране на студентите. Същевременно тези смени и техните причини се нуждаят от критично наблюдение. Необходимо е да се провери дали интензивните консултации на кандидат-студентите биха помогнали за по-добър информиран избор. Ако смяната е за сметка на отделните специалности или курсове, висшите училища трябва да проучат съответните условия на обучение и качеството.

Възможността за прекъсване позволява гъвкаво планиране на образователната биография и затова трябва да се осигурява с минимални пречки. В същото време висшите училища са насърчавани да създават условия, които позволяват продължаване на следването дори и след житейски промени – например създаване на семейство или постъпване на работа.

Напускането също не трябва да се оценява еднакво отрицателно. За да се даде възможност за диференциран подход и целенасочени мерки за осигуряване на успешно завършване, Научният съвет систематизира причините за напускане:

- Фактори (главно) в рамките на институцията. Те включват: мотивационни проблеми още в началото на следването и проблеми с представянето, които биха могли да се избегнат с подобрена предварителна селекция на студентите или с консултиране; принципно преодолими проблеми с представянето и мотивацията, които биха могли да се избегнат с по-високо качество на преподаване и по-добри грижи; несъвместимост на следването със семейни задължения или заетост, които биха могли да се предотвратят чрез подобряване на условията за следване.

- Трудности с финансирането, които попадат в зоната на влияние на образователната политика.

- Независещи от висшите училища и от образователната политика – това е преориентирането на студентите в резултат на променени интереси или неизбежно преразглеждане на решения поради особени лични обстоятелства.

Отговорност на академичните институции и политиката е да предотвратят случаите на напускане, които попадат в тяхната сфера на влияние. В сътрудничество с училищата и агенциите по заетостта,

както и заинтересованите страни в професионалното образование и обучение, висшите училища трябва да подобряват услугите си за ориентиране и консултиране на бъдещите студенти, да адаптират и развиват своите дидактически инструменти и да разширяват задочните учебни програми и тези с интегрирано почасово следване (Teilzeitstudienangebote), за да се улесни съвместимостта на студентския живот със семейните задължения или заетостта. Напускане в резултат на индивидуално преосмисляне или промяна на решение не трябва да се счита за личен недостатък и не показва недостатъци в системата на висшето образование, а е израз на желана гъвкавост.

Научният съвет препоръчва да се използва предложената систематика за основа, за да се развият подходящи мерки за повишаване на академичния успех и в същото време да не се възпрепятстват или заклеймяват напусканията, които представляват смислени или необходими решения за корекции.

Посочва се, че пълното избягване на отпадането е невъзможно. Затова към превантивните мерки са необходими и такива, които да свеждат до минимум отрицателните му последици за студентите – както за самите тях, така и за обществото и икономиката като цяло. Те трябва да бъдат насочени най-вече към ограничаване на индивидуалната загуба на време и към евентуално предотвратяване на пълното излизане от образователната система. С насочване например към професионално образование и обучение може да се избегне загубата на потенциално квалифицирана работна ръка.

Мерки за увеличаване дела на успешно завършилите

- ✓ Подобряване на базата данни – академичните институции трябва да

разполагат с подробни сведения за успеваемостта по отделните специалности и отпадането на студенти, както и причините за това. Само с изчерпателна информация те могат целенасочено да се намесят и да отстранят основните причини за отпадането.

✓ Подобряване подбора и консултирането на студенти – Научният съвет препоръчва да се използват добре възможностите за целенасочено набиране на студенти, за да се предотврати отпадането, свързано с представянето и мотивацията, както и да се събира информация за първокурсниците и да се усъвършенства техният профил. Услугите за ориентирание и консултация трябва да са насочени не само към кандидат-студентите. Студенти, които предвиждат преждевременно напускане на следването, също се нуждаят от помощ при вземането на решение дали да продължат обучението си в същата програма, дали да сменят специалността или типа висше училище, или да напуснат и да получат професионално обучение. Научният съвет препоръчва на висшите училища да разширят своите консултантски услуги и да ги свържат в мрежи с тези на други образователни институции.

✓ Подобряване на условията за обучение и качеството на преподаване – висшите училища реализират различни инициативи и проекти за увеличаване дела на успешно завършилите. Централно място заемат началната фаза за набавяне на липсващите предварителни познания, засилването на мотивацията за учене и социализацията. Предвид разнообразието на подходи Научният съвет препоръчва всички тези инициативи да се обединят

в една конструктивна обща стратегия. Мерките трябва да се разглеждат по-скоро както част от една цялостна ориентация на образователните предложения към все по-хетерогенната студентска общност.

✓ Подобряване на финансирането – за успешното си завършване студентите имат нужда от стабилно финансиране, което им позволява достатъчно време за обучение. Проучвания на причините за преждевременно прекратяване показват обаче, че такова стабилно финансиране невинаги е налице. Възможната причина за отпадането на около 15 – 20% от студентите може да се дължи на финансови ограничения. Научният съвет апелира федералното правителство да гарантира, че регулираните чрез стипендия (Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG) държавни обезщетения и предложенията за заеми ще позволят на всички нуждаещи се успешно завършване. Препоръчва се също по-голяма гъвкавост при финансирането, което може да позволи индивидуални скорости на обучение и да допринесе за увеличаване дела на успешно завършилите. Тя също така създава времеви прозорци за стипендиантите, които могат да се използват за разширяване на познанията, за престой в чужбина, за изучаване на допълнителна специалност или за социална ангажираност. По този начин се насърчава развитието на съответните умения за пазара на труда. Подобряването на финансирането може да допринесе за по-нататъшното развитие на отношенията между висшето образование и пазара на труда – в качествен и количествен аспект.

Източник:

Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt
<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4925-15.pdf>

Л. Дърмонова

ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ

ЦИФРОВИЗАЦИЯТА И РАБОТНАТА СИЛА – МЕГАТЕНДЕНЦИИ И СЦЕНАРИИ В СТРАТЕГИЧЕСКОТО ПРОГНОЗИРАНЕ НА АВСТРАЛИЯ

Въведение

Докладът *Потенциалът на цифровизацията за работната сила на утрешния ден. Мегатенденции и сценарии за работните места и заетостта в Австралия през следващите двадесет години* (2016) на Организацията за научни и индустриални изследвания на Австралийския съюз (Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation – CSIRO) е резултат от съвместните усилия на щатските правителства, изследователските организации и индустрията на Австралия да се отговори на предизвикателствата пред пазара на труда, произтичащи от бързото технологично развитие, новите професии и модели на заетост, нарастващата глобализация и социалната промяна на заетостта и отношенията на работното място.

Предложеният анализ се възприема като солидна основа за развитието на бъдещи стратегии, които да позволят на хората и организациите да се възползват от възникващите възможности – насърчаване предприемачеството и развитието на нови бизнес модели, улесняване на участието в онлайн икономиката. Отчита се и нарастваща необходимост от целенасочени инвестиции в уменията, образованието и обучението.

Процесът на стратегическо прогнозиране, разработен от CSIRO, използва понятията мегатенденции и сценарии,

които правдоподобно описват бъдещото развитие. Мегатенденцията е дълбоко зададена траектория на промяна, която настъпва в пресечната точка на множество тенденции с по-строга и по-конкретна времева, пространствена и типологична дефиниция. Тя се случва в течение на 5- до 20-годишен период и се развива постепенно, но в крайна сметка променя средата. Сценариите, от своя страна, са истории за бъдещето, базирани на доказателства въз основа на посоката, зададена от мегатенденциите. Съществуването на множество сценарии се определя от несигурността на бъдещето. Мегатенденциите и сценариите предвиждат модела на бъдещето с цел взимане на информирани решения. Както при всеки модел, те са опростяване и абстракция на много по-сложната реалност.

Авторите посочват, че съществуват няколко фактора, които създават уникални условия – **„перфектната буря“** – в този момент от историята:

Първи фактор: Цялостното въздействие на експоненциалния и/или екстремен ръст на изчислителните мощности, свързаността на устройствата, обемните данни и изкуствения интелект предстои да се усети в рамките на пазара на труда в Австралия и в световен мащаб. Възможно е много от съществуващите работни места да бъдат автоматизирани и да бъдат създадени много нови работни места.

Втори фактор: Възходът на пазара за работни места „от партньор – към – партньор“ (peer-to-peer (P2P) – Upwork, Freelancer, Kaggle, TaskRabbitetc.) и на икономиката на платформите в глобализирания пазар на труда, доминирани от предприемачеството, вероятно ще променят традиционните модели на заетост. Много P2P модели и платформи за заетост са в ранните фази на развитие и показват признаци на бърз растеж.

Трети фактор: Застаряването на населението, културната диверсифика-

ция, пенсионният натиск и здравеопазването, както и стремежът към благополучие променят демографската структура на работната сила в Австралия и в световен мащаб. В следващото десетилетие работната сила ще застарява и ще бъде културно по-разнообразна.

Четвърти фактор: Променящата се световна икономика е в преход от фазата на индустриализация към икономика на съвременните услуги, т.е. диверсификация в услугите, знанията, практическия опит и експорта на иновации.

КАКВО КРИЕ БЪДЕЩЕТО – МЕГАТЕНДЕНЦИИТЕ

Проучването на CSIRO идентифицира шест мегатенденции за работните места и пазара на труда през следващите двадесет години:

1. Втората половина на шахматната дъска

Експлозията в свързаността на устройствата, обемните данни и изчислителната скорост, съчетана с бърз напредък в автоматизираните системи и изкуствения интелект, означава, че роботизираните устройства могат да изпълняват много задачи по-бързо, безопасно и ефективно, отколкото хората. Ръстът на технологичните възможности се трансформира във вериги за доставка, реструктуриране на работната сила и предефиниране на работните места. Най-предизвикателната перспектива е, че ръстът не е линейна (постоянна) величина, а по-скоро експоненциална. След 2020 г. (втората половина на шахматната дъска) трансформацията ще се ускорява с бързи темпове.

2. Пропускливи граници

Цифровите технологии и новият свят на „икономика на платформите“ променят трудовите пазари и организацията на различните структури. Икономиката на P2P се разширява в много области и е растящ модел на заетост в много държави. Компаниите могат да изберат модел, който включва по-малък брой основен персонал в комбинация с много други роли, предоставени на работещите на свободна практика, или платформи с портфейли на специалисти. Работните места на бъдещето ще изискват по-голяма гъвкавост, мобилност и мрежова свързаност.

3. Ерата на предприемача

Не може да се очаква увеличаване на броя на работните места в рамките на една голяма компания, която прилага новостите в технологията. Това предполага, че физическите лица ще трябва да създават своя собствена работа. Това ще изисква предприемачески умения и способности. Цифровата технология

работи в полза на утрешния предприемач. Цифрово активирани модели, основани на слабо приложение на иновациите (по-бързо провалящ се подход), работят с ниска себестойност. Цифровизацията осигурява възможности за новите участници на пазара, със стабилна основа, да се конкурират с дългогодишни традиционни оператори и да се утвърдят на световния пазар. Предприемаческите умения вероятно ще бъдат все по-важни за малкия бизнес и работещите в големите организации.

4. Дивергентна демография

В модерните и бързоразвиващи се икономики населението застарява с нарастване на продължителността на живота. Възрастта за пенсиониране се увеличава и влияе на профила на работещите, което води до дивергентно разнообразие както на възрастовите групи, така и на културните различия. Нарастващото разнообразие на начина на хранене и свързаните с начина на живот хронични заболявания, както и по-доброто разбиране на психичното здраве са въпроси, които ще бъдат в центъра на стратегиите за развитие на човешките ресурси в големите организации.

5. Вдигане на летвата

Усиленото навлизане на автоматизираните системи води до повишаване на сложността на задачите, които

изпълняват операторите, което повишава изискванията за квалификация, но за по-ниски длъжности. Нарастването на доходите е свързано с повишаване нивата на образование и умения, както и с нарастващата конкуренция на работната сила. Много нискоквалифицирани работни места са изнесени или автоматизирани. Последствието е вероятността за завишаване на изискванията за притежаваните умения и образование за достъп до много професии и дейности. Качеството на образованието и обучението трябва да се подобрява непрекъснато, за да отговори на тези предизвикателства.

6. Материалните нематериалности

Ръстът на заетостта в сферата на услугите, по-специално образованието и здравеопазването, стимулира създаването на работни места в последно време. Това вероятно ще продължи и в бъдеще, тъй като светът се движи към икономика на знанието. Работните места в сектора на услугите, изискващи умения за социално взаимодействие и емоционална интелигентност, ще стават все по-важни. В рамките на тази мегатенденция са и новите очаквания на младите поколения. Те са свързани, технологично напреднали, творчески и предприемачески настроени и имат нова гледна точка относно желаната работна среда, етичните въпроси и стиловете на общуване.

