

Национална агенция за професионално образование и обучение  
 Координатор на дейностите на мрежата ReferNet в България

1113 София, бул. "Цариградско шосе" № 125, бл. 5, ет. 5  
 тел. + 3592 971 20 70, факс: + 3592 973 33 58  
 e-mail: napoo@navet.government.bg; info@refernet.bg

www.REFERNET.bg

# НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД

**РАЗВИТИЯ В ПОЛИТИКИТЕ ВЪВ ВРЪЗКА С  
КРАТКОСРОЧНИТЕ ЦЕЛИ НА КОМЮНИКЕТО ОТ БРЮЖ**

**БЪЛГАРИЯ 2014**

# НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД

РАЗВИТИЯ В ПОЛИТИКИТЕ ВЪВ ВРЪЗКА С  
КРАТКОСРОЧНИТЕ ЦЕЛИ НА  
КОМЮНИКЕТО ОТ БРЮЖ  
БЪЛГАРИЯ 2014


Авторски колектив:

Людмил Ковачев, Надежда Камбурова, Пенка Николова,  
Атанас Божков, Светлана Николова, Искра Петрова-Трифонова,  
Иван Стойчев, Деян Пушкаргов, Юлия Симеонова

## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>ВЪВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>5</b>
<b>НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТТА НА ПОО С НАПРЕДЪК В ПЕРИОДА ЮЛИ 2013 – ЯНУАРИ 2014</b>	
ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА.....	8
ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА .....	9
НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ ЗА ПЕРИОДА 2014-2020 ГОДИНА .....	11
СТРАТЕГИЯ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ И НАМАЛЯВАНЕ НА ДЕЛА НА ОТПАДАЩИТЕ И ПРЕЖДЕВРЕМЕННО НАПУСНАЛИТЕ ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА 2013-2020 Г.....	13
АКТУАЛИЗИРАНА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ 2013-2020 ГОДИНА .....	14
ПРОЕКТ НА АКТУАЛИЗИРАНА НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА МЛАДЕЖТА 2014 – 2020 Г.....	16
НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА НАМАЛЯВАНЕ НА БЕДНОСТТА И НАСЪРЧАВАНЕ НА СОЦИАЛНОТО ВКЛЮЧВАНЕ 2020 .....	17
<b>НАЦИОНАЛНИ ПРОГРАМИ И ПРОЕКТИ В ОБЛАСТТА НА ПОО С НАПРЕДЪК В ПЕРИОДА ЮЛИ 2012 – ЮЛИ 2013</b>	
ПРОЕКТ „СИСТЕМА ЗА КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ В УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ” .....	18
СХЕМА “УСЛУГИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ГЪВКАВ ПАЗАР НА ТРУДА” .....	19
НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА „КЛИО”.....	20

ПРОЕКТ „ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМА ЗА ПРОГНОЗИРАНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ РАБОТНА СИЛА С ОПРЕДЕЛЕНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ” .....	21
СХЕМА „НАСЪРЧАВАНЕ СТАРТИРАНЕТО НА ПРОЕКТИ ЗА РАЗВИВАНЕ НА САМОСТОЯТЕЛНА СТОПАНСКА ДЕЙНОСТ“ .....	22
ПРОЕКТ „НАЦИОНАЛНА ГРУПА ОТ СЪВЕТНИЦИ ПО ЕВРОПЕЙСКАТА СИСТЕМА ЗА ТРАНСФЕР НА КРЕДИТИ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ (ECVET) 2012-2013“ .....	22
ПРОЕКТ „РАЗШИРЯВАНЕ ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ИНСТРУМЕНТА BEQUAL ЗА ОЦЕНКА НА КАЧЕСТВОТО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ” (BEQUAL+), 2011 – 2013 Г.....	23
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ЦЕЛИ НА КОМЮНИКЕТО ОТ БРЮЖ В ДЪЛГОСРОЧЕН ПЛАН (2011-2020). НОВ ИМПУЛС ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА .....</b>	<b>24</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 2: КРАТКОСРОЧНИ ЦЕЛИ ЗА ПЕРИОДА 2011—2014 Г. ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО И РЕЗУЛТАТНОСТТА НА ПОО И УВЕЛИЧАВАНЕ НА НЕГОВАТА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТ И ПРИЛОЖИМОСТ. ДЕЙНОСТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО .....</b>	<b>25</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 3: ВЪПРОСНИК НА CEDEFOP .....</b>	<b>29</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 4: ПРИМЕРИ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ, ПУБЛИКУВАНИ В ГОДИШНИЯ ДОКЛАД 2014 Г. ....</b>	<b>39</b>
<b>ИЗТОЧНИЦИ .....</b>	<b>47</b>
<b>СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА .....</b>	<b>48</b>



*„Началното и продължаващото ПОО имат обща двойна цел — да допринесат за пригодността за заетост и за икономическия растеж, и да се изправят пред широк спектър обществени предизвикателства, по-специално да насърчават социалното сближаване. Те следва да предлагат както на младите хора, така и на хората в зряла възраст атрактивни и стимулиращи възможности за професионално развитие и да са еднакво привлекателни както за жените, така и за мъжете, за хората с висок потенциал и за тези, които по някаква причина са изложени на риск от изключване от пазара на труда.”*

**Комюнике от Брюж относно засилването на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020 г.**

## ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад е резултат от работата на екипа на българската мрежа ReferNet. ReferNet е общоевропейска мрежа за обмен на опит и експертиза в областта на професионалното образование и обучение, създадена през 2002 година от Европейската агенция за развитие на професионалното обучение - CEDEFOP. В мрежата са представени всички страни-членки на Европейския съюз, Исландия и Норвегия. За периода 2013 - 2016 година координиращата институция на дейностите на мрежата в България е Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО): [www.navet.government.bg](http://www.navet.government.bg)).

**Целта на дейностите** в мрежата е предоставяне на информация за **националните политики в областта на професионалното образование и обучение**, анализ на текущото състояние и представяне на предложения за развития в контекста на общоевропейските насоки в съответната област. Ключовите продукти на дейността са **доклади и анализи**, които се предоставят на Европейската комисия, с цел формиране на политики, отговарящи на нуждите на страните-членки с оглед осъвременяване на системите на професионално образование и обучение в контекста на ученето през целия живот и въвеждане на общоевропейски измерения, насърчаващи образователната и трудовата мобилност. Подробна информация е налична в интернет страницата на **мрежата ReferNet в България**: [www.refernet.bg](http://www.refernet.bg)

През 2012 година, ReferNet екипът, координиран от НАПОО, подготви обстоен преглед на степента на постигане на краткосрочните цели на Комюникето от Брюж за периода 2010 – 2012. Въз основа на представените политики, инициативи и практики от страна на членовете на европейската мрежа за обмен на опит и експертиза в ПОО – ReferNet, CEDEFOP изготви преглед на средносрочния прогрес спрямо 22 – те краткосрочни показатели за резултати, определени в Комюникето от Брюж, като очертава тенденциите в развитието на политиката в Европа през 2010 – 2020. Сравнителният анализ „Тенденции в политиките за ПОО в Европа 2010 – 2012” (Trends in VET policy in Europe 2010-2012) е наличен на: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20814.aspx>.

През май 2013 г. CEDEFOP публикува преглед на индикаторите за постигане на целите на Комюникето от Брюж „По пътя към 2020: данни за политиките в ПОО” (On the way to 2020: data for vocational education and training policy: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21408.aspx>), където са представени и анализирани количествените и качествените показатели за напредък на всяка една от страните-членки на Европейския съюз. **Целта на всички тези прегледи, изследвания и анализи е да подпомогнат националните власти, отговорни за политиката в областта на ПОО, въз основа на конкретни факти и данни, да предприемат конкретни дейности за реализиране на резултатни подходи.**

През 2013 година националният екип на ReferNet предостави информация за **развитието и актуализираните политики, инициативи, програми и проекти**, инициирани в периода **юли 2012 – юли 2013 г.**

През 2014 година задачата е **да се допълни изготвеният през предходната година доклад с информация относно нови инициативи на политическо ниво и по-нататъшното развитие и изпълнение на политиките в България**, в съответствие с единадесетте цели на Комюникето от Брюж (*Приложение 1: 11-те цели на Комюникето от Брюж за периода 2011-2020*), и по-конкретно във връзка с 22-те краткосрочни показатели за постигане на целите (*Приложение 2: 22 показатели за резултати в краткосрочен план 2011-2014*) през периода юли 2013 – януари 2014 г. Информацията е предоставена на CEDEFOP в стандартизиран за всички страни-членки вид, чрез отговаряне на въпроси по основни теми, пряко свързани със заложените стратегически подходи в Комюникето от Брюж за постигане на по-добра приложимост на пазара на труда на уменията, развити чрез ПОО (*темите на въпросника са представени в Приложение 3*). Изследвани са 7 основни области, съответстващи на седемте части на въпросника:

Част 1 – Популяризиране на ПОО и кариерните възможности, които предоставя

Част 2 – Насърчаване на участието в ПОО

Част 3 – Партньорство и сътрудничество

Част 4 – Учене на работното място и предприемачество

Част 5 – Наблюдение на резултатите от ПОО

Част 6 – Развитие на ключови компетентности и умения за управление на кариерата в процеса на ПОО; Интернационализация и мобилност в ПОО; Комуникационни стратегии на заинтересованите страни, фокусирани върху прилагането на европейските инструменти; Подобряване общоевропейската база данни за учащите в началното ПОО

Част 7 – Примери от практиката

**Използваният метод** при предоставяне на информацията, резюмирана в настоящото издание, е следният: националните екипи, членове на европейската мрежа ReferNet за обмен на опит и експертиза в сферата на ПОО, през 2014 г. допълват предоставената през 2012 и 2013 г. информация, за да очертаят ситуацията в своята страна в развитие в рамките на периода на докладване. Представянето на политиките трябва да се основава на различни ресурси, които са проверими и налични, включително такива, публикувани в интернет-среда. Подобни документи са: стратегии, закони, оценъчни доклади, изследвания и анализи. Предоставената информация се проверява и валидира като достоверна от Националния ReferNet представител.



## НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТТА НА ПОО С НАПРЕДЪК В ПЕРИОДА ЮЛИ 2013 – ЯНУАРИ 2014

### ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ЗИД на КТ) е приет от Народното събрание на 12.03.2014 г., обнародван в ДВ, бр.27/2014. С поправките в текста се намаляват регулаторната тежест върху бизнеса, прецизират се текстовете за договора за ученичество, като се избягва двойното тълкуване.

Най-важната промяна е въвеждането на Институтът на стажуването. Той е съобразен изцяло с Европейската рамка за качества на стажовете. Въвежда се и фигурата на наставника, както и период за стажуването от 6 до 12 месеца.

След измененията Кодексът на труда предвижда работодателите да сключват трудов договор със стажантите за период от половин до една година. Стажанти могат да бъдат лица на възраст до 29 години, завършили средно или висше училище и без трудов стаж или професионален опит по придобитата от тях професия или специалност. Един служител може да бъде назначен по договор с условие за стажуване само веднъж.

За всеки стажант се изисква работодателят да назначи наставник с поне три години стаж и квалификация по същата или сходна професия, по която ще се провежда стажуването, с цел стажантът да усвои практически професионални умения. Кодексът на труда изисква сключването на допълнително споразумение към трудовия договор между работодателя и наставника, с което се урежда разпределението на работното време и другите задължения на наставника, свързани със стажуването.

След приключването на трудовия договор с условие на стажуване работодателят трябва да издаде препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението.

Договорът с условие на стажуване може да бъде прекратен от

всяка от двете страни с предизвестие в срок от 15 дни.

В настоящия доклад (предоставен на CEDEFOP на 24.01.2014 г.) посочените изменения и допълнения са представени като проект на ЗИД на КТ в Част 2. Насърчаване на участието в ПОО - във връзка с осигуряване на възможности за обучение на работното място чрез програми за чиракуване/ стажуване.

## **ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА**

Законът за изменение и допълнение на Закона за насърчаване на заетостта (ЗИД на ЗНЗ) е приет от Народното събрание на 27.07.2013 г., обнародван в ДВ, бр.70/2013. Основната цел на промените е да се насърчи младежката заетост, да се осигури по-широк достъп на работодателите до участие в мерки за насърчаване на заетостта и да се създадат условия за подобряване на взаимодействието между институциите с цел оказване на своевременна подкрепа за включване в заетост и обучение на младите хора, които не учат и не работят. Промените са важна част от мерките в изпълнение на Националната инициатива „Работа за младите хора в България“ 2012 - 2013 г. и на ангажиментите на България в съответствие с препоръката на Съвета на ЕС от април 2013 г. за създаване на Гаранция за младежта.

С цел осигуряване на възможности за интегриране на пазара на труда на неквалифицираните безработни младежи, законопроектът регламентира нова насърчителна мярка. Чрез прилагане на мярката ще се насърчава наемането на младежи до 29 години с основно и по-ниско образование и без квалификация за обучение на конкретно работно място под ръководството на наставник. Наставникът, който подпомага наетите младежи при усвояване на практически умения в процеса на работата, трябва да притежава квалификация и професионален опит по съответната професия или занаят. Предвижда се субсидиране на заетостта на наетите лица за период до 12 месеца, както и на възнаграждението на наставника.

Важно значение за ограничаване на младежката безработица има намаляването на продължителността на престоя без работа на младите хора и подпомагане на прехода им от безработица към заетост. С цел създаване на условия за по-лесно адаптиране на безработните младежи към работната среда, ЗНЗ се допълва с разпоредба, регламентираща субсидирането на заетостта на продължително безработни до 29-годишна възраст, наети за работа на непълно работно време. Субсидията ще се предоставя на работодатели, наели безработни младежи с непрекъснато поддържана регистрация в дирекциите „Бюро по труда“ над 12 месеца, а периодът на субсидиране ще е до една година.

ЗИД на ЗНЗ предвижда въвеждане на нова насърчителна мярка в подкрепа на заетостта на квалифицирани млади хора. По тази мярка ще се предоставят субсидии на работодатели, които разкриват работни места за наемане на безработни младежи на длъжности, съответстващи на придобитата от тях квалификация. Периодът на субсидията ще е от 6 до 18 месеца като размерът ѝ ще нараства от 30 на сто за първите шест месеца, на 50 на сто от седмия до дванадесетия месец, включително и 75 на сто за оставащия период.

Информация за ЗИД на ЗНЗ е включена във връзка с отделни аспекти на развитие на политиките в следните части на въпросника:

- Част 2. Насърчаване на участието в ПОО - Осигуряване на възможности за обучение на работното място чрез програми за чиракуване/ стажуване; Стимули за предприятията да предоставят обучение и заетост;
- Част 4. Учене на работното място и предприемачество – Регулации или насоки за предоставяне на обучение на работното място в ПОО.

## НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ ЗА ПЕРИОДА 2014-2020 ГОДИНА

След проведена публична консултация, на 08.01.2014 г. правителството на Р България прие Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) за периода 2014-2020 година. Стратегията отчита резултатите от оценка на въздействието на Националната стратегия за УЦЖ 2008-2013. Публикувана е на интернет страницата на Министерството на образованието и науката - <http://www.mon.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143>.

Документът определя стратегическата рамка на държавната политика за образование и обучение в дългосрочен план и е насочен към постигането на общоевропейската цел за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж.

Новата стратегия за УЦЖ до 2020 г. обхваща всички форми на образование, обучение и учене – формално, неформално, самостоятелно и очертава съдържанието, формите, средата и взаимоотношенията между всички участници в процеса на УЦЖ. В структурно и съдържателно отношение предоставя ориентири за изготвянето на годишни планове за изпълнението ѝ и проследяване на напредъка в областта на УЦЖ в страната.

В изпълнение на стратегията се очаква към 2020 г. ученето през целия живот да се превърне в реалност за всички български граждани. Конкретни резултати се очакват по отношение на повишаването на дела на обхванатите в предучилищно възпитание и подготовка на деца от четиригодишна възраст до постъпване в първи клас от 87,8% през 2012 г. на 90% през 2020 г.; намаляване на преждевременно напусналите образователната система от 12,5% на под 11%; намаляване на дела на 15-годишните със слаби постижения (по PISA); увеличаване на дела на завършилите висше образование, както и на придобилите степен на професионална квалификация в областите „Информатика“, „Техника“, „Производство и преработка“ и „Архитектура и строителство“; повишаване на заетостта и други.

Финансирането на изпълнението на стратегията ще се

осъществява със средства на Държавния бюджет, на европейските фондове и на програмата на Европейския съюз „Еразъм+”, както и чрез дарения, спонсорство и други източници.

За Националната стратегия за УЦЖ за периода 2014-2020 година е представена конкретна информация във връзка с отделни аспекти на развитието на политиките в следните части на въпросника на CEDEFOP:

- Част 1. Популяризиране на ПОО и кариерните възможности, които предоставя -Елементи на ПОО в задължителното образование, подкрепящи избора на по-нататъшно образование;
- Част 2. Насърчаване на участието в ПОО - Стратегии за продължаващо професионално образование и обучение и за УЦЖ, насърчаващи придобиването на ключови компетентности; Стратегия за УЦЖ или ПОО, насърчаваща придобиването на ИКТ умения от представителите на групите в риск; Разработване на ИКТ-базирани инструменти/ методи за учене, предназначени за групите в риск;
- Част 3. Партньорство и сътрудничество - Стратегия, осигуряваща прилагането на съвременните технологии в ПОО; Творчество и иновативност като основни принципи в ПОО; Насоки, насърчаващи създаване на партньорства за творчество и иновативност в ПОО; Състезания и награди за творчество и иновации, достъпни за доставчици и учащи в системата на ПОО; Участие на държавните институции в сферата на заетостта и на социалните партньори в съвети, работни групи и други формирания, ангажирани с политиките в областта на ПОО или касаещи развитието му;
- Част 4. Учене на работното място и предприемачество - Стратегия, допринасяща за засилване на сътрудничеството между доставчиците на ПОО и предприятията, с оглед осигуряването на качество на професионалната подготовка, адекватно на потребностите и изискванията

на пазара на труда; Регулации или насоки за провеждане на обучение в реална работна среда; Стратегии за УЦЖ, които насърчават предприемачеството;

- Част 6, Раздел „Развитие на ключови компетентности и умения за управление на кариерата в процеса на ПОО“ - Стратегия за УЦЖ или ПОО, или законодателство, касаещи придобиването на умения за управление на кариерата;
- Част 6, Раздел „Интернационализация и мобилност в ПОО“ - Стратегии/ регулации, насърчаващи културата в областта на интернационализацията и мобилността в ПОО.

### **СТРАТЕГИЯ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ И НАМАЛЯВАНЕ НА ДЕЛА НА ОТПАДАЩИТЕ И ПРЕЖДЕВРЕМЕННО НАПУСНАЛИТЕ ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА 2013-2020 Г.**

След проведена публична консултация, на 31.10.2013 г. правителството на Р България прие Стратегия за превенция и намаляване на дела на отпадащите и преждевременно напусналите образователната система 2013-2020 г.. В документа са анализирани причините за ранното отпадане от системата на образованието, основните предизвикателства при преодоляване на проблемите, свързани с превенцията и намаляване на дела на отпадащите от системата на образованието, открити са приоритетните области на бъдещи действия, очертана е системата на взаимодействие между институциите, координацията и контрола на процесите. Основните подходи, заложили като инструменти за постигане на целите и постигане на резултатите, са: превенция за създаване на условия за задържане на учещите в системата на образованието, интервенция – създаване на условия за ограничаване на дела на преждевременно напускащите образователната система и компенсиране – подпомагане на преждевременно напусналите системата отново да се включат в образованието.

Стратегията е публикувана в интернет страницата на

Министерството на образованието и науката: - <http://www.mon.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143>.

Документът е представен във въпросника за развитие на политиките в Част 2. Насърчаване на участието в ПОО – Стратегии, подкрепящи отпадащите от образователната система и групи в риск; Програми за учене чрез работа, предназначени за отпаднали от училище.

### **АКТУАЛИЗИРАНА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ 2013-2020 ГОДИНА**

Новата Актуализирана стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. е разработена след отчитане на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта, чийто период на действие е от 2008 г. до 2015 г., т.е. все още не е изтекъл, но поради съществените промени в последните години, включително в европейската политика по заетостта, се налага предсрочно допълване и изменение. Документът е приет от Министерския съвет на 09.10.2013 г.

Предмет на Стратегията е не само подобряването на функционирането на пазара на труда, но най-вече увеличаване на инвестициите в човешките ресурси, подкрепа за устойчивото макроикономическо развитие, което генерира повече и по-качествени работни места с цел повишаване на заетостта, производителността на труда и социалното включване. Стратегията е с нова визия и актуализирани стратегически цели.

Актуализираната стратегия по заетостта за периода 2013 – 2020 г. е структурирана в четири основни части. В първата част е представена кратка информация относно икономическата среда, пазара на труда и заетостта през периода 2008 – 2012 г. На тази основа са очертани предизвикателства, които ще определят насоките на политиката по заетостта и политиката за развитие на човешките ресурси до 2020 г. Във втората част са представени стратегическите цели и трите основни приоритета на политиката за заетост, а именно: повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и за повишаване на

производителността на труда; повишаване предлагането на работна сила и подкрепа за повишаване търсенето на работна сила. Действията и задачите по приоритетите са конкретизирани в третата част. Последната част е посветена на прилагането, финансирането и отчитането на изпълнението на целите на Стратегията. В приложение е дадена информация за изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта на Р България 2008 – 2015 г. за периода 2008 – 2012 г.

Актуализираната стратегия ще се изпълнява чрез ежегодните национални планове за действие по заетостта, в които се включва и финансирането на политиките. Процесът на изпълнение ще се проследява чрез система от индикатори за мониторинг и оценка, които се използват и за оценка на изпълнението на Насоките за заетост, одобрени от Комитета по заетостта и Европейската комисия, както и посредством индикаторите за отчитане на напредъка по изпълнение на националните програми за реформи и изпълнението на Споразумението за партньорство на Република България за програмен период 2014-2020 г.

Документът е публикуван в интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика [www.misp.government.bg](http://www.misp.government.bg) и в Портала за обществени консултации [www.strategy.bg](http://www.strategy.bg).

Конкретна информация за Актуализираната стратегия по заетостта е представена във връзка с отделни аспекти на развитието на политиките в следните части на въпросника:

- Част 1. Популяризирана на ПОО и кариерните възможности, които предоставя - Кампании за насърчаване включването на млади хора в ПОО;
- Част 3. Партньорство и сътрудничество – Творчество и иновативност като основни принципи в ПОО; Стратегическо партньорство между държавните институции в сферата на ПОО и на заетостта; Осигуряване на условия, насърчаващи сътрудничеството между институциите на пазара на труда, социалните партньори и обучаващите организации;



- Част 6, Раздел „Развитие на ключови компетентности и умения за управление на кариерата в процеса на ПОО“ - Стратегия за УЦЖ или ПОО, или законодателство, касаещи придобиването на умения за управление на кариерата.

## **ПРОЕКТ НА АКТУАЛИЗИРАНА НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА МЛАДЕЖТА 2014 – 2020 Г.**

На 18.12.2013 г. правителството на Р България прие Актуализирана Национална стратегия за младежта 2014-2020 г. и я предостави на Народното събрание за утвърждаване. Документът е ориентиран към изграждане и реализиране на единна, последователна и устойчива младежка политика в България, основана на многосекторния подход, междусекторното сътрудничество и съвместното управление с младите хора на национално, регионално, областно, общинско ниво. В открит и откровен диалог с младите хора държавата трябва да положи грижи за развитието на компетентни и предприемчиви младежи и да ги насочи към активен обществен живот.

В първата част на Стратегията е представен анализ на състоянието на младите хора в България. Втората част представя информация относно постигнатите резултати от изпълнението на поставените цели и задачи в стратегическия документ през 2011 и 2012 г. Третата част предлага анализ на силните и слаби страни, възможностите и заплахите пред изпълнението на политиката за младежта. Четвъртата част дава визията на политиката за младежта. В петата част са представени стратегическите цели и задачи, а шестата част е посветена на изпълнението на Стратегията – принципи, институционална среда, ресурсно и информационно обезпечаване и мониторинг.

Проектът на Стратегията е достъпен на интернет страницата на Министерството на младежта и спорта - <http://mpes.government.bg/Pages/Documents/Drafts/default.aspx>.

Проектът на Стратегията е представен във въпросника за развитие на политиките в Част 2. Насърчаване на участието в

ПОО – Инициативи за учащите и техните семейства, насочени към превенция на отпадането от ПОО; Политически задачи, касаещи ИКТ за рисковите групи.

## **НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА НАМАