

Анализ на сектора за учене на възрастни в България



Министерство на образованието и науката
2013 г.



„BG – ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОГРАМАТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ЗА УЧЕНЕ НА ВЪЗРАСТНИ”

„Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните виждания на нейните автори и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация”.

БИБЛИОГРАФСКО КАРЕ

Заглавие:

“Анализ на сектора за учене на възрастни”

Организация:

Министерство на образованието и науката

Екип:

Валентина Дейкова – кординатор на проекта

Керка Андонова, Светомира Калоянова, Росица Панова, Диана Трайкова, Румяна Таулова, Димитър Енчев – членове на екипа за изпълнение на проекта

Свилен Кателиев, Елка Димитрова – външни експерти



РЕЗЮМЕ

Настоящият анализ е разработен в рамките на проект „BG – Изпълнение на Програмата на Европейския съюз за учене на възрастни”. Проектът се осъществява в периода 2012-2014 г. от Министерството на образованието и науката – Национален координатор за учене на възрастни с финансовата подкрепа на Програмата на Европейския съюз „Учение през целия живот”, в съответствие с Решение № 2012 – 3551 / 001 – 001 на Изпълнителната агенция за образование, аудиовизия и култура на Европейската комисия.

В първия раздел на анализа се разглеждат общата и специфични цели, както и основните дейности в проект „BG – Изпълнение на Програмата на Европейския съюз за учене на възрастни”. Представена е използваната методология за разработването на анализа, като е посочена спецификата на основните източници на данни и начинът на тяхното набиране. Представени са и дефиниции на най-често използваните основни понятия.

Във втория раздел на анализа се разглеждат основните стратегически документи - национални програми, стратегии и национални планове за действие и е направен преглед на нормативните актове, които регулират обществените отношения в сектора за учене на възрастни. Посочени са проблемите, свързани със стратегическото планиране и нормативното осигуряване, както и са направени предложения за промени в нормативната уредба.

В третия раздел на анализа се разглеждат основните заинтересовани страни в сектора за учене на възрастни. Представени са правата и отговорностите на органите на изпълнителната власт, на социалните партньори и на организациите на гражданското общество, както и начините за осъществяване на партньорство и диалог между тях. Посочени са основните институции и организации за формално образование и обучение и за неформално обучение на възрастни.

В четвъртия раздел на анализа се разглежда: проблемната ситуация в сектора за учене на възрастни. Представени са резултатите от различни изследвания по основни показатели, както и очертаващите се тенденции; въздействието на различни политики и конкретни постижения и пречки; състоянието на образованието и обучението на възрастни във формалната система за образование и обучение; прилаганите начини за финансиране на този сектор; съществуващите основни пречки според различни целеви групи. Направени са препоръки за преодоляване на проблемите в сектора за учене на възрастни.

В приложение е представен SWOT анализ.



СЪДЪРЖАНИЕ

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ.....	6
----------------------------	---

РАЗДЕЛ 1. ВЪВЕДЕНИЕ	8
---------------------------	---

1.1. Цел на документа.....	8
----------------------------	---

1.1.1. Обща цел на проекта	8
----------------------------------	---

1.1.2. Специфични цели на проекта	8
---	---

1.2. МЕТОДОЛОГИЯ.....	9
-----------------------	---

1.2.1 Методология на анализа.....	9
-----------------------------------	---

РАЗДЕЛ 2. ПОЛИТИЧЕСКА И НОРМАТИВНА РАМКА	12
--	----

2.1. Стратегически документи	12
------------------------------------	----

2.2. Нормативна рамка	16
-----------------------------	----

2.3. Изводи и препоръки	28
-------------------------------	----

РАЗДЕЛ 3. ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ В СЕКТОРА ЗА УЧЕНЕ НА ВЪЗРАСТНИ ...	29
---	----

3.1. Институции на национално, областно и местно ниво	30
---	----

3.1.1. Национално ниво	30
------------------------------	----

3.1.2. Областно ниво	34
----------------------------	----

3.1.3. Местно ниво	34
--------------------------	----

3.1.4. Други институции, подпомагащи сектора за учене на възрастни.....	35
---	----

3.2. Социални партньори.....	38
------------------------------	----

3.3. Организации на гражданското общество.....	41
--	----

3.4. Партньорство и диалог на заинтересованите страни	44
---	----

Изводи и препоръки.....	49
-------------------------	----

РАЗДЕЛ 4. СЪСТОЯНИЕ НА СЕКТОРА ЗА УЧЕНЕ НА ВЪЗРАСТНИ	50
--	----

4.1. Основни показатели в сектора за учене на възрастни	50
---	----

4.1.1. Население.....	50
-----------------------	----

4.1.2. Образователно равнище на населението на 25 и повече години	53
---	----



4.1.3. Преждевременно напуснали училище на възраст от 18 до 24 години	57
4.1.4. Незаети и неучещи младежи на възраст от 18 до 29 години	59
4.1.5. Участие в продължаващо професионално обучение.....	63
4.1.6. Мобилност на възрастното население	68
4.1.7. Участие на населението на възраст 25-64 г. в учене през целия живот	69
4.1.8. Достъп до информация относно възможностите за образование и обучение на	74
възрастни	74
4.1.9. Участие на населението на възраст 25-64 години в културни събития.....	74
4.1.10. Участие на населението на възраст 25-64 години в обществени събития	76
4.1.11. Мотивация и пречки за участие в образование и обучение на населението на възраст 25-64 години	76
4.2. Резултати от прилаганите политики за учене през целия живот	82
4.3. Програми и мерки за професионално ориентиране и обучение на работната сила.....	83
4.4. Образование и обучение на възрастни, осъществявано във формалната система за обучение.....	87
4.4.1. Образование и обучение на възрастни, осъществявано от учебните институции в системата на средното образование	87
4.4.2. Обучение на възрастни в Центрове за професионално обучение	89
4.4.3. Продължаващо обучение след завършено висше образование.....	90
4.5. Финансиране на сектора за учене на възрастни.....	92
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	98
СПИСЪК НА ГРАФИКИ, КАРТИ И ДИАГРАМИ	105



ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

AЗ	Агенция по заетостта
АИКБ	Асоциация на индустриалния капитал в България
БВП	Брутен вътрешен продукт
БСК	Българска стопанска камара
БТПП	Българска търговско-промишлена палата
ДОИ	Държавни образователни изисквания
ЕСЕТ	Европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението
ЕС	Европейски съюз
ECTS	Европейска система за кредити във висшето образование
ECVET	Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение
EQAVET	Европейска рамка за качество на професионалното образование и обучение
ЕВРОСТАТ/ EUROSTAT	Статистическа служба към Европейската комисия/Statistical Office of the European Communities
ЗЗ	Закон за занаятите
ЗНЗС	Закон за изпълнение на наказанията и задържането под стража
ЗИХУ	Закон за интеграция на хората с увреждания
ЗМ	Закон за младежта
ЗНП	Закон за народната просвета
ЗНЧ	Закон за народните читалища
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ЗОб	Закон за обществените библиотеки
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
ИООВ/AES	Изследване на образованието и обучението на възрастни/Adult education survey
КНСБ	Конфедерацията на независимите синдикати в България
КТ	Кодекс на труда
КРБ	Конституция на Република България
КРИБ	Конфедерация на работодателите и индустриалците в България
КТ „Подкрепа”	Конфедерация на труда „Подкрепа”
МОР	Международна организация на работодателите
МС	Министерски съвет



МЗХ	Министерство на земеделието и храните
МО	Министерство на отбраната
МОН	Министерството на образованието и науката
ММС	Министерство на младежта и спорта
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
НАЦИД	Национален център за информация и документация
НРС	Наблюдение на работната сила
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
НСИ	Национален статистически институт
НРС/LFS	Наблюдение на работната сила/ Labour force survey
НСУЦЖ	Национална стратегия за учене през целия живот
ППО/CVT	Продължаващо професионално обучение/ Continuing vocational training
ПНУ	Преждевременно напуснали училище
ПОО	Професионално образование и обучение
УЦЖ	Учение през целия живот
ЦПО	Центрове за професионално обучение
ЦИПО	Центрове за информация и професионално ориентиране
ЦРЧР	Център за развитие на човешките ресурси

РАЗДЕЛ 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. Цел на документа

Настоящият анализ е разработен в рамките на проект № 2012 – 3551 / 001 – 001 „BG – Изпълнение на Програмата на Европейския съюз за учене на възрастни”, който се осъществява с финансовата подкрепа на Програмата на Европейския съюз „Учение през целия живот”. Целта е да бъдат посочени проблемите и пропуските в сектора за учене на възрастни и да бъдат направени препоръки за рационализиране събирането на необходимата информация за оценяване на процеса, както и за ролята на заинтересованите страни при формулирането, мониторинга и оценяването на политиката в този сектор.

1.1.1. Обща цел на проекта

Повишаване степента на участие на възрастни в ученето през целия живот чрез координирани и съгласувани действия на всички заинтересовани страни.

1.1.2. Специфични цели на проекта

- Подобряване на взаимодействието между заинтересованите страни и нивата на управление за успешно прилагане на Европейската програма за учене на възрастни и преодоляване на проблемите в сектора.
- Разработване на механизми и инструменти за мониторинг и измерване на напредъка в областта на ученето на възрастни.
- Съществено подобряване на информирането на обществеността за значението на ученето на възрастни и за Европейския дневен ред, определящ приоритетите в този сектор.

1.1.3. Основни дейности в рамките на проекта

- **Укрепване и институционализиране на сътрудничеството между заинтересованите страни в сектора за учене на възрастни в България:**
 - Анализ на сектора за учене на възрастни;
 - Създаване на Национален съвет за учене през целия живот;
 - Доклад до Европейската комисия за състоянието на сектора за учене в България;
 - Разработване на Комуникационна стратегия за включване на заинтересованите страни.



Проучване на добри практики и обмен на опит за осигуряване на напредък в сектора за учене на възрастни

- Изготвен доклад за добри европейски практики на сътрудничество между заинтересованите страни при осъществяване на мониторинг/оценка на сектора за учене на възрастни;
- Изготвен Компендиум с добри практики.

Подобряване на качеството в сектора за учене на възрастни чрез изграждане на система за мониторинг и включване на заинтересованите страни

- Разработване на модел за мониторинг на сектора за учене на възрастни;
- Разработване на Методическо ръководство за мониторинг на сектора за учене на възрастни и провеждане на обучения на представители на заинтересованите страни за прилагането му;
- Създаване на Национална информационна система за учене на възрастни.

Популяризиране значението на ученето за възрастни

- Провеждане на Дни на ученето за възрастни в шестте планови региони на страната;
- Разпространение на информационни материали и европейски и национални стратегически документи за ученето на възрастни;

Заклучителна международна конференция „Мобилизиране на заинтересованите

1.2. МЕТОДОЛОГИЯ

1.2.1 Методология на анализа

Проучването и анализът на изходното състояние и очакваните тенденции на сектора за учене на възрастни са подчинени на целта, на основните задачи и очакваните резултати, на обхвата на изследването, на изискванията, които се поставят от анализа. Освен това методологията на анализа е съобразена със спецификата на основните източници на данни и тяхното набиране.

Анализът обхваща съществуващи закони, стратегии, концепции, планове, програми, доклади, анализи, проучвания и други документи, както и съществуваща практика в страната. Направен е първоначален опит за установяване на причините за съществуващите проблеми в сектора за учене на възрастни, а така също и за групиране на възможните решения в концептуален, методически и практически аспект. Друг фокус на анализа е идентифицирането на правата и отговорностите на заинтересованите страни, както и пречките, които е необходимо да бъдат преодоляни за да бъдат мобилизирани за осъществяване на напредък в този сектор.

За подготовката на анализа са използвани количествени и качествени методи. При количествените методи е използвана информация, която бе подложена на статистическа обработка и анализ. При качествените методи са използвани предимно дискусии във фокус-групи. За идентифициране на проблемната ситуация в сектора за учене на възрастни са проведени 6 фокус-срещи с групи от

заинтересованите страни – обучители, преждевременно напуснали училищната система, безработни лица, обучаеми във формалната система за обучение, лица, лишени от свобода Проведени са три работни срещи за съставяне на пълен списък на заинтересованите страни - различните институции, организации, групи и индивиди, които могат да въздействат на политиката за учене на възрастни или върху които интервенциите могат да окажат влияние. Проведени са преки консултации за да се оценят прецизно ефектите, които политиката за учене на възрастни би оказала върху интересите на различните групи.

Резултатите от анализа се финализират с провеждането на SWOT анализ, който предоставя обективна оценка на настоящата ситуация в областта на ученето на възрастни в България - силните и слабите му страни, възможностите и заплахите. SWOT анализът е основа за формиране на подход за институционализиране на сътрудничеството между заинтересованите страни и подобряване на качеството в сектора за учене на възрастни.

1.2.1. Работни дефиниции

Формално образование и обучение - Обучение, което се извършва в организирана и структурирана среда (т.е. в образователна или обучителна институция или на работа) и е с явното предназначение за обучение (от гледна точка на цели, време и ресурси). Формалното обучение е съзнателно от гледна точка на учащия се. Обикновено то води до валидиране и сертифициране. (Cedefop 2008).

Неформално обучение - Обучение, включено в планирани дейности, които не са явно предназначени за обучение (от гледна точка на целите, времето и подкрепата за обучението). Неформалното обучение е съзнателно от гледна точка на учащия се. (Cedefop 2008).

Самостоятелно учене - Обучение в резултат от ежедневните дейности, свързани с работата, семейството или отидна. То не е организирано и структурирано от гледна точка на целите, времето или подкрепата за обучение. Самостоятелното учене в повечето случаи е несъзнателно от гледна точка на учащия се (Cedefop 2008).

Възрастен обучаем – лице, навършило 16-годишна възраст, което не се обучава в дневна форма във формалната система за образование и обучение.

Доставчици на обучение - институциите, които провеждат формално образование и обучение и неформално обучение.

Заинтересованите страни – организации, институции, индивиди или групи хора, които могат да влияят или да бъдат повлиявани от резултатите и очакваните ефекти в резултат на прилагането на целенасочените дейности.



Преждевременно напуснали училище – относителният дял на лицата на възраст 18-24 г., които не са завършили средно образование и не участват във формално образование или неформално обучение от лицата на същата възраст. Измервателна единица – %

Учене през целия живот - всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите. (Меморандум на ЕК за УЦЖ 2000).

Компетенции - съвкупност от умения, знания, нагласи и поведение на работниците и служителите за постигане на високи резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация.

Работна сила – лицата на 15 и повече навършени години, които влагат или предлагат своя труд за производство на стоки и услуги. Работната сила включва заетите и безработните лица (текущо икономически активното население). Измервателна единица – хил.

Заети лица – лицата на 15 и повече навършени години, които през наблюдавания период: извършват работа за производство на стоки и услуги поне 1 час срещу заплащане (в пари или в натура) или друг доход; не работят, но имат работа, от която временно отсъстват поради отпуск, болест, бременност, раждане и отглеждане на малко дете (за периода, през който получават пълния размер на възнаграждението си), неблагоприятни климатични условия, стачка или други подобни причини. Лицата, които са в неплатен отпуск по причини на работодателя, се считат за заети, ако продължителността на този отпуск е до три месеца. Измервателна единица – хил.

Наети лица – лица на 15 и повече навършени години, които съгласно Кодекса на труда или Закона за държавния служител са в трудово или служебно правоотношение с работодателя и получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата за извършена в определен обем и качество работа. Измервателна единица – брой.

Лица извън работната сила – лица на 15 и повече навършени години, които не са заети, нито са безработни през наблюдавания период (текущо икономически неактивно население). Измервателна единица – хил.

Коефициент на икономическа активност – представлява относителния дял на икономически активното население от населението на същата възраст. Един от аналитичните показатели за икономическа активност. Измервателна единица – %

Коефициенти на заетост – представлява относителния дял на заетите лица от населението на същата възраст. Един от аналитичните показатели за икономическа активност. Измервателна единица – % ;

Компетенции - съвкупност от умения, знания, нагласи и поведения на служителите за постигане на високи резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация.

Статистически район – съгласно заповед № РД 07-421 от 11.12.2008 г. на председателя на НСИ, обнародвана в Държавен вестник, бр. 11 от 10.02.2009 г. и в сила от 14.02.2009 г. териториалните единици „статистически район” и „област” са определени, както следва:



Статистически райони	
Район	Област
Северозападен	Видин, Враца, Ловеч, Монтана, Плевен
Северен централен	Велико Търново, Габрово, Разград, Русе, Силистра
Североизточен	Варна, Добрич, Търговище, Шумен
Югоизточен	Бургас, Сливен, Стара Загора, Ямбол
Югозападен	Благоевград, Кюстендил, Перник, София област, София столица

РАЗДЕЛ 2. ПОЛИТИЧЕСКА И НОРМАТИВНА РАМКА

2.1. Стратегически документи

За целите на анализа е направен преглед на действащите национални програми, стратегии и национални планове за действие с политики и мерки за развитие на сектора за учене на възрастни.

Национална програма за развитие България 2020

Националната програма за развитие на България 2020 е приета с Решение № 1057 на МС от 20.12.2012 г.

Националната програма е водещ стратегически и програмен документ, който конкретизира целите на политиките за развитие на страната до 2020 г.

Документът обхваща пълния комплекс от действия на държавата в областта на социално-икономическото развитие като същевременно определя мястото на мерките за постигане на националните цели, чието реализиране е заложено в Националната програма за реформи, Конвергентната програма и всички действащи програмни документи.

Основната цел е постигането на качествен и балансиран дългосрочен икономически растеж, който е обусловен от следните фактори: човешки капитал, заетост, физически капитал, инфраструктура, технологично знание, както и от общата производителност на изброените фактори.

Една от трите основни цели на програмата е насочена към повишаване на жизнения стандарт чрез конкурентоспособно образование и обучение, създаване на условия за качествена заетост и социално включване.

Формулираните приоритети и планираните интервенции очертават ясен фокус на



политиките на държавата за повишаване качеството на човешкия капитал и засилване връзката му с пазара на труда.

Очаква се изпълнението на предвидените интервенции да доведат до следното: Към 2020 г. България да бъде държава с чувствително по-конкурентоспособна икономика (най-вече по отношение на качеството на човешкия капитал, иновациите и инфраструктурата), която постига устойчив икономически растеж, осигуряващ условия за пълноценна социална, творческа и професионална реализация на личността на всеки български гражданин.

Национална програма за реформи

2011 - 2015

Националната програма за реформи 2011-2015 е приета с Решение № 289 на МС от 11.04.2011 г.

Националната програма за реформи определя като свои основни цели към 2020 г.:

- о намаляване дела на преждевременно напусналите училище на възраст 18 – 24 години под 11%;
- о увеличаване дела на завършилите висше образование на възраст 30-34 години – на 36%;
- о увеличаване дела на заетите – на 76%.

Заедно с Конвергентната програма на Р България 2012 – 2015 г. отразяват мерките и политиките на българското правителство в отговор на препоръките и мнението на Съвета от 12 юли 2012 г. С приложението на мерките се спазват и ангажиментите на страната по Пакта „Евро плюс“ за повишаване на конкурентоспособността, заетостта и устойчивостта на публичните финанси.

Национална стратегия за учене през целия живот

за периода 2008 – 2013 година

Национална стратегия за учене през целия живот е приета с Протокол № 42.1 на МС от 30.10.2008 г.

Стратегията очертава приоритетите и действията, които ще предприеме страната ни във връзка с подготовката на българските граждани за активно участие в глобалната икономика.

Национална стратегия за учене през целия живот цели да обедини усилията на всички институции и граждани в Република България – учещи се, обучаващи институции, държавни органи, работодатели, синдикати, общински администрации, местни общности и другите партньори, за да се създадат условия всеки да има възможност да учи и да се развива като личност.

Осъществява се посредством двугодишни планове за действие, разработени в сътрудничество със заинтересовани страни – държавни институции, имащи отношение към ученето на възрастни, представителни организации на работодатели и организации на



работници и служители:

- Планът за действие 2010-2011 г. е приет с Протокол № 38.14 на МС от 27 октомври 2010 г.;
- Планът за действие 2012-2013 г. е приет с Протокол № 3.1 на МС от 25 януари 2012 г. в него са предвидени дейности и мерки, насочени към осигуряване на по-широк достъп до образование и обучение, което ще увеличи степента на участие като цяло, включително и на групите в неравностойно положение. Планира се осигуряване на механизми за валидиране на резултатите от неформалното обучение и самостоятелното учене и създаване на предпоставки за внедряване на европейски инструменти и практики в системата на професионалното образование и обучение. Цели се да се осигурят условия за усвояване на ключовите компетентности за УЦЖ и за кариерно ориентиране и консултиране с цел улесняване на преходите и за вземане на решения относно образованието, обучението и професионалното развитие. Предвидено е изграждането на национална система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определена квалификация. В резултат от изпълнението на плана за действие и въвеждането на разнообразни възможности за формално, неформално и самостоятелно учене, се очаква по-ефективно развитие на системата за УЦЖ и нейното отваряне към потребностите на учещите от различни възрасти.

■ През 2012 г. е изготвена Оценка на въздействието на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г., която представлява систематичен и обективен преглед на напредъка и преценка за ефективността на постигнатите резултати до 2011 г. Постигната е целта да се достигне по-пълна осведоменост както на лицата, вземащи решения, така и на широката общественост относно резултатите от прилагането на политиката за учене през целия живот.

Национален план

за действие по заетостта

■ Националният план по заетостта 2013 г. е приет с Протокол № 47.43 на МС от 19 декември 2012 г.

■ Планът подкрепя икономическото и социалното възстановяване и стабилизирането на пазара на труда. Той е инструмент за реализиране на целите и поетите ангажименти на страната по отношение на Стратегията на ЕС „Европа 2020“, **Актуализираната стратегия по заетостта 2008-2015 г.** и Националната програма за реформи 2012-2020.

■ Целите и действията през 2013 г. се съсредоточават върху стабилизирането на заетостта и разкриване на повече нови работни места, ограничаването на безработицата, подкрепа на

бизнеса за повишаване търсенето на работна сила и подготовката на кадри с необходимата квалификация.

Национална стратегия за младежта 2010 – 2020 г.

Националната стратегия за младежта 2010 – 2020 г. е приета с Протокол № 35.1. на МС от 6 октомври 2010 г.

Стратегията цели създаването на благоприятни условия за училищно и университетско образование, за неформално обучение, за професионално, социално и за личностно реализиране на младите хора, за участието им в обществения и в икономически живот, за приобщаването им в управлението на местно, областно и национално ниво, както и за връщане в България на обучаващите се в чужбина.

Стратегията определя като младежи лицата на възраст 16–34 г., съгласно Закона за младежта. В Народното събрание следва да бъде обсъдена и гласувана промяна на възрастта на 15–29 г., съобразно европейските документи и практики.

С Протокол № 34.1. на МС от 12 септември 2012 г. е приет План за действие за 2013 г. Планът набелязва конкретни мерки за разширяване на възможностите за неформално учене, за насърчаване на доброволчеството, за гражданското образование и обучение, за професионална реализация на младите хора, за осигуряване на чиракуване и стажуване.

Други стратегии и програми, свързани със сектора за учене на възрастни

Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020

Актуализирана национална стратегия за демографско развитие на Република България (2012-2030 г.)

Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2011-2020)

Актуализирана стратегия за осигуряване на равни възможности за хората с увреждания 2008 – 2015 г.

Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора в България (2012 – 2030 г.)

Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите в българското общество 2012 -2020 г.

Стратегия за подкрепа на развитието на гражданските организации за периода 2012 – 2015

Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006 – 2015 г.)

Рамкова програма за интегриране на ромите в българското общество 2010 – 2020 г.



2.2. Нормативна рамка

Задълбоченият анализ на нормативната уредба изисква да се изследва нормативната среда, законите и подзаконовите нормативни актове, които регулират образованието и обучението на възрастни в Република България.

Нормативната среда е анализирана с цел:

- Да се систематизират силните и слабите страни на нормативната уредба, уреждаща взаимоотношения в сектора за учене на възрастни, както и да се установят дефицитите, свързани с осигуряването на това учене и съществуващите инструменти за въздействие;
- Да се изследват правата и отговорностите на идентифицираните заинтересовани страни в сектора за учене на възрастни, обществените отношения в сектора за учене на възрастни се регулират от кодекси, закони, правилници, наредби, инструкции, индивидуални административни актове и др.;
- Нормативната уредба за организиране на обучението на възрастни в България е разнородна и сегментирана между нормативните актове на различни отговорни институции. Независимо от това, тя е добра регулативна база за осигуряване на работещи схеми за обучение на възрастни.

Нормативната уредба се разглежда на няколко равнища:

- Системно равнище – осигурява нормативна възможност за провеждане на обучение и регламентира ролята и задълженията на държавните институции и социалните партньори в процесите на обучение на възрастни;
- Равнище „обучаваща институция” – определя на оперативно ниво механизми за осъществяване на обучение на възрастни;
- Равнище „възрастен обучаем” – регламентира условията за достъп до ограмотяване, образование, обучение, придобиване на професионална квалификация.

КРБ	Конституция на Република България	1991 г.
	В Конституцията на Република България са заложили: ○ основните принципи за свободно развитие на образованието и отговорността на държавата (чл. 23); ○ правото на всеки български гражданин на образование (чл. 53); ○ други основни права на гражданите и организациите в сферата на образованието, гаранциите и условията за осъществяването им, ролята и отговорността на държавата: основното и средното образование в държавните и общинските училища е безплатно, включително за възрастните учещи; при определени от закона условия образованието във	



висшите държавни училища е безплатно; висшите училища се ползват с академична автономия; граждани и организации могат да създават училища при условия и по ред, определени със закон; обучението в тях трябва да съответства на държавните изисквания; държавата насърчава образованието, като създава и финансира училища, подпомага способни ученици и студенти, създава условия за професионално обучение и преквалификация; тя упражнява контрол върху всички видове и степени училища.

КТ	Кодекс на труда	ДВ, бр. 26 от 01.04.1986 г. и бр. 27 от 4.04.1986 г.
----	-----------------	---

Основен нормативен акт на трудовото законодателство в Република България, в който са определени възможностите за образование и обучение на заети въз основа на трудов договор лица (работници или служители) или на лица, които се подготвят за работа при работодателя след завършване на обучението (чл. 235 от КТ).

Професионалната квалификация на работниците и служителите и придобиването ѝ е уредена въз основа на договорния принцип в Глава XI. В нея са уредени два вида договори. Единият е за придобиването на квалификация (чл. 229 от КТ), при който обучението на работника или служителя се извършва извън трудовия процес, а другият е договорът за ученичество (чл. 230 от КТ), при който работодателят се задължава да обучи ученика в процеса на работата на определена професия или специалност, а ученикът – да я усвои.

Установява задълженията на работодателя след завършване на обучението да осигури работа на обучаващия се (чл. 229, ал. 2, т. 2 от КТ и чл. 230, ал. 3, чл. 232, ал. 1 и 2 от КТ).

Установява задълженията на обучаващите се след завършване на обучението:

- отговорност при незавършване на обучението (чл. 229, ал. 3 и 4 и чл. 232 от КТ);
- уреждане на трудовите отношения след завършване на обучението.

Правото на учене може до се консумира при взаимно съгласие на работника,ка/служителя и работодателя и се урежда чрез договаряне.

В зависимост от конкретните условия и потребностите се определя вида на договора:

- договор за придобиване на квалификация;
- договор за повишаване на квалификацията и за преквалификация на работещо лице;
- договор за квалификация с лице, което не работи;
- договор за ученичество.

С договора се определят формите, мястото и времетраенето на обучението, професията и специалността, по която работникът или служителът ще се обучава, трудовото възнаграждение през време на обучението, вид и продължителност на отпуските, обезщетението, което страните си дължат при неизпълнение, срока, през който обученият се задължава да работи при работодателя след успешното завършване на обучението, работа съобразно придобитата квалификация,



признаване на квалификацията на обучението, прекратяване на договора, както и други финансови и битови въпроси, свързани с осъществяването на обучението.

ЗНП	Закон за народната просвета	ДВ, бр. 86 от 18.10.1991 г.
	- Урежда устройството, функциите и управлението на системата на народната просвета. - Определя светския характер на образованието, както и че е безплатно в държавните и общинските училища и се осъществява при спазване на принципите за прозрачност на управлението и предвидимост на развитието на системата на народната просвета. - Възпроизвежда в чл. 4 конституционния принцип на правото на всеки на образование. - Установява принципа, че не се допускат ограничения или привилегии, основани на раса, народност, пол, етнически и социален произход, вероизповедание и обществено положение. - Урежда статута на държавните образователни изисквания (ДОИ) като определя тяхната значимост за образованието и обучението. - Определя формите на училищното обучение – вечерна, задочна, кореспондентска, индивидуална, самостоятелна и дистанционна. - Регламентира реда и условията за придобиване на основно и средно образование и на професионална квалификация. - Определя вида на документите за удостоверяване на завършеното образование и обучение. - Регламентира видовете училища в системата на народната просвета. - Регламентира правната възможност гражданите да повишават непрекъснато своето образование и квалификация (чл. 4), като в училищата от системата на народната просвета гражданите, в т. ч. възрастните не може повторно да придобиват образование от една и съща степен (чл. 24). - Всеки гражданин осъществява правото си на образование в избрано от него училище и вид обучение съобразно личните си предпочитания и възможности (чл. 9). - Въвежда понятията за видовете училищно образование: - общото образование осигурява усвояването на общообразователния минимум и при възможност – профилирана подготовка съгласно ДОИ; - професионално образование – осигурява усвояването на общообразователния минимум и придобиване на квалификация по професия съгласно ДОИ; - професионално обучение – осигурява придобиване на квалификация по професия съгласно ДОИ. - Определя видовете училищно образование:	



- според степента – основно и средно;
- според съдържанието на подготовката – общо и професионално.

Урежда управлението и ресурсното обезпечаване на системата на народната просвета, правомощията на министъра на образованието и науката, като специализиран орган за управление на системата.

ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение	ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г.
------	--	--------------------------------

Урежда обществените отношения, свързани с: осигуряване на правото на професионално образование и обучение на гражданите, съобразно личните им интереси и възможности; задоволяване на потребностите от квалифицирана и конкурентноспособна, работна сила; осигуряване на условия за функциониране и развитие на системата на професионалното образование и обучение, основаващи се на сътрудничество между нейните институции и органите на изпълнителната власт и на местното самоуправление и социалните партньори.

Регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата на професионалното образование и обучение.

Осигурява нормативната уредба и въвежда понятията за началното и непрекъснатото професионално обучение с основна цел гарантиране-качеството на професионалното образование и обучение съобразно нуждите на пазара на труда и в съответствие с тенденциите в Европейския съюз.

Определя целта на системата на професионалното образование и обучение (ПОО) – подготовка на гражданите за реализация в икономиката и обществото, като осигурява условия за придобиване и непрекъснато усъвършенстване на професионалната квалификация.

Урежда структурата на системата на професионалното образование и обучение, която включва професионално ориентиране, професионално обучение и професионално образование и определя същността на системата (чл. 5).

Регламентира Списъка на професиите за професионално образование и обучение с включените в него професии и специалности, по които се осъществява професионалното ориентиране, професионално обучение и професионално образование. Списъкът се утвърждава от министъра на образованието и науката след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, както и със съответните отраслови министерства и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище.