ЧЕТИРИТЕ СЦЕНАРИЯ

Понятието „сценарий“ в контекста на стратегическото прогнозиране

Сценариите могат да бъдат иденти-

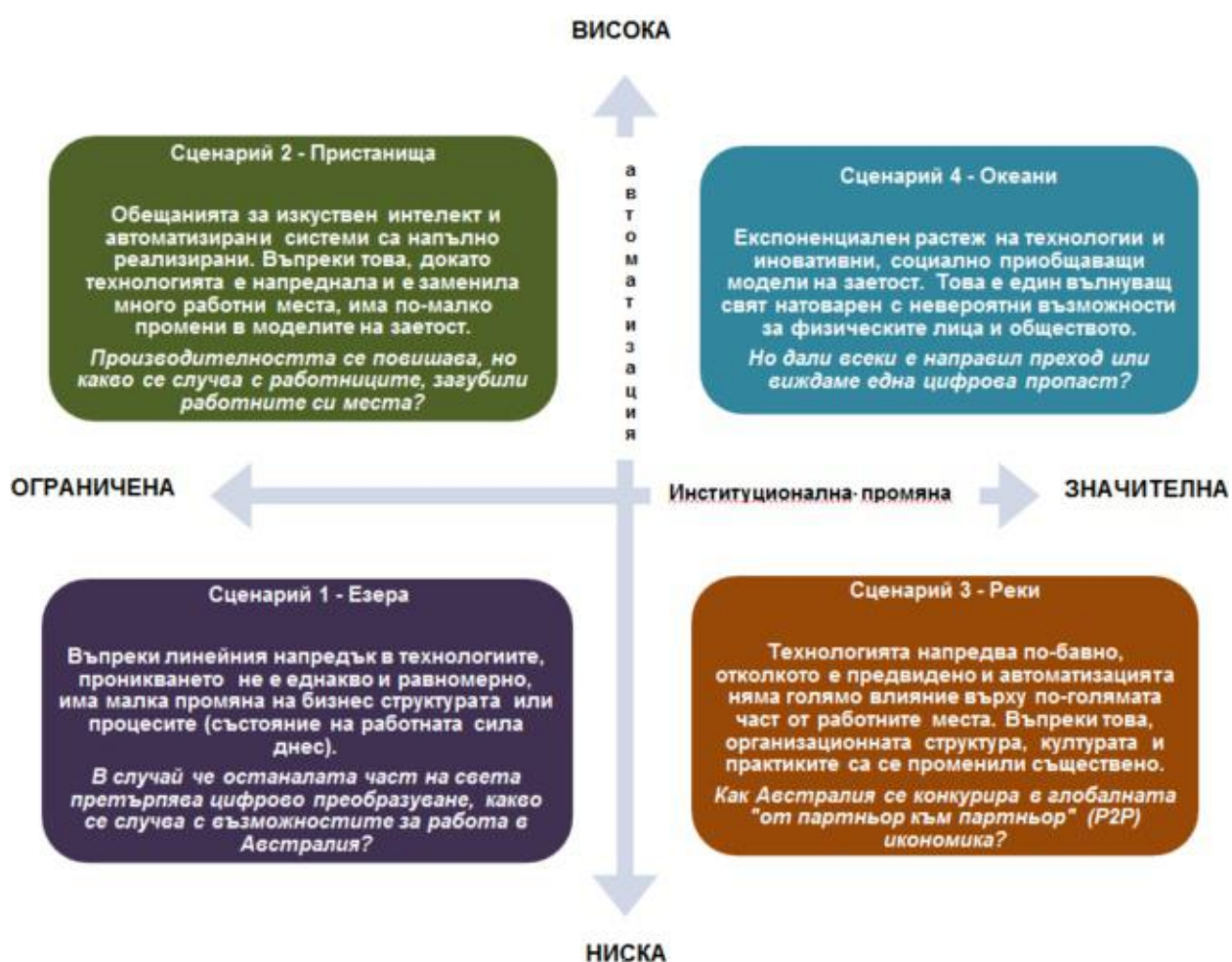
фицирани по осите (континууми) на несигурност и въздействие. В това проучване осите се отнасят до степента, в която изпълняваните от човека задачи са автоматизирани чрез компю-

търни/роботизирани системи и степента на структурна промяна в пазарите на труда, моделите на заетост и организационните модели. Когато се комбинират, двете оси оформят четири сценария, които очертават диапазона на правдоподобно бъдещо развитие.

Наименованията им са метафора

на водните обекти. Езерата са сравнително плитки, с минимално движение на вода (приливи и отливи), което предполага ограничени технологични възможности и ниска структурна промяна. Океаните са дълбоки, със силни течения и предполагат значителни технологични възможности и висока структурна промяна.

Фигура 1. Сценарии за работни места и заетост в Австралия през 2035 г.



КЛЮЧОВИ ВЪЗДЕЙСТВИЯ НА СЦЕНАРИИТЕ

Сценарий 1 – Езера

ГРУПИ	ВЪЗДЕЙСТВИЯ
Работещи	<ul style="list-style-type: none"> • Работещите са изправени пред най-малка вероятност за дезинтеграция. • Автоматизацията прогресира бавно, като засяга най-вече добивната промишленост, производството, селското стопанство и логистиката. • Някои специфични работни позиции, които не са с фиксирано работно място, (напр. графичен дизайн) се сблъскват със засилена международна конкуренция.
Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> • Разходите за труд продължават да се увеличават, а фирмите са по-малко конкурентоспособни в световен мащаб. • Цифровите операции и иновации стават по-маловажни, тъй като се поддържа сравнително равновесие в индустриалните браншове. • Източниците на иновации и обновяването на инфраструктурата на ИКТ не са задължителни за успех, като по този начин освобождават капитал за други сфери на бизнеса.
Доставчици на образование и обучение	<ul style="list-style-type: none"> • Електронното обучение оказва слаб натиск върху образованието. Учителите, преподавателите и акредитирането на програми по места остават в норма. • Тъй като все повече курсове се предлагат онлайн, някои компоненти на доставка се автоматизират от година на година, но промяната не е съществена. • По-малката флукуация на индустриалните браншове означава, че повишаване на квалификацията на работниците не е основен приоритет.
Общество	<ul style="list-style-type: none"> • Структурата на заетостта остава почти непроменена, неравенството в доходите се запазва в съществуващите граници. • Населението продължава да отдава първостепенно значение на местните работни места и продукти, което позволява на местната индустрия да се конкурира с чуждестранната. • Равенството на възможностите за постигане на заетост е с висок приоритет и обществото се стреми да поддържа ниско ниво на безработицата.

