



## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>НОВИ УМЕНИЯ ЗА НОВИ РАБОТНИ МЕСТА - ЕВРОПЕЙСКИТЕ ПОЛИТИЧЕСКИ ИНИЦИАТИВИ .....</b>	<b>3</b>
ВЪВЕДЕНИЕ .....	3
РАЗДЕЛ 1: НОВИ ИНИЦИАТИВИ ЗА ПРОГНОЗИРАНЕ НА УМЕНИЯТА И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА МЛАДЕЖИТЕ, НАПУСКАЩИ ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА .....	4
1.1. Проекти и инициативи в областта на прогнозирането на умения .....	4
1.2. Нови инициативи за проследяване на реализацията на завършващите училище .....	7
РАЗДЕЛ 2: ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ПРОГНОЗИРАНЕ И АДЕКВАТНОСТ НА УМЕНИЯТА .....	9
2.1. Изграждане на партньорства и укрепване на сътрудничеството между заинтересованите страни на всички нива .....	10
2.2. Планиране и регулиране на предоставянето на образование и обучение .....	14
2.3. Укрепване на механизмите за осигуряване на качество .....	15
2.4. Създаване на квалификационни рамки .....	16
РАЗДЕЛ 3: ЗАДОВОЛЯВАНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА - ПОЛИТИЧЕСКИ ИНИЦИАТИВИ И РЕФОРМИ В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО .....	17
3.1. Подобряване на гъвкавостта и прозрачността при преминаване в различните нива и сектори на обучение .....	18
3.2. Прогрес в полза на умения, компетенции и резултати от обучението .....	19
3.2.1. Развитие на квалификации, основани на резултатите от обучението .....	19
3.2.2. Изпълнение на учебни програми, основани на компетенции .....	20
3.2.3. Улесняване на валидирането на неформалното и информалното обучение .....	24
3.3. Разширяване и подобряване на системите за чиракуване .....	25
РАЗДЕЛ 4. ВЛИЯНИЕТО НА ИКОНОМИЧЕСКАТА КРИЗА ВЪРХУ ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ СИСТЕМИ И ПРЕХОДА ОТ УЧИЛИЩЕ КЪМ РАБОТА .....	27
4.1. Влиянието на икономическата криза върху системите за образование и обучение .....	27
4.2. Влиянието на кризата върху прехода от училище към работа .....	29
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	31
НЕСЪОТВЕТСТВИЕТО МЕЖДУ ТЪРСЕНЕ И ПРЕДЛАГАНЕ НА УМЕНИЯ В ЕВРОПА .....	32
НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРОДЪЛЖАВАЩОТО ОБУЧЕНИЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА - ПРЕОСМИСЛЯНЕ НА СТРАТЕГИЯТА .....	35

<b>ЦИФРИ И ФАКТИ .....</b>	<b>41</b>
ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО НА КАНДИДАТИТЕ ЗА РАБОТА КАТО СПЕЦИАЛИСТИ ПО ИКТ НЕ УДОВЛЕТВОРЯВАТ КОМПАНИИТЕ В ЕВРОПА .....	41
ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ РАБОТА - ЗНАЧЕНИЕ НА ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО В ЕВРОПА .....	42
БЕЗРАБОТИЦАТА В АВСТРИЯ ПО ПОЛ И ЗАВЪРШЕНО ОБРАЗОВАНИЕ ПРЕЗ ДЕКЕМВРИ 2010 ГОДИНА .....	43
<b>ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ .....</b>	<b>44</b>
МОНИТОРИНГ НА РЕГИОНАЛНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА В ГЕРМАНИЯ .....	44
АВСТРИЙСКА АКАДЕМИЯ ЗА ПРОДЪЛЖАВАЩО ОБУЧЕНИЕ (WBA) .....	45
<b>ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ .....</b>	<b>46</b>
<b>НОВИ ИНФОРМАЦИОННИ ПРОДУКТИ НА НАЦИД .....</b>	<b>47</b>

Бюлетинът INFOсвят се изготвя по материали от реномирани чуждестранни източници.

Редакционен съвет:  
Ваня Грашкина, Росен Чолаков,  
Яна Панова, Мария Стоянова,  
Юлия Дичева

Отговорен редактор:  
Мария Стоянова  
Стилов редактор:  
Нели Колева

Адрес: бул. "Д-р Г. М. Димитров" № 52 А  
1125 София  
тел.: 817 38 60  
e-mail: requests@nacid.bg

ISSN 1312-473



## НОВИ УМЕНИЯ ЗА НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ЕВРОПЕЙСКИТЕ ПОЛИТИЧЕСКИ ИНИЦИАТИВИ

През декември 2010 г. европейската образователна мрежа Eurydice публикува доклада „Нови умения за нови работни места - европейските политически инициативи“, който отразява актуалните европейски инициативи в подкрепа на трудовата заетост чрез образование и обучение. В настоящия брой на бюлетина „INFO-свят“ е включен пълният текст на доклада.

### ВЪВЕДЕНИЕ

През последните години ЕС предприема няколко инициативи, чиято цел е да се развият уменията на гражданите и да се подобряват системите за образование и обучение, така че в по-голяма степен да отговорят на потребностите на икономиката и на обществото. Тези инициативи включват: Европейската рамка за ключовите компетенции, Европейската квалификационна рамка, общата политическа рамка за европейско коопериране в областта на образованието и обучението, както и последната инициатива, наречена „Нови умения за нови работни места“. Последната инициатива има за цел да съдейства за подобряване на прогнозирането на потребностите от умения и тяхното съответствие с потребностите на пазара на труда чрез по-добро коопериране между сферите на труда и образованието.

Подготовката на инициативата „Нови умения за нови работни места“ започва през 2008 г., когато европейската образователна мрежа Eurydice разпространява по поръчка на ЕК въпросник, предварително одобрен от нея, с цел да се проведе допитване по тези въпроси. През 2010 г. ЕК подновява допитването с цел да получи актуална информация по темата, а независима експертна група изготвя обобщен доклад, чиято цел е да се актуализира и развива в бъдеще тази инициатива. Докладът допълва работата на Европейския център за развитие на професионалното обучение CEDEFOP, свързана с установяване и прогнозиране на очакваните от пазара на труда умения.

В последния доклад са обобщени данните, получени от 24 европейски държави, участващи в консултациите на инициативата „Нови умения за нови работни места“. Не е представена информация от Белгия (Френска и Германска общност), България, Франция, Литва, Люксембург, Португалия, Лихтенщайн и Турция.

Докладът съдържа четири раздела. В първия са разгледани най-новите национални инициативи в областта на прогнозирането и съответствието на уменията с търсенето от страна на работодателите. Разглеждат се методите, подходите и инструментите за прогнозиране на потребностите от умения и се привеждат примери за различни мерки в тази насока.

Вторият раздел представя информация за институционалните механизми, които са необходими, за да се прогнозира и насочва търсенето на умения. В него са включени и мерките, даващи гаранция, че резултатите от работата за определяне и анализ на уменията ще бъдат използвани при планирането и проектирането на системите за образование и обучение.

В третия раздел се разглеждат конкретни примери за политически инициативи и образователни реформи, предприети в отговор на потребностите на пазара на труда. Показани

са тенденциите в развитието на умения, компетенции и образователни резултати в различни аспекти като изготвяне на учебни програми, подготовка на учителите и оценяване.

Последният раздел е фокусиран върху влиянието на икономическата криза върху образователната система и прехода на младите хора от училището към пазара на труда.

## **РАЗДЕЛ 1: НОВИ ИНИЦИАТИВИ ЗА ПРОГНОЗИРАНЕ НА УМЕНИЯТА И КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА МЛАДЕЖИТЕ, НАПУСКАЩИ ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА**

Разгледани са най-новите инициативи (след 2008 г.) в областта на прогнозирането на умения и тяхното съответствие с пазара на труда. Разгледани са примери за проекти, свързани с разработването на методи, подходи и инструменти за определяне на уменията, които ще бъдат необходими, и примери за планиране на тяхното съответствие с търсенето. Представени са нови инициативи за събиране на информацията относно посоката на развитие на завършващите училище - започване на работа или образование/обучение.

### **1.1. Проекти и инициативи в областта на прогнозирането на умения**

След 2008 г. с финансовата помощ на Европейския социален фонд се реализират няколко проекта и инициативи за ранно определяне на потребностите от умения.

Отделни страни или региони въвеждат нови инициативи за създаване или подобряване на своите системи за прогнозиране на уменията. Те включват **разработване на методи, подходи и инструменти за прогнозиране на потребностите от умения**:

В **Белгия (Фламандска общност)** започва да действа пилотен проект за разработване на инструмент за установяване на изискваните умения в региона. Проектът проучва възможността за разработване на система за мониторинг, основаваща се на комбинация от количествен модел на промените на пазара на труда и качествен метод за прогнозиране на уменията.

В **Чехия** е създаден проект „Прогнозиране на потребностите от умения за пазара на труда“ (Predvidani kvalifikacnich potreb trhu prace), който има за цел да създаде система за текущо прогнозиране на пазара на труда.

През януари 2010 г. в **Германия** се въвежда нов инструмент, който осигурява по-голяма прозрачност на движенията и тенденциите на немския пазар на труда. В три региона стартира пилотният проект „Мониторинг на регионалния пазар на труда“\*, който помага на регионалните органи подробно да опознаят своите регионални пазари на труда и да направят подробен анализ на възможностите и потенциалните заплахи за местната заетост.

През 2010 г. в **Латвия** Министерството на социалните грижи предлага проект за разработване на система за идентификация и мониторинг на потребностите от умения. Целта на системата е да се анализират потребностите от умения, да се прогнозира развитието на пазара на труда, да се осигури информация за тенденциите, както и да се планира образованието и обучението.

---

\* Проектът е описан по-подробно в рубриката „ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ“.

Във **Финландия** националният проект „VOSE“ има за цел да разработи модел за прогнозиране, който ще даде възможност да се предвидят потребностите от умения на всички образователни и професионални равнища. Моделът включва методи на прогнозиране, планиране на процесите, създаване на мрежа от ключови организации/личности, както и създаване на комуникационна система.

Освен действащите вече проекти и инициативи, няколко страни докладват за предстоящото предприемане на подобни дейности.

В **Унгария** е планирано през 2010 г. да започне работата по проект, насочен към подобряване на прогнозирането на потребностите на пазара на труда. В допълнение на статистическите резултати и тенденции, проектът има за цел да разработи модел за динамично прогнозиране, който в бъдеще ще може да осигурява информация за взимане на политически решения за образованието на централно и регионално равнище.

В **Норвегия** се работи по обединяването на няколко съществуващи дейности за прогнозиране в обща система за ранно установяване на потребностите на пазара на труда, която обхваща различни нива и видове образование.

В няколко от обхванатите от проучването страни напоследък са проведени различни средносрочни или дългосрочни прогнозни изследвания за бъдещите потребности от умения. Някои от изследванията са свързани с отделните сектори на икономиката, докато други са по-всеобхватни.

В **Естония** Министерството на икономиката и комуникациите възлага да се направи проучване на бъдещите потребности на съвременния пазар на труда, базиран на знания. Проучването е проведено през 2009 г. от изследователски екип на университета в Тарту. То представя три различни модела на икономическо развитие със специфични препоръки към Министерството на образованието и науката.

През периода 2008-2009 г. Естонският фонд за развитие реализира няколко проекта в различни сектори на икономиката: индустрия, ИКТ, финансов сектор, логистични услуги, творческа индустрия, здравеопазване и образование. Всеки от проектите има аспекти, свързани с образованието и обучението.

През периода 2009-2010 г. в **Ирландия** са изготвени няколко секторни доклада<sup>1</sup> от експертната група, която консултира правителството по въпросите на пазара на труда.

В **Кипър** през 2010 г. под ръководството на Агенцията за развитие на човешките ресурси (HRDA) е направено проучване за установяване на необходимите умения и е прогнозирана заетостта в т.нар. „зелени (екологични) работни места“<sup>2</sup> за периода 2010-2013 г.

В **Словакия** Институтът по икономика на Академията на науките наскоро е изготвил макроикономическа прогноза за развитието на словашката икономика до 2020 г. Тя е съсредоточена върху тенденциите за търсене и предлагане на пазара на труда. Паралелно с

---

<sup>1</sup> „Бъдещите потребности от умения в сектора за търговия на едро и дребно“ и „Бъдещите изисквания към уменията в хранителната и питейната индустрия“

<sup>2</sup> Работа в индустрии, свързани с възобновяеми източници на енергия

тази прогноза, Съюзът на предприемачите в страната (PAS) в сътрудничество с организацията Uni2010, включваща експерти от бизнеса и университетите, провеждат качествено изследване със заглавие „Професиите 2010-2020“, което има за цел да определи професиите, които ще бъдат търсени на пазара на труда през периода 2010-2020 г.

Във **Финландия** през 2009 г. Институтът за икономически изследвания към правителството (VATT) използва динамичния общоприложим модел на равновесие в икономиката VATTAGE, въз основа на който да прогнозира структурните промени на финландската икономика до 2025 г. Прогнозата се базира на историческа симулация на развитието на икономиката от средата на 90-те години и определя някои ключови промени на пазара на труда. Според резултатите от проучването „застаряването на населението във Финландия ще доведе до значителен ръст на дела на здравния и социалния сектор в БВП, което ще повлияе върху индустриалната структура на цялата икономика. Поради нарастващото търсене на пазара в тези сектори, ръстът на производителността, особено в сферата на услугите, се оказва решаващ за цялостното развитие на икономиката. Има вероятност развитието на преработващата промишленост да бъде повлияно от недостиг на работна сила.“

Във **Великобритания (Англия)** правителството възлага да се направи национален одит на уменията в страната („Национален стратегически одит на уменията за Англия“), който се изпълнява от ръководената от работодателите във Великобритания Комисия по заетостта и уменията<sup>3</sup>, в тясно сътрудничество със Секторния съвет за квалификации, регионалните агенции за развитие и Консултативния комитет по миграция. В публикуваните през март 2010 г. резултати от проведеня одит е направен изводът, че в страната трябва да се анализират текущите и бъдещите потребности от умения, така че Англия да може по-ефективно да реагира на променящите се потребности от умения в икономиката и на пазара на труда.

Важно е да се отбележи, че някои от страните, които не са представили информация за последните инициативи в областта на прогнозирането на умения, вече имат регулярни и последователни действия за ранно определяне на потребностите от умения.

В **Холандия** след 2008 г. не са настъпили съществени промени по отношение на прогнозирането на пазара на труда. Центровете за експертиза за различните отрасли на пазара на труда, както и Центърът за изследване на образованието и пазара на труда (ROA) в Маастрихт продължават да предоставят на образователните институции и на работодателите релевантна информация по тези въпроси.

В **Кипър** отгавна е изградена система за 10-годишна прогноза на заетостта в икономическите сектори и професии на текуща база (на всеки две - три години). През 2010 г. е изготвена последната прогноза за заетостта, обхващаща периода 2010-2020 г., в която е отчетен ефектът от текущата икономическа криза.

Друго годишно изследване, провеждано с участието на социалните партньори, определя потребността от умения и осигурява приблизителни данни за необходимия брой хора за специфични професии по общини. На базата на това изпреварващо предвиждане на потребностите се изготвят предложения за въвеждане на програми за първоначално обучение.

---

<sup>3</sup> Комисията по заетостта и уменията е създадена през 2008 г. с основна цел да провежда мониторинг на националните системи по заетост и квалификации.

От 2002 г. в **Австрия** се използва инструментът за прогнозиране “AMS – Skills Barometer (AMS-QB)”. Този онлайн инструмент обобщава текущото състояние и бъдещите тенденции на пазара на труда и предоставя информацията на широката общественост чрез интернет. Един път годишно резултатите от AMS-QB се публикуват в печатен вид.

В **Швеция** има отдавна изградена система за прогнозиране, включваща няколко допълнителни изпреварващи предвиждания, секторни изследвания, текущи проучвания на уменията на заетите лица и редовни регионални проучвания на заетостта. Някои елементи на шведската система за прогнозиране на уменията са прилагани още през 50-те години.

Отделни примери за дейности, свързани с текущо прогнозиране, има практически във всички европейски страни, но те не са обект на настоящия доклад. Той трябва да се разглежда в качеството си на сравнителен анализ между страните в областта на прогнозирането на умения. Такива са например националните системи за установяване на потребностите от умения, чиято типология е подробно описана през 2008 г. от CEDEFOP.