Определя институциите, които имат право да осъществяват обучение за придобиване на професионална квалификация – училища в системата на народната просвета, центрове за професионално обучение, министерства, общини, организации на работодатели, организации на работници и служители и отделни работодатели. Установява правната възможност обучението да



се извършва чрез индивидуална подготовка.

Регламентира документацията за професионалното образование и професионалното обучение (рамкови програми за придобиване на професионална квалификация, утвърдени от министъра на образованието и науката, държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, приети с наредби, издадени от него, учебни планове и учебни програми).

Представя институциите в системата на професионалното образование и обучение: професионални училища, професионални гимназии, училища по изкуствата, спортни училища, професионални колежи, центрове за професионално обучение, центрове за информация и професионално ориентиране, центрове за квалификация на обучаващите. Центровете за професионално обучение осъществяват професионално обучение на лица, навършили 16 години.

Урежда възможността държавните и общинските училища да осъществяват и професионално обучение на лица, навършили 16 години, финансово осигурено от юридически лица или физически лица въз основа на сключен договор.

Регламентира реда за завършване на професионалното образование и обучение.

Определя документите, удостоверяващи завършено професионално образование и професионално обучение (чл. 38) и институциите, които имат право за издаване на документи за професионална квалификация (професионалните училища, професионалните гимназии, училищата по изкуствата, спортните училища, професионалните колежи, училищата по чл. 9, ал. 1, т. 2 и 3 от закона и центрове за професионално обучение).

Определя реда и условията за удостоверяване на професионалната квалификация на лица, обучавани извън системата на професионалното образование и обучение (чл. 40).

Регламентира управлението на системата на професионалното образование и обучение – статута, функциите и органите за управление на НАПОО, като държавен орган за лицензиране на дейности в системата и за координация на институциите, които имат отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование.

Определя функциите на МТСП (чл. 52), Министерство на здравеопазването (чл. 53), отрасловите министерства (чл. 54), общините и социалните партньори, във връзка с професионалното образование и обучение.

Регламентира отговорността на министъра на образованието и науката да провежда държавната политика в областта на професионалното образование и обучение и свързаните с това основни правомощия за:

- приемане държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и осигуряване условия за изпълнението им;



- о утвърждаване Списъка на професиите за професионално образование и обучение;
- о предлагане за приемане от Министерския съвет Списъка на регулираните професии в Република България;
- о определя свои представители в управителния съвет и експертните комисии на НАПОО.

33	Закон за занаятите	ДВ, бр. 42 от 27.04.2001 г.
----	-----------------------	--------------------------------

Урежда условията и реда за упражняване на занаят и обществените отношения, свързани с организацията на занаятчийството и занаятчийското обучение на лица, които са извън образователната система.

Установява легални определения за:

- о „Занаят”- дейност за производството на изделия и/или предоставянето на услуги по занаятчийски начин;
- о Предприятие, организирано по занаятчийски начин;
- о „Занаятчийско обучение” – преподаването на специфичните за занаята приложни умения и техники, запознаване със специфичните инструменти и материали, развитие на организационните, творческите и други познания и умения на индивида, необходими за упражняването на определен занаят – производство на изделия или предоставянето на услуги, посочени в специален списък, чрез неавтоматизиран предимно ръчен трудов процес. Познанията и практическите умения са придобити при занаятчийско обучение в предприятие, организирано по занаятчийски начин, с постепенно надграждане на познанията и практическо усъвършенстване на уменията.

Урежда статута, органите и функциите на регионалната занаятчийска камара, като обединение на занаятчийци и **Националната занаятчийска камара** - представителната организация на занаятчиите в Република България; регламентира воденето на регионалния регистър на занаятчиите и националния регистър на занаятчиите.

Предвижда обучение на работното място – „чиракуване” (съчетаване на работата с учене на занаят).

За чирак може да бъде прието лице, навършило 16 години, което не се обучава в дневна форма в училище от системата на народната просвета или в редовна форма във висше училище.

Обучението за овладяване на занаят преминава през три етапа:

- о чирак – лице, което се обучава за срок от 3 до 4 години и ако е сключило договор за обучение с майстор. С договора се уреждат отношенията между тях по време на обучението, той поражда трудово правоотношение между чирака и майстора (чл. 47, ал. 4). Обучението е по програми, утвърдени от НАПОО и завършва с калфенски изпит (чл. 49);
- о калфа – лице, което постоянно упражнява занаят в предприятие, организирано по



занаятчийски начин. Регионалната занаятчийска камара издава свидетелство за калфа на: чирак, успешно положил калфенски изпит пред изпитни комисии, на лице, което не е било чирак, но упражнява занаят поне от три години и е положило успешно калфенски изпит или на лице, което не положило калфенски изпит, но е придобило втора или трета степен на професионална квалификация по ЗПОО, ако степента съответства на определен занаят;

- майстор в определен занаят – лице, което познава целия работен процес до степен, че може да го извършва сам, притежава необходимите за занаята практически умения и теоретични познания и има майсторско свидетелство, издадено от Националната занаятчийска камара (чл. 55). Майсторско свидетелство се издава на калфа, издържал успешно майсторски изпит или на лице, което не е положило майсторски изпит, но има висше образование в областта на приложение на занаята и най-малко две години стаж по специалността. Майсторският изпит установява наличието у кандидата на всички теоретични знания и практически умения, необходими самостоятелно да упражнява занаята и да обучава на практически умения чираци и калфи. Обучението на майстори се извършва в предприятие, организирано по занаятчийски начин или в Националното сдружение „Задруга на майсторите на народни художествени занаяти”, в съответствие със стандарти за обучение по всеки занаят от списъка към закона и програми за обучение, утвърдени от НАПОО.

ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта	ДВ, бр. 112 от 29.12.2001 г.
	 Формулира преминаването от пасивно социално подпомагане към активни мерки на пазара на труда за увеличаване заетостта и повишаване квалификацията на работната сила; въвежда стимули за работодатели при обучение на заети за поддържане и повишаване квалификацията и на безработни в контекста на ученето през целия живот; регламентира видовете продължаващо професионално обучение, организирано от АЗ, условията за осъществяването му.  Определя органите на изпълнителната власт, отговорни за провеждането на политиката за насърчаване и запазване на заетостта, както и за обучението на възрастни.  Дава легално определение на понятието „възрастен” (по смисъла на този закон е лице в трудоспособна възраст, което не се обучава за придобиване на основно или средно образование в системата на народната просвета или за придобиване на степен на висше образование и не е навършило възрастта за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване).  Определя водещата роля на министъра на труда и социалната политика по отношение на разработването и провеждането на държавната политика в областта на професионалното обучение на заетите и безработните лица.	



Определя регионалните органи по заетостта, тяхната компетентност за провеждане на държавната политика по заетостта и обучението на възрастни по региони (регионални и областни съвети за развитие и комисиите към тях). Регламентира осъществяването на регионалната политика като съвместна отговорност на областните администрации, органите на местно самоуправление и териториалните поделения на Агенцията по заетостта (АЗ), на министерствата и социалните партньори.

Урежда обществените отношения, свързани с насърчаване и запазване на заетостта и увеличаване на пригодността за заетост чрез програми и мерки за професионално обучение на възрастни и за учене през целия живот. Програмите и мерките са включени в Националния план за действие по заетостта, който МС ежегодно приема.

Регламентира стимулирането на професионалното информиране и консултиране, мотивационното обучение и обучението за придобиване на професионална квалификация на заети и безработни лица като активни действия за повишаване на заетостта.

Чрез стимулиране на работодателите създава по-големи възможности за инициативи, които да улеснят процеса на повишаване на квалификацията на заетите, подбора на нови работници и предлагането на стажове за подобряване на уменията:

- о работодател, който поддържа и осигурява повишаването на професионалната квалификация на наетите работници и служители, може да получи финансова подкрепа в размер на половината от необходимите средства за обучение;
- о работодателите, които назначават безработни лица и ги обучават, получават суми, които се равняват на трудовото възнаграждение на новоназначените (за не повече от шест месеца);
- о работодатели, които разкриват специални работни места за придобиване на квалификация чрез стаж, включително и за младежи, които га отпаднали рано от системата на средното образование, получават средства в размер, съгласуван с местните бюра по труда.

Възможности за реализиране на програми за заетост, съчетани с обучение на млади безработни лица (на възраст до 29 години), за период не по-дълъг от 18 месеца, като програмите се финансират от средствата за активна политика на МТСП, от държавния бюджет чрез дирекциите „Бюро по труда“.

Безработните лица по реда на чл. 17 на този закон могат да ползват безплатно професионално обучение, организирано от бюрата по труда, както и стипендия за придобиване на професионална квалификация.

С изменението от 2003 г. доразвива съществуващите и въвежда нови действия, програми и мерки за насърчаване на заетостта и професионалното обучение на възрастни – усъвършенства прилагането на финансовите стимули за работодателите при осигуряване на заетост и поддържане и повишаване на квалификацията на наетите работници и служители.



Лицензията за обучение по професия на ЦПО е условие за провеждане на краткосрочни и дългосрочни курсове за професионално обучение на заети и безработни лица, финансирано от държавния бюджет чрез структурите на АЗ.

При обучението на безработните е въведено изискване за стажуване при работодател за не по-малко от един месец.

ЗВ	Закон	ДВ, бр. 112
О	за висшето образование	от 27.12.1995 г.

Урежда устройството, функциите, управлението и финансирането на висшето образование в Република България.

Създава условия за синхронизиране на системата на висшето образование в България с европейските тенденции относно достъпа до качествена подготовка, възможностите за мобилност в системата и прозрачността на придобитите квалификации.

Една от дейностите, включени в предмета на дейност, която висшето училище осъществява по силата на закона е повишаване на квалификацията на специалисти.

Използва специфично означение за продължаващото обучение - „обучение за повишаване на квалификацията” и определя същността на продължаващото обучение в сферата на висшето образование като обучение, което не е основание за придобиване на образователна степен или специалност.

Наред с диплома за завършена образователно-квалификационна степен въвежда и документи, удостоверяващи повишаването на квалификацията на специалистите във висшите училища, напр. свидетелство за професионална квалификация, удостоверение за допълнително обучение или специализация, свидетелство за професионално-квалификационна степен на педагогическите специалисти, определени в Наредбата за държавните изисквания към основното съдържание на документите, издавани от висшите училища, приета от МС.

Урежда правото на висшите училища самостоятелно да сключват с държавата и с други потребители, притежаващи диплома за завършена образователно-квалификационна степен по смисъла на закона договори за повишаване на квалификацията. Тези обучения се организират в самостоятелни звена към висшите училища при ред и условия, определени от правилниците им.

Урежда правото на сдружаване на висшите училища с български и/или чуждестранни висши училища, признати по законодателството на съответната държава за осъществяване на учебна дейност и обучение през целия живот. Дава определение за специализант – лице, което повишава квалификацията си по специализиран учебен план, без да придобива по-висока образователна степен или нова специалност.

Дава определение за „специализант” – лице, което повишава квалификацията си по



специализиран учебен план, без да придобива по-висока образователна степен или нова специалност.

Установява правото на висшите училища да провеждат обучение в образователна и научна степен „доктор” по акредитирани специалности и придобиването ѝ при условията и по реда на Закона за развитието на академичния състав в Република България.

ЗМ	Закон за младежта	ДВ, бр. 31 от 20.04.2012 г.
----	----------------------	--------------------------------

Определя държавната политика за младежта като междусекторна, целенасочена и последователна дейност на държавата, общините, младежките организации и обществото, която има за цел създаване на благоприятни условия за пълноценно личностно развитие на младежите и участието им в обществения икономическия живот.

Определя за „младеж” лице на възраст между 15 и 29 години и „младежката дейност” като организирана дейност или инициатива, насочена към:

- предоставяне на информационни и консултантски услуги в подкрепа на личностното, общественото и кариерното развитие на младежта;
- подкрепа на младежите за успешната им трудова и житейска реализация;
- организиране на свободното време;
- насърчаване на неформалното обучение за разширяване на знанията, опита и уменията на младежите за приобщаването им към ценностите на гражданското общество, науката, културата, изкуството, предприемачеството, здравословния начин на живот, спорта и др.;
- подкрепа на младежкото доброволчество.

Регламентира координацията на младежката политика между централните и териториални органи на изпълнителната власт /чрез задължението да разработват и отчитат изпълнението на ежегодни, финансово осигурени планове за младежта.

Регламентира статута на младежкия работник, както и основните принципи на младежкото доброволчество.

Създава публична Национална информационна система за младежта, която регулярно се актуализира.

ЗОВ	Закон за обществените библиотеки	ДВ, бр. 42 от 05.06.2009 г.
-----	-------------------------------------	--------------------------------

Определя обществените библиотеки (Националната библиотека „Св. Св. Кирил и Методий”, регионалните, общинските и читалищните библиотеки) като образователни, информационни и културни институти с национално и местно значение, които събират, обработват, организират, съхраняват и предоставят за обществено ползване печатни и други произведения и информация, включително за книжовното и литературното културно наследство.



Обществените библиотеки организират и провеждат културно-образователни и информационни инициативи и прояви; осигуряват достъп до собствени традиционни и електронни бази данни и интернет достъп за образователни, социални и научни цели.

Читалищните библиотеки съдействат за повишаване на образователното ниво, продължаващото обучение, информираността, качеството на живот, социалната интеграция и разширяването на електронния достъп до информацията.

ЗНЧ	Закон за народните читалища	ДВ, бр. 89 от 22.10.1996 г.
-----	--------------------------------	--------------------------------

Урежда статута на читалищата в страната като юридически лица с нестопанска цел - традиционни самоуправляващи се културно-просветни сдружения в населените места, които изпълняват и държавни културно-просветни задачи.

Определя целите на народните читалища – да задоволяват потребностите на гражданите, свързани с развитие и обогатяване на културния живот, сред тях социалната и образователната дейност в населеното място, където осъществяват дейността си, разширяване на знанията на гражданите и приобщаването им към ценностите и постиженията на науката, изкуството и културата чрез обучение и създаване на възможности за учене, както и осигуряване на достъп до информация.

Урежда дейността на читалищата в страната при изпълнение на основните им цели, в т.ч. уреждане и поддържане на библиотеки, читални, фото-, фоно-, филмо- и видеотеки, както и създаване и поддържане на електронни информационни мрежи; развиване и подпомагане на любителското художествено творчество; организиране на школи, кръжоци, курсове, клубове, кино- и видеопоказ, празненства, концерти и младежки дейности; събиране и разпространяване на знания за родния край; създаване и съхраняване на музейни колекции съгласно Закона за културното наследство, предоставяне на компютърни и интернет услуги.

ЗИХ У	Закон за интеграция на хората с увреждания	ДВ, бр. 81 от 17.09.2004 г.
----------	---	--------------------------------

Създава гаранции и стимули за интеграция и равнопоставеност на хората със специфични възможности, тяхната социална интеграция и подкрепа за интегрирането им в работна среда чрез мерки, сред тях образование и обучение.

Въвежда социалната оценка, извършвана въз основа на медицинската експертиза по методика, утвърдена от министъра на труда и социалната политика, която включва и оценка на възможностите на лицето с увреждания да участва във форми на образование и обучение независимо от възрастта.

Лицата с трайни увреждания имат право на финансово подпомагане от републиканския



бюджет в зависимост от техните потребности, включително услуги за достъп до образование и обучение.

Лицата, получили увреждане след 16-годишна възраст, имат право на допълнително безплатно обучение по програми за общообразователно и професионално образование и обучение за възрастни, както и на начална рехабилитация по специфични програми за формиране на основни умения.

Висшите училища осигуряват подкрепяща среда, специални приспособления, подходящи учебни материали и допълнителна преподавателска помощ, подпомагащи процеса на обучение и оценяване на студентите с увреждания, както и подготовка на специалисти за работа с тях.

Урежда правото на учещите с трайни увреждания на стипендии и други облекчения.

Професионалното обучение на възрастните с увреждания се осъществява от АЗ, работодателите или органите по назначаване, лица и организации, които предоставят социални услуги за хора с увреждания съгласно Закона за социално подпомагане, специализираните предприятия и кооперации.

ЗИНЗ	Закон	ДВ, бр. 25
С	за изпълнение на наказанията и задържането под стража	от 03.04.2009 г.

Урежда въпросите, свързани с образованието, обучението и професионалната квалификация на лицата, изтърпяващи наложено наказание „лишаване от свобода“.

Установява равен достъп на лишените от свобода до образователни, учебни и квалификационни дейности, които се изразяват в:

- общо и професионално образование, отговарящо на ДООИ;
- професионално обучение;
- социално образование;
- ограмотителни и професионални курсове, насочени към неграмотните.

ЗЮЛНЦ	Закон	ДВ, бр. 81,
	за юридическите лица с нестопанска цел	2000 г.

Урежда възможностите за обучение на възрастни от български или чуждестранни юридически лица с нестопанска цел, които извършват дейности с обществен или частен характер:

- неправителствени организации – фондации, асоциации;
- физически лица.

Други закони, действащи в сектора за учене на възрастни

Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план

Закон за държавния служител

Закон за убежището и бежанците



Закон за признаване на професионални квалификации

Търговски закон

2.3. Изводи и препоръки

По отношение на политическата рамка:

- наличие на политическа рамка, включваща синхронизирани цели и приоритети;
- натрупан опит при разработване на стратегическите документи с участието на различни заинтересовани страни;
- нормативната уредба не предвижда разпоредби, свързани с планирането и оценяването на политиките в сектора за учене на възрастни;
- не са изградени механизми, които да гарантират устойчивост на политиките;
- подготвят се отчети на изпълнението на планове за изпълнението на програми и стратегии от отделни институции, но не се посочват причините за неизпълнението на отделни мерки ;
- не се извършват оценки на въздействието на стратегическите документи с изключение на изготвената през 2012 г. Оценка на въздействието на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г.;
- процесите на обществени консултации при разработването на нормативни актове и стратегически документи все още не са на необходимото ниво относно консолидиране на заинтересованите страни;
- В НСУЦЖ 2014-2020 г. следва да залегнат целенасочени мерки, които да позволят максимално оползотворяване на добавената стойност от участието на България в новата програма на ЕС „Еразъм +”, както и насоки за актуализиране и продължаване на Националната програма за младежта 2011 – 2015 г.

По отношение на нормативната рамка:

- секторът за учене на възрастни се регулира от твърде голям брой нормативни актове, различни по вид и степен, като това многообразие създава трудности в процеса на практическото им прилагане;
- уредбата въпреки многото на брой актове е нехармонизирана и не е пълна;
- наложителната спешност за вземане на решения в отделните сфери на обществения живот е една от основните са основните причини за честите промени в нормативните актове;
- непознаване и/или неприлагане на нормативната уредба от заинтересовани страни в т.ч.



работодатели;

- част от законите и от действащите подзаконовни нормативни документи са утвърдени в края на XX век – преди влизането в сила на основните стратегически документи за сектора за учене на възрастни и преди членството на България в ЕС.

Предложения за изменения и допълнения на нормативната уредба:

- нормативно регламентиране на неформалното обучение и на самостоятелното учене;
- да се определи понятието „възрастен учещ“;
- да се регламентира координацията на политиката за образование и обучение на възрастни между централните и териториални органи на изпълнителната власт и останалите заинтересовани страни чрез задължението да планират и извършват мониторинг и оценка на този сектор;
- създаване на нормативно задължение на определена институция да поддържа публична национална информационна система за учене на възрастни и регулярно да я актуализира;
- актуализиране на нормативната уредба в съответствие с Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот и националната квалификационна рамка;
- разработване на механизъм за признаване на знанията, уменията и компетентностите, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене;
- разработване на механизъм за въвеждане на кредити в професионалното образование и обучение;
- нормативно определяне на понятието „качеството на образованието и обучението на възрастни“ и въвеждане на система за осигуряването му;
- нормативно регламентиране на професионалните стандарти като основа за разработване на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии;
- нормативно регламентиране на ДООИ за кариерно ориентиране и консултиране;
- задължителен документ за завършен курс по андрагогика за обучителите на възрастни;
- осигуряване на нормативни условия за перманентна квалификация на обучителите на възрастни;
- включване на работодателите в дейностите по разработването на учебните планове и програми, в оценката на резултатите от обучението, в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности.

РАЗДЕЛ 3. ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ В СЕКТОРА ЗА УЧЕНЕ НА ВЪЗРАСТНИ



3.1. Институции на национално, областно и местно ниво

3.1.1. Национално ниво

В резултат на анализа на характеристиката на заинтересованите страни може да се представи следния модел според статута и функциите им в обществото:

НС	Орган на законодателната власт – Народно събрание
	Приема закони, които регулират обществените отношения в сектора за учене на възрастни

Органи на изпълнителната власт	
МС	Министерски съвет
	Осъществява държавната политика в областта на образованието, обучението и заетостта. Приема: - Стратегии, програми и планове за изпълнението им; - Националната квалификационна рамка; - Списък на регулираните професии в Република България и определя условията и реда за поддържането му.
МОН	Министерство на образованието и науката
	Национален координатор за учене на възрастни. Регулира и методически ръководи ученето, осъществявано чрез системата от училища, професионални гимназии и професионални училища, училища по изкуствата, професионални колежи и висши училища. Предлага за приемане от Министерския съвет Списък на регулираните професии в Република България; Националната квалификационна рамка; Участва в органите за социално партньорство в сектора за учене на възрастни. Упражнява контрол върху дейността на всички видове детски градини, училища, обслужващи звена и степени на образование (чл. 35). Утвърждава: - ДОИ за придобиване на квалификация по професии; - Списъка на професиите за професионално образование и обучение; - държавния план-прием в държавните и общинските училища; - размера на средствата, които заплащат чуждестранните граждани в държавните и в



общинските училища;

- о програмите за квалификация в системата на професионалното образование и обучение.

Осигурява условия за изпълнението на ДООИ за образование и обучение.

МТСП

Министерство на труда и социалната политика

Разработва, координира и провежда държавната политика за насърчаване на заетостта и за обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица;

Определя:

- о потребностите от образование и обучение чрез анализиране на тенденциите в развитието на пазара на труда;
- о изискванията за здравословни и безопасни условия при практическото обучение и контролира изпълнението им чрез регионалните инспекции по труда.

Отговаря за:

- о организацията на професионалното консултиране на възрастни;
- о изготвянето на годишния Национален план за действие по заетостта, за определянето на нуждите от професионално обучение чрез анализ на тенденциите на пазара на труда.

Организира разработването и поддържането на Националната класификация на професиите в България.

Участва в:

- о разработването, съгласуването и актуализирането на ДООИ за придобиване на квалификация по професии и в съгласуването на Списъка за професионално образование и обучение;
- о съгласуването на държавния план-прием в училищата чрез регионалните служби по заетостта и в организирането на професионалното ориентиране.

Отраслови министерства

Участват в разработването, съгласуването и актуализирането на:

- о ДООИ за придобиване на квалификация по професии;
- о Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

Участват в дейността на управителния съвет на НАПОО след определянето им от МС.

МЗ

Министерство на здравеопазването

Участва в съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

Определя:

- о хроничните заболявания, физическите и сензорните увреждания и противопоказните



професии и специалности за професионално образование и обучение от Списъка на професиите за професионално образование и обучение;

- специфичните изисквания за практическото обучение на учениците за професии и специалности, които се упражняват във вредни и опасни условия на труд, съвместно с Министерството на образованието и науката;
- изискванията за здравословни условия при практическото обучение и здравно-физиологичните изисквания към седмичните разписания, както и контролира изпълнението им чрез органите на Държавния здравен контрол.

✚ Издава Наредба № 24 от 5.09.2006 г. за здравните изисквания при изготвяне и спазване на седмичните разписания на учебните занятия.

МФ

Министерство на финансите

✚ Съгласува определената от Министерството на образованието и науката издръжка за всяка година на възрастните ученици в държавните и общинските училища.

✚ Одобрява съвместно с Министерството на образованието и науката нормативите и осигурява регулаторите и другите икономически условия за осъществяване на дейностите в системата на народната просвета.

✚ Упражнява контрол за изразходването на бюджетни и извънбюджетни средства, предназначени за обучение на учениците, за изграждане, реконструкция и модернизация на материално-техническата база на училищата, както и за други дейности в системата на народната просвета.

МК

Министерство на културата

✚ Провежда държавната политика за развитие на културните институции и училищата по изкуствата и по културата.

✚ Утвърждава държавния план-прием за училищата по изкуствата и по културата.

ММС

Министерство на младежта и спорта

✚ Разработва, организира, координира и контролира осъществяването на държавната политика в областта на младежта и спорта.

✚ Приема програми за повишаване квалификацията на спортните специалисти и за подготовка на инструктори за нуждите на масовия спорт.

✚ Осигурява и координира информационния обмен с младежките организации и други нестопански организации, както и събира и обработва актуална информация за Национална информационна система за младежта, свързана с потребностите и интересите на младите хора в

страната.

- ✚ Организира младежки форуми за обезпечаване на диалога с младите хора в страната и осъществява отбелязването на международни младежки събития и празници.
- ✚ Утвърждава държавния план-прием за спортните училища.

НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
	✚ Държавен специализиран орган на Министерския съвет, създаден със Закона за професионалното образование и обучение (1999 г.) за: ○ лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение; ○ координация на институциите, които имат отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование; ○ организиране на процедурите за разработване и актуализиране на проекти на ДООИ за придобиване на квалификация по професии за системата на професионалното образование и обучение и на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; ○ регулиране и осъществяване на последващ контрол върху дейностите на лицензираните Центрове за професионално обучение (ЦПО) и Центрове за информация и професионално ориентиране (ЦИПО).
АЗ	Изпълнителна агенция по заетостта
	✚ Изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика – изпълнява държавната политика по насърчаване на заетостта, защитата на пазара на труда, професионалното информиране и консултиране, професионалното и мотивационно обучение на безработни и заети лица, както и посредническите услуги по заетостта.
ДАБ	Държавна агенция за бежанците
	✚ Държавен специализиран орган на Министерския съвет. ✚ Създава интеграционни центрове за осигуряване на обучение по български език, професионална квалификация и други дейности, необходими за интегрирането на чужденците, търсещи или получили закрила в Република България. ✚ Организира спомагателни трудови дейности самостоятелно или съвместно с органите на местното самоуправление и местната администрация, Българския Червен кръст и други неправителствени организации, чрез които чужденците, търсещи или получили закрила, получават възможност за обучение с професионална насоченост и за трудова реализация.



3.1.2. Областно ниво

Органи на изпълнителната власт на областно ниво	
Областен управител и областна администрация:	
Участва в провеждането на държавната политика по заетостта и придобиването на професионална квалификация на регионално равнище.	
РИО	Регионален инспекторат по образованието
- Териториална администрация към министъра на образованието и науката за управление и контрол на системата на народната просвета. - Провежда държавната политика в областта на образованието и обучението като разработва програми и стратегии за развитието, функционирането и усъвършенстването им на територията на областта.	
Дирекция „Регионална служба по заетостта“	
- Организира осъществяването на държавната политика по обучението за придобиване на професионална квалификация на регионално равнище. - Предлага мерки и проекти за обучение. - Координира и подкрепя дейността на местните дирекции „Бюро по труда“ включително и за услуги по професионално консултиране и ориентиране в региона.	

3.1.3. Местно ниво

ЗНП	Община – общинска администрация, кмет
- Осигурява и контролира: - здравното обслужване и сигурността на училищата, на учениците, като разкрива здравни кабинети за извънболнична медицинска помощ; - средствата за издръжката, изграждането, обзавеждането и основния ремонт на училищата и обслужващите звена; - средствата за изпълнение на държавните образователни изисквания, както и за финансовото осигуряване на всички раздели на учебния план за общинските училища и обслужващи звена.	
БТ	Дирекции „Бюро по труда“
Осъществяват посредническа дейност за намиране на работа.	

Осигуряват професионално информиране, консултиране и ориентиране за включване в най-подходяща програма/мярка за заетост и обучение.

Организируют професионално и мотивационно обучение на заети и безработни възрастни.

3.1.4. Други институции, подпомагащи сектора за учене на възрастни

НАЦИД	Национален център за информация и документация
	Юридическо лице на бюджетна издръжка към министъра на образованието и науката със седалище гр. София със следните основни функции: - събира, съхранява, обработва и разпространява информация и документация за постиженията в образованието, науката, технологиите и иновациите; - развива научно-изследователска дейност в областта на библиотечно-информационните науки; - създава и поддържа национален фонд и автоматизирана база от данни за дисертации, депозирани ръкописи и други научни публикации, електронна информационна база данни на български и на английски език; - поддържа Списъка на регулираните професии в Република България и условията за достъп и упражняването им, както и информация, свързана с регулираните професии в другите държави-членки на Европейския съюз; - изпълнява функциите на Национален информационен център за академично признаване и мобилност по смисъла на Конвенцията за признаване на квалификациите, отнасящи се до висшето образование в Европейския регион.
ЦРЧР	Център за развитие на човешките ресурси
	Юридическо лице на бюджетна издръжка към министъра на образованието и науката със седалище гр. София. Администрира, насърчава, консултира, организира и координира участието на Република България в Програма „Учене през целия живот“.

3.1.5. Институции за образование и обучение на възрастни



Образованието и обучението на възрастни в Р България се извършва от институции, функциониращи в системата на формалното образование и обучение, и от институции и организации, осъществяващи неформално обучение.

3.1.5.1. Институции за формално образование и обучение на възрастни

Основни институции, в които се осъществява образование и обучение на възрастни са общообразователни училища, професионални гимназии, професионални колежи и центрове за професионално обучение.

ЗПОО	Професионални гимназии
Осъществяват:	
- Професионално образование на лица, навършили 16 години, финансово осигурено от юридически или физически лица, с придобиване на втора степен на професионална квалификация с продължителност четири години или на трета степен на професионална квалификация с продължителност четири или пет години; - Професионално обучение с придобиване на: - първа, втора и трета степен на професионална квалификация и на квалификация по част от професията; - четвърта степен на професионална квалификация въз основа на заповед на министъра на образованието и науката, ако отговарят на условията, определени с държавните образователни изисквания.	
ЗПОО	Училища по изкуствата, спортни училища
Осъществяват професионално образование за придобиване на средно образование и професионална квалификация.	
ЗНП	Прогимназиални, основни и средни общообразователни училища
ЗПОО	Осъществяват обучение за ограмотяване на възрастни, за придобиване на основно и средно образование, както и в отделни паралелки в тях за придобиване на професионална квалификация въз основа на заповед на министъра на образованието и науката, ако отговарят на условията, определени с държавните образователни изисквания.
ЗНП	
ЗПОО	Духовни училища

✚ Образованието, получено в духовните училища, открити с разрешение на министъра на образованието и науката, се приравнява към светското от Министерството на образованието и науката, ако са спазени държавните образователни изисквания за съответната степен на образование. Осъществяват професионално образование и обучение.

ЗПОО**Професионални колежи**

- ✚ Осъществяват професионално обучение с придобиване на четвърта степен на професионална квалификация с продължителност до две години в зависимост от притежаваната степен на професионална квалификация.
- ✚ Приемат за обучение лица със завършено средно образование.

ЗПОО**Центрове за професионално обучение (ЦПО)**

- ✚ Структури към физически или юридически лица, получили лицензия от НАПОО за осъществяване на професионално обучение за придобиване на:
 - начална квалификация по професия или по част от професия;
 - актуализиране или разширяване на придобитата вече професионална квалификация.
- ✚ Съобразно собствеността могат да се разкриват:
 - държавни и общински;
 - български с чуждестранно участие и чуждестранни;
 - частни – откриват се от едноличните търговци или юридическите лица, учредени като търговски дружества, кооперации, сдружения и фондации.

33**Майстори,
регистрирани в Националната занаятчийска камара**

- ✚ Занаятчийското обучение се провежда от майстори.
- ✚ Занаятчийското обучение се провежда в предприятия.

3.1.5.2. Институции и организации за неформално обучение на възрастни**Читалища**

- ✚ Традиционно български културно-просветни организации, които могат извършват дейности за обогатяване знанията на гражданите и приобщаването им към постиженията на науката, изкуството и културата, включително със значение за професионалното им развитие.
- ✚ В по-малките градове и села те са единствените организации, които осигуряват достъп до библиотека, интернет, друга информация.

Библиотеки



В България понастоящем функционират над 960 регионални, общински и читалищни библиотеки, от 913 населени места на 260 общини с изградена инфраструктура - 4935 места за обществен достъп до интернет.

Предоставят иновативни ИКТ базирани услуги за населението и подпомагат дигиталното приобщаване.

Театри, кина, музеи, галерии, изложбени зали, домове за изкуство и култура

Институции за организиране и провеждане на дейности за обогатяване знанията на гражданите за изкуството, културата, етнографията, театър, киното и др.

Предоставят неформално тематично обучение и самостоятелно учене според индивидуалните интереси на хората.

Федерация на научно-техническите съюзи (ФНТС) в България

Творческо-професионално, научно-просветно, неправителствено, неполитическо сдружение с нестопанска цел на юридически лица - съсловни организации, регистрирани по ЗЮЛНЦ.

Религиозни институции

Съботно-неделни училища за религиозно обучение.

ТЗ

Регистрирани по Търговския закон (ЕТ, школи, клубове, студия, центрове, курсове, кръжоци, ателиета и др.)

Предлагат услуги за обучение – информационни услуги за възрастни хора, дигитална грамотност, придобиване на специфични знания, умения и компетентности: езикови, информационни и комуникационни технологии (програмиране, компютърен дизайн, компютърна графика, предпечатна подготовка), в сферата на услугите, отбраната, транспорта.

3.2. Социални партньори

Със свои решения, взети през м. юли 2012 г., българското правителство признава за национално представени четири работодателски организации и две представителни организации на работниците и служителите на национално равнище за срок от 4 години.



Според чл. 35 от КТ за представителна организация на работодателите на национално равнище се признава такава, която обединява браншови или отраслови структури и предприятия, в които са наети не по-малко от 100 хиляди осигурени по трудов договор лица.

Представителни организации на работодателите на национално равнище	
КРИБ	Конфедерация на работодателите и индустриалците в България
➤ Брой икономически дейности, в които имат браншови структури – 4; ➤ Общ брой работодатели – членове – 5636; ➤ Общ брой наети лица по трудов договор – 504984; ➤ Брой на местните органи – 88; ➤ РАНКИНГ – 3 място по брой на икономически дейности; 3 място по общ брой на работодатели-членове; 2 място по брой на лица на трудов договор; 3 място по брой на местни организации; ➤ Член на МОР – не.	
БТПП	Българска търговско-промишлена палата
➤ Брой икономически дейности, в които имат браншови структури – 34; ➤ Общ брой работодатели – членове – 21977; ➤ Общ брой наети лица по трудов договор – 665714; ➤ Брой на местните органи – 94; ➤ РАНКИНГ – 4 място по брой икономически дейности; 1 място по общ брой на работодатели-членове; 1 място по брой наети лица на трудов договор; 2 място по брой на местни организации; ➤ Член на МОР – да.	
БСК	Българска стопанска камара
➤ Брой икономически дейности, в които имат браншови структури – 43; ➤ Общ брой работодатели – членове – 3217; ➤ Общ брой наети лица по трудов договор – 244737; ➤ Брой на местните органи – 133; ➤ РАНКИНГ - 2 място по брой на икономическите дейности; 4 място по общ брой на работодателите-членове; 4 място по брой на наети лица на трудов договор; 1 място по брой на местни организации; ➤ Член на МОР – да.	
АИКБ	Асоциация на индустриалния капитал в България
➤ Брой икономически дейности, в които имат браншови структури – 46;	



- Общ брой работодатели – членове – 6614;
- Общ брой наети лица по трудов договор – 335805;
- Брой на местните органи – 88;
- РАНКИНГ - 1 място по брой икономически дейности; 2 място по общ брой работодатели-членове; 3 място по брой наети лица на трудов договор; 3 място по брой на местни организации;
- Член на МОР – да.

За представителни организации на работниците и служителите на национално равнище, според КТ, се признават организациите, които имат най-малко 50 хиляди членове, най-малко 50 организации с не по-малко от 5 членове в повече от една трета от отраслите, определени от МС и местни органи в повече от половината общини в страната и национален ръководен орган.

Представителни организации на работниците и служителите на национално равнище	
КНС Б	Конфедерацията на независимите синдикати в България ➤ Наследник на 100-годишна профсъюзна традиция. ➤ Най-голямата обществена организация в България. ➤ В нея членуват над 350 000 български работници и служители, обединява 35 федерации, синдикати и съюзи и редица асоциирани членове. Асоцииран член на КНСБ е и Националната занаятчийска камара. ➤ В национален мащаб има изградена мрежа от 27 регионални съвети и общински синдикални съвети; ➤ В областта на обучението и квалификацията КНСБ организира курсове и обучения за да подпомогне наемните работници при повишаване на тяхната професионална квалификация и адаптивност както на българския, така и на европейския пазар на труда. ➤ От 1995 г. КНСБ е приета за член на Европейската конфедерация на профсъюзите, която е институционален партньор на Европейската комисия. Представителите на КНСБ участват активно в работата на Европейския икономически и социален съвет.
КТ „Подкрепа ”	Конфедерация на труда „Подкрепа” ➤ Създадена през 1989 г., в момента КТ "Подкрепа" наброява над 150 000 члена,



обединени в 36 регионални синдикални съюза, 30 федерации и национални синдикати и 4 асоциирани организации.

Пълноправни членове на КТ "Подкрепа" са националните федерации и националните синдикати, и синдикалните регионални съюзи. Националните федерации и националните синдикати обединяват синдикални секции, изградени на професионален принцип. Синдикалните регионални съюзи обединяват синдикалните секции и общинските синдикални съюзи на територията на съответния регион.

КТ "Подкрепа" е първата синдикална организация на България приобщена към Международната Конфедерация на Свободните профсъюзи. Притежава статут на наблюдател в Европейската Конфедерация на Профсъюзите от месец януари 1994 г, а от месец декември 1995 г. е приета за пълноправен член на голямото европейско синдикално съвместовство.

Към КТ "Подкрепа" има създадено специализирано звено за синдикално обучение.

3.3. Организации на гражданското общество

Юридическите лица с нестопанска цел (фондации и сдружения), с дейност в сферата на образованието и обучението, се определят като заинтересована страна с оглед потенциала за партньорство с държавните институции и бизнеса при провеждане на комплексна политика за обучение на възрастни. Гражданските организации са особено важни поради факта, че те често представляват уязвими обществени групи, които от своя страна са сред основните преки бенефициенти на целенасочени мерки в рамките на такава политика.

Понастоящем в Република България взаимодействието на неправителствения сектор с държавата е частично регламентирано в различни нормативни актове, които уреждат тези отношения само в определени сфери на общественния живот. И тъй като липсва определена държавна институция, която да отговаря за сътрудничеството с гражданския сектор, всяко министерство е свободно да разработи свой собствен подход за привличането на НПО в процеса на вземане на решения и за предоставяне на средства за техни дейности, съобразени с приоритетите на държавната политика в съответната област.

Провеждането на политика за учене на възрастни предполага мултисекторен подход към проблемите в етапите на формиране, изпълнение, мониторинг и оценка на политиките и мерките. Опитът в други сфери, изискващи междусекторно сътрудничество – като социалните услуги и социалното включване, например – доказва, че гражданските организации са изключително ценен партньор на държавата, стига тяхното участие да бъде не само нормативно регламентирано, но реално осигурено посредством механизми за делегиране на представителност на сектора (което изисква определена степен на консолидация на организациите, работещи в съответната сфера) и финансово осигурено (посредством

програмно финансиране, предоставяно от държавния бюджет и структурните фондове). Преглед на състава и дейността на консултативни органи в различни сфери, засягащи аспекти на политиката за учене на възрастни показва, че в повечето случаи участието на гражданския сектор е фиктивно. Причините могат да бъдат търсени както в посока несъвършенства в нормативната база (липса на ясен механизъм за представителство на гражданските организации), така и в посока недостатъчен капацитет на този сегмент от гражданското общество, ангажиран в ученето на възрастни, да изгради обща визия и да се обедини около общи идеи.

В сферата на обучението на възрастни няма организация на гражданското общество, която да е представителна за сектора и това е пречка пред установяването на действащо сътрудничество с останалите заинтересовани страни.

Нестопанските организации предоставят **формално обучение** при същите условия като държавните, общинските и другите частни субекти – чрез Центрове за професионално обучение (ЦПО) и Центрове за информиране и професионално ориентиране (ЦИПО), регистрирани в НАПОО. Справка в регистъра на НАПОО сочи, че от общо над 840 ЦПО с активна лицензия към края на 2012 г. 154 са центрове за професионално обучение към юридически лица с нестопанска цел. Два от центровете за информиране и професионално ориентиране (ЦИПО) с активна лицензия към същата дата са създадени към организации с нестопанска цел.

Противно на очакванията, случаите, когато списъкът на предлаганите професии кореспондира с основните цели и мисията на гражданските сдружения с нестопанска цел са много редки. Макар че не е незаконно, това е опасно като тенденция, тъй като може да бъде поставен въпросът защо такива юридически субекти се смятат за организации с нестопанска цел – особено когато дейността им се припокрива изцяло с дейността на съответното ЦПО. Липсата на финансиране отклонява все по-голям сегмент от гражданския сектор към предоставяне на услуги, включително образователни, основно срещу заплащане, което ограничава целите на НПО до организационно оцеляване и отменя фокуса от автентичната функция на гражданското общество.

Най-разпространената форма на обучение на възрастни, предоставяно от гражданския сектор е **неформалното обучение**. НПО използват методи, които са слабо застъпени от обичайните доставчици на обучение, за сметка на това доказано ефективни – интерактивни семинари тип тренинг, учене чрез правене, учене на равни, учене чрез преживяване, супервизия и методическа подкрепа, менторство, доброволчество. Работещи в европейски страни методики за обучение на възрастни биват адаптирани към условията в България и тествани в работата на НПО; неведнъж в миналото такива помагала са били одобрявани от МОН и използвани в училищното образование, но в сферата на

ученето на възрастни все още остават извън ползването на отговорните образователни институции. Добри практики и доказани резултати отново са налице в социалната сфера. Неправителствените организации, обединени в мрежи и коалиции, оказаха значителен натиск върху държавата за професионализирането на статута на приемния родител; от НПО тръгна инициативата за въвеждане на професията „здравен медиатор“, която днес се изучава в здравни колежи и медицински университети, а специализирани НПО осигуряват поддържащо и надграждащо неформално обучение на завършилите.

Неформалното обучение, предоставяно от НПО, е изключително ефективно за изграждане на ключови компетенции. Основна роля за разпространението на неформалното обучение в ключови компетенции сред българските младежи през настоящия програмен период играе програмата на ЕС „Младежта в действие“, която е изключително популярна сред младите хора. След участие в проект 89% от младежите¹ искат да участват отново – те си дават сметка за ползите от неформалното образование и искат да доразвият компетенции като умения за комуникация на чужд език, инициативност и предприемчивост, междуличностни и социални умения, работа в екип. Младежите посочват по-добри умения за авторефлексия, умения за справяне в нови, непривични ситуации, както и – което е особено важно – по-добра ориентация в житейските перспективи, вкл. по-ясна идея в каква професионална област искат да се реализират и как да планират образованието си (формално и неформално), за да го постигнат. Изводите от изследователската оценка категорично показват значимостта на неформалното образование за изграждане на ключови компетенции у младите хора, формиране на умения за и насърчаване на желанието за учене, изграждане на граждански и социални компетенции, които много вероятно ще повлияят по-нататъшното развитие на младия човек и като личност, и като гражданин.

Доброволчеството в България е все още слабо развито – според Световния дарителски индекс за 2011 г. на Фондация „Помощ за благотворителността“, България е сред страните с най-нисък процент доброволци – едва 5 % от населението извършват доброволческа дейност. В последните години обаче, откакто България е участник в европейската програма „Младежта в действие“ все повече се разраства доброволчеството сред младежите; насърчава се и от Национална програма за младежта 2011 – 2015 г., като доброволческите дейности се финансират в рамките на отделен приоритет. Първият в България закон за младежта, приет през април 2012 г., регламентира младежкото доброволчество.

През ноември 2012 г. правителството одобри на свое заседание и внесе за обсъждане и приемане от Народното събрание проект на първия в България закон за доброволчеството, който урежда

Данните тук и нататък са от изследователска оценка на ефекта от програмата, осъществявана ежегодно по стандартизирана методология във всички страни – участнички в „Младежта в действие“ и бяха представени в рамките на конференция за оценка, организирана от ИА НЦЕМПИ на 12 март 2013 г.



обществените отношения, свързани с организирано извършване на доброволческа дейност и правния статут на доброволеца. Още на пръв поглед обаче прави впечатление, че законът подробно разписва реда на водене на регистър на доброволците и на издаване на лична идентификационна карта; организацията, към която се извършва трудът обаче не е длъжна да сертифицира доброволчеството като форма на неформално учене. Само «при поискване» от страна на доброволеца може да бъде издадено удостоверение «за получените по време на извършването на доброволческа дейност допълнителна или нова професионална квалификация, както и за обучението по време на извършването на доброволческа дейност». Подобна постановка е заложена и в Закона за младежта. Идеята за универсална „доброволческа книжка” по подобие на европейските Youthpass и Europass, чрез която доброволецът може да удостовери натрупаните чрез неформално и самостоятелно учене компетенции, е изоставена и в двата закона, което предизвиква брожение сред работещите с доброволци неправителствени организации.

В продължение на повече от 15 години преди присъединяването на България към ЕС организациите на зараждащия се граждански сектор в България бяха интензивно обучавани в умения, необходими за изпълнение на техните функции като представители на специфични групи от хора и партньор/коректив на правителството при разработването и провеждането на политики. Активните обучителни програми, насочени към конституиращия се неправителствен сектор в България изиграха огромна роля за развитието на гражданското общество от началото на 90 – те години на миналия век до приемането на България в Европейския съюз, когато големите международни и чуждестранни донори като програма „Демократична мрежа” на ААМР, програми на ЕС, фондация „Отворено общество”, Централноевропейският тръст за развитие на гражданското общество, до голяма степен и Програмата на ООН за развитие вече се бяха оттеглили, а финансирането на НПО се пое почти изцяло от държавната администрация посредством оперативните програми. Резултатите от проучвания на индекса на устойчивост на НПО (CIVICUS) в последните години показват стабилна тенденция към понижаване и основната причина е в рязкото намаляване на финансирането за сектора след оттеглянето на международните донори. Докато през 2010 и 2011 г. от държавния бюджет на НПО бяха отпуснати безвъзмездни средства за осъществяване на проекти в обществена полза, в бюджета за 2012 г. това финансиране беше прекратено – без консултации с гражданския сектор; не са бюджетирани такива средства и за 2013 г. Средствата от оперативните програми – с изключение на ОП „РЧР”, насочена към социални проекти – не достигат до неправителствения сектор.

3.4. Партньорство и диалог на заинтересованите страни

Социалният диалог в България възникна на празно място, без традиции и опит в миналото. Едно от безспорните достижения на развитието на демокрацията в страната е именно преходът от

централизиран и предопределен от държавата трудови отношения към индустриални отношения, изградени на основата на принципите на модерния социален диалог и социално сътрудничество и изграждането на институциите на социалния диалог.

Няколко са основните предпоставки в това отношение:

- развитието на пазарните отношения и общата икономическа среда;
- развитието на нормативна база и либерализацията на трудовото законодателство;
- легитимиране на статута на социалните партньори и институционализиране на техните структури;
- отношението на правителството към социалния диалог на национално равнище, стимулирано от натиска на синдикати и работодателски структури и изискванията на присъединяването към Европейския съюз.

В чл. 2 на Кодекса на труда е определено разбирането за „социален диалог” – „Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище, след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните”. Създадена е система за държавно участие в регулирането на трудовите отношения чрез Национален съвет за тристранно сътрудничество /КТ чл. 3а ал. 2/, който е орган на сътрудничество и консултации на национално равнище и в който равнопоставено участват представителите на социалните партньори, представителните организации на работниците и служителите и на работодателите и представители на изпълнителната власт. Системата за сътрудничество и консултации в областта на трудовите отношения обхваща всички равнища от отрасли, браншове и общини чрез съвети за тристранно сътрудничество.

Социалният диалог в България е подновен през 1990 г. През следващото десетилетие социалният диалог се институционализира, на национално ниво с консултации на социалните партньори в рамките на Националния съвет за тристранно сътрудничество и други органи, а на ниво предприятие чрез колективното трудово договаряне.

В рамките на социалния диалог участват държавата (Министерски съвет, отделни министерства и министри, областни и общински управители, кметове на общини/техни представители), национално представителните организации на работодателите и организациите на работниците и служителите на национално равнище.

Основен предмет на социалния диалог е изработването и прилагането на държавната политика за насърчаване на заетостта. В редки случаи се разглеждат въпроси, свързани с политиката за учене на



възрастни, като елемент на общия процес на образование и обучение през целия живот.

Взаимодействието на заинтересованите страни **на национално ниво** в сектора за учене на възрастни се осъществява от следните органи:

КТ	Национален съвет за тристранно сътрудничество
	- Създаден и функционира съгласно Кодекса на труда. - Обсъжда и дава мнения по законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на Министерския съвет. - Участва във формирането на политиката за образование и обучение, но без директни функции в тази област.
КТ	Икономически и социален съвет на България
	- Създаден през 2004 г. като национален консултативен орган за социален диалог – свързващо звено между различните сфери на икономическия и социалния живот, изразяващ волята на структурите на гражданското общество по икономическото и социалното развитие. - Обсъжда и дава предложения, приема анализи и становища по важни стратегически проблеми на образованието и обучението, в т.ч. на възрастни, в контекста на ученето през целия живот.
	Национален съвет за насърчаване на заетостта към министъра на труда и социалната политика
	- Постоянно действащ орган за социално и административно сътрудничество и консултиране при разработване на политиката по заетост. - Обсъжда и дава становища по разработването и провеждането на политиката по заетостта и на Националния план за действие по заетостта, включително за професионално обучение на възрастни. - Предлага на Министерството на труда и социалната политика разработването на проекти на нормативни актове, мерки и програми за насърчаване на заетостта и обучението. - Обсъжда и дава становища по проекти на нормативни актове, свързани с пазара на труда; по споразумения на МТСП с други министерства и държавни институции.
	Национален консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила
	Съгласува разработването на националната политика и стратегии за професионално обучение на работната сила.



- Създава условия за взаимодействие между социалните партньори на национално равнище във връзка с ученето през целия живот.
- Съгласува потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни лица.

Национален съвет за хората с увреждания

- Консултативен орган, председателстван от министъра на труда и социалната политика, в който участват представители на заинтересованите страни: държавни институции, национално представителните синдикални организации на хората с увреждания, национално представителните организации на работниците и служителите, национално представителните организации на работодателите и Националното сдружение на общините в Република България.
- Дава становища по всички проекти на нормативни актове, стратегии, програми и планове, които засягат правата на хората с увреждания и тяхната интеграция.

Национален консултативен съвет за младежта

- Участват заинтересованите държавни институции, представители на Националното сдружение на общините в Република България, Националното представителство на студентските съвети и по един представител от всяка национално представителна младежка организация.
- Критериите за представителност на младежките НПО са определени в закона.

Национален съвет по читалищно дело

- Експертно-консултативен орган към министъра на културата.
- Участват представители на заинтересованите страни: Министерството на културата, Министерството на образованието и науката, Министерството на финансите, Съюзът на народните читалища, Дирекцията по вероизповеданията, Националната библиотека "Св. Св. Кирил и Методий", творчески съюзи, както и дейци на науката и културата.

Добър пример за взаимодействие на основата на трипартитния принцип на равнопоставено участие на държавата, работодатели и синдикати е Управителният съвет на НАПОО. Правата и отговорностите на различните заинтересовани страни са детайлно разписани в ЗПОО.

Взаимодействието на заинтересованите страни **на областно и местно ниво** в сектора за учене на възрастни се осъществява от следните органи:

Постоянни и временни комисии



по заетостта към областните съвети за регионално развитие

- ✚ Постоянно действащ орган, който подпомага областния управител при определяне, организиране и контролиране провеждането на държавната политика по насърчаване на заетостта и обучението на възрастни на регионално равнище.
- ✚ Включват представители на: областната администрация и на общините на територията на областта; териториалните поделения на АЗ; министерствата и други държавни институции; областните структури на представителните организации на работодателите и представителните организации на работниците и служителите; отраслови и браншови организации; юридически лица с нестопанска цел в региона, чиято дейност е свързана с проблемите на заетостта и обучението за придобиване на професионална квалификация; регионалните дирекции за социално подпомагане; други териториални структури.
- ✚ Определя приоритети и приема план за дейността си след определянето на приоритетите на държавната политика по насърчаване на заетостта и приемането на Националния план за действие по заетостта.
- ✚ Съдействат за:
 - провеждането и координирането на националната политика по въпросите на заетостта между националните и местните интереси;
 - разработването и изпълнението на областни планове за регионално развитие на заетостта и намаляване на безработицата.
- ✚ Осъществяват взаимодействие с органите на местното самоуправление и местната администрация.

Съвети за сътрудничество към дирекциите „Бюро по труда“ на Агенцията по заетостта

- ✚ Състоят се от 9 членове и включват по един представител на поделението на АЗ, на териториалната структура на МОН и на общината и по трима представители на организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни.
- ✚ Наблюдават изпълнението на програмите и мерките, включени в Националния план за действие по заетостта.
- ✚ Упражняват контрол върху спазването на разпоредбите за подбор на съответните програми и мерки.

Общинска комисия по библиотечно дело

- ✚ Създава условия и осъществява контрол на библиотечно-информационното обслужване на гражданите, създадена към общинския съвет, на чиято територия функционират



обществени библиотеки.

Изводи и препоръки

Към настоящия момент липсва координирано взаимодействие между заинтересованите страни в сектора за учене на възрастни.

Няма създаден специален орган за социален диалог по проблемите в сектора за учене на възрастните.

Социалният диалог на местно равнище по отношение на ученето на възрастни не е достатъчно ефективен.

Големият брой консултативни звена в държавната администрация води до дублиране на усилия, припокриване на функции и слаба отчетност за резултатите. Необходимо е оптимизиране на тяхната структура, конкретизиране на функциите и разширяване на взаимодействието със структурите на гражданското общество.

Процесите на стратегическо планиране са слабо обвързани с бюджетните програми и прогнози, както и с планирането на необходимите човешки ресурси. Недостатъчен е капацитетът на общинско и областно ниво за разработване и прилагане на политики. Тяхното участие в консултативния процес при формиране на националните политики е незначително.

Липсва институция за външна оценка, оторизирана с права и отговорности за осигуряване на качество в сектора за учене на възрастни.

Не са изградени подходящи инструменти за взаимодействие, участие и съгласие между заинтересованите страни, каквито са мониторингът и оценката на политиката.

Независимо от това, че гражданските организации имат съществено значение за успешното провеждане на политиката за учене на възрастни поради голямото си неформално влияние на всички равнища и главно на местно ниво, те не притежават капацитет да бъдат активен партньор на изпълнителната власт при провеждането, мониторинга и оценката на политика в този сектор. Необходимо е подобряване на нормативната рамка, регламентираща гражданското участие и създаване на механизъм за участие и за постигане на съгласие.

Недостатъчно участие на работодателите в процеса на учене – прогнозиране на потребностите, планиране, разработване на учебно съдържание, провеждане на практическо обучение, системен контрол и оценка на качеството.

Най-слабото място в системата на управление на ученето на възрастни е управлението на браншово ниво, за което е необходимо да съществуват партниращи структури - от едната страна на представители на работодателите в даден сектор и от друга – на обучаващите институции в този сектор. Работодателските организации по браншове реализират отделни инициативи, но не



влияят активно върху процесите на УЦЖ поради липса на мотивация, компететност и ресурси за съдействие за обучение в подкрепа на бизнеса. Обучаващите институции също нямат браншови сдружения, чрез които да поставят свои искания, да правят предложения и да участват в социалния диалог.

✚ Необходимо е да се насърчават партньорствата между държавните/общински власти, социалните партньори гражданските организации предимно на областно и местно ниво, включително чрез нормативно регламентиран механизъм за делегиране на държавни дейности в сферата на обучението на възрастни.

✚ За по-голяма координираност в действията на заинтересованите страни следва да се създаде Национален съвет за учене през целия живот.

✚ Предлага се създаване на контактни точки за учене на възрастни на областно ниво – Областни координатори за учене на възрастни.

✚ Създаване на ефективни канали за комуникация между всички заинтересовани страни за да бъдат привлечени към планирането, изпълнението и мониторинга на политиката за учене на възрастни.

✚ Изграждане на необходимия административен капацитет за формулиране, мониторинг и оценка на политиката за учене на възрастни.

✚ Подобряване нормативната основа на социалния диалог чрез колективното договаряне, особено на ниво предприятие, за доближаване до европейските показатели за включване на заетите във формите на ученето на възрастни.

РАЗДЕЛ 4. СЪСТОЯНИЕ НА СЕКТОРА ЗА УЧЕНЕ НА ВЪЗРАСТНИ

4.1. Основни показатели в сектора за учене на възрастни

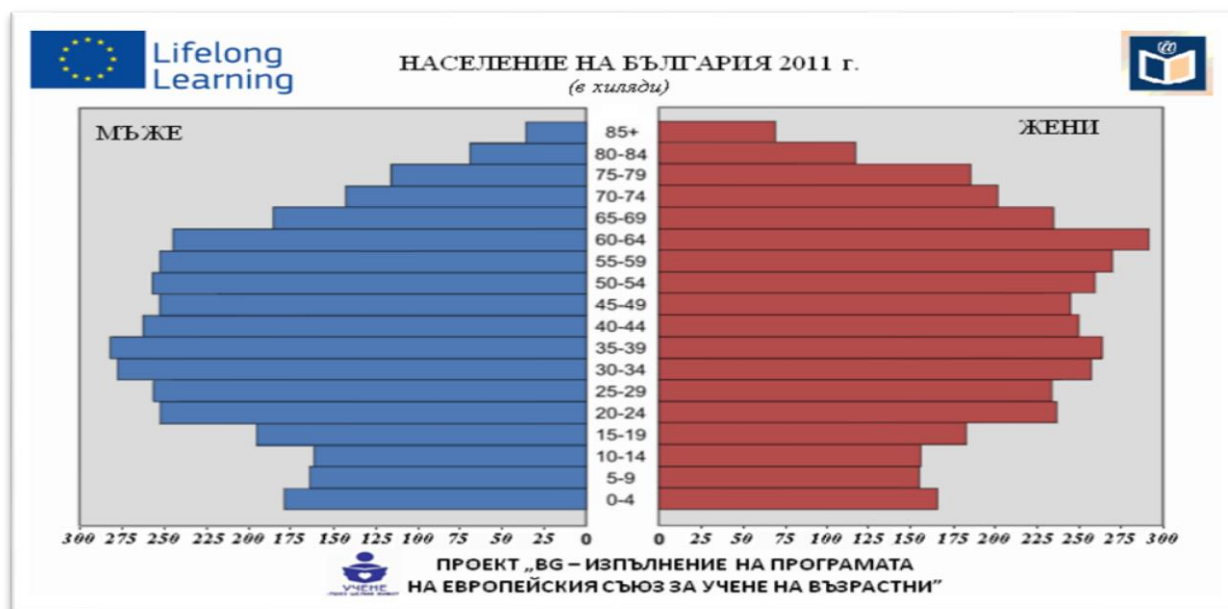
4.1.1. Население

През последните години в България се запазва трайната и устойчива тенденция на демографско остаряване на население в трудоспособна възраст. Това се изразява чрез намаляване на абсолютния брой и относителния дял на населението на възраст под 15 години и увеличаване на дела на населението на 65 и повече години. Делът на населението на възраст над 65 години нараства от 16.8% през 2001 г. на 18.5% през 2011 година. Същевременно лицата под 15-годишна възраст през 2001 г. са били 15.3% от населението в страната, докато през 2011 г. техният дял намалява на 13.2%.

Данните показват, че 62.2% от населението в страната е в трудоспособна възраст, или това са 4 576 904 души. 52.5% от тях са мъже, а останалите 47.5% - жени (*Графика 1*). Очерталият се демографски проблем

допълнително се усложнява от неравномерното териториално разпределение. По-голямата част от населението в трудоспособна възраст живее в градовете - 75.8%, а 24.2% - в селата.

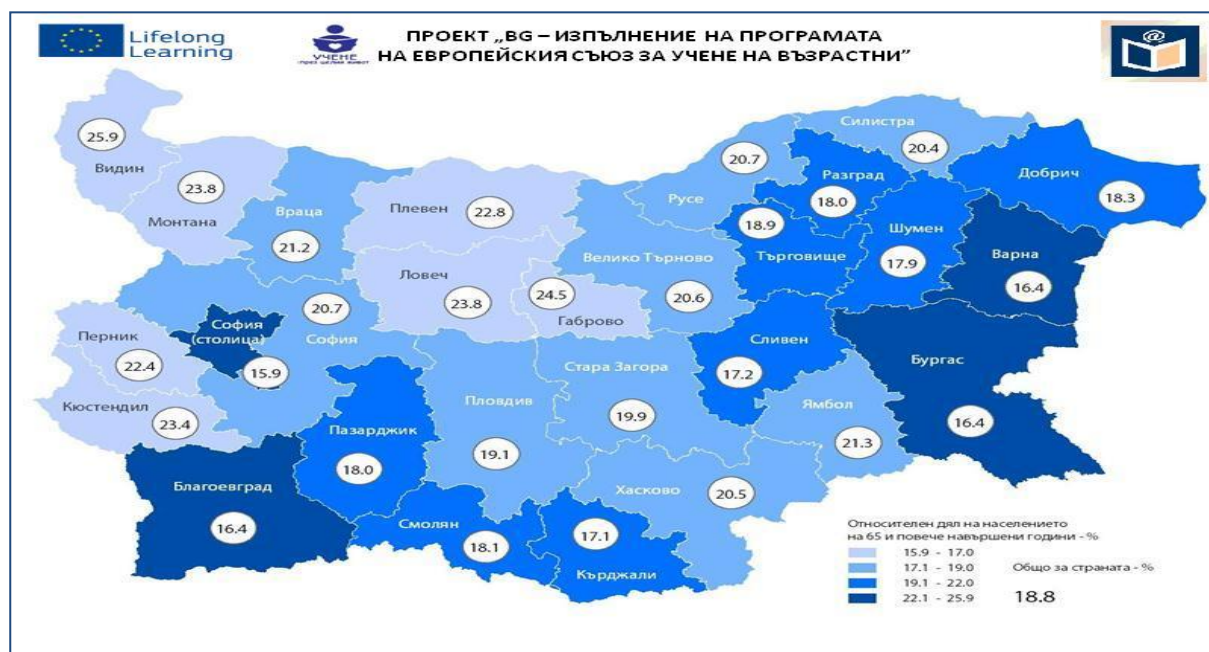
Графика 1: Население в хиляди по възрастови групи



Източник: Преброяване 2011 г., НСИ

На областно ниво най-голям е относителният дял на населението на 65 и повече години в областите Видин - 25.5%, Монтана и Габрово - по 24.0%, Ловеч - 23.3%, и Кюстендил - 22.8%, а най-нисък е дялът в областите Благоевград, Варна и София (столица) – 16.0%. Това показва силна вътрешна миграция, вероятно породена от възможностите за намиране на работа и професионално израстване. За периода между двете преброявания през 2001 г. и 2011 г. се е увеличило населението само в две области - София (столица) със 120 749 души, или с 10.3%, и във Варна – с 13 061 души, или с 2.8%.

Карта 1: Относителен дял на населението над 65 години по области (NUTS 3)



Източник: Преброяване 2011 г., НСИ

В периода между двете преброявания населението на страната намалява с 564 331 души при средногодишен темп на намаление 0.7%. В този контекст на разсъждение са обясними данните, показващи висока дипломната мобилност на студенти, завършили средното си образование в България. По този показател за последните 7 години, до 2010 г. (*последна година с налични данни*) България се нарежда неизменно на едно от челните места по дипломна студентска мобилност сред останалите държави членки на ЕС. Преди нея са само Люксембург, Кипър, Малта, Ирландия и Словения.

Само за последното десетилетие средната възраст на населението се е покачила с 4 години от 39 през 2000 г. на 43 години.

Важен показател за демографското развитие на страната е възпроизводството на трудоспособното население, изразено чрез коефициента на демографско заместване², като през 2011 г., общо за страната този коефициент е 70 (за сравнение през 2001 г. той е бил 124). Влошава се и общият коефициента на възрастова зависимост, като от 45.1%³ през 2004 г. той се покачва на 47.5% през 2011 г., и се очаква след

² Коефициентът на демографско заместване показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 г.) и излизащите от трудоспособна възраст (60-64 г.)

³ Общият коефициент на възрастова зависимост (без старши възрасти) показва колко лица в трудоспособна възраст - 15-64 навършени години, се падат на 100 души население.

краткия период на подобрене през 2020 г. (34.5%) да се влоши до 46.7% през 2040 г. и 60.7% през 2060 г.⁴

4.1.2. Образователно равнище на населението на 25 и повече години

Според данните от Преброяването на населението и жилищния фонд към 1.02.2011 г., образователната структура на населението на 25-64 навършени години значително се подобрява следвайки ясно изразената тенденция за увеличение на броя и дела на населението с висше и средно образование при същевременно намаляване на броя и дела на хората с основно и по-ниско образование.⁵ По данни от същото преброяване образователна структура на населението (на възраст от 25 до 64 г. - общо 4 161 509 души) е следната: 37 659 (0.9%)⁶ – са хората незавършили начално ниво на основно образование, 129 660 (3.12%) - с начално образование, 718 743 (17.3%) - с основно образование, 2 149 987 (51.7%) - със средно образование, 1 088 925 (26.2%) - с висше образование. За пръв път при преброяване 2011 се включва и категорията „никога непосещавали училище”, като броят на тези лица е 39 074, или 0.88% от населението на възраст 25-64 навършени години.⁷

По-голям е относителният дял на мъжете със средно и по-високо образование - 63.6 срещу 62.4% при жените.

Карта 2: Образователна структура на населението по райони на планиране (NUTS 2)

⁴ Население / 6. Население и демографски прогнози / 6.2. Прогнози за населението / 6.2.3. Коефициент на възрастова зависимост по области и пол, в перспектива до 2060 година, При хипотеза за конвергентност.

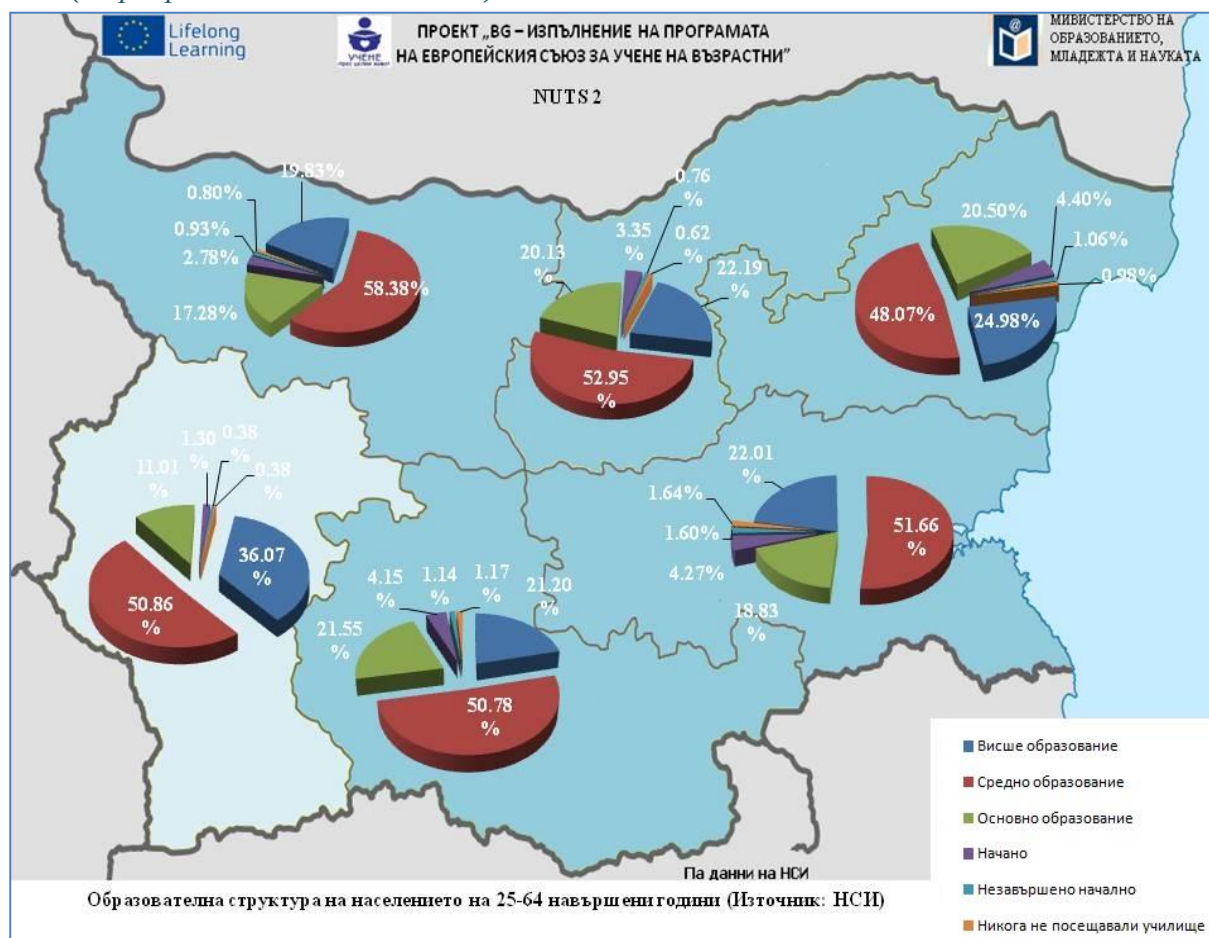
⁵ НСИ, Преброяване 2011 г. (окончателни данни), аналитична справка.

⁶ Забележка: годишните данни за образователната структура на населението според Преброяване 2011 се различават от същия тип данни използвани от „Наблюдение на работната сила” и „Изследване на образованието и обучението на възрастни” поради известни методологически несъответствия в двете изследвания.

⁷ НСИ, Преброяване на населението и жилищния фонд на Република България, Преброяване 2011 окончателни резултати, Население на 7 и повече години по местоживее, възраст и образование.



(„Преброяване 2011 г.”, НСИ)



Източник: Преброяване 2011 г., НСИ

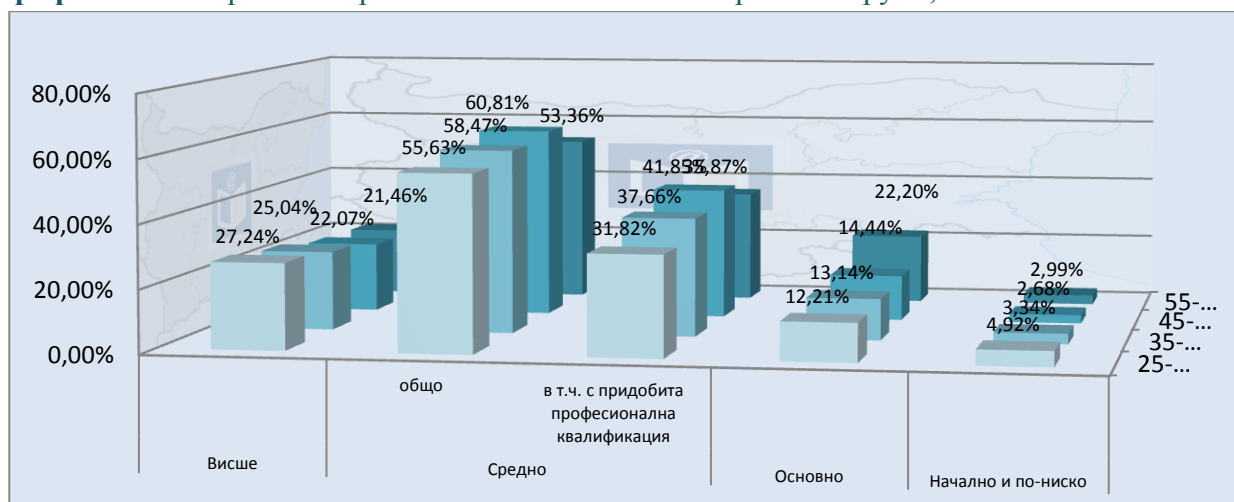
Възрастовото разпределение на завършилите различните образователни степени за 2012 г. показва положителна тенденция в развитието на по-младите представители на обществото. При 25-34 годишните се отчита най-голям дял на хората с придобита най-висока образователна степен.⁸ 35-44 годишните са с преобладаващо завършено средно и висше образование – 83.52%, като с начално и по-ниско образование са 3.34%. Същата възрастова група се отличава и с най-нисък процент на хората с основно и по-ниско образование – 16.48%. За групите на 35-44 и 55-64 годишните, процентното разпределение за различните образователни степени е приблизително еднакво, като завършилите висше образование на възраст 45-64 навършени години е 20.8%, докато при младите на възраст 25-34 години делът е с 6.3 процентни пункта по-висок.⁹

⁸ НСИ, Пазар на труда⁸, Наблюдение на работната сила, Специфични показател

⁹ The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report

Делът на хората с начално и по-ниско образование сред младите е относително голям (4.92%¹⁰), което ясно показва наличието на по-голяма поляризация отколкото сред останалата част от населението. Относителният дял на никога не посещавалите училище и незавършилите начално образование сред населението на 15-19 навършени годишни е 2,94% или 11 098, а при и 20-24 годишните те са 3,04% или 14 848, което е почти два пъти по-висок дял в сравнение с дела им в групата на по-възрастните поколения. Необходимо е в следващите години да бъдат предприети действия за подобряване на образователния статус на тези поколения.

Графика 2: Завършили образователни степени по възрастови групи, 2012 г.



Източник: Наблюдение на работната сила, НСИ

По данни от преброяването, образователната структура на населението на 50 и повече години е идентична с образователната структура на цялото население. Към 1.02.2011 г. броят на лицата с висше образование е 564 425 души, или всеки пети над 50 години (19.2%) е с висше образование. Лицата, завършили средно образование, към момента на преброяването са 1 249 992 (42.5%). С основно и по-ниско образование са 1 090 534 или 37.1% от анализираната съвкупност. Броят на лицата „никога не посещавали училище” е 38 104, или 1.3%.

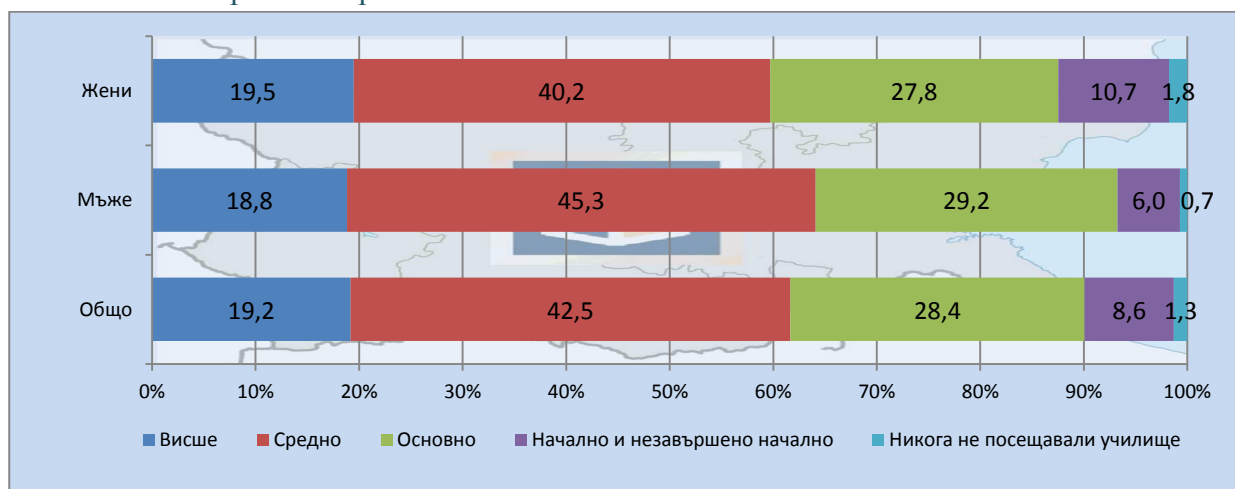
Образователният статус на мъжете като цяло е по-висок от този на жените (Графика 3). Относителният дял на мъжете със средно и по-високо образование е 64.1% срещу 59.7% при жените. Делът на жените с начално и по-ниско образование е 10.7%, а 1.8% от тях никога не са посещавали училище. При мъжете тези дялове са съответно 6.0 и 0.7%.

Графика 3: Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по пол и степен

¹⁰ НСИ, Пазар на труда¹⁰, Наблюдение на работната сила, Специфични показател.



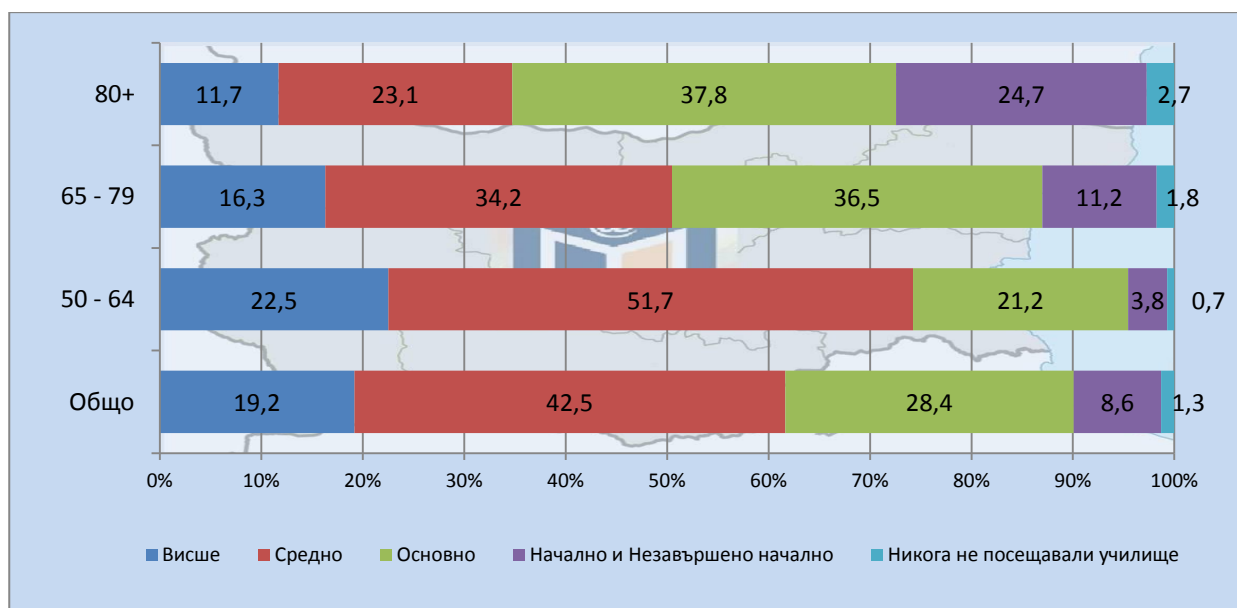
на завършено образование



Източник: Преброяване 2011, НСИ

Най-висок е дялът на лицата с високо образование (висше и средно) сред лицата във възрастовата група 50-64 навършени години – 74.2% (Графика 4). С увеличаване на възрастта намалява дялът на лицата с високо образование за сметка на тези с основно и по-ниско. Най-висок е дялът на лицата с основно и по-ниско образование сред лицата на 80 и повече години – 62.5%, а 2.7% от тях никога не са посещавали училище.

Графика 4: Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по възрастови групи и степен на завършено образование



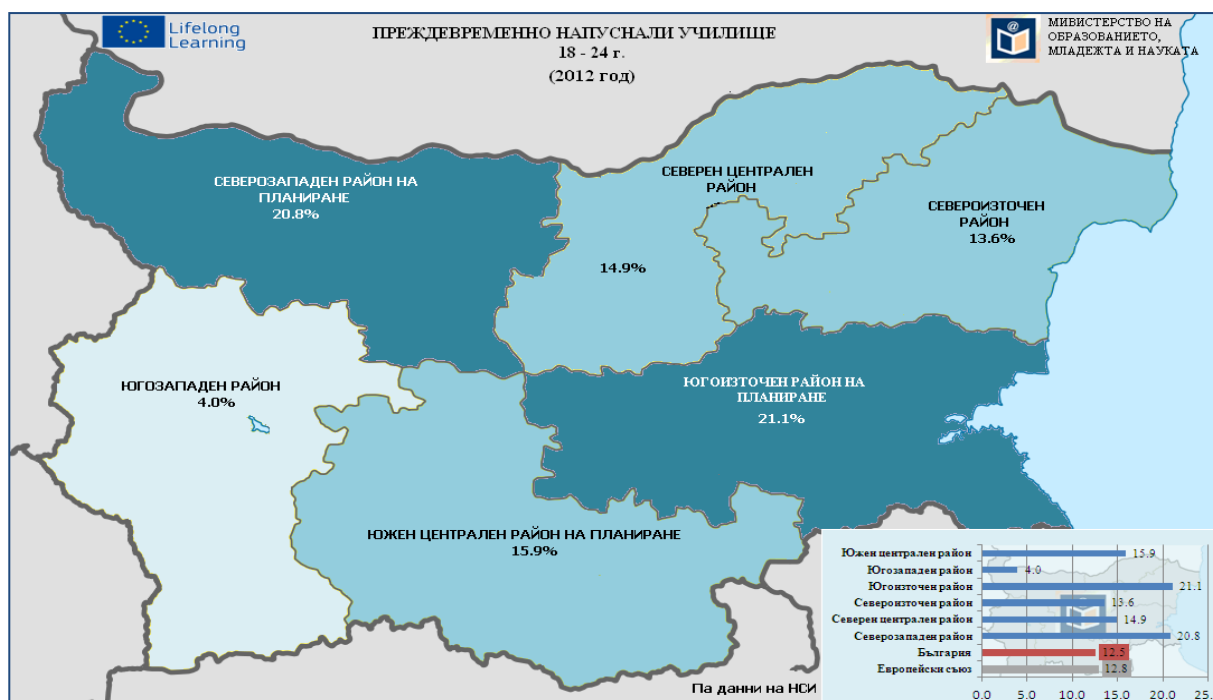
Източник: Преброяване 2011, НСИ

4.1.3. Преждевременно напуснали училище на възраст от 18 до 24 години

Повечето млади хора преминават през формалната образователна система и осъществяват преход към по-нататъшно образование или към заетост. Резултатите от Наблюдение на работната сила (НРС), извършено от НСИ през 2012 г. показват, че делът на преждевременно напусналите училище (ПНУ) на възраст 18-24 години в България е 12.5% ¹¹. Това означава, че всеки седми/осми младеж в България е напуснал училище преди да завърши средното си образование. Тази стойност е близка до средноевропейските равнища.

При жените процентът на ПНУ е по-висок, отколкото при мъжете, а разликата между двата пола за 2012 г. е 0.9 процентни пункта и явлението се запазва за пета поредна година. Независимо от по-големия дял на отпадане на жените, техният относителен дял сред завършилите висше образование е значително по-висок от този на мъжете. ¹²

Карта 3: Преждевременно напуснали училище 18-24 год., за 2012 г.



Източник: Наблюдение на работната сила, НСИ

¹¹ Данните за делът на ПНУ за последните две години (2011 и 2012г.) са ревизирани в съответствие с прилагания подход на претегляне от 2012 г. и данни за населението от Преброяване 2011.

¹² EUROSTAT, Population and social conditions, Education and training, Educational attainment, outcomes and returns of education, Early leavers from education and training, by sex and NUTS 2 regions, Early leavers from education and training by sex and employment status.

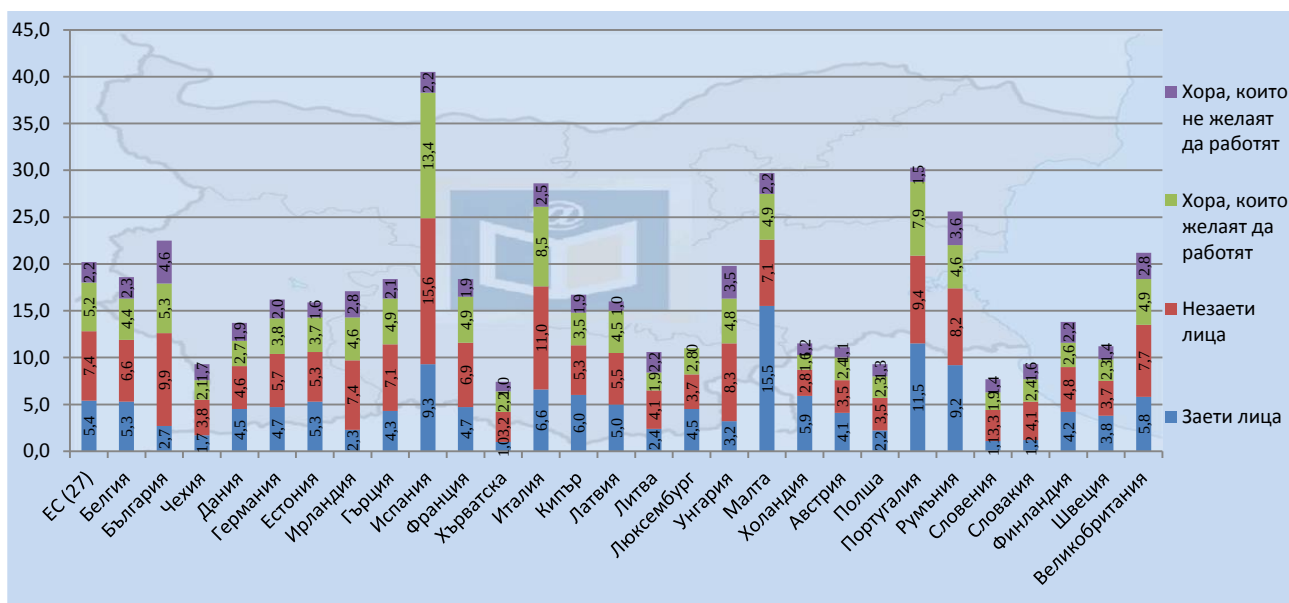
Според данни на ЕВРОСТАТ¹³ през 2012 г. пет от общо шестте района на икономическо планиране в България се характеризират със стойности на ПНУ, които са по-високи от средното за страната с между 1.1 и 8.3 процентни пункта. Най-висок е дялът на тази групата съответно в Югоизточен и Северозападен райони на планиране, в които почти всеки пети/шести (21.1% и 20.8%) е без средно образование и не участва в никаква форма на образование или обучение. В Югозападния район устойчиво са налице между 2 и 5 пъти по-ниски дялове на ПНУ, като показателят на този район е съизмерим с най-добрите в европейски мащаб за последното десетилетие. Следва да се отбележи, че тези драстични междурегионални различия се дължат не толкова на нарастване на абсолютния брой на ПНУ, а по-скоро на миграцията на хората с висше образование към големите градски агломерации и дори извън страната (*проблемът е разгледан в население*), което увеличава относителния дял на ПНУ в по-слабо развитите райони и такива, в които са силно развити сезонните отрасли¹⁴.

Във връзка с реализацията на пазара на труда интерес представляват и данните на ЕВРОСТАТ по отношение на заетостта на младите хора, които са прекъснали своето образование (*Графика 5*). От тях едва 5.3% са заети и още толкова са тези, които желаят да работят. Младите хора, които не учат и не търсят работа са 4,6% през 2012 г., като дялът им е намалял с 0,8 процентни пункта от 2008 г. насам. Техният дял обаче остава обезпокоително висок на фона на другите европейски държави, като България се намира на първо място със стойност над два пъти по-висока от средната за ЕС.

Графика 5: Преждевременно напуснали училище по статус на заетост и държави за 2012 г.

¹³EUROSTAT, General and regional statistics, Regional education statistics, Early leavers from education and training by sex and NUTS 2 regions.

¹⁴ Има се предвид сектора на туризма в който преобладават лицата със средна степен на придобито образование и богат набор от квалификации, но без висше образование.



Източник: ЕВРОСТАТ

Необходимо е в следващия програмен период (2014-2020 г.) да се набележат спешни мерки, насочени към тази група млади българи, за повишаване на образователното им равнище и придобиване на професионална квалификация.

4.1.4. Незаети и неучещи младежи на възраст от 18 до 29 години

Проблемът с интеграцията на младежите на пазара на труда се задълбочи в България през последните 4 години. Данните на ЕВРОСТАТ показват, че голяма част от младежите на възраст 18-29 г. не продължават своето образование, като същевременно и не участват на пазара на труда.

В групата на младите хора на възраст 18-24 навършени години 22-28% от младежите остават неактивни (извън системите на образование, професионално обучение и работа). За последните 3 години (2010-2012 г.) техният дял се е увеличил, като за 2012 г. те са 26% от населението на същата възраст.

България е над средната стойност за ЕС 27 със своите 17%, като по този показател, на ниво район на планиране (NUTS 2), единствено Югоизточен район на планиране се характеризира със стойности по-ниски от средноевропейските – 14.5% за 2011 г. Това вероятно се дължи, както на високата заетост на населението в района, така и на концентрацията на голям брой големи университети, привличащи студенти от цялата страна. За периода 2007-2011 г. дори в Югозападния район се наблюдава увеличение на дела на младежите, които не учат и не работят от 13,1% на 14,5%. С тази си позиция към 2011 г. спрямо всички райони в Европейския съюз (261, за които има данни през 2011 г.), този български район се нарежда на 118^{то} място, а в България на 1^{во}.

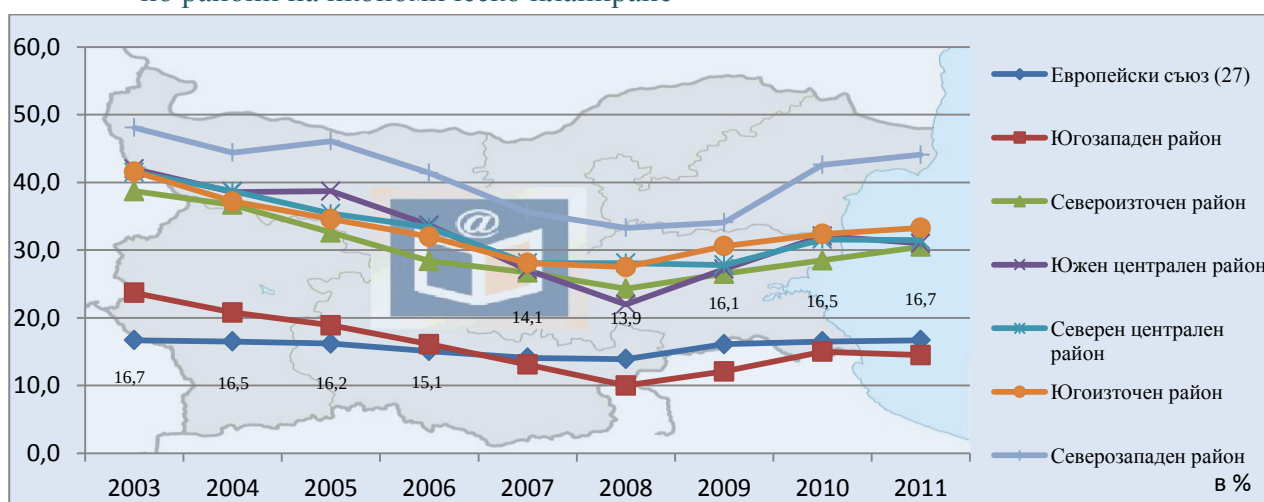
Пет от общо шестте района на планиране имат стойности много по-високи от средноевропейските (Графика 6). Най-висок е дялът на неучещите и неработещи млади хора в Северозападен район на



икономическо планиране. За периода 2007-2011 г. в Северозападния район, младежите в тази група се увеличават от 35,6% на 44,1%. С тази си позиция към 2011 г. спрямо всички райони в Европейският съюз (261, за които има данни), този български район се нарежда на последно – 261^{во} място, като през последните 9 години районът 6 пъти е бил на последно място, а през останалите две години е бил на едно от последните места, заедно с области Сицилия (Италия) и Кампания (Испания).

Останалите райони на планиране също имат висок дял на неработещите и неучащи млади хора, като диапазонът за 2011 г. е от 30.5% за Североизточен район на планиране до 33.3% за Югоизточен район на планиране. Спрямо районите на планиране в останалите европейски държави, четирите района се нареждат в диапазона от 246 до 251 място от общо 261 района. За последните 3-4 години делът на неучащите и неработещи млади хора се е увеличил и в четирите района на планиране с 3.4 до 5.2 процентни пункта.

Графика 6: Дял на неработещите и неучащи млади хора на възраст 18-24 години, по райони на икономическо планиране



Източник: Наблюдение на работната сила, НСИ

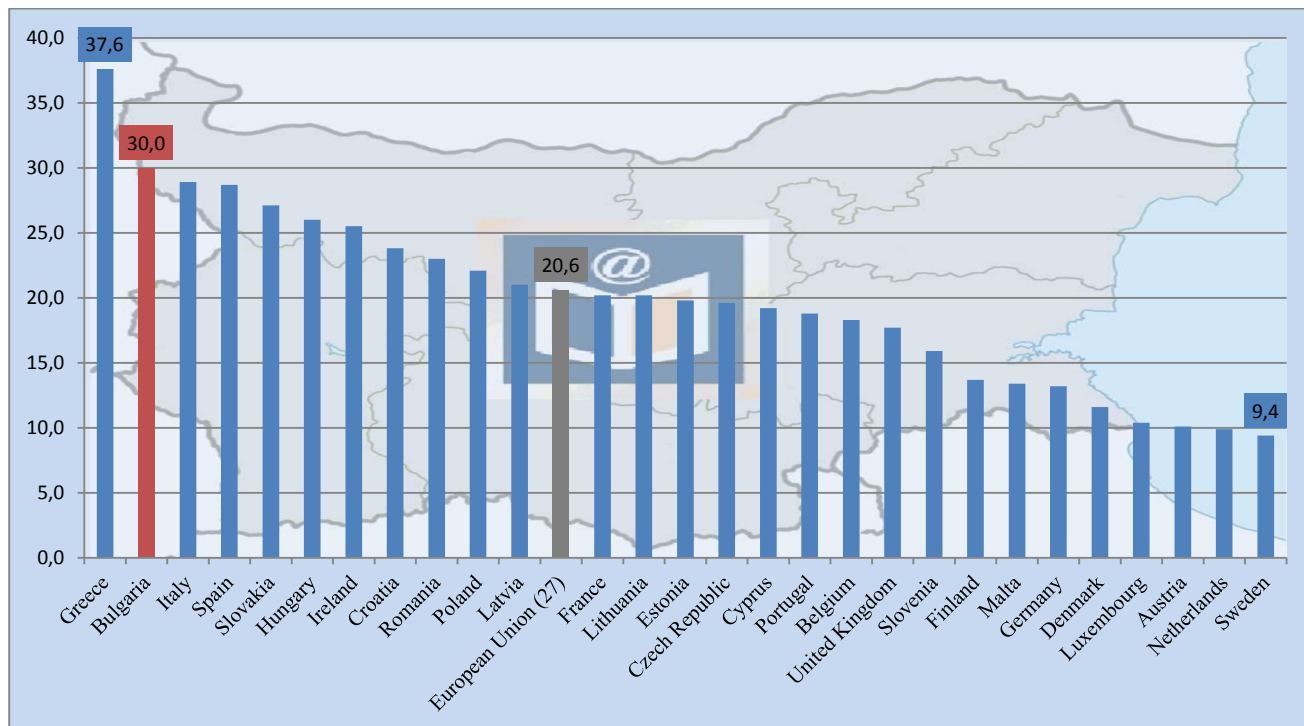
Безработицата сред младежите се отличава и с голяма продължителност. Младежите до 29-годишна възраст с престой на пазара на труда над 1 година са 24.4 % в общата съвкупност на безработните младежи.

При групата на младите хора на възраст 25-29 навършени години едва 63.7% са заетите през 2012 г.¹⁵. Още по-лоши са данните от първото тримесечие на 2013 г., като делът им намалява за трето поредно тримесечие до 59.3%, което е най-ниската измерена тримесечна стойност на заетост от 2004 г. насам. На

¹⁵ ЕВРОСТАТ, НРС, Население и социални условия, Заетост и безработица (Проучване на работната сила) Равнище на заетост по пол, възрастови групи, най-високото ниво на постигната образование

28 годишна възраст по-малко от 6 %¹⁶ все още продължават да се обучават, а 30% от младежите във възрастовата група 25-29 навършени години не работят и не участват в образование и обучение, като неактивните са повече сред мъжете (26.2%) отколкото сред жените (25.7%).

Графика 7: Младите хора на възраст 25-29 навършени години, които не работят и не участват в образование и обучение през последните 4 седмици, за 2012 г., по данни от „Наблюдение на работната сила”



Източник: ЕВРОСТАТ, НРС, Млади хора, които не работят и не участват в образование и обучение.

Въпреки, че темпът на увеличение на дела на неактивните млади намалява през последните две години, техният дял е с най-висока стойност от 2004 г. насам (30.5%). Наред с негативния ефект на кризата, причините за ниската заетост и безработицата на младите хора са липсата на квалификация и ниското образование при повече от половината от тях. Данните на АЗ показват, че през 2011 г. в професионалната структура на безработните младежи до 29 години най-многобройна и с най-голям относителен дял продължава да е групата на регистрираните младежи без специалност - 63.1 % (63.3 % през 2010 г.). По данни на НСИ за 2012 г. над 42% от младежите с придобита образователна степен МСКО 2 и по-ниска са безработни¹⁷, като делът им се е увеличил с 2.5 п. п. спрямо предходната 2011 г. (39,8%). С най-малък дял

¹⁶ ЕВРОСТАТ, Участие /Обхват в образователната система по възраст

¹⁷ Оценката за броя на безработните се определя единствено на база субективното мнение на респондентите, а не на база на дефиницията на Международната организация по труда, т.е. към безработните в случая се включват и лица, които не търсят работа.

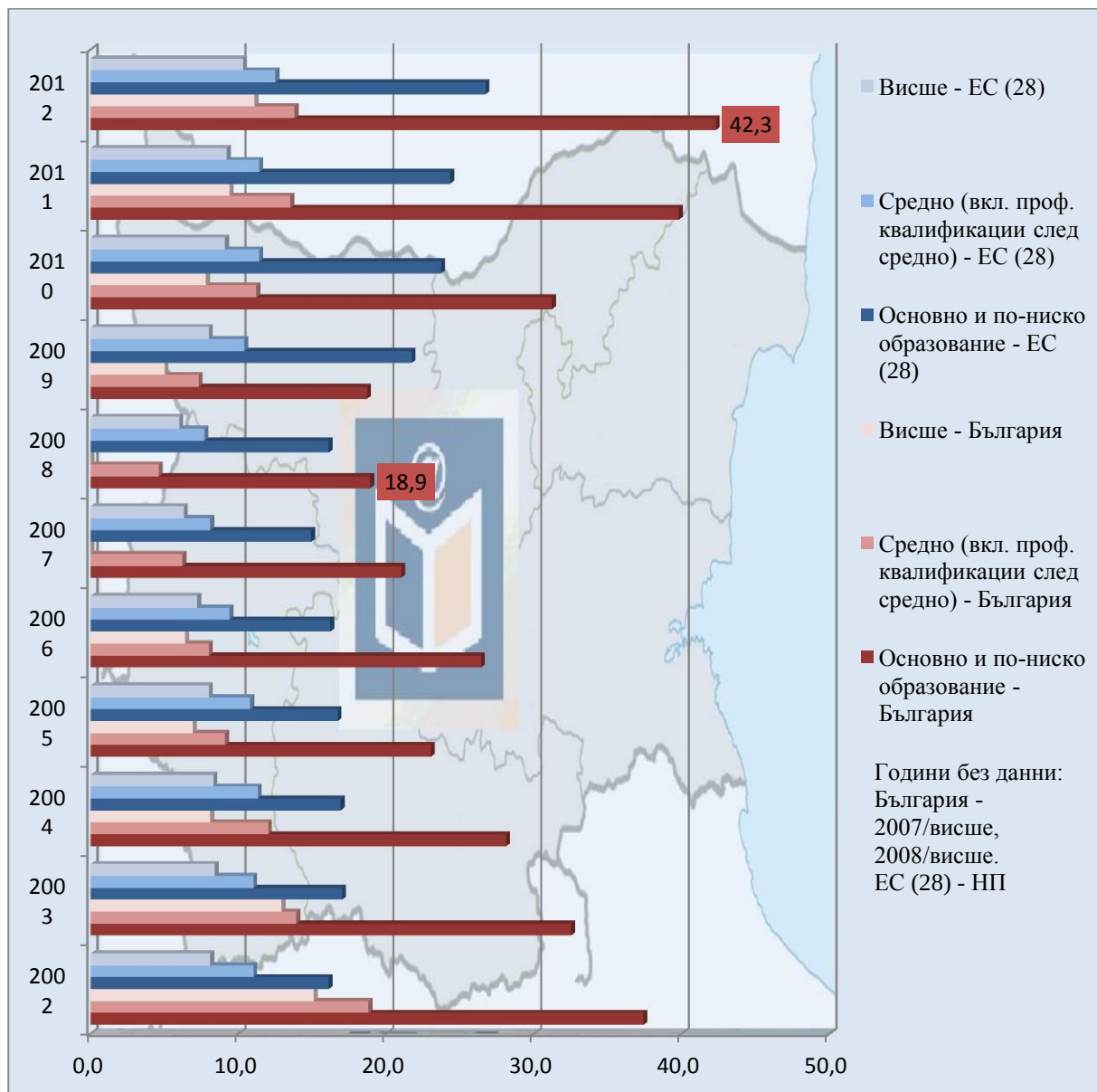
на безработните и през 2012 г. са младежите с висше образование, които са 11.1 %, въпреки че и при тях се отбелязва ръст от 1.7 п. п. за последната една година.

Голяма част от младите хора разгледани в двете възрастови групи (18-24 и 25-29 години) не могат да намерят работа в съответствие с тяхната квалификация и придобита образователна степен, като причините за младежката безработица и неактивност, наред с общото свито търсене на работна сила по време на кризата, включват и:

- липса на професионален опит, ключови умения и трудови навици;
- преждевременно напускане на училище, ниско образование;
- ниска степен на професионална квалификация или липса на квалификация;
- притежавана квалификация по професии с ограничено търсене на пазара на труда;
- недостатъчна и непостоянна активност за търсене на работа и загуба на трудова мотивация поради невъзможност за започване на първа работа или продължителен престой без работа;
- лоша икономическа среда на региона, в който живеят и търсят реализация, наред с ограничените възможности за трудова мобилност;
- предлагане на нерегламентирана работа с ниско възнаграждение и без осигуровки и оттук ограничаване на правата за обезщетения и помощи при безработица.

Неблагоприятно влияние оказва и ограничаването, поради кризата, на разходите на фирмите за персонал, за социална корпоративна отговорност и като цяло за вложения в човешки капитал. При последващо възстановяване на икономиката ще се разкриват нови работни места, с нови изисквания към работната сила, за които младите хора трябва да притежават необходимите знания и умения. В противен случай търсенето и предлагането трайно ще се разминават с всички неблагоприятни последиствия от този процес.

Графика 8: Коефициент на безработица сред населението на 25-29 навършени години, по степени на придобито образование, в България и ЕС (28), за последните 10 години



Източник: ЕВРОСТАТ, ПТ, Коефициентите на безработица по пол, възраст и най-висока степен на придобито образование (%).

4.1.5. Участие в продължаващо професионално обучение

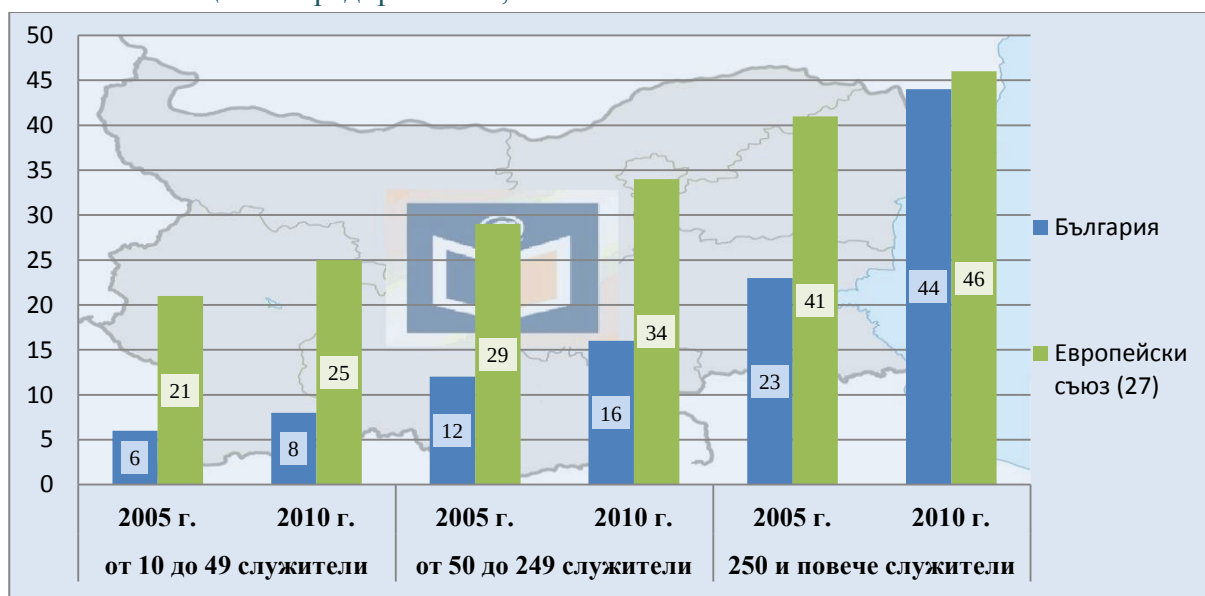
Според данни от Европейското изследване на продължаващото професионално обучение (CVT) през периода 2005-2010 г. делът на участващите в обучение за повишаване на професионалната квалификация в България нараства от 15 на 22%, като нарастването е с 2 п. п. по-високо от средното за ЕС. Независимо от това България си остава на едно от последните места по този показател - на 24 място от общо 27 държави.

Делът на участващите в продължаващо професионално обучение е малко по-висок при мъжете, отколкото при жените.

Данните разкриват тревожния факт, че се засилват различията между малките и средните предприятия от една страна и големите предприятия от друга. Закономерност за всички държави участващи в изследването е по-голям дял на участващите в продължаващо професионално обучение предприятия с по-голям брой служители. За България данните показват, че служителите участващи в такъв тип обучение през 2005 г. са 3.8 пъти повече в предприятията с над 250 служители, или приблизително 23%, докато при предприятията с 10-49 служители делът на участващите е едва 6%. През 2010 г. тази разлика се увеличава на 5.5 пъти, като участието на служители от предприятия с 10-49 работници нараства едва с 2 п. п., до 8%, докато при предприятията с над 250 работници делът на участващите се увеличава с цели 21 п. п., до 44%.

Данните от *Графика 9* ясно показват не само по-ниските стойности на участващите по големина на предприятието в България, но и увеличаване на диспропорцията между големите и всички останали предприятия. Служителите в предприятия с над 249 служители имат значително по-голям шанс да бъдат включени в ППО от своя работодател, докато тези в малките и средни предприятия трябва сами да полагат усилия за своето професионално развитие, често пъти изцяло извън работно време.

Графика 9: Дял на участващите в продължаващо професионално обучение (ППО), по мащаб на предприятието, за 2005 и 2010 г.



Източник: Образование и учене през целия живот, Продължаващо професионално обучение на заетите лица, Участници в мероприятия за ППО/ НСИ

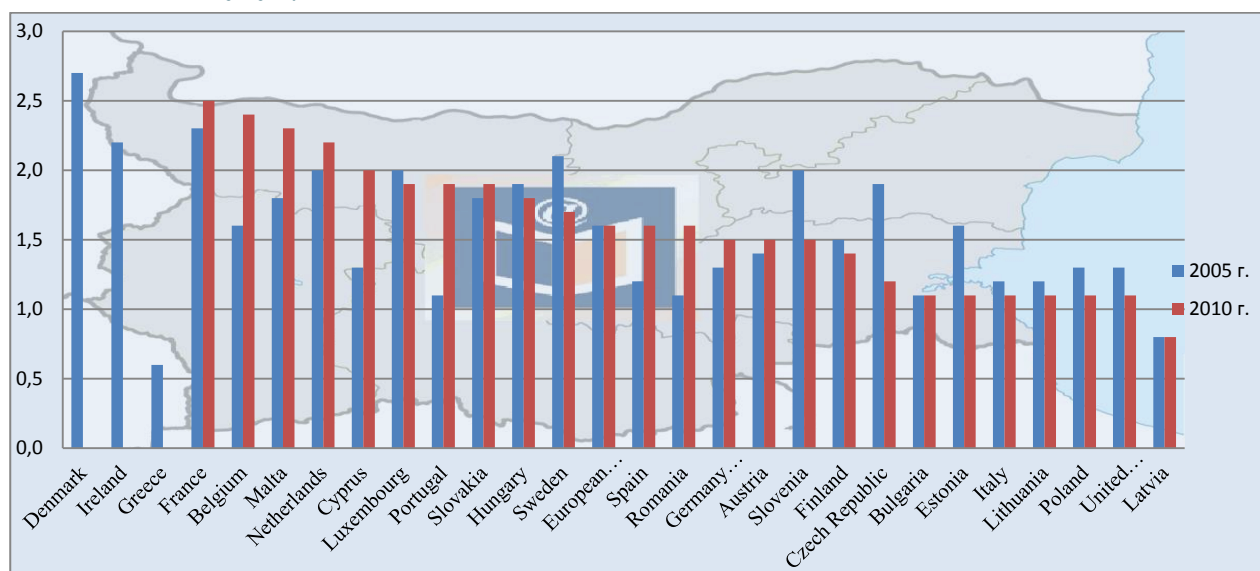
Въпреки, че България подобрява стойностите на участващите в ППО, дистанцията между нея и средноевропейските стойности се е увеличила спрямо 2005 г., от 15 на 17 п. п. за предприятия с 10-49 служители и от 17 на 18 п. п. за предприятия с 50-249 служители. Единствено при предприятията с 250 и повече служители България настига останалите европейски държави, като разликата между нея и средната стойност на ЕС е само 2 п. п.

Не са благоприятни данните и за разходите, които предприятията отделят за обучение на своите служители. Общите разходи за ППО на заетите се изчисляват, като дял от общите разходи за труд на всички предприятия според типа, класа и размера. По тези данни общите разходи за курсове за ППО през 2005 г. са 1.1%, като те се запазват на същото ниво и през 2010 г. По този показател България се намира на 21 място сред останалите европейски държави за 2010 г. и на 23 място за 2005 г. Трябва да се отбележи, че голяма част от държавите с нисък дял на разходите отделяни за ППО допълнително са намалили относителния дял на средствата в периода 2005-2010 г. България и Литва са единствените държави (сред последните десет), които не влошават своя показател, което може да се интерпретира като успех в условията на криза и оптимизация на разходите в бизнеса.

Друга положително явление е, че между двете изследвания, макар и символично, намаляват директните¹⁸ разходи за ППО, от 0.7 на 0.6% , за сметка на разходите свързани с участниците¹⁹, които се увеличават от 0.4% на 0.5%. Увеличават се и разходите, които отделят предприятията с повече от 250 служители, но се свиват разходите, отделяни от предприятията с 50-249 служители, от 1.3 на 1.2%.

Въпреки нарастването на дела на обучаваните в големите предприятия, както и дела на средствата отделяни за тяхното обучение, България продължава да е сред последните държави от ЕС. Само големите предприятия в Литва, Латвия и Великобритания отделят по малко средства за ППО по този показател през 2010 г.

Графика 10: Дял на общите разходите за продължаващо професионално обучение (ППО) за 2005 и 2010 г.



¹⁸ Тези разходи са свързани преди всичко с таксите за обучение

¹⁹ Преди всичко разходи за учебни материали и пособия



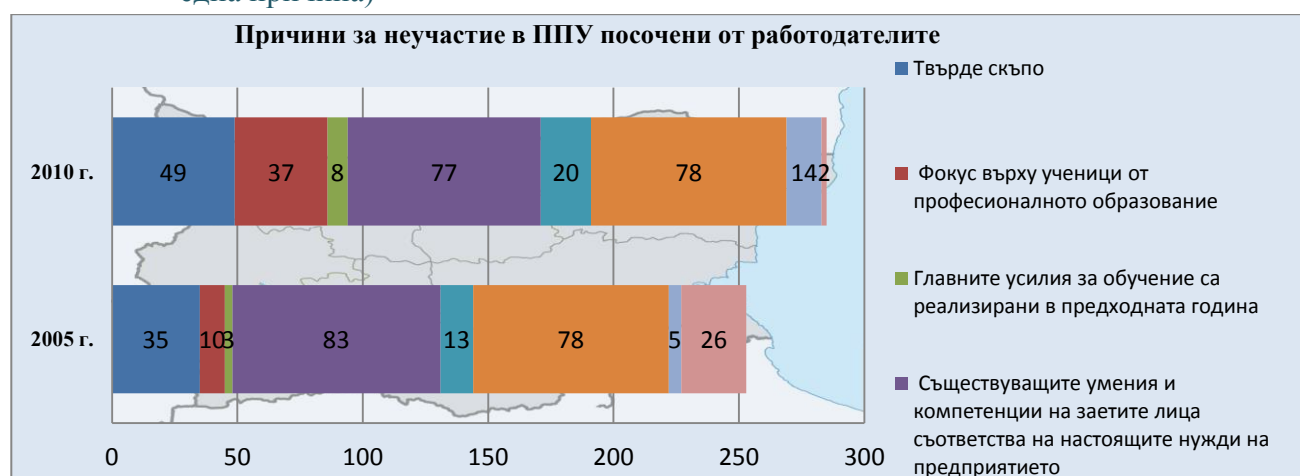
Източник: Образование и учене през целия живот, Продължаващо професионално обучение на заетите лица, Участници в мероприятията за ППО/ НСИ

Като цяло за периода 2005 – 2010 г. делът на предприятията е намалял с два п. п. до 69%. Това намаление е три пъти по-малко от намалението на средната стойност за ЕС (6 п. п.). Делът на българските предприятия, които не предоставят възможности за ППО на своите служители, е над два пъти по-висок от средната стойност за ЕС – 34%, за 2010 г.

Сред основните причини за неучастие, които се изтъкват от работодателите са: „хората са наети с необходимите умения” (76%²⁰), „съществуващите умения и компетенции на заетите лица съответства на настоящите нужди на предприятието” (78%) и „обучението е твърде скъпо” 49%. Докато делът на посочилите първите две причини съответно намалява или се запазва същия, делът на изтъкналите като причина „скъпото обучение” се е увеличил от 35% през 2005 г. до 49% през 2010 г. Това показва, че кризата дава своето отражение върху бизнеса и работодателите оптимизират/съкращават разходите за обучение на своите служители.

Положително между двете изследвания е, че намалява делът на работодателите, които са посочили като причина затруднение на предприятието да направи оценка на собствените си нужди. Увеличил се е неколкостранно и делът на работодателите, които са посочили, че са се фокусирали върху завършващите професионално образование, което е индикация за по-добро сътрудничество между бизнеса от една страна и формалната образователна система от друга.

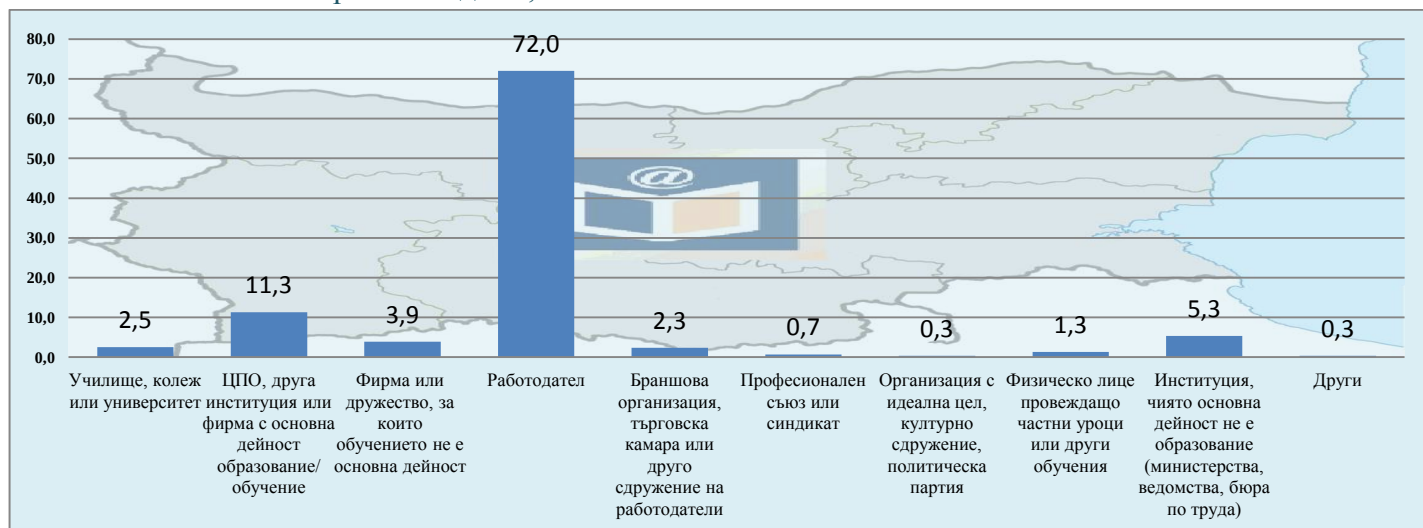
Графика 11: Причини за неучастие в ППУ посочени от работодателите, (сумата е по-голяма от 100%, поради възможността респондетите/работодателите да посочват повече от една причина)



²⁰ Сумата от всички отговори надхвърля 100%, тъй като на работодателите е позволено да посочват повече от една причина.

Източник: ЕВРОСТАТ, Образование и обучение, Учене през целия живот, Продължаващо професионално обучение, Участващи и неучастващи предприятия по размер.

Графика 12: Институция провеждаща неформално обучение, на населението на възраст 25-64 навършени години, за 2011 г.



Източник: Образование и учене през целия живот, Образование и обучение на възрастни, Участвали в образование/обучение, Участие във формално образование и обучение или неформално обучение, Институция провеждаща обучението.

Увеличава се дялът на работодателите, които са посочили, че на пазара на неформално обучение липсват подходящи курсове, като нарастването при тях е 7 п. п. (с 35%), спрямо базовата 2005 година. До голяма степен това означава проблем с комуникацията между работодатели и обучителни институции от пазара на неформални образователни услуги.

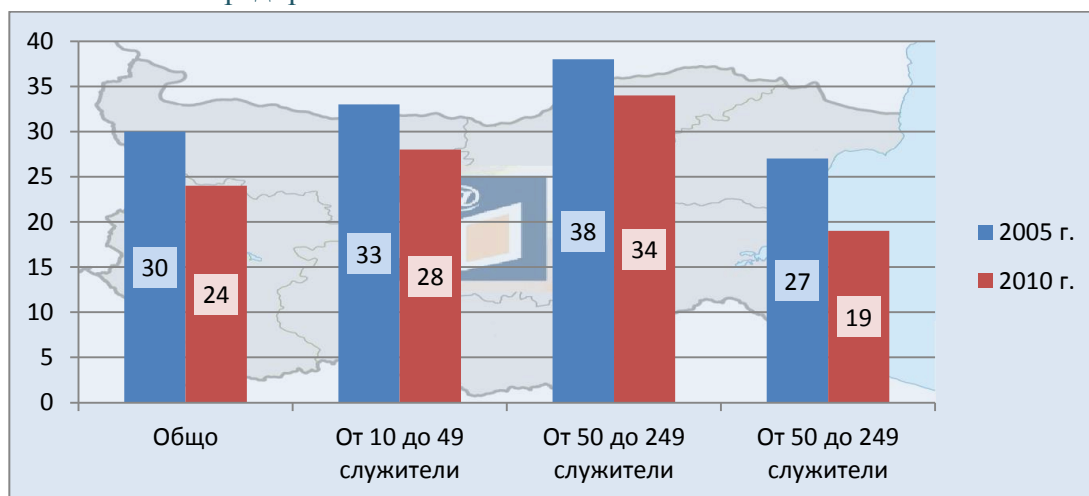
Това кореспондира напълно с данните от ИООВ, които показват, че институциите, които провеждат обучение на преобладаващата част от участващите в неформално УЦЖ, са стопански субекти свързани с работодателя или самия работодател – 75.3%.

Значително намалява средната продължителност на часовете, които всеки един участник е прекарал в курсове за ППО - от 30 часа през 2005 г. на 24 часа през 2010 г. (*Графика 13*). Като по този показател България пада под средноевропейската стойност за 2010 г. – 26 часа. Това намаление се дължи предимно на предприятията с повече от 249 служители, при които периодът прекаран в курс за ППО намалява от 27 на 19 часа. Най-малко е намалението на часовете прекарани в ППО при предприятията с персонал между 50 и 249 души, от 38 на 34 учебни часа.

Графика 13: Среден брой часове прекарани в ППО на участник, общо и по големина



на предприятието



Източник: ЕВРОСТАТ, Образование и обучение, Учене през целия живот, Продължаващо професионално обучение, Часове прекарани в ППО курсове.

Съществуват значими различия във включването в продължаващо професионално обучение на работещите от различните икономически дейности. Така например процентът на предприятия предлагащи ППО, чиято дейност е свързана с Търговия, Транспорт, Складиране и пощи, Хотелиерство и ресторантьорство е 40%. Голям е и дялът на предприятията предлагащи ППО в сферата на Добивна промишленост, Преработваща промишленост, Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива - 28%. Докато в икономически дейности свързани със Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения, Финансови и застрахователни дейности този дял е едва 4%.

Курсовете за ППО се предлагат основно от предприятия в частния сектор – 97% от всички курсове, като работодателите предпочитат обучение на работното място – 21% (от всички курсове), следвано от „посещение на конференции, работни срещи, (професионални) изложения и лекции” – 16%, „участие в групи за обучение или групи за квалификация – малко над 9%, самообучение – малко под 7% и „ротация на работното място, обмени, повтаряния или посещения с цел обучение” – почти 4%.

4.1.6. Мобилност на възрастното население

За периода 2009-2012 г. 1605 граждани (възрастни на пазара на труда) са се възползвали от възможностите за мобилност на секторните програми "Грюндвиг" и "Леонардо да Винчи" - от този брой 15% (246) са възрастните, участвали в мобилност с цел практика, приблизително 10% (155) са възрастни, осъществили мобилност във връзка с дейността Работни ателиета и 75% (1204) са възрастните, осъществили мобилност в рамките на дейност "Партньорства". Налице е нарастване при осъществилите мобилност по дейност „Работни ателиета” (нарастване 2.5 пъти), мобилност по

„Партньорства”(нарастване 1.2 пъти) и мобилност на пазара на труда (нарастване 1.3 пъти). Друг позитивен факт е, че мобилността при възрастните нараства трайно и устойчиво, без да се наблюдават години на спадове, като темпът на прираст сред тези мобилни се ускорява непрекъснато, от 1% през 2009/2010 г. на 8.5% през 2010/2011 г. до почти 20% през 2011/2012 г.

През последните четири години 6 237 учители и обучители са осъществили мобилност по Програма за учене през целия на ЕС, като от тях малко над 10% са преподаватели от системата на ПОО, приблизително 4% са обучители на възрастни, приблизително 10% са учителите, осъществили мобилност с цел квалификационни дейности и 75% са учителите, осъществили мобилност в рамките на Училищни партньорства. Преподавателите от висши училища, осъществили мобилност през последните две учебни години с налични данни, са 1677, което е 35% от общо осъществените мобилности на преподаватели, обучители и учители. От осъществилите мобилност представители на висши училища 19% са били на мобилност с цел обучение и 81% са реализирали мобилност с цел преподаване.

Следва да се отбележи, че абсолютният брой мобилности на възрастни се дължи преди всичко на факта, че секторна програма „Грюндвиг” разполага с най-ниско финансиране в сравнение с другите програми, което не позволява да се финансират всички качествени кандидатури.

4.1.7. Участие на населението на възраст 25-64 г. в учене през целия живот

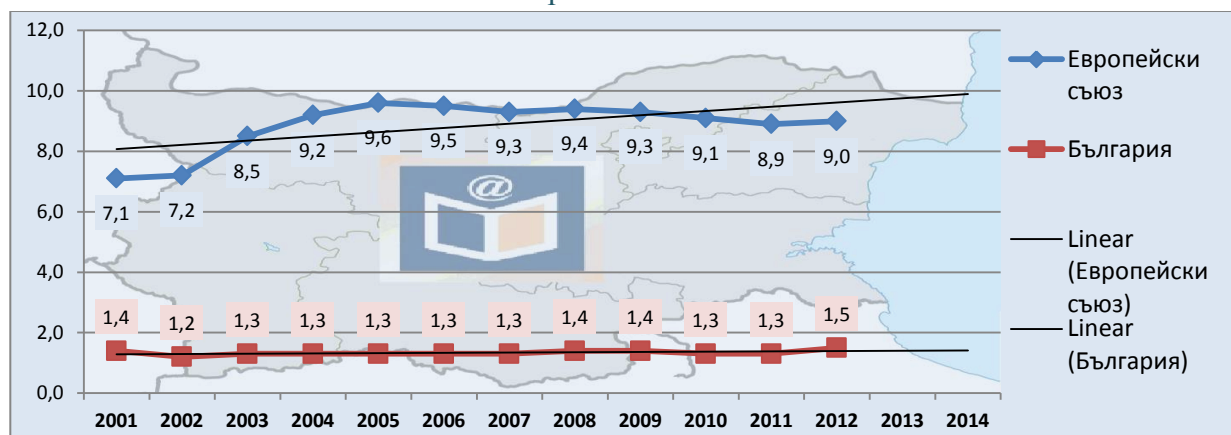
Три проучвания предоставят данни, които дават възможност за оценка на участието на възрастните в образование и обучение: Наблюдение на работната сила, Изследване на образованието и обучението на възрастни и Проучването на непрекъснатото професионално обучение. Докато последното проучване се фокусира по-конкретно върху професионалното образование и обучение, първите две дават по-обща данни за участието на възрастните в учене през целия живот.

Годишното изследване НРС е източник на данни за реперни показатели за участието на възрастни в учене през целия живот. Според резултатите от проучването на НСИ в България през 2012 г., едва **1.5 %** от населението е участвало във формално или неформално образование или обучение през четирите седмици преди интервюто. Въпреки покачването в сравнение с 2011 г. от 0.2 процентни пункта данните не са особено оптимистични, а през последното десетилетие липсва трайна и устойчива тенденция. Дистанцията между средната стойност на ЕС и България се запазва относително голяма – 6.5 пъти за 2012 г. и между 6.5 и 7.6 пъти през последните 10 години. България реализира едно от най-ниските участия в рамките на това изследване, като след нея (по ревизирани данни за 2012 г.) се намира единствено Румъния²¹ (*Графика 14*).

²¹ EUROSTAT, Database by themes, Participation in education and training, Participation rate in education and training by sex.



Графика 14: Участие в УЦЖ по данни от ЕВРОСТАТ, за периода 2001 – 2012 год., като % от населението на възраст 25-64 г.



Източник: Образование и обучение, Учене през целия живот, ЕВРОСТАТ.

Изследването на образованието и обучението на възрастни (ИООВ) е относително нов елемент от статистиката на ЕС за образованието и ученето през целия живот²², което се проведе пилотно през 2007 г. и за втори път в България през м. декември 2011 година.

Изследването е фокусирано върху участието в различните форми на УЦЖ за период от 12 месеца преди датата на интервюто. Основната цел на изследването е да се оцени участието на населението в активна трудова възраст (25-64 г.) в ученето през целия живот и в частност в неговите три основни форми: формално образование и обучение, неформално обучение и самостоятелно учене.²³

Според резултатите от проведените от НСИ изследвания равнището на участие на населението на възраст 25-64 г. във формално образование и обучение или неформално обучение намалява съществено от 36.4% през 2007 г. на **26.0%** през 2011 година (*Графика 15*). Факторите за това намаление са основно свързани с общата икономическа криза в страната и най-вече с намалението на броя на заетите лица, които са основните участници в образование или обучение.²⁴ Над една трета от заетите (37.3%) са участвали в поне една форма на неформално обучение, докато при определящите се като безработни и икономически неактивни равнището на участие е съответно 3.8 и 1.6%. За 94.0% от участниците неформалното обучение

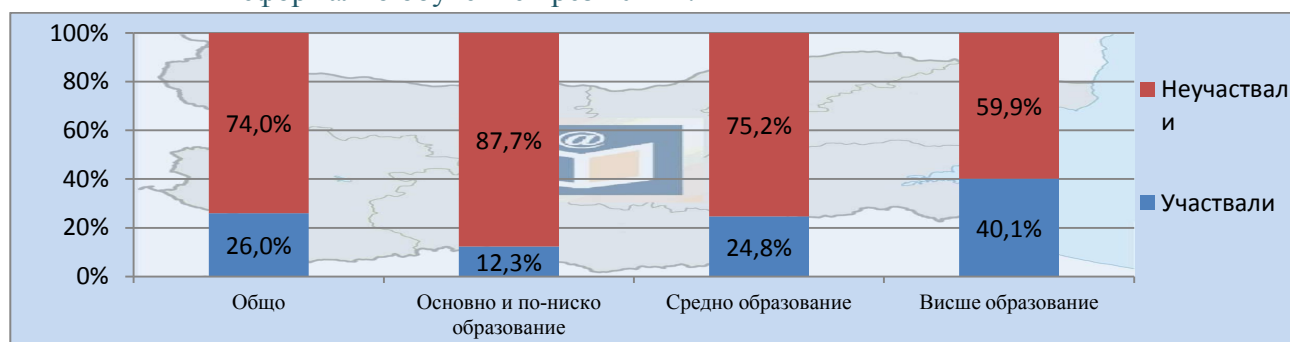
²² Ученето през целия живот обхваща всички целенасочени учебни дейности, формални и неформални, предприемани с цел подобряване на знанията, уменията и компетентността на отделния човек, както от професионален, така и от общ интерес - за лични и социални цели.

²³ НСИ, Методологически бележки за изследване на образованието и обучението на възрастни.

²⁴ НСИ, Участие на населението на възраст 25 – 64 години в учене през целия живот (Анализ на основните резултати от изследването на образованието и обучението на възрастни през 2011 година, стр. 5.

е свързано с работата и придобиването на възможности за професионално развитие.²⁵ Наблюдават се съществени различия и по отношение на образователната степен и участието във формално образование и обучение или неформално обучение. Докато едва 12.3% от лицата с основно или по-ниско образование са участвали в УЧЖ, то този относителен дял е 24.8% за лицата със средно образование и достига до 40.1% за тези с висше образование. Въпреки че като цяло, възрастните хора (50-64 години) са доста по-пасивни по отношение на участие във формално образование и неформално обучение – 15.1%. Прави впечатление, че сред участвалите при хората с по-ниско образование във възрастова група 50-64 години структурата на участие по образование се характеризира с малко по-висок дял на участвалите, при хората с основно и по-ниско образование 14% и при хората със средно образование 27.4%.²⁶

Графика 15: Участие на населението на 25-64 години във формално образование и неформално обучение през 2011 г.



Източник: ИООВ, НСИ

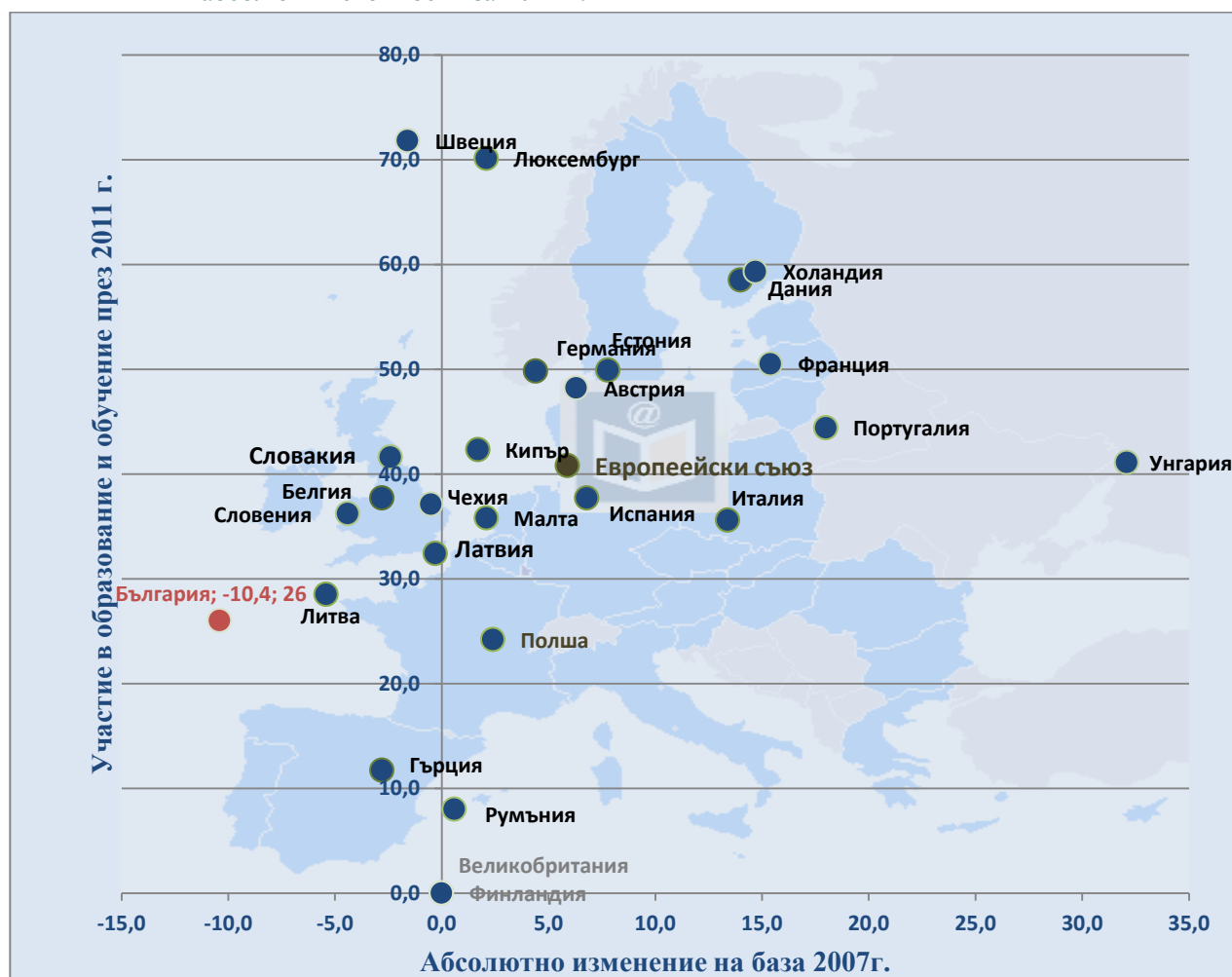
В сравнение с останалите европейски държави България значително влошава своята позиция. Тя е с най-голямо намаление в дела на хората участващи в УЧЖ – 10.4 п. п. (Графика 11), като следващата държава (Литва, -5.4) е с почти два пъти по-малко намаление. Данните за намалението на делът на участващите в процеси на УЧЖ трудно могат да бъдат обяснени изцяло с икономическата криза, тъй като това е явление обхванало целия Европейски съюз, но само 9 от 24 европейски държави, участвали в изследването, реализират спад/отрицателни стойности на изменение. В този контекст, съвсем закономерно, между двете изследвания позицията на България се е влошила от 14 място през 2007 г. (от общо 25 участващи държави) до 21 място през 2011 г. (от общо 24 участващи държави), като само Гърция, Румъния и Полша имат по-лоши стойности. Докато през 2007 г. България е имала стойности на участие в УЧЖ малко над средните за ЕС (27), през 2011 г. тя е значително под средната стойност в Европейския съюз – с цели 14.8 п. п.

²⁵ МОМН, Оценка на въздействието на национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 година.

²⁶ Социално-демографски профил на населението на възраст на и над 50 години в България, НСИ, 2012 г.



Графика 16: Участие в образование и обучение (ИООВ), изменение на база 2007 г. и абсолютни стойности за 2011 г.



Източник: Образование и обучение, Учене през целия живот, Образование и обучение на възрастни, ЕВРОСТАТ.

Участието на лицата в активна трудова възраст (25-64 години) във **формално образование или обучение** е значително по-нисък от дела на тези, които участват в неформални дейности на обучение. Съгласно данните от ИООВ, средният процент на участие на възрастните във формалното образование или обучение е едва **2.4%**. Мъжете по-често са в качеството на учащи - в 2.6% от случаите, отколкото жените - 2.1%. Делът на записаните в училище, колеж или университет е най-висок (7.4%) сред по-младите на възраст 25-34 години в сравнение с лицата от по-високите възрастови групи.

Населението на възраст 25-64 години участва значително по-активно в различни форми на **неформално обучение**. Всеки четвърти (**24.4%**) от тази група е участвал в поне едно обучение през последните 12 месеца. Мъжете отново са малко по-активни от жените с относителен дял на участвалите съответно 25.7 и 23.2%. Най-високо е равнището на участие на завършилите висше образование - 37.3%. Значително по-

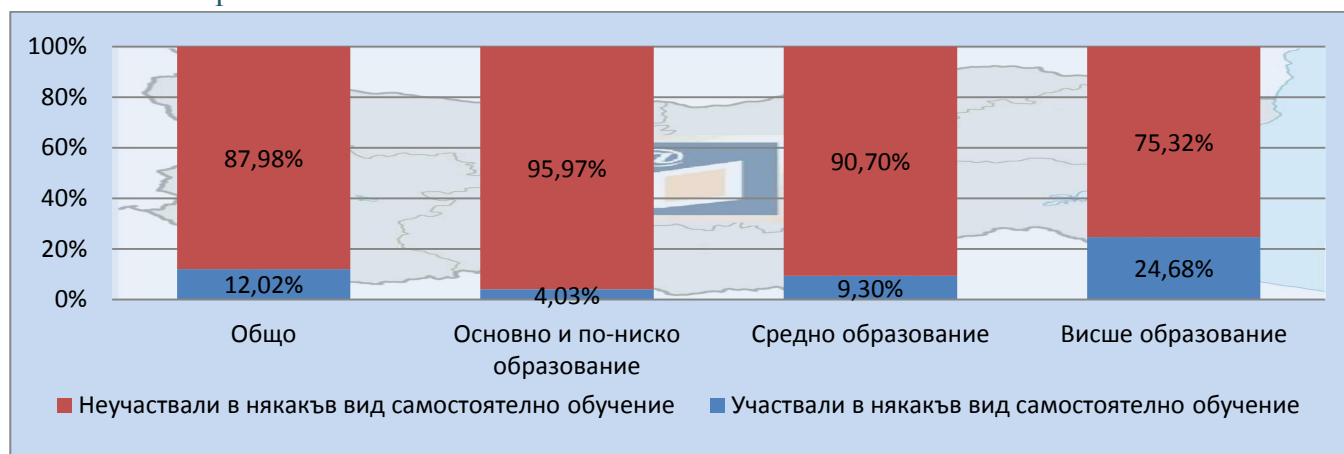
ниско е участието на населението със средно образование - 23.4% и най-ниско е за лицата с основно и по-ниско образование - 11.9%.

Над една трета от заетите (37.3%) са участвали в поне една форма на неформално обучение, докато при определящите се като безработни и икономически неактивни равнището на участие е съответно 3.8 и 1.6%. За 94.0% от участниците неформалното обучение е свързано с работата и придобиването на възможности за професионално развитие.

Самостоятелното учене е важна част от УЦЖ, тъй като чрез него лицата имат възможност да повишават своите знания и умения без прякото участие на преподавател, учебно заведение или институция, т.е. извън рамките на формалната образователна система и неформалното обучение.

Резултатите от проведеното изследване показват, че 12.0% от населението на възраст 25 - 64 години е участвало в основните форми на самостоятелно учене (*Графика 17*). Жените са малко по-активни в участието в тази форма на обучение от мъжете - съответно 12.2 и 11.9%. Съществено влияние оказва степента на завършено образование, или колкото „по-образовано” е едно лице, толкова по-голяма е вероятността да се самообучава. Докато една четвърт от лицата с висше образование (24.7%) са участвали в някакъв вид самостоятелно обучение, то делът на тези с основно или по-ниско образование е едва 4.0%.

Графика 17: Участие на населението на 25-64 години в някаква форма на самостоятелно учене през 2011 г.



Източник: ИООВ, НСИ

Статусът в заетостта също е определящ фактор - всеки седми зает е участвал в този вид обучение, докато делът на участниците сред безработните и икономически неактивните е два пъти по-нисък.

Жителите на градовете по-често са участвали в някаква форма на самостоятелно учене - 13.4%, докато при жителите на селата този дял е 7.9%.

Най-популярната форма за самообучение е чрез използването на компютър (интернет) - 80.6% от самообучаващите се лица. Значително по-малък дял лица (10.5%) са се самообучавали чрез използването на печатни материали (книги, учебници, професионални списания, ръководства и др.).

4.1.8. Достъп до информация относно възможностите за образование и обучение на възрастни

Резултатите от ИООВ на НСИ през 2011 г. показват, че **7.4%** от населението на възраст 25 - 64 години са търсили информация относно възможности за образование и обучение. Жените са по-активни от мъжете - съответно 8.7 и 6.1%. Всеки седми (13.8%) от най-младата възрастова група (25 - 34 години) се интересува от възможността да повиши своите знания или умения. Въпреки достигнатата си най-висока степен на образование, всеки шести висшист (16.3%) търси информация за допълнително образование или обучение за разлика от хората с основно или по-ниско образование, от които едва 1.6% търсят възможности за придобиване на нови знания и умения.

От потърсилите информация относно възможности за образование и обучение 89.9% са успели да намерят такава, което е показателно за **лесен достъп до информация и наличие на разнообразен избор от варианти**.

Повечето от намерилите търсената информация са използвали различни методи. Най-често използваният и най-ефективният метод е чрез **интернет** - три четвърти от тях (76.3%) са използвали възможностите на глобалната мрежа, като това са предимно по-младите (79.3%) и хората с висше образование (80.6%). На второ място са потърсилите информация директно от **образователните институции** - 24.7%, като това е водещ метод за лицата с основно и по-ниско образование (40.1%). Значителен е и дялът на използвалите **книги и справочници** за намирането на необходимата информация - 20.4%. Сравнително малък е дялът на намерилите информация от **бюрата по труда и посреднически фирми** - 18.5%, но същевременно по този начин са намерили информация 56.7% от безработните лица.

4.1.9. Участие на населението на възраст 25-64 години в културни събития

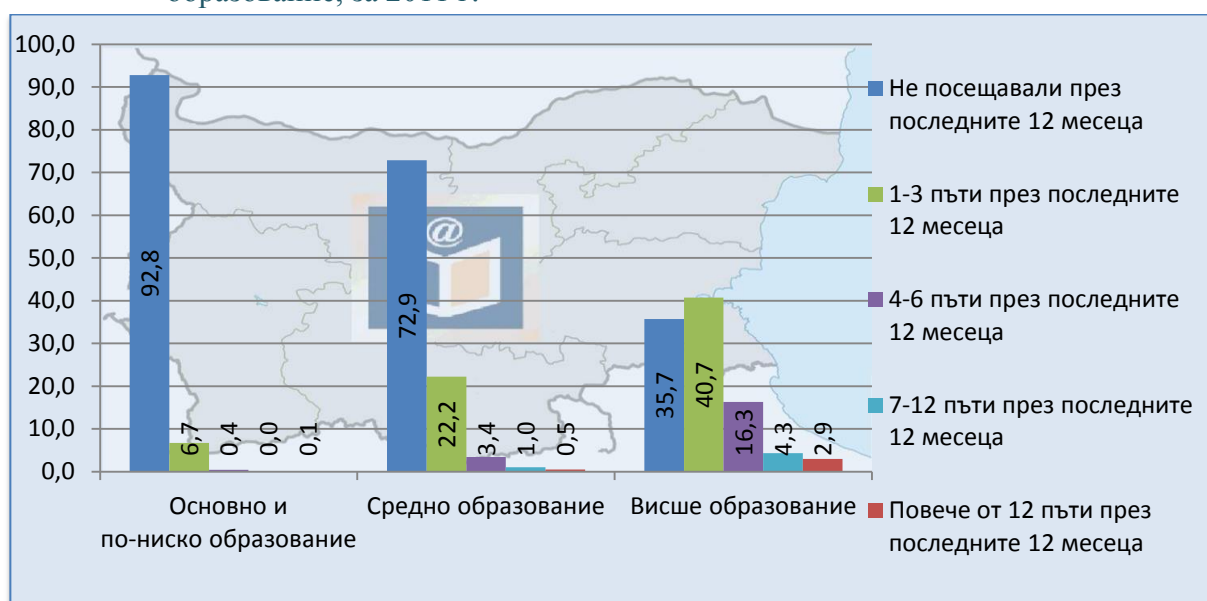
Почти една трета от населението на възраст 25 - 64 години (32.2%) са посетили поне веднъж през последните 12 месеца представление на живо (пиеси, концерти, опери, балетни, танцови и шоуспектакли), като жените са по-активни от мъжете - съответно 37.3 и 27.3%. Всеки четвърти (25.7%) е посетил **кино** през последната година, а 28.7% от населението на възраст 25 - 64 години са посетили поне веднъж някаква **културна забележителност** (музеи, художествени галерии, исторически или археологически обекти и природни резервати).

По данни от ИООВ²⁷ на НСИ, почти една трета от населението на възраст 25-64 години (32.2%) са посетили поне веднъж през последните 12 месеца представление на живо (пиеси, концерти, опери, балетни, танцови и шоуспектакли), като жените са по-активни от мъжете - съответно 37.3 и 27.3%. Всеки четвърти (25.7%) е посетил кино през последната година, а 28.7% от населението на възраст 25 - 64 години са посетили поне веднъж някаква културна забележителност (музеи, художествени галерии, исторически или археологически обекти и природни резервати).

Характерно за всички изброени посещения е, че лицата с висше образование са значително по-активни от тези с по-ниско образование, едва 7.2% от хората с основно и по-ниско образование са посетили представление на живо през последните 12 месеца (*Графика 18*).

По-голяма активност при посещенията на такива събития проявяват младите на възраст 25-34 години – почти 41%, както и заетите – почти 40%, на другата крайност са безработните, от които само 18% са заявили, че са посетили поне веднъж през последните 12 месеца представление на живо. Делът на участващите в културни събития също е по-висок сред жителите на градовете отколкото сред жителите на селата, като приблизително 2.4 пъти по-малко (15.8%) са посетили такива събития в селата.

Графика 18: Коефициент на посещаващите представления на живо по степен на придобито образование, за 2011 г.



Източник: НСИ, Изследване на образованието и обучението на възрастни, Посещения на представления на живо

²⁷ НСИ, „Изследване на образованието и обучението на възрастни“, Участие на населението на възраст 25 – 64 години в учене през целия живот, стр. 7.

Повече от половината от населението на възраст 25 - 64 години (51.1%) не са прочели нито една **книга** през последните 12 месеца. Сред жените четящите книги са повече - 57.4%, отколкото сред мъжете - 40.4%. Няма съществени различия между четящите по възраст. От хората с ниско образование едва 8.8% са прочели книга, докато при висшистите този дял е 87.8%. Сред заетите четенето е доста по-често срещано отколкото при безработните - съответно 55.6 и 31.9%. Почти два пъти повече са четящите в градовете (55.5%) в сравнение с жителите на селата - 28.8%.

Доста по-значителен е дялът от населението, което чете **вестници** - 87.8%, като основно вестници се четат всеки ден (45.8%) или поне веднъж седмично (30.7%). Мъжете предпочитат ежедневниците - всеки втори (52.2%) чете вестници всеки ден, или с 12.7 процентни пункта повече от жените по този показател. 34.0% от жените и 27.5% от мъжете четат преса поне веднъж седмично (но не всеки ден). Въобще не чете вестници всеки трети с основно или по-ниско образование (38.6%), докато при висшистите и хората със средно образование този дял е съответно 3.0 и 6.7%²⁸.

4.1.10. Участие на населението на възраст 25-64 години в обществени събития

От населението на възраст 25 - 64 години **17.4%** са участвали в поне една форма на изследваните обществени дейности. В организираниите от **политически партии** или **синдикални организации** дейности са участвали 5.0%, като е интересен фактът, че жителите на селата са по-активни от тези в градовете - с дялове на участие съответно 7.3 и 4.3%. В дейностите, организирани от **браншови или други професионални организации**, са взели участие 3.2% от населението в активна трудова възраст (предимно самостоятелно заети лица). В организираниите събития от **църкви, религиозни общности** или **сдружения** са участвали 5.0% от населението в изследваната възрастова група, като най-висок е дялът сред лицата с основно или по-ниско образование. Участници в **развлекателни дейности за свободното време**, организирани от самодейни групи, хоби сдружения и клубове по интереси, са 7.3%. В дейности на **благотворителни организации** са участвали едва 1.5%, а с доброволен труд с цел подпомагане на нуждаещи се хора - 2.5%.

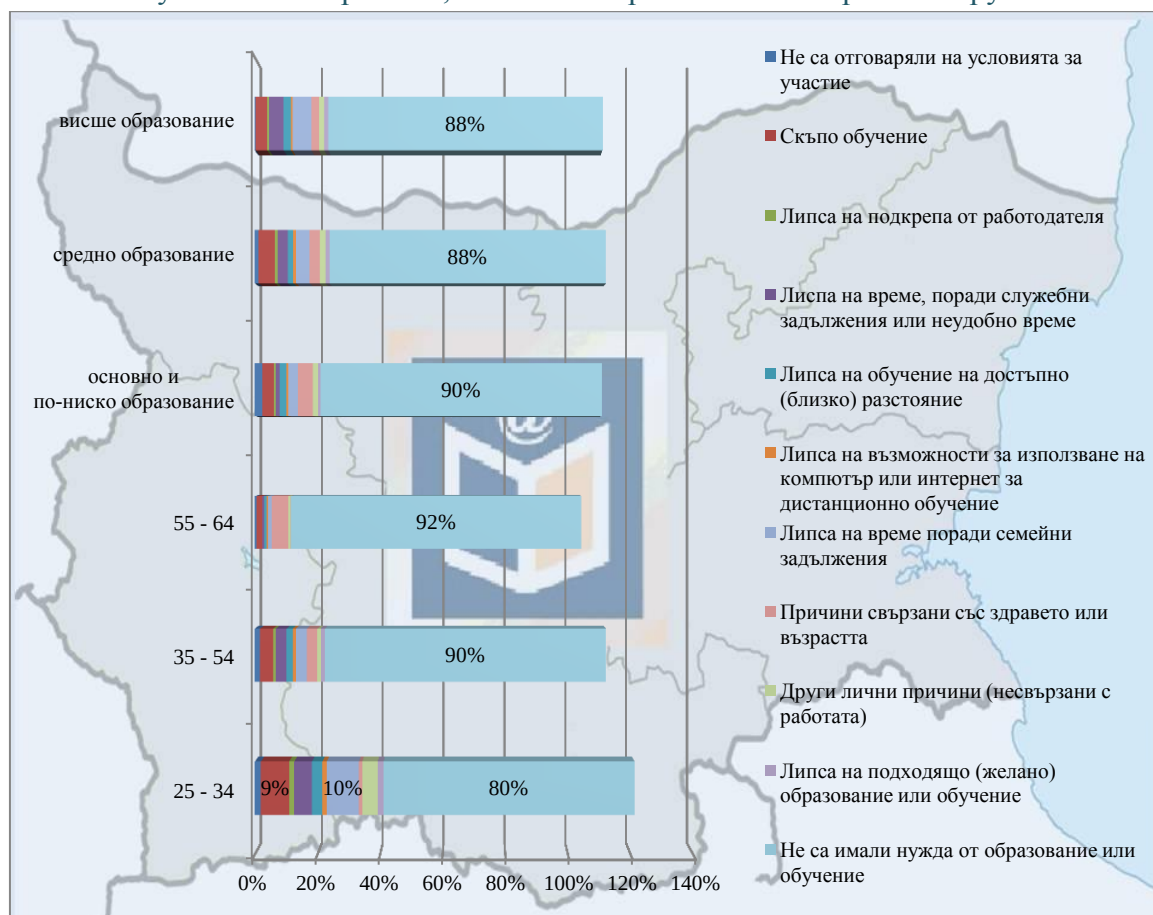
4.1.11. Мотивация и пречки за участие в образование и обучение на населението на възраст 25-64 години

Резултатите от изследването ИООВ на НСИ през 2011 г. показват, че едва 6.2% от анкетираните лица, които не са участвали в образование и обучение през последните 12 месеца, са имали желание за това, като цяло това е подобрение спрямо техния дял през 2007 г. – 8.6%. Желание за участие са заявили предимно хората с висше образование и лицата от най-младата възрастова група.

²⁸МОН, Оценка на НСУЦЖ за периода 2008-2013 г., 2012г.

Обезпокояващо висок е и делът на хората, които не изпитват нужда за личностно и професионално израстване, 68% от лицата, които не са участвали във формално²⁹ и/или неформално обучение са заявили, че не са имали желание да участват. Разнообразни са конкретните причини, поради които толкова голяма част от неучаствалите в образование или обучение (65.26%) не са имали желание за това. При посочването на най-важната причина (за това нежелание) се получават резултати, посочени в *Графика 19*. При неучастващите и нямащи желание да участват във всички възрастови групи, независимо от степента на образование, липсата на мотивация и осъзната нужда от образование и обучение е водеща. Все пак, при по-възрастните хора, както и при хората с по-ниско ниво на придобито образование, делът е по-висок - 90% при хората с основно и по-ниско образование и 92% при хората на 55-64 години. При всички групи процентът на отговорилите е повече от 100% (между 104 - 121%), което показва, че често причината е повече от една. Най-значителен е делът на хората посочили и други причини сред младите хора на възраст 25-34 години – 41%, като 10% от тях са посочили „липса на време поради семейни задължения” и приблизително 9% - „скъпо обучение” (*Карта 4*).

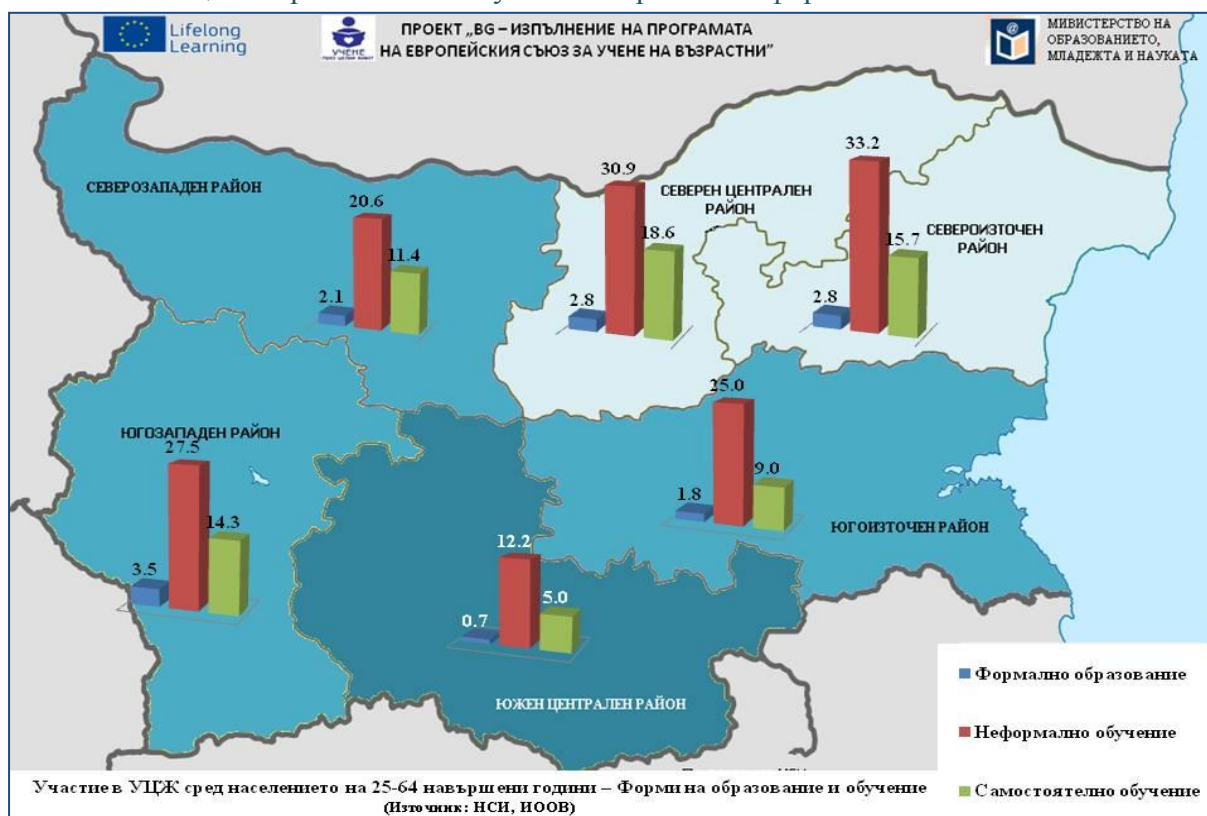
Графика 19: Лица, които не са участвали в образование и обучение и не са имали желание да участват по причини, степен на образование и възрастови групи за 2011 г.



Източник: ИООВ, НСИ

Сред неучастващите и „демотивирани“ да участват в образование и обучение най-висок е дялът на тези хора в Южен централен район на планиране – 82.8%, а най-нисък е дялът им в Североизточен район на планиране – малко над 60.6%. Относително голям е и дялът на хората участвали в формално и/или неформално обучение, които не са имали желание да участват – 23%, като най-висок е техният дял в Североизточен район на планиране 31.6%.³⁰ Липсата на мотивация и желание съвсем закономерно води до ниски и дори нулеви стойности на участие във формално образование и неформално и самостоятелно обучение, сред хората с основно и по-ниско образование. Едва 0.7% от тях са участвали във формално образование през 2011г., като за Южен централен и Североизточен район на планиране участието е 0%. Притеснително висок е дялът на хората с основно и по-ниско образование заявили че не са участвали в неформално и самостоятелно обучение, съответно 88.1 и 96%, като в Южен централен район на планиране този дял достига съответно 93.8 и 98.7%.³¹

Карта 4: Участващи в образование и обучение по райони и форми за 2011 г.



³⁰ Източник: НСИ, Участие на населението на възраст 25 – 64 години в учене през целия живот, Пречки за участие във формално образование и обучение или в неформално обучение

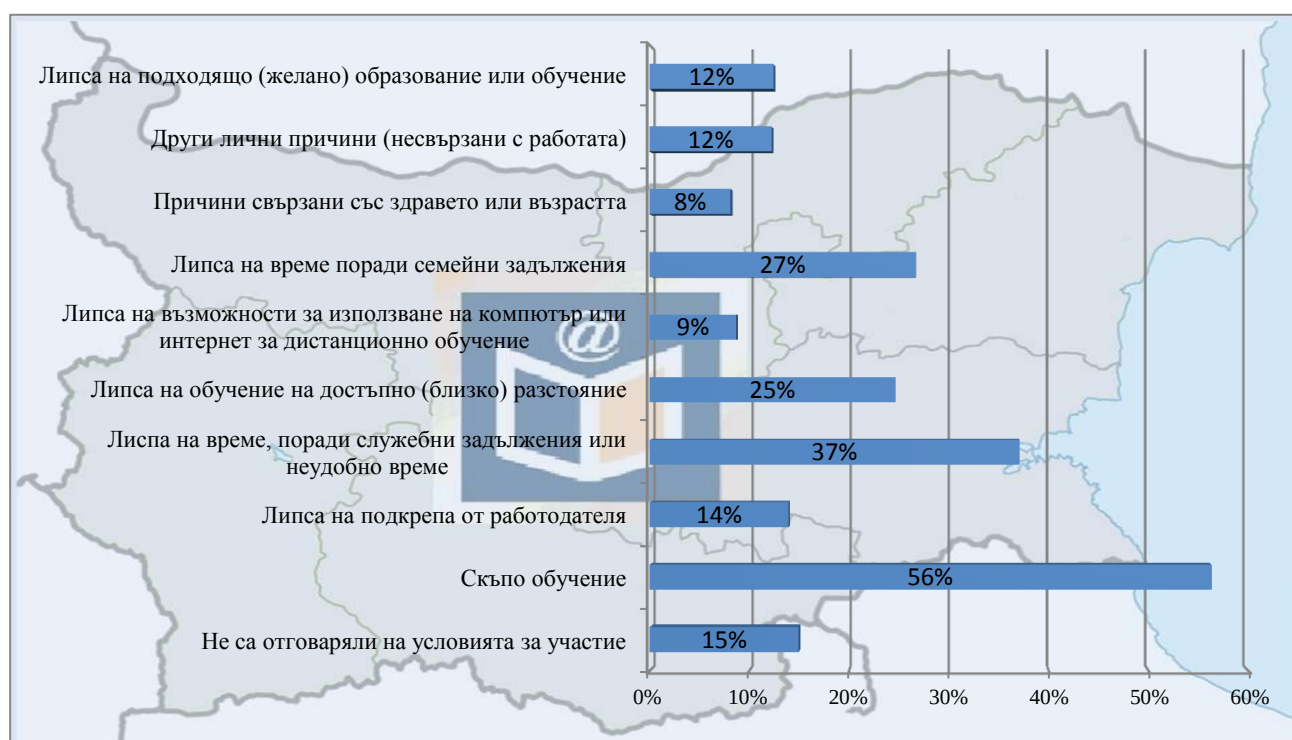
³¹ Източник: НСИ, Участие на населението на възраст 25 – 64 години в учене през целия живот, Участие в формално образование и неформално и самостоятелно обучение

Източник: Образование и учене през целия живот, НСИ

Разнообразни са причините, поради които лицата на възраст 25-64 навършени години не са участвали в образование или обучение, но са имали желание за това. Конкретните причини за неучастие в обучение през наблюдавания период сред лицата, които са имали желание за това са сходни за двете групи - участвалите в обучение, но имащи желание да участват и в друго, както и за лицата, които не са участвали в каквото и да е обучение, но са имали желание за това (*Графика 20*).

Основна причина за неосъществяване на желанието за участие е свързано с разходите за образование и обучение – 56%, от неучаствалите в обучение са посочили, че избраното от тях обучение е твърде скъпо и не могат да си го позволят. При предходното изследване делът на хората посочили като причина цената на обучението е 43.4%, като в периода между двете изследвания делът на хората, които не могат да си позволят участието в образование и обучение поради финансови причини се е увеличил с 12.6 процентни пункта. Значителен е и делът на неучаствалите поради липса на време и служебни задължения или неудобно време – 37%, както и тези за който причина са семейните задължения – 27%. Увеличените при тези групи на база изследването от 2007 г. е 22.7 п. п. при първата група и - 15.7 п. п. при втората група.

Графика 20: Лица, които не са участвали в образование и обучение, но са имали желание да участват по причини за неучастие, за 2011 г.



Източник: ИООВ, НСИ

Основна причина за неосъществяване на желанието за участие е свързано с разходите за образование и обучение – 56%, от неучаствалите в обучение са посочили, че избраното от тях обучение е твърде скъпо и



не могат да си го позволят. При предходното изследване делът на хората посочили като причина цената на обучението е 43.4%, като в периода между двете изследвания делът на хората, които не могат да си позволят участието в образование и обучение поради финансови причини се е увеличил с 12.6 процентни пункта. Значителен е и делът на неучастващите, поради липса на време и служебни задължения или неудобно време – 37%, както и тези за който причина са семейните задължения – 27%. Увеличените при тези групи на база изследването от 2007 г. е 22.7 п. п. при първата група и - 15.7 п. п. при втората група. От данните се налага впечатлението, че през последните 5 години (до 2011 г.) населението има все по-малко средства и време за образование и обучение, като това може да е и проявление на икономическата криза от последните години.

Данните по горните критерии, обаче значително се различават, ако се отчете образователния статус на населението. Сред основните причини за неучастие (на желаещите да участват) сред хората с основно и по-ниско образование освен цената (60%) е че те „не са отговаряли на условията за участие” – 39%, както и липса на обучение на достъпно (близко) място – 38% (Диаграма 1).

От хората с основно и по-ниско образование едва 5% са изтъкнали като причина „липса на време, поради служебни задължения или неудобно време”, докато при хората със средно образование делът е 32%, а при тези с висше - 57%. Това може да се счита като силна индикация, че основната причина за неучастие на хората с основно и по-ниско образование са техните по-ниски доходи и дори тяхната бедност, докато при лицата с висше образование причината е преди всичко тяхната натовареност на работното място и липсата на подкрепа от страна на работодателя – 20%. Изтъкването на причина, като липса на подкрепа от страна на работодателите се е увеличило в периода 2007-2011 г. с цели 12.4 п. п. до 14% през 2011 г.

Диаграма 1: Лица които не са участвали в образование и обучение, но са имали желание да участват по причини за неучастие, с основно и по-ниско образование за 2011 г.

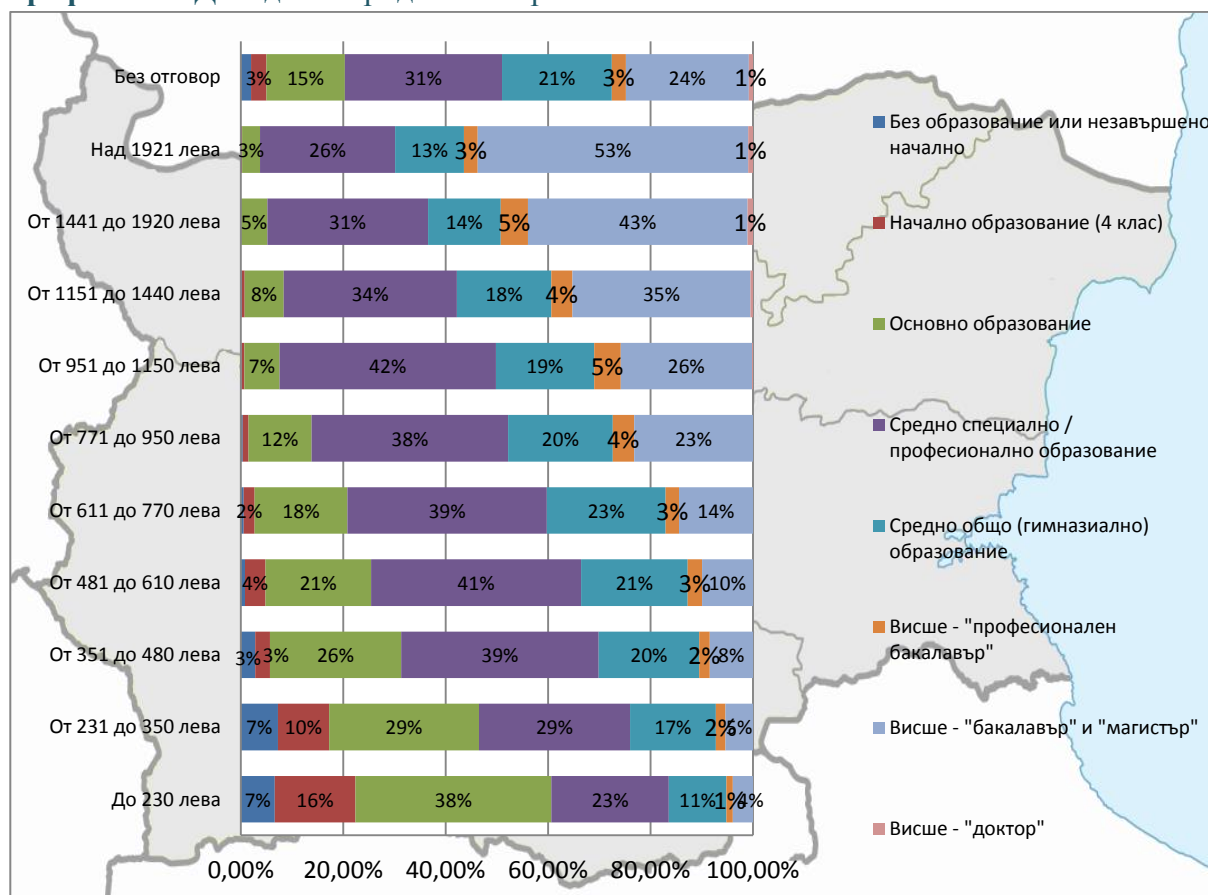


Източник: ИООВ, НСИ

Интересна е картината, която показва изследването на ИООВ за размера на доходите и придобитата образователна степен. Почти 61% от лицата с доход до 230 лв. са с образование по-ниско от средно. Групата е значителна и при лицата с доход от 230-до 480 лв. – приблизително 47% и спада под 10% при лицата с доход над 950 лв. При лицата с по-ниско от средно образование почти 103 хил. са заявили, че получават доход от над 950 лв., което е 6.7% от хората в тази доходна група. Групата на лицата със завършено висше образование е преобладаваща при хората с доход над 1441 лв., като в същата група има и относително значим дял сред хората получаващи до 480 лв. – малко над 87 хил., което е 8.1% от хората с доходи до 480 лв.

Въпреки че придобитата образователна степен не гарантира получаването на високи доходи, липсата на завършено средно образование значително намалява шансовете за реализация на пазара на труда, а дори при намирането на работа голяма част от лицата остават в групата на работещите бедни. Според данни от изследването приблизително 1.1 млн. са хората в страната, които имат доходи до 480 лв. месечно, като 44% от тях са с образование по-ниско от средно.

Графика 21: Доходи по придобита образователна степен за 2011 г.



Източник: ИООВ, НСИ

4.2. Резултати от прилаганите политики за учене през целия живот

В изпълнение на стратегическите документи са реализирани програми, проекти и мерки, насочени към **подобряване на възможностите за достъп до УЦЖ и осигуряване на неговото качество и ефективност.**

В периода 2009-2012 г. са предприети действия за разработване и приемане на Национална квалификационна рамка; актуализиране на Списъка за професионално образование и обучение; разработване и утвърждаване на държавни образователни изисквания за придобиване на професионална квалификация по професии; повишаване квалификацията на учители, преподаватели във висши училища и директори на обучаващи институции; обучение на заети и безработни лица, вкл. чрез ваучери; осигуряване на стаж за младежи, като форма на обучение на работното място; повишаване на привлекателността на професионалното образование. Създадени са и функционират Центрове за насърчаване на предприемачеството във висши училища. В процес на разработване е информационна система за оценка на компетенциите на работната сила.

Постигнати са резултати за преодоляване на негативните тенденции за лицата, преждевременно напуснали училище (обучение по огромяване, обучение за придобиване на ключови компетентности) и за увеличаване на услугите за търсещите работа лица – обучение, стажуване и чиракуване). Изградена е национална мрежа от 37 информационни бюра за информиране и консултиране на работодатели и заети лица. Създадени са електронни платформи за обучение на възрастни. За облекчаване на административните процедури, свързани с продължаващото професионално обучение, е надградена съществуващата информационна система чрез създаване на регистри.

Независимо от постигнатото, ученето през целия живот в България не се е превърнало в реалност. То продължава да се натъква на пречки, като ограничени и зле пригодени към потребностите на различните целеви групи възможности за обучение; липса на системи за подкрепа; недостатъчна гъвкавост между различните решения за учене. Проблемите се утежняват от факта, че по-голямата част от потенциалните обучаващи се са с нисък социално-икономически и образователен статус. Все още в България не се прилагат инструменти като европейската и националната квалификационна рамка, механизми за валидиране на неформалното и самостоятелното учене и осигуряване на качеството на образованието и обучението. Създаването на условия за интегрираното им прилагане през периода 2014-2020 г. ще доведе в значителна степен до преодоляване на проблемите и пречките в сектора за учене на възрастни. Акцентът следва да бъде върху гарантирането на основните умения на всички и върху по-доброто интегриране на ученето през целия живот, особено с цел стимулиране на участието на нискоквалифицираните възрастни лица.

Тъй като България не се придвижва по план към постигането на целта за увеличаване на участието в УЦЖ, подходът в тази политика трябва спешно да бъде укрепен.

4.3. Програми и мерки за професионално ориентиране и обучение на работната сила

Периодът 2009-2012 г. се характеризира с негативното отражение на икономическата криза върху пазара на труда в страната, като намаляват икономическата активност и заетостта, и се увеличава безработицата. Това е съпроводено от неблагоприятна демографска тенденция с непрекъснато намаление на населението на страната.

В условията на ограничаване броя на трудоспособните лица, повишаване на тяхната средна възраст, недостатъчен дял на хората с висше образование в сравнение с европейските цели и обезпокоително висок брой на лицата с ниско образование, ученето през целия живот придобива решаващо значение за осигуряването на качествена работна сила.

Образованието и обучението в подкрепа на прехода към икономика, основана на знанието включва през изследвания период включва мотивационно обучение, обучение за ограмотяване, професионално ориентиране, обучение по ключови компетентности, професионално обучение по търсени професии).

През **2009 г.** в условията на влошаваща се икономическа конюнктура и негативни промени на пазара на труда, квалификацията е условие за запазване на заетостта и намиране на нова работа след масови съкращения, както и за ограничаване на престоя без работа. През тази година 8 973 безработни започват обучения, като този брой е с 64% по-нисък от започналите обучения през 2008 г. В условията на свито търсене на работна сила поради кризата, акцентът се поставя върху обученията, последвани от работа, поради това 75.2% от включените са участници в програми и мерки. Включените в курсове младежи са над една четвърт от всички обучавани безработни.

През 2009 г. 10 182 (над два пъти по-малко спрямо 2008 г.) безработни са завършили курсове за професионално обучение и от тях 2 282 са започнали работа. По данни на НАП делът на безработните, започнали работа след завършен курс на професионално обучение е 31.7% средно за страната. Това е „брутният ефект“ от обученията, който през 2008 г. преди кризата е над 40%.

През същата година в мотивационно обучение са участвали 3 053 безработни. Индивидуално професионално консултиране е проведено с 94 127 лица (при 95 668 лица през 2008г.), а в групови форми са включени 48 051 (при 50 753 лица през 2008г.), от които 2 852 учащи, като от тях 35 деца от домове за деца, лишени от родителска грижа. Предоставено е и обучение на заети лица – 2 949 (при 3485 през 2008г.) най-често за фирми, където се изменят производствените условия. По заявка на работодателите

лицата са обучавани за поставяне на вътрешни облицовки и настилки, бояджийски работи, армировка и бетон, кетъринг и др.

В края на 2009 г. са въведени **ваучерите за обучение** като нов механизъм за финансиране на обучението на възрастни - заети и безработни лица. Право на ваучери за обучение имат заетите лица, които работят на трудов договор или са самонаети лица, и безработните лица, които са регистрирани в дирекции „Бюро по труда”. Ваучерите за обучение са поименни ценни книги с фиксирана номинална стойност в лева, даваща право на притежателя ѝ да се включи в обучение. Право да предоставя ваучери за обучение има само Агенцията по заетостта. Чрез ваучери за обучение се финансира обучение за придобиване на професионална квалификация и обучение за придобиване на ключови компетентности. Обучението за професионална квалификация може да бъде за придобиване на I-ва, II-ра или III-та квалификационна степен или по част от професия. Изборът на професии става от Списъка на професиите за професионално образование и обучение, одобрен със заповед на министъра на образованието и науката. Обученията за ключови компетентности са определени съгласно Европейската квалификационна рамка и могат да бъдат обучения за общуване на роден език, общуване на чужди езици, математическа компетентност и основни знания в областта на природните науки и технологиите, дигитална компетентност, умение за учене, обществени и граждански компетентности, инициативност и предприемачество. Единствено не се финансира обучение за ключовата компетентност: културна осъзнатост и творчески изяви.

Реализират се и програми за обучение и ограмотяване (837 включени лица), обучение за стартиране на собствен бизнес (114 включени лица), преквалификация на учители (включени 755 лица), обучения на монтьори и техници и др.

През **2010 г.** в условията на развиваща се криза обученията на безработните имат много важна роля, тъй като ограничават превръщането на безработицата от циклична в структурна. През тази година в обучение са включени 20 556 безработни. Обучението се финансира приоритетно със средства от Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“ – за обучението на 17 168 лица., с бюджетни средства се финансира обучението по програми за заетост – на 1208 лица, а в обучение по чл. 63 от ЗНЗ са включени 1208 лица. Най-много безработни са включени в обучение по схема „Развитие“, по която обучението е по заявка на работодателя, безработните получават ваучери и след успешно завършване на обучението започват субсидирана заетост до 12 месеца. По схема „Повишаване на заетостта на младежите чрез трайното им включване на пазара на труда в България” 5574 младежи до 29-годишна възраст, със завършен 7-ми клас в системата на образованието и регистрирани като безработни в бюрата по труда, се обучават по информационни и комуникационни технологии и интензивно чуждоезиково обучение.



През тази година със средства от държавния бюджет са реализирани програми и проекти, предоставящи обучение на безработни, в които са включени общо 2180 лица. Обученията са за младежи, рано отпаднали от образователната система, за заетост в туризма, и др. Агенцията по заетостта организира и обучение за професионална квалификация на възрастни в съответствие с потребностите на пазара на труда по условията на чл. 63, т. 1 от ЗНЗ. През годината в обучение по мярката са включени 1208 безработни лица. Курсовете за професионална квалификация са без осигурено работно място и се провеждат в Българо-германските центрове за обучение (Стара Загора, Плевен, Пазарджик, Царево и Смолян). В тематичен план те са организирани по 30 специалности. Най-многобройна е групата за компютърно обучение, следват специалностите за заваряване, машини и системи с ЦПУ, електрически инсталации, производство на кулинарни изделия и напитки, малък и среден бизнес, оперативно счетоводство, вътрешни В и К мрежи, механизация на селското стопанство, бизнес администрация, касиери и др. От 2010 г. се прилага разработения в МТСП Механизъм за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни. Проведено е мотивационно обучение на 2083 безработни лица, което дава положителен ефект за формиране на активно поведение на пазара на труда и пълноценно включване в програми и мерки за заетост и обучение.

Индивидуално професионалното ориентиране на търсещите работа лица (безработни, заети и учащи) за доставяне на систематизирана и достъпна информация за конкретна професия или група специалности е проведено с 64818 безработни. В групови мероприятия по професионално ориентиране и създаване на активно поведение на пазара на труда са участвали 33630 търсещи работа лица. Чрез специализирани информационни материали в бюрата по труда са се самоинформирали 3441 търсещи работа лица.

Схемата за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ “Квалификационни услуги и обучения за заети лица” фаза 1 предлага обучение на заетите лица и насърчава инвестирането в развитието на човешките ресурси. През 2010г. в рамките на схемата 865 лица са включени в обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация и по ключови компетентности. Успешно са завършили обучението 2010 лица (част от тях са започнали обучение през предходната година). Чрез реализация на схемата „Квалификационни услуги и обучения за заети лица” – фаза 2 се създават условия за по-широко прилагане на принципите за учене през целия живот. Схемата предоставя обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация и обучение за придобиване на ключови компетентности на заети лица в микро-, малки, средни и големи предприятия, както и на самостоятелно наети лица. През 2010 г. в обучение по схемата за придобиване или повишаване на професионална квалификация са включени 18 838 лица. Броят на успешно завършилите обучение е 16 599. Схемата „Аз мога” се ползва с голям интерес, тъй като дава възможност на заети лица да получат ваучери за обучение. През 2010г. 39051 лица са включени в обучение срещу ваучери и 18 509 лица са завършили своето обучение.



През **2011 г.** приоритет на политиката на пазара на труда е обучението както на безработни, така и на заети лица, което се финансира най-вече със средства от Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”. По време на кризата инвестициите в обучението са особено належащи, тъй като лицата, които са придобили нова или са повишили своята професионална квалификация, придобили са знания и умения по чужди езици или за работа с компютри, са по-конкурентноспособни, с по-висока производителност и отговарят в по-голяма степен на повишените изисквания на работодателите. Те ще могат успешно да заемат разкриващите се нови работни места в следващия период на стопанско възстановяване. През 2011 г. в обучение са включени 20 710 безработни (в т.ч. в обучение по схемите на ОП „РЧР” – 18 412 безработни, в обучение по програми, финансирани от държавния бюджет – 1 544 безработни и в обучение по чл. 63 от ЗНЗ – 754 безработни). Броят на заетите лица, включени в обучение по схемите на ОП „РЧР”, е 52 031. Най-голям брой безработни (15 256 лица) са включени в обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация по схема „Развитие”. Работните места и обученията за тях се заявяват от конкретни работодатели и се реализират чрез предоставяне на ваучери на представителите на целевите групи. Успешно завършилите обучение се включват в последваща субсидирана заетост по схемата до 12 месеца. През 2011г. със средства от държавния бюджет са реализирани и редица програми и проекти, предоставящи обучение на безработни, в които са включени общо 1544 лица. По проекти на социалните партньори са предоставени мотивационно обучение, обучение по ключови компетентности, професионално ориентиране и професионално обучение по част от професия. Агенцията по заетостта организира и обучение за професионална квалификация на възрастни в съответствие с потребностите на пазара на труда по условията на чл. 63, т. 1 от ЗНЗ. През годината в обучение по мярката са включени 754 безработни лица. Курсовете за професионална квалификация са без осигурено работно място и се провеждат в Българо-германските центрове за обучение. През годината е проведено мотивационно обучение на 833 безработни лица, което допринася за формиране на активно поведение на пазара на труда. Индивидуално професионално консултиране е проведено с 42 052 безработни. В групови мероприятия по професионално ориентиране и създаване на активно поведение на пазара на труда са участвали 29 211 търсещи работа лица. По схемата „Квалификационни услуги и обучения за заети лица” за придобиване или повишаване на професионална квалификация са включени 8234 лица. Успешно завършилите обучение са 11 418, като част от тях са започнали обучение през 2011г. По схемите „Аз мога”и „Аз мога повече” 43 081 лица са включени в обучение срещу ваучери.

С оглед подобряване на връзката на обучението с потребностите на пазара на труда през 2011 г. стартира схема „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики” по ОП РЧР. С оглед насърчаване придобиването на ключови компетентности са реализирани редица схеми по ОП РЧР чрез открита процедура по подбор на проекти или чрез финансиране с ваучери: „Квалификационни услуги и обучение за заети лица”, „Повишаване заетостта на

младежите чрез трайното им включване на пазара на труда в България”, „Вземи живота си в свои ръце”, „Аз мога”, „Аз мога повече”. За организиране на обучения на безработни за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности със средства от държавния бюджет се финансират множество програми и проекти: програма „Нова възможност за заетост”, проект „Реализация”, Проект за младежи, напуснали училище, проект „Пак ще успеем”, проект „Нова заетост – ключови умения за заетост”, Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания, проект „Ресоциализация на лишените от свобода чрез професионална квалификация и обучение” и др.

През 2012 г. са обучени около 55 000 безработни и 37 000 заети, като в обучение със средства от Държавния бюджет са включени повече от 5 хиляди безработни. Чрез финансовия ресурс на Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси” стана възможно за кратък период от време в схемите да се включат голям брой безработни в заетост и обучение, както и заети лица – в обучение. В обучение по ОП РЧР през 2012 г. са включени общо близо 87 хиляди безработни и заети лица, в т.ч. около 50 хиляди безработни лица и около 37 хиляди заети лица. Продължава успешното изпълнение на схеми по ОП РЧР в подкрепа на обучението и заетостта на работната сила: схема „Аз мога ” (обучени около 3 000 лица), „Аз мога повече” (обучени над 29 00 заети), схема „Развитие” (обучени над 34 000 безработни), „Подкрепа за заетост” (около 2000 лица), схема „Насърчаване стартирането на проекти за развиване на самостоятелна стопанска дейност” (обучение по предприемачество), по схема „Първа работа” е осигурено обучение на 1568 младежи, последвано от заетост и др. Реализирани са и проекти на социалните партньори за обучение на безработни лица – мотивационно обучение, професионално ориентиране, обучение по ключови компетентности и професионално обучение по част от професия. ДП „БГЦПО” продължава да провежда обучения по дефицитни и търсени на пазара на труда професии.

4.4. Образование и обучение на възрастни, осъществявано във формалната система за обучение

4.4.1. Образование и обучение на възрастни, осъществявано от учебните институции в системата на средното образование

Определянето на основните тенденции в развитието на образованието и обучението на възрастни в училищната система е силно затруднено поради недостатъчна информация. Статистическите данни, поддържани и публикувани от информационната система на МОН и отделни училища, не позволяват напълно обективно представяне на състоянието и развитието.

Основните институции, в които се осъществява образование и обучение на възрастни през 2013 г. в системата на средното образование са общообразователни училища, професионални гимназии, училища по изкуствата, спортни училища, професионални колежи.



Броят на възрастните ученици за придобиване на основно, средно образование и професионална квалификация към м. февруари 2013 г. по форми на обучение е посочен в *Таблица 1*.

Таблица 1: Брой лица, навършили 16 г. възраст във форми за обучение на възрастни в системата на средното общо и професионално образование, 2013 г.

Брой ученици във видове форма на обучение				
Форма на обучение	Вечерна	Задочна	Самостоятелна	Индивидуална
Общо	6737	8910	23585	1123
Държавно финансиране	4158	7467	7791	223
Общинско финансиране	2557	1443	15622	858
Частно финансиране	22	0	172	42

Източник: МОН

Държавата осигурява безплатно образование и обучение на възрастни, когато се придобива основно или средно образование. Нормативно са осигурени възможности за по-ранно напускане на работа и за ученически отпуски. Независимо от всичко, броят на възрастните ученици в училищното образование е много малък. Причините за това са много, но преди всичко се свързват с незаинтересоваността на училищните ръководства, с нежеланието на преобладаващата част от работодателите да се повишава образователното ниво на техните работници и служители, липсата на свободно време сред потенциалните кандидати за обучение, липса на финансови средства за осигуряване на учебни материали, транспорт и др.

Съгласно ЗПОО професионалните училища и гимназии могат да организират обучение за придобиване на професионална квалификация на възрастни. Независимо от това те се възползват от това си право в редки случаи и предпочитат да отдават под наем материалната си база за същите цели на центрове за професионално обучение. Прави впечатление определената несигурност от страна на ръководствата на училищата при организирането на образование и обучение на възрастни. Забелязва се, че делегирането на вземането на решения – от ниво министерство на училищно ниво, в известна степен плаши ръководствата и те изискат указания за всяка своя дейност. Необходимо е директорите, помощник-директорите и учителите да бъдат подпомогнати чрез обучение, особено по отношение планирането на ППО на основата на анализирани на потребностите на региона, в който се намира училището.



Други затруднения, които изпитват училищата, са свързани с разработването на учебната документация за всяко предлагано професионално обучение. Все още ДООИ за придобиване на квалификация по професия не са разработени за всички професии.

Макар че в повечето обучения модулният подход е предпочитан при предлагането на професионално обучение за възрастни, съществува определена необходимост от обучение на екипите за разработване на модули. Разширеното прилагане на модулния подход в професионалното обучение ще осигури по-тясна обвързаност с потребностите за конкретното работно място, по-голяма гъвкавост на учебните форми и методи, по-високо качество на учебния резултат и по-икономично разходване на финансовите средства.

Професионалните училища/гимназии имат голям потенциал като доставчици на професионално образование и обучение за възрастни, но са необходими усилия за постигане на по-голяма гъвкавост и адекватност от страна на ръководствата на гимназиите за отчитане нуждите на пазара на труда от конкретно професионално обучение.

4.4.2. Обучение на възрастни в Центрове за професионално обучение

В България е изградена национална мрежа от центрове за професионално обучение (ЦПО).

ЦПО са институции в системата на професионалното образование и обучение за придобиване на начална квалификация по професия или по част от професия и за актуализиране или разширяване на придобита вече професионална квалификация. Дейността на ЦПО има за задача чрез формите на ППО да осигури възможност на всички желаещи лица над 16-годишна възраст да осъвременят професионалните си умения или да придобият нова професионална квалификация с цел подобряване на позицията им на пазара на труда. Освен това ЦПО съдействат за повишаване на квалификацията и за придобиване на нова квалификация (преквалификация) на работниците и служителите в малки и средни предприятия, в съответствие с променящите се изисквания на трудовия процес, необходимостта от ползване на компютърна техника и чужди езици. ЦПО дават и допълнителна възможност на безработни и на работещи лица над 16-годишна възраст да придобият необходимите знания и умения и да получат официален документ за това.

Съгласно чл. 42, т. 10 на ЗПОО, НАПОО поддържа актуален регистър на лицензираните центрове, достъпен в Интернет за потребителите и заявителите на професионално обучение. Повечето от лицензираните ЦПО са създадени към частни физически и юридически лица – еднолични търговци и акционерни дружества.

Изводи, които може да се направят относно центровете за професионално обучение, са:

- изградена е мрежа от обучаващи институции – лицензирани са около 800 центъра за професионално обучение. Поетапното им увеличаване в различните географски райони доближава професионалното обучение до по-широк кръг потребители и създава възможност за повишаване на ефективността и пригодността за заетост;
- ЦПО предлагат курсове за обучение на възрастни по широк спектър от професии, включени в Списъка за професионално образование и обучение;
- заемат основно място като обучаваща институция в рамките на активните мерки обучението на безработни;
- ЗПОО предвижда децентрализация на системата за професионално образование и обучение, което позволява по-голяма гъвкавост и реактивност по отношение на изискванията на местния пазар на труда.

4.4.3. Продължаващо обучение след завършено висше образование

Основни институции, които осъществяват образование и обучение на възрастни са университетите, специализираните висши институти и колежи.

Продължаващо обучение се провежда в институционални поделения с различни наименования, определено с решението на съответния академичен съвет: „Сектор за следдипломна квалификация“, „Институт за следдипломна квалификация“, „Център за продължаващо обучение“, „Следдипломно и факултативно обучение“, „Център за обучение през целия живот“ и други.

Системата на висшето образование предоставя възможности за следдипломна квалификация на възрастни чрез обособени звена към висшите училища, както и за обучение по професии и специалности на лица над 16 години.

Използва специфично означение за продължаващото обучение - „обучение за повишаване на квалификацията“, което определя продължаващото обучение в сферата на висшето образование като „следдипломно обучение“;

При определени обществени потребности висшите училища имат основание да прилагат потенциала си за обучение на потребители, притежаващи „диплом“ по смисъла на закона. Тези обучения се организират в самостоятелни звена към висшите училища при ред и условия, определени от правилниците им.

Съгласно чл. 9, ал. 2 от ЗПОО висшите училища могат да осъществяват обучение за придобиване на професионална квалификация.

Определянето на основните тенденции в развитието на продължаващото обучение във висшето образование е силно затруднено поради недостатъчна информация. Статистическите данни за продължаващото обучение, поддържани и публикувани от висшите училища, не позволяват напълно обективно представяне на състоянието и развитието. Независимо от това на база на съществуващите данни и емпирична информация може да се очертаят следните основни характеристики:

- значително увеличаване на броя на предлаганите програми за обучение;
- повишаване на съответствието на програмите с регионалните и с индивидуалните потребности;
- стабилизиране на броя на участниците, с тенденция към известно повишаване;
- почти изцяло лично финансиране на обучението и наличие на тенденция за слабо повишаване на интереса на работодателите към програмите за обучение;
- преобладаващо мотивацията на участниците за включване в учебните програми е свързана с необходимостта от справяне с безработицата;
- преобладаващо обучение по дългосрочни програми за професионална квалификация (над един семестър);
- повишаване на активността на звената за продължаващо обучение за осигуряване на необходимата информационна публичност и връзки с потенциалните участници в програми за обучение.

Качеството на продължаващото обучение, предлагано от висшите училища, зависи от два основни фактора – преподавателския състав и материално-техническата база.

Основно конкурентно предимство на висшите училища в продължаващото обучение е наличието на отлично подготвени преподаватели. Потребителите на образователни квалификационни услуги чрез институциите за висше образование посочват квалификацията на преподавателите като главен аргумент за избора на съответните програми. Въпреки високото равнище на професионалната квалификация на преподавателския състав следва да се отбележи, че все още твърде малко висши училища придават значение на подготовката на преподавателите в областта на андрагогиката. Повишаването на методическата квалификация на преподавателите, заети с обучение на възрастни, гарантира по-висока ефективност на квалификационното обучение.

Съвременната материална база на университетите в много случаи предоставя добри възможности за квалификация, докато остаряло и неефективно оборудване дава предимства на фирменото обучение пред обучението, провеждано във висшите училища. Добри резултати в квалификационното обучение дава сътрудничеството на висшите училища с предприятия или браншови организации, при което производствени бази на предприятия се използват за практическо обучение.

Не на последно място трябва да се обърне внимание на недостатъчната информационна осигуреност на предлаганото обучение. Висшите училища все още не свързват в необходимата степен конкурентността и качеството на обучението с потребността от ясно дефиниране на предлаганите програми и подходящото сертифициране с цел улесняване на взаимоотношенията с работодателите.

4.5. Финансиране на сектора за учене на възрастни

Четири са основните възможни източници на финансиране за формалното образование и обучение на възрастни: публичното финансиране, средства по структурните фондове на ЕС, финансиране от работодателите и заплащане на таксите от учещите.

 **Публичното финансиране** осигурява преди всичко формалното образование и обучение на възрастните.

Дейностите на формално обучение, избираеми за финансова подкрепа, включват основно програми за професионално образование и обучение, и са насочени основно към безработните и другите, уязвими по отношение на изключване от пазара на труда.

Издръжката за всяка учебна година на възрастни ученици в държавните и общинските училища се определя от Министерството на образованието и науката, съгласувано с Министерството на финансите.

Често националните източници на финансиране се допълват от Европейския социален фонд.

Публичните органи използват различни механизми за финансиране на формалното образование и обучение на възрастните:

- за общинските училища, в които се осъществява обучение за придобиване на основно, средно или професионално образование, финансирането се прехвърля от централното правителство към местните администрации, които на свой ред финансират доставчиците;
- държавните училища и колежи, в които се извършва образование и обучение на възрастни в областта на професионално образование и обучение, изкуствата и спорта се финансират от министерство, на чието подчинение се намират (МОН, МЗХ, МК, ММС, МО);
- професионално и мотивационно обучение, организирано от Агенцията по заетостта;
- средства за квалификация на персонала, зает в публичния сектор.

Основно преимущество, осигурено от държавата за всички български граждани, независимо от тяхната възраст, е осигуряването на **безплатно основно и средно образование** в случаите, в които то се осъществява в държавни или общински училища.

✚ Със **средства от Европейския социален фонд** се финансират схеми по определено професионално направление, обучение за специфична целева група или специфичен целеви регион.

Това основно са програми за обучение на безработни и заети лица на МТСП и АЗ. В някои случаи, със средства от европейски фондове се финансира само определена част от обучението, като останалите средства се осигуряват от други източници (работодатели, социални партньори или обучаваща организация).

Финансирането на обучението срещу ваучери в България е със средства от Европейския социален фонд по схеми по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013 г.” (ОП „РЧР”). Номиналната стойност на ваучера зависи от вида и продължителността на избраното обучение. Едно и също лице, независимо дали е заето или безработно, има право да получи само един ваучер за професионално обучение и само един ваучер за обучение по ключова компетентност в рамките на периода на действие на ОП „РЧР”, т.е. до 2013 г.

✚ **Финансирането на обучението на възрастни от работодателите** е насочено предимно към неформални дейности, като обучение на работното място, курсове по информационно-комуникационни технологии, езици и др.

В малко случаи работодателите заплащат придобиването на професионална квалификация във формалната система за обучение. При този вид обучение те определят вида, продължителността и обема на обучението, в зависимост от своите конкретни нужди, а обучаващата организация разработва и предлага съответната учебна програма и организационна форма за обучението.

Съществуват и определени механизми, чрез които работодателят може да кандидатства пред Агенцията по заетостта/Дирекция „Бюро по труда” за получаване на средства от държавния бюджет за финансиране на определена част от обучението. При обучение за преквалификация или допълнителна квалификация на заети, поради промени в изискванията на работодателя и за запазване на работните им места, АЗ заплаща половината от цената на обучението.

✚ **Заплащане на такси, плащани с лични средства от учещите** се извършва в следните случаи:

- в частните училища и колежи;
- в Центровете за професионално обучение;

- в училищата, когато се придобива само професионална квалификация без степен на образование.

В България не съществуват достатъчно финансови схеми за завръщане на възрастните учещи към формалното образование и обучение. Не се прилагат форми като гарантирани от държавата банкови заеми; частична подкрепа за покриване на разходите направени за образование и обучение (напр. транспорт, учебни материали и др.), безработните, които участват в образование и обучение, не запазват помощите си за безработица или тези помощи не се заместват от други схеми на финансова подкрепа; подкрепа за търсещите работа, които са се записали за формални програми за образование или обучение, е частичното или пълно освобождаване от такси за обучение.

Резултатите от анализа показват, че в системата на висшето образование не са въведени финансови мерки, които са съобразени с нуждите на нетрадиционните кандидати и учащи.

Единствената схема за подкрепа на възрастните, които искат да се заемат с формално образование и обучение, е **отпускът за обучение**. Даването на възможност на служителите да инвестират част от работното си време за посещаване на формални програми за общо и професионално образование, е важен начин да бъдат подкрепени в получаването на по-високи квалификации и образование. Възрастните учащи се ползват от конкретни разпоредби за отпуск за учене.

Съществуването на различни финансови инструменти, чрез които се финансират елементи от политиката за учене на възрастни (приоритети, области за интервенция, дейности, мерки и др.) все още не води до интегриран подход за финансиране. Всеки от финансовите инструменти осигурява въздействие до границите на своята собствена целева рамка, която съдържа само отделни елементи от политиката за учене на възрастни. Споделеното финансиране между доставчици, потребители и работодатели има важен роля за осъществяване на най-широкообхватни и целево ориентирани интервенции по отношение елементи от политиката за учене на възрастни, но неговите прояви са все още инцидентни.

4.6. Изводи и препоръки

Наличната информация е свързана предимно с база данни предоставяни от НСИ и ЕВРОСТАТ.

Определянето на основните тенденции в развитието на образованието и обучението на възрастни в системата на училищното образование и на продължаващото обучение във висшето образование е силно затруднено поради недостатъчна информация.

До настоящия момент не са извършвани изследвания, свързани с развитието на този сектор от институции и организации.



Наличието на стратегически и оперативни документи осигуряват необходимите условия за първоначални стъпки в развитието на интегрирана политика за учене на възрастни, но все още е необходимо предприемането на допълнителни ефективни действия, за да бъдат по-видими въздействията от публичната намеса.

Следва да се предприемат действия за планиране и оценка на политиките на регионално и местно ниво.

Липсата на рамка за напредък с ясни показатели и критерии, както и на механизъм за мониторинг е пречка за извършването на точна оценка на изпълнението на политиката в сектора за учене на възрастни.

Необходимо е създаване на административен капацитет за постоянно наблюдение и оценяване на изпълнението, както и усъвършенстване на координационните механизми, свързани с реализацията на политиката, както на национално, така и на регионално и местно ниво.

В изпълнение на стратегическите цели на НСУЦЖ за периода 2008-2013 г. се осъществява *ограничен напредък* за периода 2009-2011 г. Постигнат е напредък при постигане на две от целите (завършили средно образование сред населението на 20-24 г. и ограничаване на преждевременно напусналите училище). Най-тревно е изпълнението на целта, свързана с участието на населението на възраст 25-64 г. в дейности за УЦЖ.

Концепцията за учене през целия живот не се прилага на практика в национален мащаб.

Участието в УЦЖ е кампанийно или в рамките на съществуващите отделни публични политики (образование, обучение, младежки дейности, социална политика).

Реализират се програми и схеми за мотивационно обучение, обучение за ограмотяване, професионално ориентиране, обучение по ключови компетентности, професионално обучение по търсени професии на възрастни, но това не влияе съществено върху намаляващата икономическа активност и заетост на населението и върху увеличаващата се безработицата.

Предлаганите мерки за обучение на възрастни се отнасят до всички възрастови групи, като се дава приоритет на тези, които са свързани с младежката безработица. Липсват схеми, които са насочени специално към групата на възрастните работници и служители.

Работодателите не разглеждат професионалното обучение като инвестиция и реална предпоставка за конкурентоспособност, поради което обучението на заети лица е недостатъчно развито. Причините се свързват със затруднено финансово състояние на предприятията, липса на средства за обучение, както и липса на стимулиращи работодателите механизми.

Налице е неефективната връзка между работодателите и обучаващите институции. Това води до невъзможност да се формират съвременни професионални умения в реална среда. Като резултат всички участници в процеса на обучение са неудовлетворени – работодатели, обучаеми



и обучаващи институции.

✚ Липсва работещ механизъм за валидиране на придобитите знания, умения и компетентности. По тази причина се провежда обучение по теми, които вече са усвоени по неформален начин или в рамките на друго обучение (обучението се финансира два пъти).

✚ Основните трудности, които срещат институциите за обучение на възрастни са свързани с недостиг на средства за модернизиране на материално-техническата база, липса на адаптирани за възрастните обучаеми учебници и учебни помагала, недостатъчна методическа подготовка на учителите и преподавателите за работа с възрастни, недостиг на средства за повишаване квалификацията на преподавателите, особено при реални производствени условия, недостатъчно ефективен диалог с работодателите и слаб интерес от тяхна страна за участие в процеса на обучение.

✚ Основните трудности, които срещат възрастните учещи са свързани с липса на алтернативни пътища и на подкрепящи финансови схеми за завръщане към формалното образование и обучение; неразбиране и липса на подкрепа от страна на работодателите; липса на свободно време.

✚ Липсват стимули, насочени към увеличаване на участието в УЦЖ. Доколкото се констатира съществуването на такива те са част от различни сектори. Те имат собствени цели и спрямо тях се постига косвено участие във форми на УЦЖ. Необходимо е да бъдат създадени ефективни механизми за стимулиране на участието. Те трябва да бъдат определени или в съществуващата специална нормативна уредба или в законодателен акт, който има за предмет обществените отношения в политиката за УЦЖ. За да стимулира висока степен на участие в различни форми на УЦЖ, придобитите знания, умения и компетенции следва да допринасят за повишаване на трудовите доходи.

✚ Наред с усилията за оптимизиране на финансирането и управлението следва да бъде засилено участието на недостатъчно добре представените групи, включително на лицата, произхождащи от групи в неравностойно социално-икономическо положение или от места с неравностойно географско положение, от етническите групи и на лицата с увреждания.

✚ За периода 2014-2020 г. следва да се предприемат спешни действия за определяне на цели, ясно обвързани с целите на Европейската програма за учене на възрастни, с приоритетните оси и мерките по оперативните програми, съфинансирани от ЕС и с целите и приоритетите на Националната програма за развитие: България 2020. Целите за развитие на сектора за образование и обучение на възрастни трябва да бъдат съобразени преди всичко с нуждите и потребностите на страната и хората в България и същевременно отворени към широкия свят, за да доведат до осигуряване на:



- лична, социална и професионална реализация на всички граждани;
- устойчив икономически просперитет и пригодност за заетост при утвърждаване на демократичните ценности, социалното сближаване, активното гражданско участие и межкултурния диалог.

При определяне на целите да бъдат използвани формулировки, определящи динамиката на развитие по отношение на основните индикатори – начални и целеви стойности, чрез които ще бъде наблюдавано постигането на съответната цел.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

SWOT АНАЛИЗ

S	Предимства/Силни страни	O	Промени/Възможности
	- Наличие на политическа рамка за образование и обучение на възрастни, включваща синхронизирани цели и приоритети и натрупан опит при разработване на стратегическите документи с участието на различни заинтересовани страни. - Наличие на нормативна рамка, която осигурява образованието и обучението на възрастни и която гарантира безплатно завършване на основно и средно образование в училищната система. - Разработена и приета е от МС Национална квалификационна рамка. - Наличие на мрежа от институции и организации, предлагащи формално образование и обучение и неформално обучение. - Изградена е национална мрежа от центрове за професионално обучение. - Реализират се програми и схеми за мотивационно обучение, обучение за огранотаване, професионално ориентиране, обучение по ключови компетентности, професионално обучение по търсени професии на възрастни. - Въведени са ваучери за обучение като нов механизъм за финансиране на обучението на възрастни - заети и безработни лица.		- Формиране на координирана политика на национално ниво и изграждане на устойчиви механизми за местно и регионално инициране и управление на политики за учене на възрастни. - Изграждане на образователна среда, която осигурява възможност на всички граждани, независимо от тяхното лично, социално или икономическо положение, да придобиват, актуализират и развиват през целия си живот както специфичните за работата им умения, така и ключови компетентности, необходими за тяхната пригодност за заетост, както и да стимулира ученето с цел усъвършенстване, активното гражданско участие и межкултурния диалог. - Стимулиране на образование и обучение на възрастни, съобразено с потребностите на икономиката и промените на пазара на труда. - Подобряване на взаимодействието на заинтересовани страни за реализиране на политиката за учене през целия живот. - Усъвършенстване на законодателството за образование и обучение на възрастни. - Внедряване на система за осигуряване на качеството в сектора за учене на възрастни. - Прилагане на Националната



- ✚ Висока активност от страна на културните институции за провеждане на неформално обучение.
- ✚ Увеличен брой на предлаганите програми за обучение от институциите в сферата на висшето образование и повишаване на съответствието им с регионалните и индивидуалните потребности.
- ✚ Наличие на държавни образователни изисквания за образование и обучение на възрастни.
- ✚ Децентрализиране на процеса за разработване на учебната документация за професионално обучение на възрастни.
- ✚ Действаща система за акредитиране, лицензиране и контрол върху дейността на доставчиците на професионално образование и обучение.
- ✚ Изградена е национална мрежа от 37 информационни бюра за информирание и консултиране на работодатели и заети лица.
- ✚ Създадени са електронни платформи за обучение на възрастни.
- ✚ Поддържане на публичен регистър от НАПОО на лицензираните ЦПО, достъпен в интернет за потребителите и заявителите на професионално образование и обучение.
- ✚ Засилена информационна и стимулираща функция на Агенцията по заетостта.
- ✚ Добра образователна структура на населението. Намалява делът на населението с основно образование и се увеличава делът на хората с висше образование.
- ✚ Подобряват се стойностите на участващите

квалификационна рамка и разработване на секторни квалификационни рамки.

- ✚ Гарантиране на възможност за трансфер на учебните постижения чрез въвеждане на система за кредити в професионалното образование и обучение и осигуряване на съгласуваност със системата за трансфер на кредити във висшето образование
- ✚ Създаване и внедряване на национална система за идентифициране, оценка, признаване и сертифициране на знания и умения, придобити чрез неформално обучение, и/или самостоятелно учене, и/или практически опит.
- ✚ Внедряване на система за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила с определени характеристики.
- ✚ Въвеждане на гъвкави форми и пътеки за осигуряване на проходимост в системата за образование и обучение, вкл. насърчаване на лицата, необхванати от традиционната образователна система чрез разширяване на спектъра от възможности за учене.
- ✚ Създаване на национална програма за ограмотяване на възрастните с цел осигуряване на достъп до пазара на труда.
- ✚ Подобряване на възможностите за учене в контекста на активен живот на възрастните хора чрез насърчаване на иновативни форми за учене между поколенията и инициативи за използване на знанията, уменията и компетентностите им в полза на обществото.
- ✚ Развитие и прилагане на методологии и системи за учене/обучение на работното



в ППО.

- Лесен достъп до информация и наличие на разнообразен избор от варианти за образование и обучение на възрастни.
- Висока активност на населението на възраст 25-64 години на представяне на живо.
- В процес на разработване е информационна система за оценка на компетенциите на работната сила.
- В процес на разработване е система за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила.

място.

- Развитие в прилагането на модулния подход при обучение на възрастни.
- Осигуряване на продължаваща квалификация на обучителите на възрастни.
- Създаване на инструменти и платформи за електронно обучение за включване в учене на нови целеви групи, по специално със специфични потребности и живеещи в отдалечени места.
- Осигуряване на достъп до формите на УЦЖ чрез библиотеките за нови целеви групи, по специално със специфични потребности и живеещи в отдалечени места.
- Въвеждане на мерки за идентифициране и преодоляване на бариерите пред мобилността за учене, разширяване на нейния обхват и въвеждане на система за мониторинг.
- Изграждане на партньорски мрежи между обучаващите институции и бизнеса.
- Популяризиране на ученето през целия живот сред всички слоеве на населението като фактор за личностно развитие, устойчива заетост и социално включване.
- Създаване на механизми за системно финансиране на продължаващото обучение в подкрепа на всеки индивидуален избор.
- Активизиране на научните изследвания и анализи за формиране на адекватни политики за образование и обучение на възрастни.

		- Осигуряване на условия за информационно осигуряване на процесите в политиката за учене на възрастни. - Повишаване на административния капацитет на национално, областно и местно ниво за оценка на политиката за учене на възрастни. - Разпространяване на резултатите за увеличаване на осведомеността и въздействието на национално, областно и местно равнище.	
W	Слабости/Пропуски	T	Опасности/Рискове
- Не са изградени механизми, които да гарантират устойчивост на политиките за учене на възрастни. - Липсва единна нормативна база за обучението на възрастни - чрез многобройни закони се регулират обществените отношения в различни сектори. - Недостатъчно ефективни връзки и координация между заинтересованите страни в сектора за учене на възрастни. - Недостатъчна количествена информация за образованието и обучението на възрастни в системата на училищното образование и на продължаващото обучение във висшето образование. - Не са извършвани изследвания за набиране на качествена информация, свързана с нагласите и потребностите на потенциалните възрастни обучаеми. - Липса на институция за методологическа, информационна, организационна и методическа помощ на доставчиците на учене на възрастни.		- Продължаващата финансово-икономическа криза. - Намаляване на възможността и рязък спад за намиране на работа на пазара на труда. - Остаряла технология на производството. - Увеличаване на сивата икономика. - Продължаващ висок процент на безработица и социалното изключване. - Недостатъчно развитие на пазара на труда и ниски нива на мобилност. - Недостатъчно адекватни политически мерки и ангажимент на правителствата за увеличаване на участието на възрастни във формално, неформално и самостоятелно учене. - Подценяване на ученето на възрастни от институциите, предоставящи формално образование и обучение. - Липса на устойчивост при прилагане на реформите в организацията на формалното образование за възрастни. - Слаб напредък в осъществяването на	



✖ Не се прилага система за осигуряване на качеството в сектора за учене на възрастни. ✖ Не е въведена система за валидиране на знанията, ученията и компетентностите, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене. ✖ Липса на модерна материално-техническа база за обучението; липса/недостиг на дидактически и на финансови средства. ✖ Липса на гъвкавост и пропускливост във формалната система за образование и обучение за възрастни. ✖ Липсва ясна система за квалификация на работната сила – обикновено се провеждат такива обучения, по които има наличие на преподавателски състав, а не насочени към реалните пазарни потребности или необходими на конкретната личност. ✖ Ниско участие в дейности за учене през целия живот. ✖ Ниско участие на възрастни във формалната система за образование и обучение. ✖ Ниско образователно ниво на безработните лица. ✖ Не са извършвани изследвания, свързани с развитието на този сектор от институции и организации. ✖ Недостатъчна регулация и изградени взаимовръзки между институциите и работодателите в сферата на образованието и обучението за възрастни. ✖ Ниска мотивация и ангажираност на работодателите за осигуряване на вътрешнофирмено обучение.	- реформите в областта на образованието и обучението на възрастните и развитието на човешкия капитал. ✖ Липса на взаимодействие между заинтересованите страни и провеждане на реформите на парче в отделните сектори. ✖ Незаинтересованост на работодателите от повишаване на образованието и обучението на техните работници и служители. ✖ Липса на приемственост в изпълнението на необходимите промени в образованието и обучението за възрастни. ✖ Липса на адекватно информиране за тези, които се интересуват от възможностите за образование и обучение за възрастни. ✖ Липса на системни проучвания и събиране и натрупване на база-данни в областта на образованието за възрастни и развитието на обучението. ✖ Липса на адекватно финансиране, както и на допълнително финансово подпомагане, необходимо за образованието и обучението на възрастните. ✖ Неадекватно популяризиране на културата на учене през целия живот (вкл. и за възрастните); ✖ Увеличаване на образователната пропаст между членовете на различните социални групи и прослойки. ✖ Липса на национална система за признаване на знанията, уменията и компетентностите, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно
--	--



- Липса на достатъчна адаптация на образованието и обучението за възрастни към изискванията на пазара на труда и на икономиката като цяло. - Ниско ниво на техническото оборудване на институции / организации за образование и обучение за възрастни. - Липсва достъпна образователна среда за хората с увреждания, което затруднява тяхното интегриране в нормални условия за обучение. - Липса на специализирани учебници и учебни помагала за обучение на възрастни, пригодени и към различните форми на обучение. - Липса на учебни пътеки за връщане към формалната образователна система. - Липса на актуален библиотечен фонд в образователните и обучителни институции, насочен към възрастните обучавани. - Недостатъчни мерки за преодоляване на трудностите за владение на българския език сред различните етноси в България, бежанци, чужденци и мигранти. - Недостатъчен брой висококвалифицирани преподаватели, обучителни и специалисти, участващи в специализирани обучения за възрастни и прилагащи съвременни педагогически подходи, фокусирани към възрастните. - Труднопреодолими индивидуални бариери за включване в образователен/обучителен процес – липса на гъвкаво осигуряване и право на полагаем отпуск; липса на информация и необходими условия; висока цена на образователната услуга; далечни разстояния от образователни институции и липса на	учене. - Липса на система за осигуряване на качеството в сектора за учене на възрастните. - Недостатъчен административен капацитет за планиране и мониторинг на политиката за учене на възрастни на национално, областно и местно ниво.
--	--



транспортни облекчения; страх от „нетрадиционна” за учене възраст; служебна заетост; липса на разбиране и подкрепа от работодателя; семейни отговорности Предлаганите от бюрата по труда образователни курсове не са съобразени с профила и потребностите на регистрираните безработни лица, което не осигурява заетост след тяхното завършване. Бедност и социална изолация на определени групи от населението, обуславяща ниска мотивация и възможност за учене. Демотивираност на държавните и общинските институции за разширяване предлагането и осъществяването на обучението на възрастни поради липса на подходящи стимули.	
---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

СПИСЪК НА ГРАФИКИ, КАРТИ И ДИАГРАМИ

ГРАФИКИ

Графика 1: Население в хиляди по възрастови групи.....	51
Графика 2: Завършили образователни степени по възрастови групи, 2012 г.....	55
Графика 3: Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по пол и степен. 55	
Графика 4: Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по възрастови групи	56
Графика 5: Преждевременно напуснали училище по статус на заетост и държави за 2012 г.58	
Графика 6: Дял на неработещите и неучащи млади хора на възраст 18-24 години,.....	60
Графика 7: Младите хора на възраст 25-29 навършени години, които не работят и не участват в образование и обучение през последните 4 седмици, за 2012 г., по данни от „Наблюдение на работната сила” 61	
Графика 8: Коефициент на безработица сред населението на 25-29 навършени години, по степени на придобито образование, в България и ЕС (28), за последните 10 години.....	62
Графика 9: Дял на участващите в продължаващо професионално обучение (ППО),	64
Графика 10: Дял на общите разходите за продължаващо професионално обучение (ППО) за 2005 и 2010 г.	65
Графика 11: Причини за неучастие в ППУ посочени от работодателите, (сумата е по-голяма от 100%, поради възможността респондетите/работодателите да посочват повече от една причина).....	66
Графика 12: Институция провеждаща неформално обучение, на населението на възраст 25-64 навършени години, за 2011 г.	67
Графика 13: Среден брой часове прекарани в ППО на участник, общо и по големина.....	67
Графика 14: Участие в УЦЖ по данни от ЕВРОСТАТ, за периода 2001 – 2012 год.,.....	70
Графика 15: Участие на населението на 25-64 години във формално образование	71
Графика 16: Участие в образование и обучение (ИООВ), изменение на база 2007 г.	72
Графика 17: Участие на населението на 25-64 години в някаква форма на самостоятелно учене.....	73
Графика 18: Коефициент на посещаващите представления на живо по степен на придобито образование, за 2011 г.	75
Графика 19: Лица, които не са участвали в образование и обучение и не са имали желание да участват по причини, степен на образование и възрастови групи за 2011 г.	77



Графика 20: Лица, които не са участвали в образование и обучение, но са имали желание да участват по причини за неучастие, за 2011 г. 79

Графика 21: Доходи по придобита образователна степен за 2011 г. 81

ДИАГРАМИ

Диаграма 1: Лица които не са участвали в образование и обучение, но са имали желание да участват по причини за неучастие, с основно и по-ниско образование за 2011 г. 80

КАРТИ

Карта 1: Относителен дял на населението над 65 години по области (NUTS 3) 51

Карта 2: Образователна структура на населението по райони на планиране (NUTS 2) 53

Карта 3: Преждевременно напуснали училище 18-24 год., за 2012 г. 57

Карта 4: Участващи в образование и обучение по райони и форми за 2011 г. 78

ТАБЛИЦИ

Таблица 1: Брой лица, навършили 16 г. възраст във форми за обучение на възрастни 88