Сценарий 2 – Пристанища

ГРУПИ	ВЪЗДЕЙСТВИЯ
Работещи	<ul style="list-style-type: none"> • Изправени са пред най-голяма вероятност за дезинтеграция от пазара на труда, тъй като автоматизацията въздейства върху цели индустриални браншове. • По-възрастните, изместени от производството, се изправени пред предизвикателството да търсят пътища за преход към нова кариера в икономика, доминирана от сферата на услугите/висока квалификация. • Работните места от типа „нискоквалифицирани бели якички“ намаляват до подобни нива на работните места в производството и земеделието поради напредването на автоматизацията.
Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> • Производителността се увеличава значително в индустриалните браншове, които успяват да оползотворят пълните възможности на автоматизацията. • Възвращаемостта на капиталите (особено интелектуалната собственост) се увеличава, тъй като автоматизацията намалява разходите за труд. • Предприятията са изправени пред падане на бариерите за навлизане на конкурентния пазар.
Доставчици на образование и обучение	<ul style="list-style-type: none"> • Технологиите позволяват ефективното доставяне на качествени онлайн курсове за по-широки групи от хора на по-ниска цена. • Доставчиците на основно и средно образование се възползват от възможностите на технологиите за централизиране на учебната програма и предоставяне на стабилно базово образование. • Университетите се борят с конкуренцията на международните доставчици на акредитирано и сертифицирано онлайн образование и обучение.
Общество	<ul style="list-style-type: none"> • Икономиката бележи ръст в световен мащаб, а също така и благосъстоянието, но неравенството се засилва. Въпреки това на световно ниво неравенството намалява, тъй като повече работници от по-бедните страни получават достъп до световния пазар на труда. • Социалните последици от дисбаланса на работната сила не се решават оптимално, а чрез временни и частични мерки. • Растящото неравенство води до протестни движения в много държави.

Сценарий 3 – Реки

ГРУПИ	ВЪЗДЕЙСТВИЯ
Работещи	<ul style="list-style-type: none"> • Работещите получават по-благоприятни условия, като държавната политика е насочена към поддържане на ниска безработица по иновативни начини. • На висококвалифицираните се предлага по-голяма свобода относно позиционирането на работното място, като усилено се създават т.н. офис хъбове. • Трайно се установява икономиката „от партньор към партньор“ (P2P), предлагайки по-гъвкаво работно време.
Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> • Фирмите започват да децентрализират процеса на вземане на решения чрез изграждане на хоризонтални структури на управление, за да се увеличи гъвкавостта и ефективността. • Рисковият капитал и банковото кредитиране стават по-леснодостъпни за малки и средни предприятия, което позволява растеж в сектора. • Намаляването на регулативните режими въздейства върху традиционните предприятия, като малките иновативни фирми стават по-агресивни и P2P икономиката се стабилизира.
Доставчици на образование и обучение	<ul style="list-style-type: none"> • Премерената дерегулация на образованието поставя институциите за висше образование в по-пряка конкуренция в международен аспект. • Онлайн курсовете оказват натиск върху университетите, като професионалният сектор е по-защитен, поради големите си практически компоненти. • Начални и средни училища насочат вниманието си към формиране на уменията на бъдещето. Знания и умения на хората се развиват активно.
Общество	<ul style="list-style-type: none"> • Обществото работи за стесняване границите на неравенството в доходите, здравеопазването и образованието. • Разрастването на икономиката „от партньор към партньор“ подхранва чувството за общност и позволява по-широки мрежи от хора да се включват в намиране на решения за проблемите на общността. • По-голямата гъвкавост на работното място и време позволява по-кратки работни седмици, с повече време за семейни и обществени дейности.

Сценарий 3 – Океани

ГРУПИ	ВЪЗДЕЙСТВИЯ
Работещи	<ul style="list-style-type: none"> • Дисбаланс в заетостта се наблюдава в множество индустриални сектори, но намесата на правителството подкрепя прехода към нови кариерни пътища. • Въпреки че се закриват работни места с по-ниска квалификация, нетният брой на работните места се разширява с нови и работодателите плащат по-високи заплати. • Икономиката, основана на опита, внедрява иновациите от сферата на съвременните услуги/знания. Уменията на хората стават все по-важни.
Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> • Професиите, свързани с най-голяма опасност за здравето, са автоматизирани, намаляват се и изискванията за съответствие при управлението на операциите. • Появяват се нови работни места и индустрии, предлагайки огромни ползи за предприемачите, които са гъвкави, бързи и се възползват от възможностите. • Заплащането, данъците и обичайните счетоводни дейности се извършват от автоматизирани системи, освобождавайки време за съсредоточаване върху основната работа.
Доставчици на образование и обучение	<ul style="list-style-type: none"> • Образованието на практика е глобализирано, най-добрите преподаватели са в състояние да достигнат студентите и в най-отдалечените точки на света. • Съществуват световно приети механизми за удостоверяване на сертификатите, издавани от водещи институти за онлайн оценяване и сертифициране. • Във фокуса на основното и средното образование се намират цифрово интерактивното познание и опитност.
Общество	<ul style="list-style-type: none"> • Излишъкът от блага, генерирани чрез технологично опосредствано повишаване на производителността, е равномерно разпределен в цялото общество. • Цената на здравеопазването се контролира и са осигурени достъпни здравни грижи за всеки, като остават достатъчно ресурси за бъдещето. • Натрупаният излишък се инвестира в национални инфраструктурни проекти, качествено образование и обучение и гарантирано пенсиониране.

Източник:

CommonwealthScientificandIndustrialResearchOrganisationand Australian Government
 Hajkowicz SA, Reeson A, Rudd L, Bratanova A, Hodggers L, Mason C, Boughen N, 2016, Tomorrow's
 Digitally Enabled Workforce, Megatrends and scenarios for jobs and employmentin Australia over the
 coming twenty years.

<http://www.data61.csiro.au/Our-expertise/Expertise-Strategic-insight/Tomorrows-Digitally-Enabled-Workforce>

В. Лозанова

АЛТЕРНАТИВНИ СЦЕНАРИИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЛЕДУЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ГЕРМАНИЯ

През 2105 г. фондация *Бертелсман* (Bertelsmann Stiftung) в сътрудничество с Prognos AG – Европейски център за икономически изследвания и стратегическо консултиране (Europäisches Zentrum für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung) издава „Следучилищно образование 2030 г. Тенденции и сценарии за развитие“. Проучването цели да даде тласък на насочена към бъдещето дискусия за проблемите, с които трудовата и образователната политика в Германия трябва да се справят в следващите години.

2013 година бележи повратен момент в следучилищното образование в Германия. За първи път повече млади хора предпочитат висшето образование пред дуалното професионално обучение (според отчет за образованието 2014 г.). Въз основа на тази констатация възниква въпросът как в бъдеще ще продължи да се развива връзката между професионалното и академичното образование. Двете пътеки традиционно се разглеждат отделно. Прогнозите за броя на учащите се отнасят до единия или другия сегмент. Настоящото проучване разглежда и двата сегмента и е посветено на количественото развитие на образователния сектор след средно училище в следващите 15 години, както и на взаимодействието между отделните области в него. Отчетени са различните възможности за завършилите училище – от преходните образователни пътеки до висшето образование.

Целта е да се идентифицира посоката, в която ще се развива следучилищната образователна среда, ако продължат наблюдаваните в последните десет до двадесет години тенденции. Това не включва паузи, силни отклоне-

ния или преобръщане на отделните тенденции – въпреки че те никога са изключени. Описаната насока на възможните развития се определя, като чрез актуализация на вече наблюдаваните тенденции (основен сценарий) се формират и две алтернативни разработки с различни предположения (алтернативен сценарий 1 и 2).

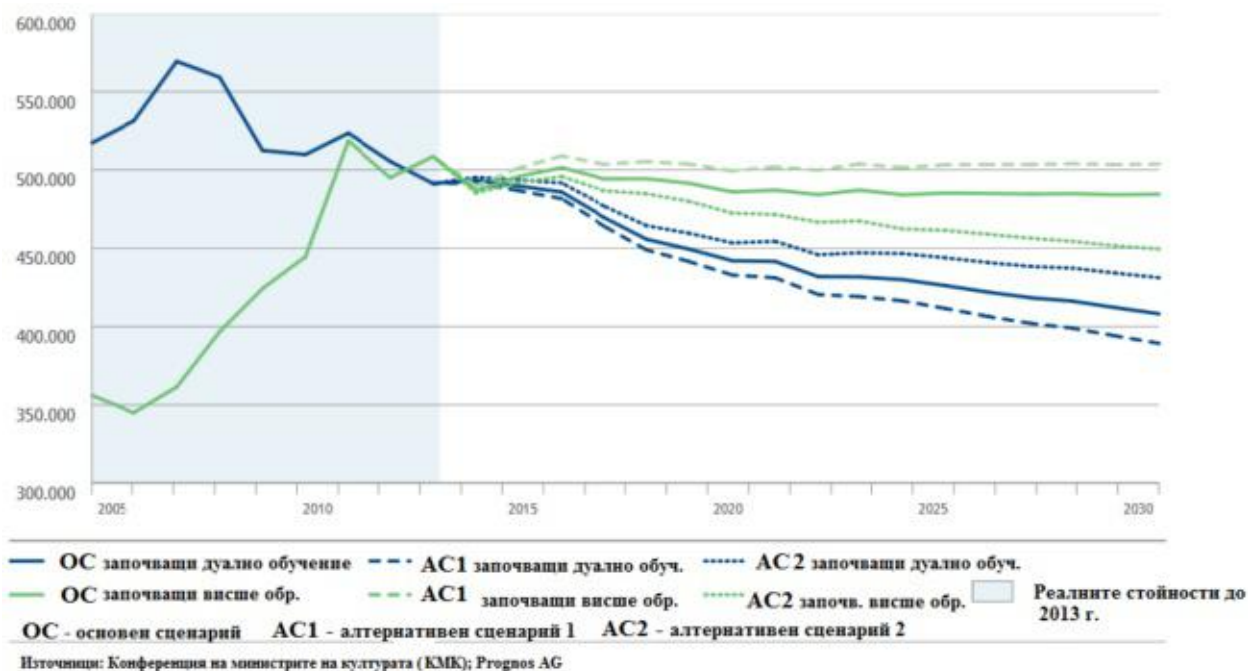
Сценариите са базирани върху развитието на завършилите училище и завършилите висше образование, броя на започващите образованието си в различните области на следучилищното образование, както и върху процентите от преходните образователни пътеки от последните десет до двадесет години.

В основния сценарий тези развития се актуализират според тенденциите до 2030 г.

В алтернативен сценарий 1 – „ускорена академизация“, са обобщени различни предположения, които в сравнение с актуализираните тенденции в основния сценарий водят до по-голям брой студенти във висшето образование. Тези предположения включват, освен всичко останало, и по-голямо увеличаване – спрямо основния сценарий – на завършилите училище с право на достъп до висше образование.

В алтернативен сценарий 2 – „стабилизация на професионалното обучение“, обратно, се допускат предположения за по-голямо участие в професионалното обучение, в сравнение с основния сценарий. Една от причините например може да бъде добрата интеграция на младите хора в професионалното обучение чрез мерките в областта на преходните образователни пътеки.

Сравнение на трите сценария за развитие на започващите дуално обучение и започващите висше образование



И трите сценария приемат едно и също демографско развитие – намаляващ брой на учениците. Това оказва влияние – макар и в различна степен – върху броя на започващите образованието си във всички области.

Резултати от анализа на сценариите

1. Тенденцията към придобиване на академични дипломи ще продължи

Споменатият пробив през 2013 г. не е еднократен ефект, облагодетелстван от двойните випуски, завършващи с матура. Сравнението на трите сценария показва, че броят на започващите висше образование постоянно ще надвишава започващите дуално обучение (вж. фигурата). До 2030 г. разликата ще се увеличава още. Зад подобно развитие стоят три процеса:

- Поради демографските промени като цяло ще има все по-малко млади хора, които да продължат с професионално обучение или академично обра-

зование. Между 2005 – 2013 г. например средният брой на 18- до 20-годишните е намалял с почти 200 000 души.

- Демографското развитие има отрицателно въздействие върху броя на учащите във всички области на следучилищното образование. Във висшето образование спадът все пак ще се компенсира от други процеси, като например по-голям брой на абитуриенти с право на достъп до висше образование и нарастващ брой на нови студенти от чужбина. В професионалното образование и особено в дуалното професионално обучение тези компенсаторни механизми липсват.

- От значение е не само търсенето, а и предлагането. Между 1993 и 2013 г. намалява предлагането на местата за професионално обучение. Във висшето образование – с малки изключения в някои специалности – няма генерално намаляване на местата. Броят на висшите училища дори се е увеличил значително.

2. Младите хора търсят и двете: практическа приложимост и по-висока степен на образование

И трите сценария предполагат увеличаване на учащите в програми с повишен практически характер и по-силна ориентация към професионална подготовка, като например тези в специализираните висши училища (Fachhochschulen) или с дуална система във висшето образование (Duales Studium). Двете направления се противопоставят по този начин на демографската тенденция за спадащ брой на учащите във всички области на следучилищното образование. Насоката на развитие към растеж в специализираните висши училища съществува вече от 20 години. Няколко фактора обясняват тази тенденция:

- В специализираните висши училища се предлагат по-практично и приложно ориентирани програми отколкото в университетите. Освен това изискванията за прием са по-ниски. Тези обстоятелства правят следването там привлекателно.

- Специализираните висши училища са разширили своя капацитет повече в сравнение с университетите.

- Специализираните висши училища са по-гъвкави и по-рентабилни в изработването на учебни програми и курсове. Те могат или да приведат съдържанието им в съответствие с конкретна необходимост от страна на фирмите, или да адаптират организацията на обучението съобразно желанията и нуждите на специфични групи

учащи. Примери за това са програмите с дуална система, по-голямата част от които са именно в този тип висши училища, или задочните курсове.

3. В рамките на професионалното образование и обучение спадът е преди всичко при дуалното обучение

Във всичките три сценария броят на започващите в дуалното професионално обучение намалява повече, отколкото в професионалното обучение на пълна заетост.

В училищното професионално обучение спадът е по-малък, защото групата на учащите в професионалните области здравеопазване, възпитание и социални дейности представлява най-голям дял начинаещи учащи и броят на обучаваните в тези професии расте бързо. В професии, за които се предлага също и дуално обучение, броят им намалява.

По всяка вероятност и в бъдеще ще има нарастваща нужда от професии в областта на здравеопазването, възпитанието и социалните услуги. Не е ясно до каква степен обучението за тези професии ще се академизира и ще се предлага и във висшите училища. За някои професии, например физиотерапия, вече съществуват и училищно професионално обучение, и обучение във висше училище. Остава да се види дали и до каква степен завършилите професионалното си обучение за тези професии ще бъдат изместени на пазара на труда от възпитаниците на висшите училища.

Източник:

Nachschulische Bildung 2030 Trends und Entwicklungsszenarien

<https://www.bertelsmann->

[stiftung.de/fileadmin/files/BSI/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GP_Nachschulische_Bildung.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSI/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GP_Nachschulische_Bildung.pdf)

Л. Дърмонова

ПЛАНИРАНЕ НА КАРИЕРАТА И КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА РАБОТА НА АБСОЛВЕНТИ В АВСТРИЯ

Според доклада на Австрийската служба по заетостта *Професионална реализация и заетост след завършване на висше училище* изборът на професия е много важно решение, защото професията не само осигурява прехраната, но и обикновено има силно влияние върху живота на човека. В допълнение към икономическите нужди работата трябва да задоволи и нуждите от идентификация, смисъл и общуване. Удовлетворението от избраната работа зависи от индивидуалните интереси и способности, но също и от условията на труд и професионалните изисквания.

Разнообразието от образователни, трудови, икономически, социални и технологични изменения и нарастващата интернационализация водят до труден избор на решение за посоката на действие. Несигурността относно това дали едно определено действие стига до определено желано събитие (като например професионална заетост) се увеличава на фона на глобализацията. Критичната самооценка е важен аспект за вземане на точно и професионално решение.

Справянето с въпросите *Кой си ти* и *Какви са собствените ти слабости*

и сили е в основата на успешния процес на кариерното ориентиране. Само този, който знае откъде идва, е в състояние да взема решения за бъдещето.

Идентификация на интересите и способностите

За бъдещата професионална реализация е много важно човек да разбере какво наистина умее добре и какво го отличава от останалите. Това могат да са например художествени, социални и всякакви други умения. Професионалните решения се основават главно на знанието за предполагаеми умения за дадена професия и за свързаните с нея интереси. С помощта на ресурсите (способности, сили, умения, знания и т. н.) се създават житейски връзки. Те са индивидуалният капитал, който се използва, за да се сдобие човек с желаната цел.

За професионалното ориентиране е важно да се опознаят собствените желания и цели, но също така и собствените сили. Само този, който знае какви са неговите възможности, е в състояние да работи активно и да идентифицира успешно целите си в кариерното развитие.

Таблица 1. Профил на силните и слабите страни

Въпрос	Самооценка	Външно оценяване
Какви специфични способности притежавам?		
Какво владя наистина добре?		
Какви дейности са ми трудни?		
В кои области трябва да работя върху себе си?		
Коя професионална област не е за мен?		

Подкрепа за идентифициране на интересите и способностите чрез различни видове онлайн тестове

Общ структурен тест на интересите

Разработеният в САЩ и Нидерландия тест може да се попълва от заинтересованите лица през работното време без специални условия. Резултатите показват сферата на интересите, чийто измерения се оформят от практическа, научноизследователска, социална, предприемаческа и административна гледна точка. Тестът обхваща 60 въпроса и трае десет минути. Ако заинтересованото лице иска, резултатите от теста могат да бъдат обсъдени и се предлага информация за възможните начини на обучение.

Тестът AMS-Berufskompas (Професионален компас на Австрийската служба по заетостта), достъпен на www.ams.at

Има за цел да подпомага професионалната ориентация. В порядъка на 15 – 20 минути се отговаря на редица въпроси, които показват важни лични и свързани с избора на професия особености. След попълването се получава списък с резултати за подходящи професионални предложения.

Interessenprofil im Rahmen des Berufsinformations-Computer (Профил на интересите), достъпен на www.ibw.at

Предлага се от Института за образователни проучвания в икономиката от името на Стопанската камара на Австрия. Обработва се онлайн и създава профил на интересите. Оценяването на въпросите се осъществява по скала, която е в диапазона от 1 (много добре)

Източник:

Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule
http://www.ams.at/b_info/download/stunifhph.pdf

до 4 (в никакъв случай). Накрая има графичен анализ. Интересите на всяка професионална група се представят в отделно поле. В зависимост от резултатите се предлагат различни сфери на дейности, които са вследствие на изводи от получените данни от теста. Решаващият теста сам избира сферата на дейност.

Potenzialanalyse des WIFI (Анализ на потенциала), достъпен на www.wifiwien.at

Тестът предлага анализ на възможностите в рамките на професионалното консултиране за кариерата и бизнеса. Установяват се способностите, потенциалът и интересите. След това се обсъждат професионалните възможности и кариерните планове на лицето. Анализът на възможностите се извършва три пъти. След това следва писменият тест, който трае близо четири часа. Накрая се провежда разговор за оценка, който е с продължителност между 60 – 90 минути.

BerufsDiagnostikAustria (Професионална диагностика), достъпна на www.berufsdiagnostik.at

Тестът оказва подкрепа на хората в техния професионален път с оценка на работата и производителността въз основа на професиите и дейностите на пазара на труда.

Schul- und Ausbildungsberatung (Съвети в областта на образованието и обучението)

Освен професионалното консултиране, на страницата www.ausbildungsberatung.at се предлагат тестове по интереси, които директно могат да се попълнят на сайта.

П. Главеев



НАЦИД

ISSN 1314-8958 (Print)
ISSN 2367-9417 (Online)