CEDEFOP различава четири вида съществуващи системи за ранно установяване на потребностите от умения:

- **Децентрализирани системи** - разработени главно за професии, сектори или за прогнозиране на местно ниво. В тях не е изразено ясно наличие на систематично прогнозиране на потребностите от умения на национално ниво (Дания, Гърция, Испания, Латвия, Литва, Унгария, Португалия, Словения и Словакия);
- **Координирани нехолистични системи** - създадени за количествено прогнозиране. В някои страни (Ирландия, Кипър и Финландия) съществуват паралелни качествени проучвания;
- **Координирани холистични системи в процес на създаване** - базирани главно на средносрочно количествено прогнозиране на макроравнище, в които са включени качествени елементи за различни преценки. Съществуват видими усилия за разработване на по-систематични, допълващи се и холистични подходи (Чехия, Естония, Италия и Полша);
- **Добре развити координирани холистични системи** - базирани на средно- или краткосрочно прогнозиране на макроравнище, система за секторни проучвания, текущи проучвания сред работодателите, текущи регионални проучвания и ефективна система за разпространяване на резултатите от проучванията в политиката и практиката (Германия, Франция, Холандия, Австрия, Швеция и Великобритания).

Трябва да се подчертае, че CEDEFOP използва тази класификация с известна предпазливост. Първо, защото тя е само груба индикация за преобладаващата характеристика на всяка система. Второ, защото разработените преди 2008 г. системи постоянно се развиват (например Латвия може да бъде класифицирана като страна, в процес на създаване на координирана холистична система). Независимо от тези условности, разработената от CEDEFOP типология на системите за ранно установяване на потребностите от умения е важен инструмент, допълващ информацията на Eurydice.

## **1.2. Нови инициативи за проследяване на реализацията на завършващите училище**

Съществуват няколко начина за осигуряване на съответствие между предлаганите от системите за образование и обучение умения и потребностите на пазара на труда. Така например проследяването на реализацията на завършващите училище често се използва ка-

то инструмент, който да гарантира, че системите за образование и обучение осигуряват на младите хора знания и умения, които се търсят на пазара на труда.

В **Белгия (Фламандската общност)** се финансира изследване, насочено към т.нар. „хоризонтално несъответствие“, т.е. несъответствието между предмета на обучение на младите хора и тяхната възможна област на работа. В рамките на този изследователски проект са проучени различни методологии за измерване на хоризонталното несъответствие.

В **Унгария** наскоро е въведена национална система за проследяване на реализацията на завършващите професионално образование и обучение. Системата е реализирана от Националния институт за професионално образование и обучение и образование на възрастни. Основната ѝ цел е да се направи оценка на представянето на институциите за професионално образование и обучение чрез проследяване на прехода на младите хора от училище към работа. Очаква се, че системата за проследяване на реализацията ще може да осигурява обратна връзка към системата за кариерно ориентиране и ще помогне на всеки един индивид да вземе решение какво и къде да учи.

В страната се въвежда и системно проследяване на кариерата на завършилите висше образование.

В **Латвия** през периода 2005-2008 г. се реализират два взаимно свързани изследователски проекта, които завършват с изготвянето на документ, озаглавен „Портрет на младежта в Латвия: социална интеграция и риск от маргинализация“, публикуван през 2009 г. Според направените изследвания над 1/3 от завършилите висше образование и почти половината от учащите се в системата за професионално образование насочват своята кариера в област, различна от областта на полученото образование или обучение. Основната причина за това е да се избегнат нископлатените работни места.

В **Словения** през 2007 г. е реализиран изследователският проект „Анализ на тенденциите за заетост на завършилите студенти“, чиито резултати са публикувани през 2009 г. Според изследването вероятността завършилите университет да си намерят работа варира значително в зависимост от специалността, институцията, метода и продължителността на обучението, както и от пола на завършилите. Данните за заетостта по образователни специалности показват, че завършилите технически специалности се реализират най-добре, следвани от завършилите хуманитарни и природни науки.

В **Швеция** държавната статистическата служба Statistics Sweden следи кариерата на младите хора на пазара на труда след завършване на средно образование. Статистическите доклади показват, програма по програма, кои си намират работа и в кой сектор. Последният доклад обхваща тригодишен период след завършване на образованието.

В няколко страни понастоящем се реализират проекти, чиито резултати ще се появят в близко бъдеще.

В **Унгария** от 2006 г. всички институции за висше образование са задължени системно да проследяват кариерата на завършилите студенти. Въпреки това много институции не събират такива данни. За да се реагира на тази ситуация, в страната е разработен модел за централизирано проучване на кариерата, осигуряващ възможности за сравни-



мост на събираните от институциите данни. Скоро се очаква появата на първите синхронизирани данни.

В **Австрия** държавната статистическа служба Statistik Austria работи върху създаването на отделни модули, които от края на 2010 г. ще започнат да действат за подобряване на мониторинга на прехода от училище към работа.

Федералното министерство за наука и изследвания наскоро възлага проучване, което да изследва прехода от висше образование към работа за период от пет години (2003-2004 – 2007-2008).

В **Румъния** понастоящем се реализират три проекта за мониторинг на прехода на младите хора от училище към работа. Един от проектите се реализира от централните държавни органи (Изпълнителен орган за финансиране на висшето образование и Университетски научни изследвания) и обхваща прехода от училище към работа на 20 хил. души, завършили университет. Другите два проекта се внедряват от местните органи (училищните инспекторати) и обхващат около 5350 души, завършили първоначално професионално образование и обучение.

Във **Великобритания (Англия)** е въведена рамка за оценяване на годишното изпълнение (Framework for Excellence - FfE) за образователния сектор, наречен „post-16“<sup>4</sup>. Тя се използва като инструмент за оценяване и включва индикатор, който степенува гоставащите на образование според резултатите на учащите се, които напредват в своята реализация. Положителният напредък се дефинира като прогрес към: продължаващо обучение (на същото или на по-високо ниво); висше образование; започване на работа (или напредък в заеманата вече работа). Информацията за напредъка се събира посредством техники за съпоставимост на данните и чрез телефонни проучвания. Образователното министерство публикува тези резултати всяка година в публично достъпен уебсайт, заедно с допълнителни сведения и други индикатори за представянето на учениците. Резултатите ще помогнат на потребителите да направят информиран избор и на правителството да реализира образователната си политика.

## РАЗДЕЛ 2: ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ПРОГНОЗИРАНЕ И АДЕКВАТНОСТ НА УМЕНИЯТА

Министерствата, отговорни за образованието и обучението, прибягват до използването на различни механизми за прогнозиране на потребностите от умения, за да реагират на тях. Те могат да засилват сътрудничеството си с различни участници, които са в състояние да им предоставят информация за настоящите или бъдещите потребности на пазара на труда. Освен това могат да предприемат стъпки за насърчаване на сътрудничеството между органите, участващи на различни равнища. Въз основа на прогнози и анализи на наличните умения, публичните власти могат да прилагат различни мерки за регулиране на гоставащите на образование и обучение, за да се повиши качеството на услугите. Те могат да използват квалификационни рамки като средство за регулиране на предлагането на образование и обучение според нуждите на пазара на труда.

Този раздел разглежда мерките и механизмите, използвани в европейските страни, и показва как институционалната уредба може да допринесе за предоставяне на информация с

---

<sup>4</sup> „Post-16“ обхваща учениците между 16- и 19-годишна възраст.

цел идентифициране на уменията при планиране и осъществяване на предоставянето на образование и обучение.

### **2.1. Изграждане на партньорства и укрепване на сътрудничеството между заинтересованите страни на всички нива**

Информацията, получена от Eurydice през 2008 г. и 2010 г., потвърждава, че процесът на определяне на бъдещите потребности от умения и интеграцията на тези данни при планиране на предоставянето на образование и обучение приобщава множеството заинтересовани страни.

Създаването на партньорства се извършва на централно ниво. В почти всички държави дейностите за прогнозиране се осъществяват в тясно сътрудничество между министерствата на труда и образованието. В процеса на ранното откриване на потребностите от умения често участват и други министерства. В Норвегия например четири различни министерства наскоро обединяват усилията си за създаване на консорциум от подизпълнители, за да се постави началото на дългосрочен изследователски проект за прогнозиране на предлагането и търсенето на умения.

В допълнение към сътрудничеството между министерствата се наблюдава постепенно засилване на различните форми на партньорство между различните заинтересовани страни. Този процес се забелязва във всички области на образованието и се отбелязва от всички държави, участващи в допитването.

Особено внимание се отделя на сътрудничеството с бизнеса и представители на работодателите, което гарантира, че информацията за пазара на труда се взема предвид при разработването на учебните програми и при процеса на обучение. Естония например отбелязва, че сътрудничеството с бизнеса, което преди няколко години е повече теоретично разсъждение, отколкото реалност (по-специално в областта на висшето образование), сега се счита за необходимост. Бизнесът (професионални организации и сдружения на работодателите) вече взема активно участие в прогнозирането на необходимите умения и разработването на национални рамкови програми за професионално образование и обучение.

Сътрудничеството с представителите на работодателите е особено забележимо в областта на професионалното образование и обучение, както показват примерите по-долу.

През септември 2010 г. в **Латвия** стартира тригодишен проект, финансиран от Европейския социален фонд, за разработване на система от секторни квалификации и за реструктуриране на системата за професионално образование и обучение. В рамките на проекта са установени партньорства между Националната агенция за развитие на образованието, Латвийската конфедерация на работодателите, Латвийската конфедерация на свободните синдикати, Националният център за разработване на учебни програми и Националният инспекторат по образование. Целта на този проект е да постави програмите в областта на професионалното образование и обучение в съответствие със секторните проучвания на пазара на труда чрез разработване на система за секторни умения, преглед на професионалните стандарти и разработване на система за признаване на предшестващо обучение.

В **Словакия** социалните партньори, особено работодателите, са получили по-голяма отговорност при провеждане на заключителните изпити във втория етап на средното професионално образование. Първоначално те са присъствали на тези изпити само като

наблюдатели, но по-късно придобиват правото да участват в изпитните комисии заедно с преподавателите.

Във **Великобритания** работодателите и съветите за секторни умения (Sector Skills Councils - SSC) са отговорни не само за идентифициране на професионалните квалификации, изисквани в техните области, но също така и за развитието на тези квалификации. SSC участват заедно с работодателите при разработването на стандарт за качество на обучението - система за акредитация на доставчици на публично и частно обучение на основата на точни критерии за оценка на качеството. Освен това работодателите могат да акредитират собственото си обучение съгласно Рамката на квалификациите и кредитите (Qualifications and Credit Framework). Все повече от тях прилагат този подход, а някои са получили статут на сертифициращ орган.

**Исландия** наскоро приема нова законодателна рамка с цел подобряване на качеството и привлекателността на програмите за професионално образование и обучение, както и връзката им с пазара на труда. Тази рамка предвижда децентрализиране на разработването на програми, което ще позволи на представители на пазара на труда да работят директно с училищата при създаване на нови области на обучение, съобразени с потребностите на пазара на труда.

В няколко страни са създадени секторни съвети, комисии или комитети на национално или регионално равнище. Тези органи получават различни отговорности за определяне на бъдещите умения и включването им в предлаганото обучение. Те често са пряко ангажирани в изработването на професионални стандарти, както и в процеса на разработване на учебни програми.

В **Чехия** работодателите участват в дейностите за развитие на професионалното образование и обучение чрез Националния съвет за квалификации и секторните съвети. Тези съвети, двadesет на брой в момента на проучването, носят особена отговорност за съответните сектори, като:

- наблюдават пазара на труда;
- идентифицират промените, които оказват влияние върху потребностите на работодателите и работниците;
- подпомагат професионалното образование и обучение и развитието на професионални умения;
- насърчават иновациите в програмите за получаване на квалификации;
- сътрудничат с училищата и доставчиците на обучение.

В **Гърция** социалните партньори са представени в тристранните консултативни съвети (TSE), създадени от Организацията за професионално образование и обучение (ОЕЕК). Основните задачи на тези тристранни органи са да наблюдават промяната на нуждите на пазара на труда на регионално и местно равнище и да правят предложения пред управителния съвет на ОЕЕК за създаването на нови специалности в зависимост от потребностите от работна сила в региона.

В **Испания** Генералният съвет за професионално обучение (Consejo General de Formación Profesional) изпълнява следните задачи:

- наблюдава и оценява „Националната програма за професионално обучение“;
- определя условията и критериите, на които трябва да отговарят квалификационните програми за професионално образование и обучение, за да бъдат включени в

Националната система за професионална квалификация;

- разработва процедура за споделяне на отговорностите между агенциите и институтите за квалификация на автономните общности и социалните партньори с цел определяне на квалификацията, включени в Регистъра на професионалните квалификации, а също и за да се отговори на нуждите на различните сектори;

- извършва технически дейности, свързани с професионалното обучение на национално и регионално равнище като например провеждане на проучвания, подготовка на доклади и сравнителни анализи и организиране на научни семинари.

Подобни агенции и институти за квалификации с аналогични задачи са създадени във всички автономни области.

В **Кипър** социалните партньори допринасят за развитието на политиките и участват в разработването на програми за обучение и на тяхното съдържание. Те играят ролята на съветник и консултант в процеса на планиране, вземат участие в заседанията на управителните съвети на институциите, занимаващи се с проблемите на човешките ресурси, и са представени в секторните технически комисии за развитие на професионалните квалификации, както и в различните консултативни съвети (Консултативен съвет за техническо и професионално образование и временни комисии за разработване на учебни програми).

В **Румъния** секторните съвети оценяват потребностите от умения в техния сектор, наблюдават пазара на труда и докладват за промените и бъдещите потребности.

Във **Финландия** Министерството на образованието и културата е създадо 34 тристранни национални комисии за образование и обучение, чиито задачи са: да наблюдават, оценяват, прогнозираят и анализират промяната на уменията, необходими за пазара на труда, да формулират препоръки за подобряване на качеството и количеството на професионалното образование и обучение, да проучват учебните програми и общите критерии за квалификации и да дават становища по въпроси, специфични за техния район. На регионално равнище 19 съвета отговарят за средносрочните и дългосрочните прогнози на образователните потребности.

Във **Великобритания** съветите за секторни умения (Sector Skills Councils - SSC) са независими органи, управлявани от работодателите. Те са създадени, за да се даде възможност на работодателите да оказват влияние върху британските системи за образование и квалификация и да се гарантира, че системите отговарят на техните потребности.

Като се има предвид, че съветите функционират в цялата страна, те следва да вземат предвид не само различните стратегии за умения в четирите съставни нации, но и различните характеристики на образователните системи/на сертифицирането, специфични за всяка една от тях. В момента действат 23 такива съвета, които обхващат 80% от икономиката.

Подобни комисии/съвети често се създават в пряка връзка със специфични програми и курсове на образование и обучение.

В **Швеция** парламентът наскоро взема решение да реформира втория етап на средното образование. Реформите целят създаване на нова структура на средното професионално образование, която да обърне повече внимание на свързаните с работата предмети и

умения. За да се осигури качество, се създават съвети на национално и местно ниво за всяка професионална програма. Тези съвети трябва да работят за идентифициране на възникващите потребности от умения, да изясняват профилите на обучение, търсени от компаниите, и да подпомагат Националната агенция за образование при разработването на стратегически документи.

През юли 2009 г. е създадена Шведската национална агенция за висше професионално образование, чиято задача е да развива и контролира професионално образование от нов тип, финансирано с публични средства на ниво след средното образование: „професионално висше образование“. Тези нови програми покриват широк спектър от професионални области и имат обща цел да се гарантира по-нататъшното предоставяне на професионално образование и обучение, съответстващо на потребностите на пазара на труда. Компаниите и бизнес партньорите участват в разработването на тези програми още от началния етап. Ръководна група, състояща се главно от социалните партньори и представители на трудовата сфера, е създадена за всяка програма за висше професионално образование.

В областта на висшето образование се наблюдава засилване на сътрудничеството между сферата на образованието и представителите на работодателите. Целта е да се гарантира, че вискоквалифицираната работна сила е в състояние да отговори на настоящите и бъдещите предизвикателства на пазара на труда.

В **Чехия** институциите за висше образование са насърчавани да разработват учебни програми/курсове, като се вземат предвид изискванията на работодателите. Освен това на тях се препоръчва при обучението и въвеждането на новите учебни програми да включват специалисти от съответните области.

За периода 2010-2014 г. **Естония** е отпуснала специално финансиране за разработване на иновационни програми, осъществявани в партньорство между висшите училища и бизнеса. Всички проекти включват дейности, насочени към определяне на потребностите на пазара на труда в специфични области, в сътрудничество с организации на работодателите и специалисти в съответната област.

В **Ирландия** по правило институциите за висше образование включват работодателите при разработването и съгласуването на програмите за висше образование, за да се гарантира, че тези програми са в съответствие с нуждите на предприятията от умения. Експертна група за прогнозиране на бъдещите потребности от умения (Expert Group on Future Skills Needs – EGFSN) съдейства за разработването и реформирането на учебните курсове във висшето образование.

В **Италия** се изисква институциите за висше образование да се консултират с представители на пазара на труда (професионални организации и предприятия) при създаването на нови програми/области на обучение.

В **Латвия** „Планът за действие на необходимите реформи в областта на висшето образование 2010-2012“ предвижда законодателна реформа с цел да се засили ролята на работодателите в редица области, включително разработване на програми за висшето професионално образование, оценяване на постиженията на студентите, както и оценяване на програмите, за да се потвърди тяхната адекватност към потребностите на па-

зара на труда. Тези законодателни промени, които трябва да се осъществят през 2011 г., ще мотивират предприемачите да осигурят на студентите възможности за стаж в съвременните предприятия.

В **Холандия** съдържанието на всеки учебен план се разработва в сътрудничество с представителите на пазара на труда. Последните участват в т.нар. *beoerenveldcommissie* - форум за диалог между висшите училища и пазара на труда, където също се обсъждат различни въпроси, свързани с адекватността на уменията.

В **Австрия** учебните курсове във висшето образование до голяма степен се разработват в сътрудничество със специалисти в тази област. Органите на управление на университетите (университетски съвети) често включват представители на индустрията и обществото. Съветите *Fachhochschule* активно включват социалните партньори при акредитацията на учебни програми.

Във **Великобритания** *Foundation Degrees* (професионално ориентирани програми за кратък курс на обучение) се разработват в тясно сътрудничество между висшите учебни заведения, работодателите и съветите за секторни умения.

## **2.2. Планиране и регулиране на предоставянето на образование и обучение**

Ранното разпознаване на уменията, необходими на пазара на труда, е важен фактор за планиране и регулиране на предоставянето на образование и обучение. Прогнозирането на уменията често се използва за определяне на специфични количествени цели за предлагане на образование и обучение.

В **Унгария** в системата на висшето образование правителството определя всяка година броя на местата, финансирани с публични средства в различните специалности. При вземането на решения правителството има предвид обратната информация за пазара на труда, статистическите данни за заетостта, резултатите от проучването на реализацията на завършилите висше образование и прогнозите за търсенето на работна ръка.

В **Холандия** Министерството на образованието, културата и науката използва различни инструменти за регулиране на предлагането на обучение. „Тест за макроефективност“ е разработен с цел да се ограничи броят на завършилите висше образование в области, които не предлагат възможности за работа на местния пазар на труда. За да се стимулира създаването на работни места, Министерството на образованието е взело решение процедурите за акредитация на програмите да се фокусират върху програми, водещи до заетост в развиващи се области на икономиката, отколкото върху такива, които подготвят за традиционни работни места.

Във **Финландия** планът за развитие „Образование и научни изследвания 2007-2012“, който се опира на различни прогнозни изследвания, определя количествени цели за допускане до образование и обучение. В системата за първоначално образование и обучение целите се определят отделно за различните области на образование. В образованието и обучението на възрастни целите са групирани според вида на образованието и планът определя задачите на всяка област с цел квалификация. По време на приемането на този план за развитие финландското правителство решава, че може да се направи междинно оценяване и че целите могат да се коригират, ако е необходимо. Според актуализираните

прогнози не се налагат промени на целите, посочени в първоначалния план. Въпреки това в някои области като социални услуги и здравеопазване, медицина, инженерство, металургия, енергийни технологии и хигиена, броят на записаните в тях студенти не отговаря на целите, формулирани от Министерството на образованието, и не е достатъчен, за да отговори на търсенето.

Информацията за бъдещите потребности от умения може да доведе до разработване на целенасочени стимули за учащите, които предприемат обучение, свързано с упражняване на професия, която има (или се очаква да има) нужда от многобройна работна ръка.

В **Унгария** финансови стимули се предлагат на учащите в областта на професионалното образование и обучение. Тези, които се записват в програми за обучение, водещи до квалификации, търсени на пазара на труда, получават финансова помощ в по-висок размер в сравнение с останалите учащи се в професионалното образование и обучение. Подобни стимули са въведени и за доставчиците на професионално образование и обучение.

В **Латвия** Министерството на образованието реализира проект за периода 2009-2013 г. който се подкрепя от Структурните фондове на Европейския съюз. Целта е чрез него да се подобри привлекателността на първоначалното професионално образование, като се предоставя месечна финансова помощ на учащите се, записани в публичните и частните институции на първоначалното професионално образование.

### **2.3. Укрепване на механизмите за осигуряване на качество**

Много страни вземат мерки за осигуряване и подобряване на качеството на образователните програми най-вече чрез въвеждане на външен контрол (Австрия), процедури за сертифициране (Германия) или финансиране според постигнатите резултати (Чехия). Някои страни прилагат европейски рамки за осигуряване на качеството като например Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training - EQARF). Тези дейности в някои случаи се финансират от Европейския социален фонд (например подобряване на качеството на първоначалното професионално образование в Латвия). Усилията за осигуряване на качество са съсредоточени в областта на професионалното образование и обучение и висшето образование.

В **Чехия** новият национален проект “Пътят към качеството” (Cesta ke kvalite) има за цел да помогне на училищата в процеса на вътрешното оценяване. Като част от този проект за учителите са предвидени образователни програми, ръководства и база данни, съдържаща примери за добри практики.

В **Кипър** непрекъснатото подобряване на качеството и гъвкавостта на системата на образованието е политически приоритет. Агенцията за развитие на човешките ресурси (HRDA) инспектира на място, за да провери качеството на програмите. Освен това се планира въвеждането до 2012 г. на нова система за оценяване и акредитация на доставчиците на обучение. Целта е да се повишат качеството и ефективността на предоставянето на обучение.

В **Австрия** външното осигуряване на качество има за цел да сближи образованието, обучението и пазара на труда. Механизмите за външно осигуряване на качеството се фокусират главно върху учебните програми и професионалното обучение. В държавните

университети те са под формата на одити, а в специализираните висши училища (Fachhochschule) под формата на акредитация на програми и институции. В момента се разработва система за външно осигуряване на качеството, която ще се основава на единни стандарти. Тези стандарти се отнасят предимно до постиженията в образованието и обучението, уменията и пригодността за заетост. Внедряването на новата система е планирано за 2011 г.

“Инициативата за качество на професионалното образование и обучение” (QIBB), чиито подготвителни дейности са започнали през 2004 г., се реализира през учебната 2006-2007 година в почти всички професионални училища на ниво задължително и след задължително образование. Тази инициатива е основен елемент на националната стратегия за изпълнение на препоръката на Европейския парламент и на Съвета относно създаването на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение.

Понастоящем се предприемат дейности с цел да се разработи модел на рамка за качество на образованието за възрастни, която ще постави основите не само на взаимното оценяване на усилията за качеството, полагани от образователните институции, но също и на цялостна стратегия за увеличаване на качеството в системата на образованието и обучението за възрастни.

Във **Финландия** Националният съвет за образование публикува през 2008 г. Национална препоръка за управление на качеството на професионалното образование и обучение. Препоръката, която се основава на Общата европейска рамка за осигуряване на качеството (European Quality Assurance Framework - EQAF), има за цел да подкрепя доставчиците на професионално образование и обучение и да ги насърчава в стремежа им към подобряване на качеството на техните услуги. Това е важна стъпка за прилагане на насоките на Декларацията от Копенхаген в страната, която осигурява рамка за дългосрочно развитие на управлението на качеството във всички сектори на професионалното образование и обучение. Освен това в препоръката се подчертава практическият подход за управление на качеството. Тя може да се прилага на различни нива на професионалното образование и обучение: в средното професионално образование и обучение, в продължаващото професионално обучение, при професионалните програми за квалификации, основани на компетенции, както и в подготвителните курсове за обучение в тези по-високи степени на квалификация.

В **Исландия** Министерството на образованието, науката и културата в момента извършва външно оценяване на всички нива в училищното образование като част от изпълнението на тригодишен план. Освен това страната е в процес на прилагане на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в образованието и обучението. Министърът на образованието, науката и културата наскоро взема решение за създаване на независима международна комисия за качеството, която ще контролира качеството на преподаването и на изследователската дейност във висшите училища. Тази комисия трябва да заработи през есента на 2010 г.

#### **2.4. Създаване на квалификационни рамки**

В момента почти всички европейски страни разработват своите национални квалификационни рамки. Предназначението на тези рамки е да се даде възможност на работодатели, учащи се и на широката общественост да се запознаят с пълния обхват на квалификациите в една държава, да се изясни връзката по между им и да се покаже как различните видове



квалификации могат да допринесат за подобряване на уменията на работниците. Национални квалификационни рамки вече са въведени в Белгия (Фламандска общност), Естония, Франция, Ирландия, Малта, Португалия и Великобритания (CEDEFOP & DG Education et culture, 2010). При изготвянето на настоящия доклад много страни (Белгия – Фламандска общност, Чехия, Естония, Гърция, Испания, Ирландия, Италия, Кипър, Латвия, Малта, Австрия, Полша, Румъния, Словакия, Словения, Финландия, Великобритания и Исландия) съобщават за дейности, свързани с развитието на националните квалификационни рамки.

Националните квалификационни рамки често се възприемат като механизъм за свързване на предоставянето на образование и обучение с потребностите на пазара на труда, както се вижда от двата примера по-долу.

**Фламандската общност на Белгия** декларира, че Фламандската квалификационна структура (kwalificatiestructuur), приета през април 2009 г., позволява да се систематизират голям брой различни удостоверения и дипломи и да се подобри прозрачността на квалификациите и връзките между тях. Тя ще улесни комуникацията между заинтересованите страни в образованието (ученици, студенти и гоставчици) и пазара на труда (социални партньори) относно квалификациите и свързаните с тях компетенции. Тази рамка ще послужи като обща препоръка за създаване на координирана и цялостна политика за признаване на умения и ще формира общ език на компетентности, който ще сближи сферите на образованието и пазара на труда.

По същия начин в **Чехия** Националната квалификационна рамка гарантира, че предлагането на образование ще отразява в по-голяма степен потребностите на пазара на труда.

При процеса на разработване на национална квалификационна рамка често се използва подход за проектиране на квалификации, който се основава на резултатите от обучението. Образователните реформи в тази област са разгледани в раздел 3.

### **РАЗДЕЛ 3: ЗАДОВОЛЯВАНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА - ПОЛИТИЧЕСКИ ИНИЦИАТИВИ И РЕФОРМИ В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО**

В този раздел са дадени примери за политически инициативи и текущи реформи, целящи да поставят образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда. Представените примери показват глобални и целеви подходи в различни области на образованието (общо, професионално, висше и образование за възрастни) и на практика отчитат новите инициативи и реформи в три области: разработване на учебни програми за обучение, обучение на преподаватели и оценяване на учащите се.

Първият подраздел разглежда общите стратегии за подобряване на гъвкавостта и прозрачността при преминаване на учащите в различни нива и сектори на образованието. Вторият подраздел се фокусира специално върху преминаването към рамки, основани на образователните резултати и компетенции. Изследваните области са квалификации, реформи в учебните планове и валидиране на неформалното и информалното образование. Третият подраздел представя примери за нарастващото доверие към схемите за чиракуване в последните реформи и отчита промените, които то предизвиква в оценяването на учениците и студентите и обучението на преподавателите.

### **3.1. Подобряване на гъвкавостта и прозрачността при преминаване в различните нива и сектори на обучение**

В своите усилия за развитие на политически стратегии и реформи с цел предоставяне на образование и обучение в съответствие с нуждите на пазара на труда, някои страни са избрали един цялостен подход, приложим за всички образователни нива и сектори. Доминираща тенденция е разработването на системи, които предлагат по-гъвкаво и прозрачно преминаване между тези нива и сектори, особено между професионалните и непрофесионалните курсове на обучение. Това подобряване на гъвкавостта и прозрачността би могло да намали броя на "загънените улици" в образователните системи и евентуално да увеличи броя на успешно завършващите.

В **Германия** приетата през 2008 г. инициатива за сертифициране "Една стъпка преднина благодарение на образованието" дава насоки и предлага пакет от мерки, насочени към превръщането на образованието в основен приоритет на страната. Тази инициатива цели да улесни преминаването от средните във висшите училища и да гарантира, че всяка образователна пътека води до придобиване на формална квалификация. Освен това федералното и провинциалните правителства подготвят мерки, които да направят ключов елемент в тази инициатива подобрените възможности за преминаване в по-високо образователно ниво. Целта е да се улесни достъпът до висшите училища на лицата с професионална квалификация.

В **Испания** една от целите на Плана за действие 2010-2011 на Министерството на образованието е да се засили "гъвкавостта на образователната система и на курсовете на обучение след задължителното образование". За постигане на тази цел са предприети различни мерки като например признаване на стажуването в рамките на професионалните програми на средно ниво и реструктуриране на втория етап на общото средно образование (Bachillerato).

Програмата за устойчиво развитие на икономиката предвижда изграждане на мостове между различните образователни нива (между различните нива на професионалното обучение, както и между средното професионално и общо образование и висшите училища).

Гъвкавостта по отношение на достъпа до междинни програми за професионално обучение се подобрява чрез въвеждането на национален тест за лицата, които не притежават свидетелство от задължителното образование. По този начин те получават още една възможност, за да отговорят на условията за достъп до тези програми.

В **Кипър** едно от най-важните нововъведения в областта на националната образователна система е да се улесни движението на учениците между различните етапи на средно образование, включително и между общото образование и втория етап на средното професионално и техническо образование (STVE).

В **Австрия** първоначалното професионално образование и обучение (IVET) е отделна част в рамките на втория етап на средното образование. За намаляване на границите между професионалното и общото образование, страната планира да подобри пропускливостта между тях (хоризонтална пропускливост) и да даде на учащите се повече възможности да получат необходимата квалификация, която да им осигури достъп до образователни програми на по-високо ниво (вертикална пропускливост).

В **Исландия** основен приоритет на „Цялостната национална стратегия за обучение и учене през целия живот“ е образователната система на всички нива да стане по-всеобхватна, така че пътеките за обучение да са възможно най-прозрачни, преки и гъвкави. Тази стратегия е част от целта на правителството да увеличи броя на възрастните със завършен втори етап на средното образование, така че до 2020 г. дялът на активното население без призната на това ниво диплома да не надхвърля 10%.

Тази стратегия включва мерки за по-гъвкаво съчетаване на общи курсове и курсове за професионално обучение. В задължителното образование училищата вече могат да въвеждат професионални курсове за последната възрастова група на това ниво (14 - 16 години). Тази мярка се счита за основен елемент на стратегията, целяща да направи професионалното образование и обучение по-привлекателно за учениците преди те да преминат във втория етап на общото средно образование (гимназиите).

В гимназиалния етап се дава еднаква тежест на курсовете за професионално образование и обучение и за общото образование, което е възможност за учениците да комбинират общото и професионалното образование. Освен това е улеснен достъпът във висшите училища на ученици от средните професионални училища.

### **3.2. Прогрес в полза на умения, компетенции и резултати от обучението**

Една от основните тенденции в реформирането на образованието и системите за обучение е преминаването към образователни рамки, основани на умения и компетенции. В някои случаи, особено по отношение на квалификационните рамки, знанията, уменията и компетенциите, придобити в процеса на обучение, са изразени в резултатите от обучението. Този процес има различни форми и се среща на различни равнища и в различни сектори. В подраздела са представени примери в три основни области.

Първо, както е отбелязано в раздел 2, много страни работят за разработване на национални квалификационни рамки. Този процес често върви едновременно с адаптиране на учебните програми, обучение на учители и нов подход на оценяване, основан на способности и умения. На второ място, тъй като преработването на програми може да бъде извършено независимо от развитието на нови квалификации или разработването на национални квалификационни рамки, втората част на този подраздел разглежда промените в учебните планове, обучението на преподавателите и оценяването. И накрая, няколко страни започват да обръщат внимание на неформалното и информалното обучение и признаването на уменията и компетенциите, придобити извън системата на формалното образование. В последната част от този подраздел са представени примери на инициативи в тази насока.

#### **3.2.1. Развитие на квалификации, основани на резултатите от обучението**

Както се посочва в раздел 2, няколко страни отчитат дейности, свързани с разработването на национални квалификационни рамки, в повечето случаи съответстващи на Европейската квалификационна рамка, което позволява да се подходи от гледна точка на „резултатите от образованието и обучението“ или „на постиженията от чиракуването“, т.е. това, което учащият знае, разбира и е в състояние да постигне.

През 2009 г. **Испания** започва да разработва Национална квалификационна рамка за областта на образованието и ученето през целия живот (MECU) въз основава на резултатите от обучението, която трябва да бъде одобрена през 2011 г. Въпреки това новите програми за професионално образование и обучение вече са дефинирани от гледна точка

на образователните резултати. Националният регистър на професионалните квалификации (NSRFQ) е тясно свързан с трудовите дейности и професионалните умения. Основните елементи на регистъра са отделните компетенции, които формират структурата на професионалните квалификации.

В **Гърция** в периода между март и септември 2010 г. Агенцията за използване на работната сила (OАED) разглежда предложение за създаване на национална квалификационна рамка. Този проект включва реформа на програмите на базата на резултатите от обучението, тясно сътрудничество със социалните партньори и пазара на труда, нови методи на оценка и нова рамка на педагогическите принципи.

Подходът за оценяване на резултатите от обучението на основата на уменията е важен елемент на много образователни реформи, свързани с развитието на нови квалификации.

В **Румъния** в първоначалното професионално образование и обучение (IVET) се издават удостоверения въз основа на образователните резултати, като се използват професионални стандарти или професионални анализи. Квалификациите непрекъснато се преразглеждат, за да се гарантира тяхното постоянно адаптиране към нуждите на пазара на труда.

Във **Великобритания (Англия)** наскоро е въведено ново сертифициране за ученици на възраст 14-19 години (Diploma qualification). Това е диплома, която съчетава общообразователни и професионални елементи и има за цел да гарантира, че ученикът притежава умения, необходими за успешно развитие на работното място, в живота като цяло и в по-нататъшното обучение.

Всеки ученик, включен в програма за придобиване на такава диплома, трябва: (а) да изучава специфични предмети, свързани с професионалната област; (б) да участва в изпълнението на голям проект; (в) да владее английски език, математика и ИКТ; (г) да развива лични, познавателни и рефлексивни умения; (д) да е стажувал поне 10 дни; (е) да получава допълнително и специализирано обучение (additional and specialist learning - ASL). През септември 2009 г. 36 441 младежи са включени в програми, водещи до получаване на такава диплома, срещу 12 000 през септември 2008 г. В програмите участват приблизително 8000 работодатели.

### **3.2.2. Изпълнение на учебни програми, основани на компетенции**

Този раздел илюстрира как европейските страни прилагат своите образователни рамки, основани на компетенции - на различни нива и в различни сектори. В повечето страни реформата на учебните програми довежда до адаптиране на рамките за обучение на преподавателите и за оценяване, за да се подкрепи развитието на нови умения и компетенции.

В общообразователната система няколко държави са въвели Европейската рамка за ключови компетенции. В някои страни това е съчетано с повишено внимание към ключови умения по математика, природни науки и технологии (Чехия, Латвия и Малта). Освен това някои страни съобщават за последващи трудности (Чехия) и изменения (Австрия и Исландия) на техните системи за подготовка на преподаватели.

В **Австрия** въвеждането през 2008-2009 г. на нови програми, основани на компетенции, е

придружено от развитието на програма за допълнително и продължаващо обучение на преподаватели. Тази програма има за цел да осигури успешно преминаване към устойчиво развитие на компетенции въз основа на резултатите от обучението и да направи индивидуалното усъвършенстване задължителен принцип на учителската професия. Необходимо е да се предоставят на учителите възможности за взаимно обучение чрез вътрешноучилищно професионално развитие (съвместно обучение, взаимно обучение и планове за групов надзор) и работа в мрежи (регионални и надрегионални мрежи и общности, с обучителни сесии лице в лице и чрез електронни платформи).

Във **Великобритания (Северна Ирландия)** през периода 2007-2008 - 2009-2010 г. е въведен преработен учебен план, в който са отразени мненията на работодателите. Учебният план след началното образование е обогатен с нов модул, наречен "Да учим за живота и работата", който се фокусира върху развитието на личността, образованието по гражданство и годността за работа. За учениците от началното училище новата програма включва модул, наречен "Личностно развитие и взаимно разбирателство" (PDMU). Акцентът е поставен върху развитието на умения, от които децата се нуждаят, т.е. какво могат да правят, а не само върху това, което те знаят и разбират. Развиват се основни умения, които се търсят от работодателите, като четене, писане и математика, компютърни умения и способност за ефективна комуникация, работа в екип и решаване на проблеми.

Няколко страни пристъпват към въвеждане на рамка за учебни планове, основани на компетенции в областта на професионалното образование (Чехия, Испания, Латвия, Холандия, Австрия, Полша, Румъния, Словакия, Финландия, Великобритания и Исландия). Както в общото образование, тези дейности са придружени от мерки за подпомагане на учителите и преподавателите и приемане на нови рамки за оценяване.

В **Чехия** реформа на учебните програми, основани на компетенции, е въведена до втория етап на средното образование. За да се осигури педагогическа подкрепа за учителите, ангажирани в тези нови програми, е организиран методологичен портал (Metodicky portal RVP) в три основни раздела: а) "съдържание", който предвижда теоретични и практически средства и учебни материали; б) "общност", който дава възможност за обмен на опит между учителите; в) "електронно обучение".

Друг проект, "Нов финален изпит" (Nova zaverecna zkouska), обхващащ периода 2009-2012 г., въвежда унифициран модел за оценяване на практическата работа на учениците от различните курсове на ISCED 3C. Практическата работа, разработена в сътрудничество с представители на работодателите, ще бъде включена в новите образователни програми от 2011-2012 г.

В **Испания** новите програми имат за цел да развият не само техническите и професионалните компетенции, но и личните и социалните компетенции. Методите за оценка са адаптирани към новите рамки, базирани на компетенции, които се опират отчасти на критериите, изразяващи резултатите от обучението. Образователните резултати, отразяващи компетенциите на учениците в учебна среда, се оценяват в ситуации, които симулират възможно най-точно реалните работни ситуации.

В **Кипър**, като част от образователните реформи, Министерството на образованието и културата (MoEC) създава през 2009 г. различни работни групи за преразглеждане на

технологичните програми и практическите занимания в техническите училища. Това преразглеждане има за цел да се намали броят на специалностите в средното техническо и професионално образование (STVE), така че учениците да придобият необходими ключови компетенции, за да бъдат по-конкурентни на пазара на труда. Преработените програми на практическата част вече са налице и ще служат като модел за преразглеждане на теоретичния компонент в техническите училища.

В **Полша** Националният център за подпомагане на професионалното образование и продължаващото обучение (NCFSVCE) стартира системен проект „Подобряване на същината на програмите като ключов елемент от модернизацията на професионалното образование и обучение“, обхващащ периода 2008-2013 г. Една от целите на този проект е да се разработят нови иновативни учебни програми за професионалните училища, по-специално за развиване на предприемачески дух, умения по математика, наука и технологии за 100 професии, както и модели на програми за 300 професионални специализации.

В **Румъния** последователна и всеобхватна стратегия за първоначално професионално образование и обучение се прилага по проекти на ФАР и на Европейския социален фонд. Елементите на тази стратегия са:

- реформи на учебните програми чрез разработване на квалификации, основани на резултатите от обучението;
- професионално усъвършенстване на учители, преподаватели, директори на училища и социални партньори, за да се осигури по-добро съответствие между професионалното образование и обучение и нуждите на пазара на труда и да се разработят предложения, насочени към учащите;
- оценяване на базата на компетенциите и заключителните изпити;
- участие на социалните партньори в изпитните комисии;
- механизми, процедури и инструменти за осигуряване на качество;
- акредитация на доставчици на професионално образование и обучение, утвърждаване и наблюдение на докладите в резултат на вътрешно оценяване на доставчиците на професионално образование и обучение;
- съответствие на предоставянето на професионално образование и обучение с потребностите на пазара на труда чрез инструменти за стратегическо прогнозиране и планиране, използвани в рамките на партньорство.

В **Словакия** промените в учебните програми (от септември 2008 г.) и управлението (от 2009 г.) са два основни белега на новите реформи в областта на професионалното образование и обучение. Националният институт за професионално образование (ŠIOV) разработва държавни образователни програми в различни области на образованието и обучението, които изрично имат за цел да уеднаквят профилите на завършилите с изискванията от работодателите квалификации, изразени чрез резултатите от обучението.

Във **Великобритания (Северна Ирландия)** след обширни консултации в началото на 2008 г., учебните програми на колежите за продължаващо образование през последните две години са в процес на реформиране. Това развитие е особено важно за образованието, предлагано на 16-19-годишните, които продължават обучението си след задължителното образование. Образованието, предлагано на младежите в тази възрастова група, има за цел да развива ключови умения за грамотност, смятане и ИКТ, но също така и по-широки умения за работа, свързани с решаването на проблеми, работа в екип, управление на своето обучение и разбиране на принципа на функциониране на бизнеса. Тези прог-

рами са насочени в по-голяма степен към курсовете, включени в Националната квалификационна рамка и в съответствие с приоритетните области на компетенциите в Северна Ирландия.

Благодарение на широката автономия на висшите училища, централните инициативи, свързани с въвеждането и прилагането на рамки, основани на компетенциите, са по-малко разпространени в този сектор на образованието. Въпреки това някои страни съобщават за съществуването на специфични инициативи (Естония, Ирландия, Италия, Унгария, Малта, Холандия, Австрия и Румъния).

В **Естония** през 2009 г. е създадена мрежа от специалисти за разработване на учебните програми с цел да се премине към подход, основан на резултатите от обучението.

В **Ирландия** две институции за висше образование в Дъблин, „Тринити коледж“ и „Юнивърсити коледж“, са основали съвместно дружество за иновации под името Innovation Academy. Тази инициатива има за цел да насочва съвременните концепции в управлението, иновациите и предприемачеството към обучение в докторски програми (PhD) и да реализира програми на това ниво, които развиват умения в съответствие с икономиката на съвременното предприятие, основана на знанието.

В **Италия** реформата на университетската система (DM 509/1999 и 270/2004) изисква от университетите да очертаят изрично очакваните образователни постижения на институциите във всички специалности (приложението на знанията, капацитета за вземане на решения, комуникационните умения, познавателните способности и др.).

В **Малта** Университетът на Малта също предприема дейности по определяне на резултатите от обучението за всички свои курсове, както и съставните единици на учебните програми.

През септември 2010 г. Малтийският колеж по изкуствата, науката и технологиите (MCAST) въвежда нова система за „интегрирано обучение“, насочена към изграждане на умения за езикова и математическа грамотност на новите студенти. Интегрираното образование и обучение съчетава развитието на тези умения с развитието на професионални и друг вид умения. MCAST също така планира да се въведе оценка на базата на портфолио. Това портфолио съдържа признаци за индивидуалните умения, идеите, интересите и възможностите за реализация на личността, които ще допълват, но няма да заменят традиционните процедури за оценка. Портфолиото е предназначено за осигуряване на по-ясна картина на резултатите и специфичния напредък на учащите се и предлага допълнителна полза от участието им в процеса на оценяване.

В **Холандия** висшите училища се подпомагат финансово, за да развиват в студентите умения с по-широко приложение. От 2008 г. държавата инвестира 30 милиона евро в механизми, насочени към развитие на предприемачеството на учениците и студентите в началното, средното, професионалното и висшето образование.

В няколко страни се предлага образование на базата на компетенции, което е насочено към безработните възрастни без или с ниска квалификация (Испания, Латвия, Малта, Австрия и Словения). В някои случаи предлагането на обучение на базата на компетенции включва програми за млади хора, които се считат за преждевременно напуснали училище.

В **Испания** образоването за възрастни без квалификация или на тези, които са напуснали училищната система, се базира на компетенции. През 2010-2011 г. ще стартира платформа за дистанционно професионално обучение на лица над 18-годишна възраст, най-вече работници и хора със семейни отговорности. Целта на тази платформа, която ще се изпълнява в рамките на програмите за териториално сътрудничество, е да се направи професионалното обучение по-достъпно за всеки. Ще бъдат създадени интернет страница за онлайн професионално обучение, както и учебни материали за 100 програми за професионално дистанционно обучение.

В **Австрия** политиките на свободен достъп и прозрачност, информационни услуги/образователни консултации, както и наличието на текущи програми на национално равнище имат същата цел: да се направи възможно най-достъпно предлагането на допълнително обучение за възрастни, които желаят да придобият ключови компетенции. Специфични инициативи са предприети в различни области: основно образование (включително ИКТ), получаване на удостоверения и дипломи в по-напреднала възраст, гражданско образование, културно образование, социални умения и личностно развитие. Един от примерите за такива инициативи са центрове за обучение за възрастни (Volkshochschulen) във Виена, които са насочили своите програми към осем ключови компетенции. На последно място, Weiterbildungsakademie е добър пример на система за акредитация и признаване на уменията на учителите, които работят с възрастни.

В **Словения** "Програма за обучение чрез проекти" е насочена към млади безработни хора на възраст 15-25 години, които все още не са завършили професионално или общо средно образование. Тази програма дава възможност за придобиване на общи професионални, социални и културни умения.

В Словения се провеждат курсове по грамотност за възрастни, които са завършили по-малко от 10 класа в училище. Тези курсове са предназначени да помогнат на възрастните, които са решили да възобновят формалното си обучение, за да развият ключови умения. Те предлагат възможност на участниците да придобият нови знания, да подобрят своите умения в общуването, писането и математиката, както и социалните си умения и разбирането на значението на активното гражданство.

### **3.2.3. Улесняване на валидирането на неформалното и информалното обучение**

Няколко страни насочват вниманието си към начините за признаване на неформалното и информалното обучение (Белгия - Фламандска общност, Чехия, Дания, Германия, Гърция, Испания, Латвия, Словакия, Словения и Исландия). Един от начините да се улесни този процес на признаване са подходите, основани на придобитите компетенции или на образователните резултати. Четирите примера по-долу илюстрират решения, които могат да се използват от европейските страни.

В **Германия**, за да се решат някои проблеми, поставени от информалното обучение, Федералното министерство на образованието и науката (BMBWF) въвежда през 2006 г. ProfilPass – инструмент, който позволява по-лесно да се сертифицират резултатите от информалното обучение. Този инструмент сега се използва в цялата страна като средство за доказване на придобитите умения и по този начин допринася за подобряване на образователните възможности за хората и тяхната чувствителност към информалното обучение. ProfilPass често се използва от хора, които се намират в период на преориентиране, например тези, които се връщат на работа, или тези, които желаят



да създадат подходящ бизнес, но също и от имигранти, търсещи начин да се справят по-ефективно на германския пазар на труда.

В **Испания** „Кралски указ за признаване на уменията, придобити чрез практически опит“, е приет през 2009 г. и урежда признаване на резултатите на неформалното и информалното обучение. Указът е част от “Стратегическия план за професионално образование”, изготвен в рамките на програмите за териториално сътрудничество за 2010-2011 г. През тези две години се планира да бъдат обучени консултанти и оценители, да се разработят подходящи инструменти за оценка и да се оценят 50 хиляди кандидати от професиите, които са предмет на най-силно търсене на пазара на труда.

В **Латвия** парламентът приема промени в закона за професионалното образование за реда и условията за валидиране на умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение. Тази законодателна реформа влиза в сила на 1 юли 2010 г., но нейните разпоредби все още не се прилагат. Измененията гарантират официалното признаване на компетенциите, придобити по-рано по неформален начин, с цел да се осигури по-ефективно професионалната интеграция на възрастни и младежи.

В **Исландия** новият Закон за образованието за възрастни (2010 г.) съдържа разпоредби, предназначени за изграждане на връзки между системата за валидиране на неформалното и информалното обучение и официалната училищна система. В процес на разработване е нова система за признаване на уменията, което ще даде втори шанс за образование. По време на пилотната фаза на системата много от кандидатите в една програма на обучение, които преди това са работили в специфични сектори, се възползват от намален период за обучение. Въведени са редица проекти за хора, които са напуснали професионалното си обучение в специфични сектори, като се оценяват уменията им, придобити на пазара на труда, и им се дава възможност да завършат образованието си.

### **3.3. Разширяване и подобряване на системите за чиракуване**

В допълнение, а понякога успоредно с въвеждането на образователни рамки, основани на компетенции, учебните програми все по-често се насочват към практиката. В по-голяма част от случаите тази промяна се извършва или чрез въвеждане на нови изисквания за разширяване на практическата подготовка (Испания и Гърция), или чрез въвеждане и подпомагане разширяването на обхвата на системата за чиракуване като алтернатива на училищата за професионално образование (Дания, Германия или Швеция).

Целта на тези стратегии е да се намали броят на младите хора, които напускат училищната система преждевременно. Повечето страни отчитат съществуването на тази тенденция в областта на професионалното образование и обучение (Дания, Германия, Гърция, Испания, Малта, Австрия, Румъния, Швеция и Великобритания), но тя се наблюдава и в областта на висшето образование (Холандия).

В **Дания** е създадена програмата “Ново чиракуване” (ny mesterlaere) като алтернативен път към професионалното образование и обучение. Тя е част от стратегията на правителството за увеличаване на процента на записаните и за намаляване на процента на отпадащите в сферата на професионалното образование и обучение, чиято цел е през 2015 г. 95% от младите хора от един випуск да завършват програма за начално обучение. Ученици, включени в тази програма за чиракуване ще получат практическа подготовка в предприятие през първата година от своето образование.

В **Германия** Федералното министерство на образованието и науката подкрепя развитието на структурата за обучение като част от своята програма JOBSTARTER, чрез която 200 иновативни проекта за професионално обучение вече са получили финансиране. Тези проекти подкрепят създаването на допълнителни места за обучение на стажанти на регионално равнище и предлагат различни мерки за подпомагане на компании, които преди това не са провеждали дейности за обучение, или които не са заинтересовани от обучение.

В **Гърция** институциите за професионално образование и обучение след задължителното образование (IEK) основно предоставят теоретично обучение, но техните учебни програми често включват елементи на обучение чрез чиракуване. Тези програми предвиждат отделен период за обучение чрез стажуване в професионалната сфера, както и посещения на фирми, за да се помогне на учениците да усвояват и прилагат теоретичните знания. Освен това след получаване на удостоверение за професионално образование и обучение, се предвижда доброволно шестмесечно практическо обучение, контролирано и финансирано от Организацията за професионално образование и обучение (ОЕЕК).

В **Кипър** действа системата "Ново модерно чиракуване (New Modern Apprenticeship – NMA), която въвежда съществени промени във философията, структурите, механизмите и процесите на чиракуване. NMA, която ще се прилага изцяло през 2014 г., е насочена към младите хора на възраст от 14 до 25 години и е разделена на три етапа (подготвителен, основен и след средното образование). Тя ще бъде свързана с националната система за професионални квалификации.

В **Малта** чиракуването се проектира в пряко сътрудничество с работодатели и съчетава теоретичното и практическото обучение. Практическата подготовка се провежда от фирма или организация, акредитирани за тази цел. За да се гарантира, че обучението, предоставяно от работодателите, и теоретичното обучение, предоставяно от институциите за професионално образование и обучение, отговарят на нуждите на пазара на труда, органът, отговорен за трудовата заетост и обучението (Employment & Training Corporation – ETC), създава редица комисии за наблюдение в различните сектори. Тези комисии имат за задача да определят професионалните профили, стандартите за компетентност и критериите за оценяване на чиракуването. Те обединяват представители на работодателите, институциите за професионално образование и обучение и ETC.

В **Австрия** фонд за стажове в предприятието дава възможност на търсещите работа да стажуват и да придобиват нерегулярна професионална квалификация, отговаряща на нуждите на предприятието. Обучението е теоретично и практическо и е съобразено с естеството на работата. В секторите, които изпитват недостиг на квалифицирана работна ръка, този фонд дава възможност на фирмите да получат квалифицирана работна ръка, обучена специално за техните нужди. В същото време той предлага на търсещите работа възможност за квалифицирано обучение с гарантирана заетост при завършване.

## РАЗДЕЛ 4. ВЛИЯНИЕТО НА ИКОНОМИЧЕСКАТА КРИЗА ВЪРХУ ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ СИСТЕМИ И ПРЕХОДА ОТ УЧИЛИЩЕ КЪМ РАБОТА

В този раздел се разглежда реакцията на отделните страни по отношение на икономическата криза. Изследва се дали тя е направила образователната среда по-подготвена за предизвикателствата на пазара на труда и се разглеждат последните проучвания, свързани с прехода от училище към работа, за да се оцени до каква степен кризата се отразява на качеството на този процес.

### 4.1. Влиянието на икономическата криза върху системите за образование и обучение

Не всички страни, участващи в допитването, са в състояние да отговорят на въпроса дали **икономическата криза е направила образователната среда по-подготвена за предизвикателствата на пазара на труда**.

Въпреки това три страни (Гърция, Латвия и Исландия) съобщават изрично, че икономическата криза е принудила образователния сектор да долови по-добре тези предизвикателства.

В **Гърция** в резултат на икономическата криза прогнозирането на умения и тяхното съответствие с потребностите от работната сила се превръща в ясно формулиран приоритет. Някои сектори, като строителство и туризъм, са сериозно засегнати и следователно е необходимо по-целенасочено професионално обучение в тези области. Особено внимание се обръща на повишаването на уменията при по-възрастните работници, за да се поддържа тяхната икономическа активност.

В **Латвия** кризата оказва влияние върху образователния сектор, който по-активно се включва в идентифицирането на уменията на пазара на труда и понастоящем широко се признава, че в образованието и обучението трябва да се предприемат повече мерки, за да се посрещнат предизвикателствата на пазара на труда.

В **Исландия** кризата и бюджетните съкращения във формалното образование принуждават хората, които вземат политическите решения, да осъзнаят значението на неформалното и информалното обучение. Докато образователният сектор страда от бюджетни съкращения, в страната са налични допълнителни финансови ресурси за обучението на възрастни. Министерството на образованието, науката и културата и Министерството на социалните дейности предприемат инициатива за подпомагане на безработните и ранно напускащите училище (под 25 години) да се върнат на работа или да продължат образованието си.

Срещат се също и специфични инициативи, които противодействат на негативното влияние на икономическата криза чрез осигуряване на допълнителна подкрепа за обучението на служителите.

**Унгария** наскоро въвежда схема, комбинираща запазване на работата заедно с обучението. Целта на инициативата е да засили адаптивността и конкурентоспособността на фирмите, засегнати от кризата, но които все още са в състояние да функционират в дългосрочен план. Фирмите могат да кандидатстват за финансово подпомагане, за да запазят съществуването си и опитната работна сила в период на рецесия. По време на прекъсване на производството заетите лица участват в професионално образование и

обучение. Кандидатстващите компании решават от какъв вид обучение се нуждаят, за да посрещнат бъдещите изисквания за умения. Те могат да избират между специфичното за сектора обучение, езиково обучение, компютърни умения или основни умения за по-широко приложение. Очаква се след кризата компаниите, участващи в програмата, да бъдат в състояние да отговорят бързо на възстановеното търсене.

**Кипър** въвежда специфични мерки, за да се справи с последствията от кризата. Те включват вътрешнофирмени програми за обучение, които подпомагат работодателите да задържат служителите си, вместо да ги съкращават.

В **Латвия** Министерството на социалните грижи стартира програма за заетите на пълнен работен ден, които са изложени на риск да загубят работните си места. Програмата има за цел да подпомогне тяхната конкурентоспособност и професионално развитие чрез посещаването на курсове по управление на проекти, чужди езици, предприемачество, компютърна грамотност, социални умения и математика. Проектът е финансиран от Европейския социален фонд и участието в курсовете е финансирано чрез ваучерна система.

Дания, Кипър и Австрия отбелязват влиянието на икономическата криза във връзка с обучението на чираци.

В **Дания** икономическата криза оказва силно влияние при разпределяне на местата за чиракуване на учащите се в професионалното образование и обучение. За да се промени ситуацията, публичните власти въвеждат различни подпомагащи мерки за справяне с недостига на работните места за чиракуване.

В **Кипър** проблемът за осигуряване на работа за чираци в условията на икономическа рецесия се задълбочава. В усилията за неговото намаляване, през 2009 г. Агенцията за развитие на човешките ресурси (HRDA) в сътрудничество с Министерството на труда и социалното осигуряване (MLSI) въвеждат нова временна мярка за предоставяне на субсидии на работодатели, които наемат чираци. През 2010-2011 учебна година Кипърският център за продуктивност (CPC) реализира схема за субсидиране с цел да насърчи заетостта и обучението вътре в компаниите по Системата за чиракуване на ученици в частния сектор. В рамките на тази схема компаниите се субсидират за част от разходите за заплати на преподавателите във вътрешнофирменото обучение, които са отговорни за обучението на чирака. Тази схема покрива и осигурителните вноски на чирака.

**Австрия** също посочва, че в бъдеще кризата може да окаже влияние върху обучението на чираци. Въпреки това понастоящем наличните данни показват, че австрийските фирми все още не намаляват обучението на чираци.

Интересно е да се отбележи, че кризата изглежда оказва влияние върху мотивацията на младите хора да останат в сферата на образованието и обучението.

В **Испания** през периода 2008-2010 г. с 15% нараства броят на учениците, които след успешно завършване на задължителното си образование, са решили да продължат обучението си чрез включване в програма за професионално обучение, вместо да отидат директно на пазара на труда.

В **Кипър** статистическите данни показват, че е налице намаляване на преждевременно

напускащите училище от 13,7% през 2008 г. до 11,7% през 2009 г. Освен това процентът на населението на възраст 20-24 години със завършено най-малко средно образование се увеличава от 85,1% през 2008 г. до 87,4% през 2009 г. Това показва, че учащите се остават по-дълго в сферата на образованието и подчертава предпочитанията на младите хора да продължат и завършат обучението си във висшето образование.

#### **4.2. Влиянието на кризата върху прехода от училище към работа**

По отношение на въздействието на кризата върху прехода от училище към работа, само седем държави (Фламандската общност на Белгия, Чехия, Естония, Италия, Кипър, Словакия и Норвегия) предоставят достатъчно изчерпателна информацията, за да се оцени до каква степен кризата е променила качеството на прехода от образованието към пазара на труда.

Във **Фламандската общност на Белгия** през май 2010 г. Фламандската служба по обществена заетост и професионално обучение (VDAB) представя резултатите от годишно проучване за завършващите училище (25-о издание). Проучването разглежда прехода на завършващите училище към пазара на труда предимно според техните шансове за намиране на работа в първата година след завършването. Според проучването въздействието на икономическата криза е ясно изразено. Почти 15% от завършилите училище все още са безработни една година след края на обучението им. Най-уязвими са завършилите училище с по-ниско ниво на квалификация. Що се отнася до групата със средно ниво на квалификация, завършилите училище с техническа професионална квалификация имат най-голям шанс да си намерят работа. Една допълнителна година след средното професионално образование, което не е висше (ISCED 4), има положителен ефект върху резултатите на пазара на труда. Тези, които имат професионално ориентирана бакалавърска степен, са с най-добър шанс да си намерят работа. Голяма част от тях са заети в традиционно женски сектори, които са по-малко засегнати от кризата, като например социални дейности и образование. Както и в предишни години, продължава да съществува недостиг на хора с техническа квалификация, придобита от бакалавърска степен.

В **Чехия** през 2009 г. Националният институт за техническо и професионално образование публикува доклада „Безработица при завършващите втори етап на средното образование и висше професионално образование“. Размерът на безработицата при напускащите системата на образование се увеличава за повечето групи: от 6,9% до 13,4% за завършилите втори етап на средното образование със сертификат за чиракуване; от 5,7% до 7,8% за завършилите втори етап на средното образование със сертификат за положен заключителен изпит; от 6,0% до 6,8% за завършилите висше професионално образование; от 2,5% на 3,1% за завършилите висше образование. Единственото изключение от тази тенденция е при завършилите втория етап на средните общообразователни програми, при които ръстът на безработицата малко намалява - от 2,5% до 2,4%.

**Кипър** отчита, че младите хора са особено засегнати от кризата. Според направено Изследване на работната сила (LFS) безработицата сред лицата под 25-годишна възраст нараства от 8,8% през 2008 г. до 14,1% през 2009 г.

**Словакия** предоставя резултатите от проучване сред завършилите средно училище, изготвено през 2008-2009 г. от Института по информация и прогнозиране на образованието. В сравнение с данните от предходната година става ясно, че кризата има значи-

телно влияние върху размера на безработицата сред младежите, завършили средно училище. Завършилите професионални средни училища са по-засегнати от кризата в сравнение със завършилите общо средно образование.

Информация за преминаване на младежите към професионалния живот, предоставена от Естония, Ирландия, Италия и Норвегия, се отнася главно за лица, завършили висше образование.

В **Естония** икономическата криза не е променила структурата на безработицата при достигналите най-високата степен на образование, но силно е засегнала възможността на наскоро завършилите висше образование да си намерят работа. През октомври 2009 г. броят на наскоро завършилите висше образование, регистрирани като безработни, е четири пъти по-голям, отколкото през същия период на предходната година.\*

В **Ирландия** Компетентният орган за висше образование (Higher Education Authority - HEA) публикува доклад „Какво да правят завършилите? Випускът на 2008“. Според доклада, въпреки че нивото на заетост на завършилите висше образование продължава да е малко по-високо в сравнение с останалата част от населението, броят на тези от тях, които търсят работа, започва да се покачва успоредно с общото нарастване на безработицата.

**Италия** показва данни от най-представителното национално проучване на прехода от училище към работа, изготвено от AlmaLaurea\* (2009 г.). В сравнение с предходната година резултатите от проучването показват увеличаване на безработицата сред завършилите висше образование, намаляване на постоянната заетост и загуба на покупателна способност на скромните вече възнаграждения на завършилите.

**Норвегия** съобщава, че въздействието на кризата върху прехода към пазара на труда при завършилите висше образование не е много съществено, въпреки че се забелязва. През 2009 г. Норвежкия институт за изследвания в областта на иновациите, науката и образованието (NIFU STEP) провежда проучване сред наскоро завършилите магистърска степен. Изследването е проведено шест месеца след края на обучението им. Според резултатите от проучването нивото на безработица при завършилите магистърска степен е около 6%. Освен това около 5% от тях принудително работят на непълно работно време или на несъответстваща на тяхното ниво на образование и квалификация работа. Работещите на несъответстваща работа са по-малко от 2%. Това означава, че шест месеца след завършване на образованието почти 90% от завършилите магистърска степен са имали работа, съответстваща на тяхното образование и квалификация.

---

\* Данните, събрани от Естонския съвет за пазара на труда, са получени директно от Естонския фонд за осигуряване при безработица. Броят на наскоро завършилите висше образование, които са регистрирани като безработни е 290 (от общо 12 612 завършили) към 1 октомври 2009 г., 71 (от общо 11 345) към 1 октомври 2008 г. и 58 (от общо 11 489) към 1 октомври 2007 г.

\* Междуниверситетски консорциум, свързващ университета, пазара на труда и бизнеса

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Допитването до 24-те страни, участващи в доклада на европейската образователна мрежа Eurypise “Нови умения за нови работни места” от 2010 г., предоставя уникалната възможност да се събере актуална информация за най-новите национални инициативи за прогнозирането на умения и да се оцени по какъв начин тази информация се насочва към системите за образование и обучение.

Почти всички европейски страни подобряват способностите си за прогнозиране и определяне на потребностите от умения. Както показва предоставената от допитването информация, в периода след 2008 г. са предприети няколко нови инициативи, свързани с разработването на методи, подходи и инструменти за ранно идентифициране на потребностите от умения. В допълнение към различните създадени с тази цел проекти за прогнозиране, много страни се опитват да въведат цялостна система за прогнозиране на уменията, която да свърже различните прогнозни проучвания и изследвания и да използва резултатите от тях по един съгласуван начин. За да се гарантира, че този вид информация за пазара на труда се взема предвид при планирането и предоставянето на образование и обучение, повечето държави разчитат на специфични институционални механизми за съгласуване между сферата на образованието и заетостта. Най-важното е разнообразните форми на сътрудничество и партньорство да свържат различните органи (министерства, работодатели, синдикати, обучаващи и др.) и постъпващата информация от пазара на труда в сектора на образованието. Някои страни предпочитат прякото регулиране на предоставяното образование и обучение въз основа на прогнозите за заетостта. Много страни са въвели механизми за осигуряване на качеството, които позволяват контрол на изпълнението и обратна връзка. Почти всички европейски страни са в процес на създаване на квалификационни рамки, които осигуряват допълнителни механизми за връзка на образованието и обучението с изискванията на пазара на труда.

Политиките, стратегиите и реформите в образованието, които имат за цел да засилят отзивчивостта му към потребностите на пазара на труда, могат да приемат различни форми, вариращи от всеобхватни мерки към по-целенасочени подходи. Цялостните стратегии, свързващи образованието и обучението с пазара на труда, обхващат следните основни области: реформа на учебната програма, образование и обучение на учители и преподаватели, оценяване на учащите се и управление на качеството. Политическите реформи могат да бъдат насочени към различни нива или сектори на образованието.

Допитването показва, че докато някои държави са разработили стратегии с последователен подход във всички области на образованието, повечето страни са съсредоточили усилията си за реформи и стратегии в сектора на професионалното образование. Това е сектор, където цялостните реформи, включващи четирите посочени области, са най-често срещаните. В сферата на висшето образование няколко държави са разработили специални целеви мерки за по-тясно съгласуване на образователните програми с пазара на труда, но цялостните реформи са рядкост. По отношение на системата за общото образование (начално, първи и втори етап на общото средно образование), подобряването на нейната способност за реагиране на промените на пазара на труда в повечето страни не е ясно формулиран политически приоритет, въпреки че няколко страни провеждат някои реформи в тази област.

Този доклад разграничава три основни тенденции на пазара на труда, свързани с образователните реформи. Първо, няколко държави са въвели образователни рамки, които позволяват по-гъвкав и прозрачен преход между различните нива и сектори на образование, и особено между професионални и непрофесионални пътеки. Второ, на всички нива в областта на образованието и обучението има всеобщо напредване в изграждането на образователни рамки,

базиран на умения и компетенции. Трето, някои страни са подсилили и разширили програмите за чиракуване, за да осигурят повече практическо и свързано с работата обучение за учащите се в професионалното и висшето образование.

Проучването показва, че в резултат на икономическата криза в някои страни понастоящем вземащите решения в областта на образованието осъзнават в по-голяма степен нарастващите предизвикателства на пазара на труда. В много случаи кризата оказва значително влияние върху прехода на младите хора от училище към пазара на труда. Този факт може в близко бъдеще да подтикне повече държави да предприемат стъпки за подобряване на способността на системите им за образование и обучение да посрещнат потребностите на пазара на труда.

#### **Източник:**

1. На английски език:

New Skills for New Jobs

Policy initiatives in the field of education: Short overview of the current situation in Europe

[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/thematic\\_studies\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/thematic_studies_en.php)

2. На френски език:

De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois

Initiatives politiques dans le domaine de l'éducation: bref aperçu de la situation actuelle en Europe

[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/125FR.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/125FR.pdf)

Н. Колева, Л. Рачева, М. Стоянова

## **НЕСЪОТВЕТВИЕТО МЕЖДУ ТЪРСЕНЕ И ПРЕДЛАГАНЕ НА УМЕНИЯ В ЕВРОПА**

През юни 2010 г. Европейският център за развитие на професионалното обучение CEDEFOP публикува анализ на несъответствието между търсене и предлагане на умения на пазара на труда в Европа. В него се подчертава, че важността на въпроса не е само в създаването на достатъчно квалифицирани хора, въпреки че това е важно условие за икономиката, но в намирането на точните хора за точната работа.

Според прогнозните данни за потребностите на европейския пазар на труда през следващото десетилетие, повечето от новите работни места в европейската икономика ще изискват висока професионална квалификация. Добрата новина е, че нивото на квалификациите в Европа расте, особено сред младите хора и жените.

Данните сочат, че през 2020 г. 31,5% от работните места ще изискват висока квалификация, придобита в системата на вис-

шето образование и около 34% от работната сила ще притежава такава квалификация. Около 50% от работните места ще изискват средна квалификация и около 48% от работната сила ще притежават такава. Само около 18,5% от работните места ще изискват ниска (или никаква) квалификация, което ще обхване около 18% от работната сила.

Тези тенденции показват, че Европа няма основание за безпокойство по отношение на равнището на квалификациите на работната сила.

Прогнозните данни сочат още, че през 2020 г. на пазара на труда ще има излишък на някои квалификации и недостиг на други. Хората могат да притежават академична квалификация, а работодателите да търсят професионална. Ето защо предизвикателството пред Европа сега не се състои само в необходимостта от по-висока квалифика-



ция, но и в съчетаването на точните умения и точната работа.

Несъответствието на уменията може да допринесе за нарастване на безработицата и да намали производителността и конкурентоспособността. То се проявява под различни форми като липса или недостиг на умения, но засяга и ситуации, при които квалификациите, знанията и уменията на индивида могат да надхвърлят изискванията за неговата работа. „Вертикалното“ несъответствие, което най-общо се отнася до свръхобразование, се среща когато лицето е наето за работа, за която се изисква по-ниска квалификация. „Хоризонталното“ несъответствие се проявява тогава, когато не толкова нивото на образование и уменията, а типът на образованието е неподходящ за заеманата работа. Анализът показва, че лицата, които имат специфични образователни степени, обикновено намират по-добро съответствие между работа и квалификации, в сравнение с хората с по-обща квалификация.

В Европа се очаква свръхобразованието да достигне средно около 30%, като същевременно нискоквалифицираната работна сила заема един съществен дял от пазара на труда. Само по себе си свръхобразованието не е проблем. В културен смисъл то вероятно е важно за всеки, който е високообразован. Освен това свръхобразованието има отношение към работата. Това обаче не означава, че всички имат най-високо образователно ниво или че всички са придобили погрешното образователно ниво. Същественият проблем е недостатъчното използване на уменията и компетенциите.

### **Причина за несъответствието на умения - недостиг, празнина или „морално остаряване“**

Разнообразието в значението и характеристиките на несъответствието при различните типове умения може да доведе до различни форми на неравновесие между тяхното търсене и предлагане. То се влияе от фазите на икономическо развитие и от взаимовръзката между различните видове несъ-

ответствия.

**Недостиг на умения** възниква в периоди на икономически растеж главно там, където няма достатъчно хора със специфичен тип квалификация, която може да удовлетвори търсенето. Например по време на разцветта на dot.com индустрията в края на XX и началото на XXI век фирмите изпитват силни затруднения да намерят необходимите им специалисти по информационни технологии.

Недостиг на умения може да възникне, в случай че заетите или не са достатъчно образовани, или нямат достатъчно умения, или и двете. Ситуацията може да се овладява чрез обучение, което дава възможност на заетите с недостатъчно образование или умения да изпълняват на високо ниво всички задачи в работата. Това е така поради факта, че недостигът на умения има отношение в по-голяма степен към липсата на достатъчен опит и квалификация, отколкото към липсата на достатъчен брой години за образование.

Недостигът на умения, който възниква в резултат на свръхобразованост или свръхспособности, е ясен сигнал, че системата за образование и обучение недостатъчно е съобразена с търсенето на пазара на труда. Това подсказва, че известно възстановяване на баланса в образованието и обучението след завършване на задължителното образование ще бъде от полза както за работещите, така и за фирмите. В самите компании този проблем се явява под формата на излишък от образование и умения при някои работни места и недостиг на работници за други работни места.

В периоди на икономическа криза е вероятно вискоквалифицираните хора да започват работа, за която се изисква по-ниска квалификация. Назначаването на свръхобразовани хора може да носи известни предимства на фирмите, но фактите показват, че хората се чувстват измамани и неудовлетворени от работата на по-ниско ниво. Освен че техните умения не се използват адекватно, свръхквалифицираните хора изтласкват от пазара на труда по-нискоквалифицираните, подходящи за съответните

работни места. Тази ситуация може да продължи и след възстановяването на икономиката. Проучване, направено във Великобритания, показва, че процентът на завършилите висше образование, които притежават свръхумения за заеманите работни места, намалява много бавно – от 31% - непосредствено след завършването, до 24% - след две до четири години по-късно.

**Празнината от умения** е свързана с текущата заетост в компаниите и е специфична в зависимост от изискванията на всяка фирма. Тя може да възникне поради технологични промени, например нарастващото търсене на екологично осъзнати „зелени умения“, или при промяна на стандартните процедури, наложени от въведено законодателство. Такива промени могат да доведат даже до това, че свръхобразовани или свръхспособни работници да не притежават изискваните от фирмата умения. Празнината от умения все още се среща предимно, когато работниците не притежават базови квалификации. Тази форма на несъответствие е по-вероятно да се случи при свръхспособни работници, отколкото при свръхобразованите с висока степен на образователна квалификация. За да се овладее празнината от умения, предлаганото обучение трябва да осигури изцяло необходимите знания и умения, за да може работникът да изпълнява своята работа.

Тъй като населението на Европа остарява, **моралното остаряване** на уменията става значимо. Моралното износване на уменията - което е по-скоро процес, а не състояние - се среща, когато уменията са се обезценили поради остаряване, изгубване на работа или технологични промени. Не са изненадващи данните, показващи, че моралното остаряване на уменията е процес, по-забележим в сферата на високотехнологичните индустрии и засяга по-образованите работници. Според проучване, направено в Холандия, 30% от специфицираните в страната умения са морално остарели с период на намаляване на компетенциите от 10 до 15 години.

#### **Засегнати от несъответствието на**

#### **умения**

При различните хора се проявяват различни видове несъответствие на умения. При по-възрастните работници се срещат повече несъответствия по отношение на техническите умения, докато при по-младите, особено новопостъпилите на пазара на труда, е разпространен друг тип несъответствия като например свръхобразование, което е във връзка с липсата на професионален опит. През 2002 г. в Холандия е направено проучване, в което се посочва, че свръхобразованието намалява от 41,7% - за хора на възраст 15-19 години до 27% - за възраст 30-44 години и до 18% - за възраст 49-64 години.

Проучванията не изясняват дали полът оказва влияние върху несъответствието на умения. Възможно е по-голямото текучество при жените да повлияе на работодателите да изискват по-високи способности от жените при назначаване на работа, отколкото от мъжете. Фактите обаче сочат, че несъответствието на умения е по-голям проблем за жените.

#### **Разрешаване на проблема**

Има няколко основни причини за несъответствието на умения. Непълната информация за пазара на труда, разликата между самите хора, както и разходите по стопанските дейности водят до несъответствие между търсене и предлагане на умения на пазара на труда. За този проблем допринася също недостатъчното инвестиране в образование и обучение, както и в системи за подготовка, които да отговарят на потребностите на пазара на труда.

Справянето с проблема чрез подобряване на информацията за пазара на труда и развитие на ефективни услуги за намиране на работа трябва да се превърне в приоритет на политиките. Проблемът с недостатъчното инвестиране в образование, обучение и системи за подготовка е по-труден.

Взимането на решение в какви умения да се инвестира е трудно. Едната възможност е хората да се насочват към умения за широко приложение, които да им осигурят различни видове работа и така да се ограни-

чи потенциалната празнина от умения. Другата възможност е те да се концентрират върху придобиването на специфични квалификации, които могат да ограничат недостига от умения и отворения достъп до съответна работа, в резултат на което хората ще бъдат по-малко уязвими при икономически или технологични промени. Между двете трябва да има разумен баланс.

Един начин да се помогне за намирането на баланс е много по-старателно от преди да се идентифицират възникващите потребности от умения. Европейските и националните предвиждания са сходни. Предприятията също се нуждаят от ефективни инструменти, с които да прогнозира по-редовно и по-точно собствените си потребности, включително да разкриват разликите между недостиг и празнина от умения. Въпросът е как компаниите да прогнозира своите потребности. Според проучването само 26% от компаниите, които осигуряват подготовка на своите работници, са определили бъдещите си потребности от умения.

За ефективното справяне с несъответствието на умения е нужна повече информация. Изследванията в Европа показват, че явлението е широко разпространено. Основната задача е как да се измерва несъответс-

твието на умения и кои аспекти да се измерват. Въпросът например е дали да се измерват свръхуменията и недостатъчните умения, или пък свръхобразование и недостатъчното образование. Създаването на политика за подобряване на съответствието между уменията и потребностите на икономиките, развиващи се въз основа на иновации, изисква широкообхватни данни за Европа. Един от начините за тяхното събиране може да бъде въвеждането на всеки три години на нови модули, съдържащи въпроси за несъответствието на умения в съществуващите широкопанелни европейски изследвания.

Нереалистично е да се приема, че пазарът на труда може да работи без временни дисбаланси. Тяхното равнище и сложност оказват влияние върху продължителността на явленията недостиг на умения и празнина от умения. За да бъде овладяно несъответствието на умения, се изисква време, което води до реални икономически и социални загуби. В краткосрочен план ефектът от икономическата криза през 2008-2009 г. изостря проблема с несъответствието на умения, тъй като структурните промени са ускорили изменението на съдържанието на работата и изискванията за умения.

#### Източник:

Skill mismatch in Europe

[http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/9023\\_en.pdf](http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/9023_en.pdf)

М. Стоянова

## НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРОДЪЛЖАВАЩОТО ОБУЧЕНИЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА - ПРЕОСМИСЛЯНЕ НА СТРАТЕГИЯТА

Според проучване на Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP), направено през 2010 г., продължаващото обучение е благоприятно за развитието на производителността и иновациите и допринася за подобряване на конкурентоспособността, пазарния дял и рентабилността.

Прогнозните данни сочат, че до 2020 г. в Европа ще се създадат около 7 милиона но-

ви работни места, предимно в професии с висока интензивност на знания и умения. Въпреки тази тенденция обаче данните от последното до момента трето проучване на продължаващото професионално обучение (CVTS3) показват застой в обучението, предоставяно от европейските компании на техните служители в периода между 1999 и 2005 г. Анкетата е проведена във всички страни членки на ЕС и Норвегия в предприятия

тия с 10 и повече работници и обхваща всички сектори на икономиката с изключение на селско стопанство, риболов, минно дело, публична администрация, здравеопазване, образование и услуги за домакинствата.

Въпреки че данните са от преди няколко години, те са получени в резултат на изследване, проведено в момент на икономически напредък. Тревожен е фактът, че предприятията не инвестират достатъчно в работната сила по време на възход и едва ли може да се очаква от тях да го направят във време на икономически трудности, както е в момента.

През 2005 г. разходите на европейските предприятия за обучение са по-ниски, отколкото през 1999 г., по-специално в Италия, Холандия, Финландия и Швеция (в последните три страни тези разходи са относително високи през 1999 г.). Като цяло разходите за продължаващо обучение на работниците в европейските предприятия намаляват с повече от 25%, в Гърция с 45%, а в Латвия с 57%. Наблюдаваното увеличение на разходите в почти всички от новите държави членки не е достатъчно, за да се спре тенденцията към намаляване на инвестициите в обучението и равнището на общите разходи остава далеч под това на старите страни членки на ЕС.

По-ниското ниво на разходите не предполага непременно влошаване на предлаганото продължаващо обучение. Подобрената ефективност и подобреното качество на пазара на обучението могат да доведат до по-ниски цени и разходи. Въпреки това в Европа тенденцията на намаляване на инвестициите, съчетана с понижение на други ключови показатели на продължаващото обучение, води до липса на напредък в тази област.

През 2005 г. 39% от фирмите в ЕС не са предоставили никакво продължаващо обучение на своите служители, процент, еднакъв с този от 1999 г. През 2005 г. делът на необучаващите фирми варира от 15% в Дания до 79% в Гърция. Като цяло броят на фирмите, предоставящи обучение, е намалял в държавите членки от Северозападна Европа, но е нараснал в държавите членки от Югоизточна Европа.

## Променливи резултати

Налице е сближаване между европейските страни по отношение на продължаващото обучение, предоставяно от предприятията. Напредъкът обаче в новите държави членки на ЕС не успява да компенсира влошаването в старите.

Фигурата по-долу показва резултатите на предприятията в държавите членки на ЕС според нивото на предоставяне на продължаващо обучение, като се сравняват данните от 1999 и 2005 г. Според равнището на резултатите, отчетени по използваната скала, се разграничават три групи държави – първа, с високи резултати (над 1.0), втора, със средни (между 0.5 и 1.0), и трета, с ниски (под 0,5).

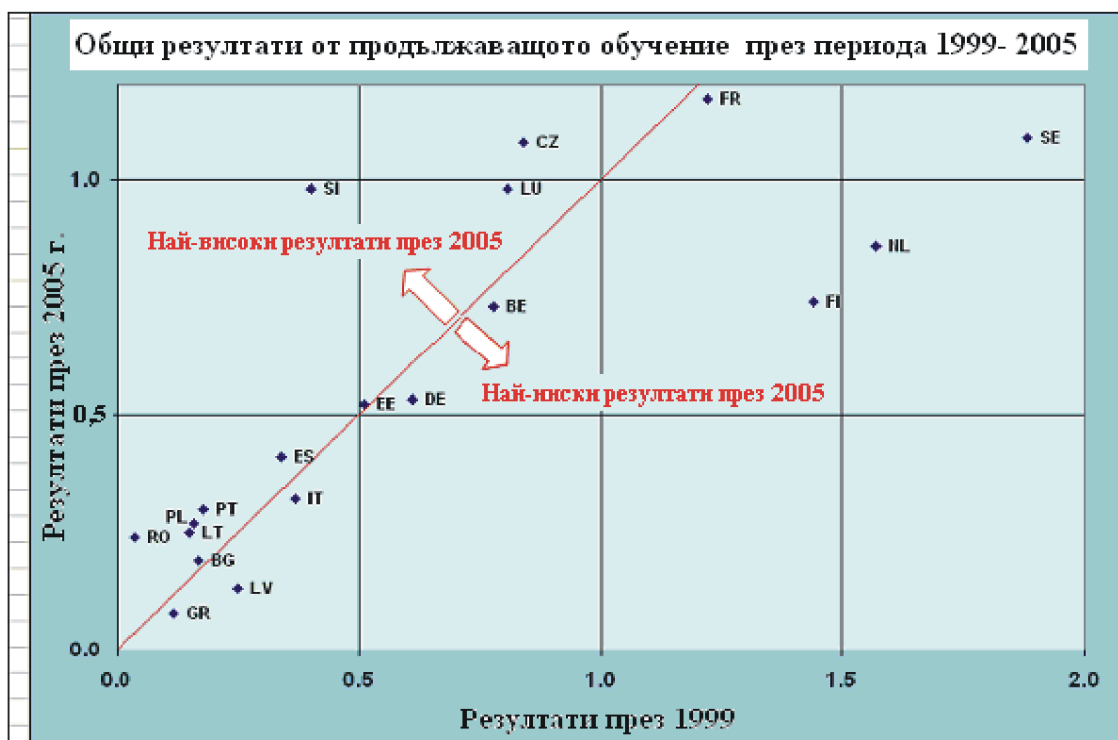
Резултатите се измерват със съставния индекс SMOP, който съчетава следните четири параметъра:

- обхват - брой на обучаващите фирми, независимо от формата на предлаганото обучение;
- участие - брой на заетите лица в предприятието, участващи в курсове за продължаващо обучение;
- интензивност - общ брой на часовете на курса за продължаващо обучение на всеки хиляда работни часа;
- разходи - обща цена на курса за продължаващо обучение като процент от общите разходи за труд.

За всеки един параметър резултатите са сравнени с тези на най-успешните страни през 1999 г.

Трите групи страни са останали относително стабилни между 1999 г. и 2005 г., но с възходи и падения, тъй като някои държави членки са преминали в друга група.

От четирите най-добре представящите се страни през 1999 г. само Франция и Швеция остават в първата група с общите си резултати, които в Швеция показват чувствително понижаване, а във Франция се влияят от намаляването на броя на часовете за обучение. В Холандия и Финландия, въпреки че степента на участие в продължаващо



обучение остава сравнително висока, броят на часовете и разходите за обучение намаляват.

Във втората група, Белгия и Германия, резултатите слабо са се понижали.

Ситуацията в Чехия се е подобрила главно поради нарастване на участието на предприятията в продължаващо обучение през 2005 г. със 17% в сравнение с 1999 г., което позволява на страната да се присъедини към групата на най-добрите. В Люксембург също има силно увеличение на участието на предприятията с около 13%. Словения бележи най-високо общо подобрене, тъй като страната доскоро с ниски резултати, вече е в близост до първата група. Повечето страни, които остават в групата с по-слаби резултати, показват подобрене между 1999 и 2005 г. Румъния, която през 1999 г. отбелязва най-слабите резултати, е постигнала напредък в четирите параметъра. През 1999 г. най-ниски са резултатите на Гърция и до 2005 г. те се влошават още повече.

През 2005 г. 39% от предприятията в ЕС не са предоставили никакво обучение на своите служители, процент равен на този от 1999 г. През 2005 г. дялът на предприятията, които не предоставят обучение, в

Дания е 15%, а в Гърция - 79%. Като цяло броят на тези предприятия намалява в държавите членки от Северозападна Европа, но нараства в държавите членки от Югоизточна Европа.

### Курсовете остават основната форма на продължаващото обучение

Различните видове неформално и самостоятелно обучение се възприемат като все по-важни за в бъдеще. Въпреки това между 1999 и 2005 г. в повечето европейски страни предприятията не предлагат други форми на продължаващо обучение например обучение, свързано с работата. Курсовете за продължаващо обучение остават предпочитан начин за повишаване на знанията, уменията и компетенциите на служителите.

Съотношението между участието в курсове и другите форми на продължаващо обучение се запазва.

Във всички държави членки, с изключение на Дания, участието в курсове е много по-голямо от обучението на работното място, което след курсовете е най-честата форма за обучение. Дори в страните, където дялът на фирмите, които предоставят други форми на обучение, е относително ви-

сок, равнището на участие в тях е много по-ниско от равнището на участие в курсовете за обучение.

Проучването не потвърждава становището, че малките предприятия по-често предлагат други форми на обучение, отколкото курсове. Това показва, че другите форми на обучение не заместват курсовете, а ги допълват.

### **Причини, поради които фирмите не предоставят продължаващо обучение**

Най-често причината, поради която фирмите не осигуряват обучение, е че те не виждат необходимост. Тази причина се посочва по-често, отколкото липсата на време или разходите (с изключение на България, Латвия, Литва и Румъния, където разходите остават значителна пречка). Проучването от 2005 г. потвърждава изводите от 1999 г., според които голяма част от фирмите не считат за необходимо да се инвестира в квалификация на човешките ресурси.

Този извод е доста обезпокояващ, тъй като намаляването на броя на младите хора, излизачи на пазара на труда, изисква усилията да се съсредоточат върху обновяване и разширяване на квалификацията на вече активните хора.

Размерът на предприятието е от значение за продължаващото обучение. Във всички страни по-вероятно е големите фирми да организират обучение, отколкото по-малките. Въпреки това в някои страни като Дания и Австрия тази разлика е по-слабо изразена, отколкото в някои страни членки от Югоизточна Европа. На европейско равнище малките предприятия отделят за курсове за продължаващо обучение 0,7% от общите разходи за труд, средните предприятия - 0,8%, големите - 1,0%. Естония е единствената страна, в която разходите за обучение са малко по-високи в малките фирми, отколкото в големите.

Размерът на фирмата, а не икономическият сектор, играе определяща роля в създаването на вътрешни структури за управление на продължаващото обучение. Предп-

риятия, които са разработили такива структури, обучават по-често своите служители. Около 73% от големите и само 36% от малките предприятия, които предоставят продължаващо обучение, имат един човек или отдел, отговарящ за управлението на обучението.

Въпреки че ролята на синдикатите в управление на обучението се ограничава до общите аспекти като например поставяне на цели, данните показват, че синдикатите и споразуменията между социалните партньори имат положителен ефект върху участието в продължаващото обучение и върху броя на часовете за него. В ЕС само около 12% от обучаващите предприятия сключват колективни трудови договори, съдържащи клаузи, свързани с продължаващото обучение. Тази цифра варира от 2% в Полша до 27% в Дания. В повечето изследвани страни дялът на обучаващите фирми, където представителите на синдикатите играят роля в управлението на обучението, е по-малък от 10%. В Италия този дял, малко над 20%, е по-висок.

### **Ефективност на стимулите за продължаващо обучение**

Проучването разглежда паричните помощи за обучение, данъчните облекчения за разходите за обучение, консултантските услуги, финансирани от публични фондове, процедурите за гарантиране спазването на стандартите за обучение и създаването на рамки и стандарти за признаване на квалификация и сертификация.

Проучването показва, че тези мерки не допринасят много, за да се промени отношението на необучаващите фирми към обучението.

В почти всички държави членки повечето предприятия не променят отношението си с течение на времето.

Въпреки това резултатите за определени страни показват, че около 20% от фирмите са "инцидентни обучители", които в продължение на период от две години, променят отношението си към предлагането на

обучение. Инцидентното обучение се среща по-често в малките и средните предприятия, отколкото в големите.

Фирмите, които провеждат обучение, разглеждат ефекта от стимулирането като по-скоро променлив.

Само 36% от предприятията в ЕС, които предоставят продължаващо обучение, твърдят, че техните планове, политики и практики за обучение са били повлияни от някоя от въведените мерки. Стимулите са възприемани като по-полезни в Белгия, Гърция, Франция, Кипър, Холандия и Португалия (50% от предприятията) и се считат за по-малко полезни в Германия, Естония, Литва и Румъния (20% или по-малко от предприятията). Те са имали по-голям ефект в средните и големите предприятия, отколкото в малките. Това важи за всички държави членки, но различията между големите и средните предприятия, които използват тези стимули, и малките предприятия, които не ги използват, са особено ясно изразени в някои държави членки от Югоизточна Европа. Малък брой предприятия, по-специално от новите държави членки (с изключение на Кипър) и малки предприятия от цяла Европа считат, че субсидиите оказват влияние върху обучението, което предоставят на служителите си. Много предприятия в новите държави членки се позовават на високите разходи за продължаващо обучение като причина да не го осъществяват.

### **Промяна на политиките**

Според изследването от политическа гледна точка е дошло времето да се преосмисли стратегията за насърчаване на продължаващото обучение и ученето през целия живот в предприятията.

Основен проблем е големият дял на предприятията, които не организират обучение, въпреки ясната тенденция към работа с повече интензивност на знания и умения и засъщаването на работната сила. Всички предприятия, независимо от големината и сектора, трябва много по-силно да осъзнаят своите нужди от умения. Дори сред предпри-

ятията, които предоставят обучение, само 26% оценяват бъдещите си потребности в тази област. Предприятията се нуждаят от икономически ефективни инструменти за по-редовно и точно прогнозиране на своите потребности от умения. Разходите, които безспорно все още са проблем в новите държави членки, изглеждат второстепенни в сравнение с оценяването на потребностите от умения. Те са пречка, която по-често се изтъква от големите фирми, отколкото от по-малките.

Фактът, че големите фирми са по-склонни да използват стимули за обучение, отколкото малките фирми, показва, че проблемите на малките предприятия не се решават, както трябва и стимулите не са правилно насочени.

Проучването установява, че е необходимо подобряване на публичните консултантски услуги. За да се възползват от стимулите, предприятията трябва да имат пълна информация за тях, включително критериите за допускане и процедурите за кандидатстване. Липсата на информация и бюрокрацията могат да бъдат значителна пречка за малките предприятия.

Предприемите политически мерки трябва да отчитат различията между предприятията, които не предлагат обучение и не могат да променят отношението си и "инцидентните обучители", които се нуждаят от окуражаване, за да увеличат предлагането на продължаващо обучение и инвестициите си в тази област. В сравнение с необучаващите тези инцидентни обучители често изтъкват пречки като време, трудности с оценяване на потребностите от обучение, липса на подходящи курсове. Възможно е стимули, насочени специално към тях, да се окажат по-ефективни за по-редовно предлагане на обучение.

Продължаващото обучение може да бъде насърчено чрез увеличаване ролята на социалния диалог и по-голяма мобилизация на синдикатите.

Проучването ясно показва, че въпреки осъзнатото значение на продължаващото обучение и потенциалните ползи от него, то

се нуждае от по-голяма яснота и убедителност. Предприятията трябва да получат възможност да възприемат по-ясно собствените си потребности от умения. Стиму-

лите за насърчаване на обучение трябва да се усъвършенстват, за да се премахнат пречките пред предприятията, особено пред малките, да инвестират повече в обучение.

**Източник:**

Encourager la formation continue dans les entreprises: repenser les stratégies?

[http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/9022\\_fr.pdf](http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/9022_fr.pdf)

Н. Колева



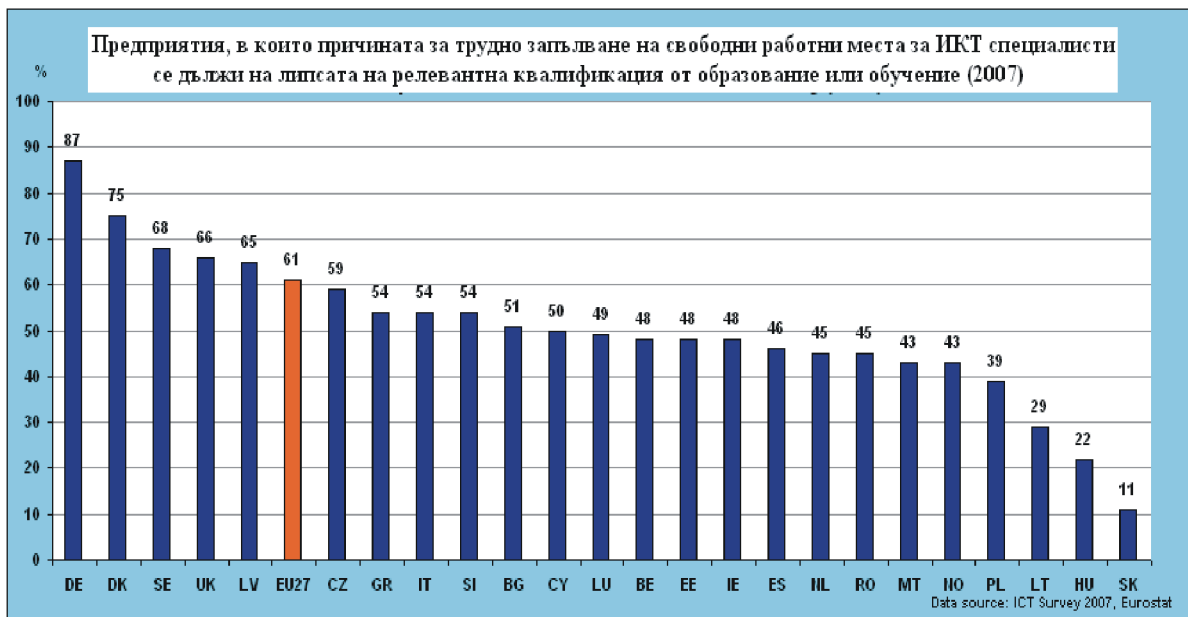


## ЦИФРИ И ФАКТИ

### ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО НА КАНДИДАТИТЕ ЗА РАБОТА КАТО СПЕЦИАЛИСТИ ПО ИКТ НЕ УДОВЛЕТВОРЯВАТ КОМПАНИИТЕ В ЕВРОПА

Според статистическите данни на CEDEFOP, публикувани през януари 2011 г., в почти всички страни членки на ЕС 40% от предприятията считат, че недостигът на подходящи квалификации в резултат на образование и обучение е основна причина, поради която трудно се запълват свободните работни места за специалисти по ИКТ.

40% от предприятията поставят под въпрос квалификациите по ИКТ на кандидатите за работа. Най-критична е ситуацията в Германия (87%), Дания (75%), Швеция (68%), Великобритания (66%) и Латвия (65%). В Литва, Унгария и Словакия квалификациите на ИКТ специалистите не оказват голямо влияние при заемането на свободни работни мес-



Основни изводи:

- Повечето предприятия в ЕС вярват, че **броят на кандидатите** за работа е пречка за запълване на свободните работни места за специалисти по ИКТ (71%). В Унгария този процент е най-малък (39%), а в Испания – най-голям (92%).

- Повечето данни показват, че **образованието и обучението не са адекватни на изискванията на бизнеса** за квалификации в областта на ИКТ. В 19 страни членки наг

ма.

- В 11 страни членки около 2/3 от предприятията считат, че кандидатите за работа не притежават необходимия **практически опит** в областта на ИКТ. Във Великобритания тази причина е най-честа за трудното запълване на свободните работни места за специалисти по ИКТ.

- Във всички страни членки **очакването за високи заплати** е главната причина за трудното запълване на свободните ра-

ботни места за специалисти по ИКТ. В 10 от по-новите страни членки и в 8 от старите, делът на предприятията, които отбе-

лязват нереалистични искания за високи заплати, е над 50%.

**Източник:**

Are your skills and qualifications relevant? Companies lament job applicant education and training for ICT specialist jobs

<http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/articles/17459.aspx>

М. Стоянова

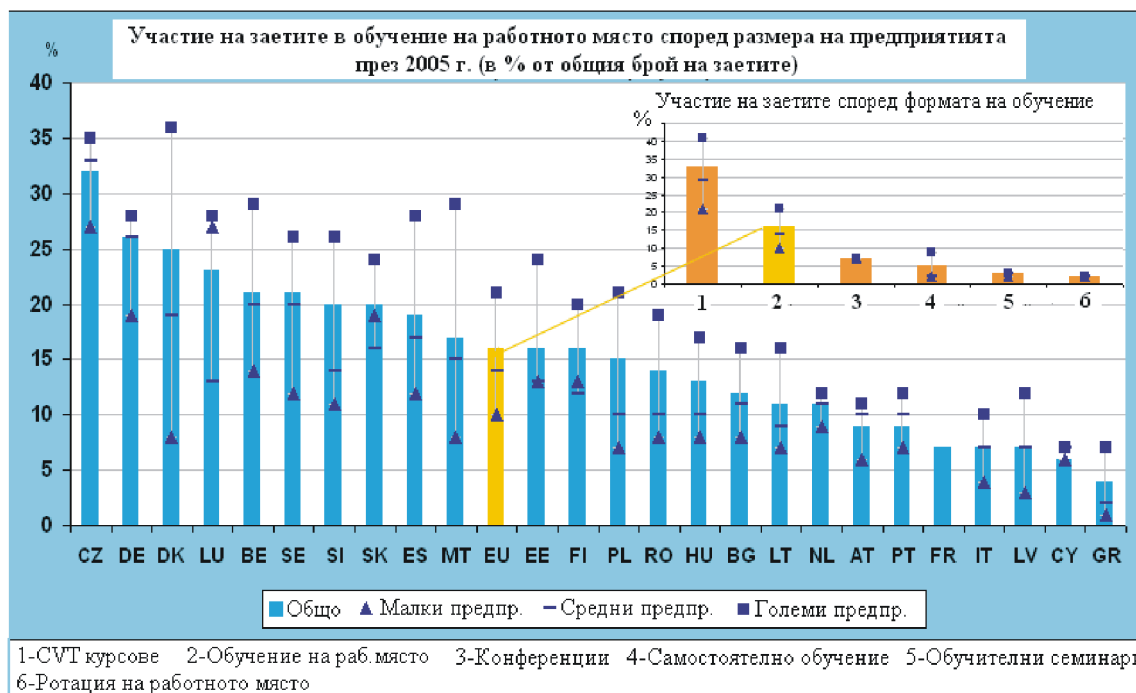
**ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ РАБОТА - ЗНАЧЕНИЕ НА ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО В ЕВРОПА**

Според публикуваните през декември 2010 г. статистически анализи на CEDEFOP, изготвени по данни на европейската статистическа служба Eurostat, обучението в реална работна среда е втората най-често прилагана форма на продължаващо професионално обучение в европейските предприятия. То подпомага усъвършенстването на умения, които са особено важни за специфични дейности.

тип на продължаващо професионално обучение на заетите след курсовете за продължаващо професионално обучение (CVT курсове), които обхващат 33% от заетите.

• В сравнение със средното европейско равнище от 16%, участието в обучение, свързано с работата, е по-високо в големите предприятия (21%) и по-ниско в малките (10%).

• Обучението в реална работна среда



Основни изводи:

• През 2005 г. 16% от всички заети лица в ЕС участват в обучение, свързано с работата. То е вторият най-често прилаган

има най-високи равнища в Чехия, Германия и Дания (над 25%), а най-ниски – във Франция, Италия, Латвия, Кипър и Гърция (под 7%).

• Малките предприятия, осигуряващи

обучение в реална работна среда, са най-много в Чехия и Люксембург (27%), следвани от Германия и Словакия (19%).

- Въпреки общата тенденция за по-високо ниво на участие в курсове за продължа-

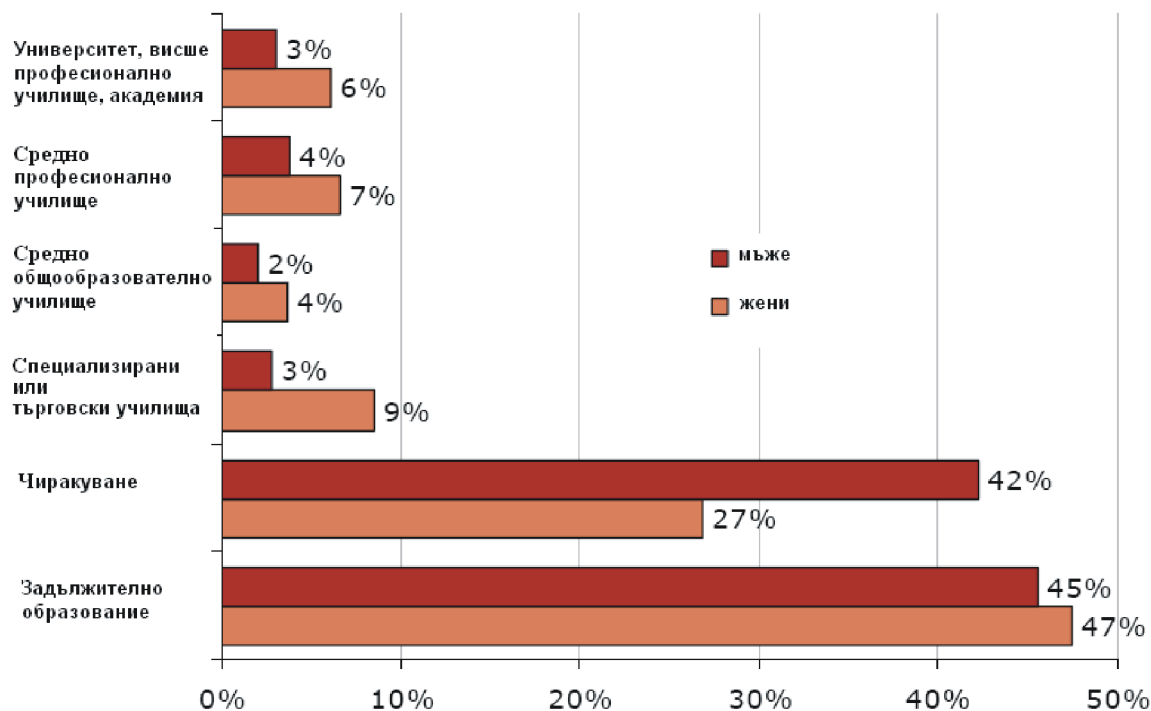
ващо професионално обучение в сравнение с обучението на работното място, в някои страни, особено в малките и средните предприятия, тази тенденция е едва забележима.

**Източник:**

Learning by doing: the importance of on-the-job training  
<http://www.CEDEFOP.europa.eu/EN/articles/17393.aspx>

М. Стоянова

**БЕЗРАБОТИЦАТА В АВСТРИЯ ПО ПОЛ И ЗАВЪРШЕНО ОБРАЗОВАНИЕ  
 ПРЕЗ ДЕКЕМВРИ 2010 ГОДИНА**



Я. Панова



## ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ

### МОНИТОРИНГ НА РЕГИОНАЛНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА В ГЕРМАНИЯ

През 2010 г. правителството на Баден-Вюртемберг и Федералната агенция по заетостта представят нов инструмент за анализ на агенциите по заетостта – мониторинг на регионалния пазар на труда, който подкрепя участниците на пазара на труда в регионите и разработването на дългосрочни стратегии за заетост.

Структурите на пазарите на труда са динамични. Икономическата криза ускорява процесите на технологично развитие и глобализацията. Някои региони се възстановяват от икономическия спад, в други обаче има бавен напредък.

Участниците на пазара на труда в регионите, като например предприятия, съюзи, камари, асоциации, местни власти и бюра по труда, трябва да отговорят на тази динамика и да адаптират своите политики за заетост към променящите се условия. Според министър-председателя на провинцията Гюнтер Йотингер чрез мониторинга се постига целенасочено използване на инструментите на пазара на труда. Въпреки че провинция Баден-Вюртемберг е с експортно ориентирана икономика и е силно засегната от икономическата криза, пазарът на труда все още е изключително стабилен. Предприятията се чувстват отговорни и за да задържат възможно най-дълго служителите си на работа, им предлагат гъвкаво работно време. Мониторингът на регионалния пазар на труда про-

меня политиката на пазара на труда. С него е прокаран пътят за намиране на решения, в които се вземат предвид особеностите на даден регион. Създаден е инструмент, който може да направи оценка на бъдещото развитие на пространствено ограничени пазари на труда. Така е възможно идентифицирането на местните и регионалните условия и намирането на отговор на специфичните изисквания във времето.

Мониторингът на регионалния пазар се основава на база данни с различни данни и факти. Той определя колко е голям рискът за загуба на работното място (риск на трудова заетост) и каква е структурата (например социалното положение, квотата на отпадалите от училище, нивото на образование) на региона. Мониторингът подпомага воденето на разговори на място, поставянето на въпроси и намирането на отговори. Участниците на пазара на труда имат възможност да правят и изпитват различни хипотези. Мониторингът подпомага разработването на стратегии за пазара на труда, за по-доброто му обвързване с образователни политики и насърчаване на икономиката.

С цел да се привлекат млади специалисти, е необходимо предоставянето на висококвалифицирани работни места и добри условия за живот и работа.

Чрез мониторинга пазарът на труда става по-прозрачен. Това е важна предпоставка за целенасочено търсене на подходящи работни места от безработните.

#### Източник:

Regionaler Arbeitsmarktmonitor: Neues Analysetool soll Arbeitsagenturen unterstützen  
<http://www.bildungsspiegel.de:80/aktuelles/regionaler-arbeitsmarktmonitor-neues-analysetool-soll-arbeitsagenturen-unterstuetzen.html?Itemid=262>

Я. Панова

## АВСТРИЙСКА АКАДЕМИЯ ЗА ПРОДЪЛЖАВАЩО ОБУЧЕНИЕ (WBA)

WBA е австрийска институция за обучение в подкрепа на качеството на образованието на възрастни, която:

- проверява и признава компетенции на обучаващите се по определени стандарти;
- издава сертификати и дипломи след двустепенно обучение;
- подкрепя пропускливостта между обучението на възрастни и висшето или продължаващото висше образование.

WBA е създадена през 2007 г. В момента се обучават 943 души, от които 695 жени и 246 мъже.

### Източник:

Weiterbildungsakademie  
<http://www.wba.or.at/>

Разпределение по възраст	Брой документи
Под 30 години	59
30-40 години	244
40-50 години	424
Над 50 години	216

### Издадени са:

**331** сертификата

**96** дипломи, вкл. :

- 50 дипломи по мениджмънт в образованието;
- 30 дипломи за групов ръководител;
- 15 дипломи за консултант;
- 1 диплома по библиотекознание и информационен мениджмънт.

Я. Панова

**ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ**

**ЕК** – Европейска комисия

**ЕС** – Европейски съюз

**ИКТ** – Информационни и комуникационни технологии

**БВП** – Брутен вътрешен продукт

**КОД НА СТРАНИТЕ**

<b>Код</b>	<b>Страна</b>	<b>Код</b>	<b>Страна</b>
<b>AT</b>	Австрия	<b>PL</b>	Полша
<b>BE</b>	Белгия	<b>PT</b>	Португалия
<b>BE fr</b>	Белгия - френска общност	<b>RO</b>	Румъния
<b>BE de</b>	Белгия - германска общност	<b>SI</b>	Словения
<b>BE nl</b>	Белгия - фламандска общност	<b>SK</b>	Словакия
<b>BG</b>	България	<b>FI</b>	Финландия
<b>CZ</b>	Чехия	<b>SE</b>	Швеция
<b>DK</b>	Дания	<b>UK</b>	Обединеното кралство
			Великобритания
<b>DE</b>	Германия	<b>UK-ENG</b>	Англия
<b>EE</b>	Естония	<b>UK-WLS</b>	Уелс
<b>IE</b>	Ирландия	<b>UK-NIR</b>	Северна Ирландия
<b>EL</b>	Гърция	<b>UK-SCT</b>	Шотландия
<b>ES</b>	Испания	<b>EFTA/EEA countries</b>	трите държави от Европейска зона за свободна търговия (ЕФТА), част от Европейското икономическо пространство
<b>FR</b>	Франция	<b>IS</b>	Исландия
<b>IT</b>	Италия	<b>LI</b>	Лихтенщайн
<b>CY</b>	Кипър	<b>NO</b>	Норвегия
<b>LV</b>	Латвия		
<b>LT</b>	Литва		
<b>LU</b>	Люксембург		
<b>HU</b>	Унгария		
<b>MT</b>	Малта		
<b>NL</b>	Холандия		



## НОВИ ИНФОРМАЦИОННИ ПРОДУКТИ НА НАЦИД

### **СТРУКТУРА, ОРГАНИЗАЦИЯ И ДЕЙНОСТ НА АКАДЕМИИТЕ НА НАУКИТЕ В НЯКОИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ** - реферативен обзор, 14 стр., 5 реферат, 7 изт.

Представени са правните рамки, управлението, структурата, организацията, дейността и финансирането на академиите на науките в някои европейски страни. Включени са: Австрийската академия на науките, Националната академия за хуманитарни и обществени науки и Кралското научно дружество във Великобритания, Съюза на германските академии на науките и Германската академия на техническите науки, Националната академия на науките на Италия и Институтът на Франция.

### **НАУЧНАТА РЕФОРМА В ЕСТОНИЯ** - реферативен обзор, 9 стр., 1 реферат, 3 изт.

Посочени са основните цели на научната реформа в Естония. В хронологичен ред са изброени по-важните мерки, оказващи влияние за провеждането на реформата от 1989 година до момента. Сред основните мерки са интегрирането на научните институти и университетите. В графичен вид са представени организационната структура на естонската наука към 1999 г. и структурата на нейното финансиране, както и структурата и формите на финансиране на Естонската академия на науките.

### **АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ НА ЧЕШКАТА РЕПУБЛИКА** - реферативен обзор, 15 стр., 3 реферата, 9 изт.

В хронологичен ред са посочени предприетите от страната мерки за провеждане на научната реформа в Чехия. Изброени са ключовите аспекти на реформата и основните цели на новата национална политика за изследвания, технологично развитие и иновации в Чехия през периода 2009-2015 г. Представена е организационната структура на Чешката академия на науките.

### **МЕТОДИКИ НА ОБРАЗУВАНЕ НА ПУБЛИЧНОТО ФИНАНСИРАНЕ ВЪВ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ** - реферативен обзор, 29 стр., 9 реферата, 13 изт.

Различните методики на финансиране във висшето образование зависят от размера на автономията на висшето училище. Колкото тази автономия е по-голяма, толкова то би отстоявало своите позиции и гържавата е принудена да търси по-атрактивни инструменти, с които да управлява поведението на висшето училище. Чрез различните финансови инструменти се изследват въздействието на различни стимули върху висшите училища. Посочени са основните методи на гържавно финансиране, използваните количествени и качествени показатели „на изхода“ в обучението и изследователската дейност в ЕС. Представени са системите финансиране на висшите училища във Великобритания, Дания, Естония, Китай, Словакия, Финландия и Франция.

**ДОКТОРАНТУРА И ПРИДОБИВАНЕ НА ДОКТОРСКА КВАЛИФИКАЦИЯ В ЕВРОПА** - *реферативен обзор, 28 стр., 11 реферата, 29 изт.*

Реферативният обзор включва два раздела: 1) Докторантура и придобиване на докторска квалификация в Европа и 2) Процедури за хабилитация в някои европейски страни. Посочени са процедурите за присъждане на академични степени в Европа и видовете докторантури. Конкретно са описани процедурите за присъждане на научна степен доктор на науките в Кралския колеж в Лондон, критериите и показателите за обучение по докторантура в Германия. Резюмирана е наредбата за процедура за придобиване на докторска степен в техническия университет в Мюнхен. Посочени са докторските степени и квалификации в Полша. Описани са процедурите за хабилитация в Австрия, Германия, Полша, Унгария, Франция и Швейцария.

**ЕВРОПЕЙСКИЯТ ИНДЕКС ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ "ELLI"** - *реферативен обзор, 18 стр., 1 реферата, 2 изт.*

Европейският индекс за учене през целия живот ELLI (European Lifelong Learning Index) е първият сравнителен индекс в тази област, който е резултат от дългосрочна инициатива за либерализиране на данните в ЕС, осигуряваща свободен онлайн достъп до различни информационни анализи и графични инструменти, както и до стотици актуални статистически данни, свързани с образованието. Индексът ELLI дава възможност да се направи годишно измерване на състоянието на ученето през различните етапи от живота и в различни образователни среди, училища, общности, работа и домашна среда. Той въвежда четири основни величини за учене през целия живот. За всяка една има ясни принципи за това какво се измерва и пояснения как величините могат да бъдат усъвършенствани в бъдеще с нови данни.

**ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПО ДЕНТАЛНА МЕДИЦИНА В ПОЛША, УНГАРИЯ И ЧЕХИЯ** - *реферативен обзор, 21 стр., 4 реферата, 5 изт.*

Резюмирана е Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации, в частта, определяща изискванията към лекарите по дентална медицина за придобиване на базова квалификация, необходимото специализирано обучение, условията за упражняване на професионалните дейности и придобитите права. В табличен вид са представени необходимите документи за упражняване на професията "Лекар по дентална медицина" за Полша, Чехия и Унгария. Описано е образованието и обучението по дентална медицина в трите страни.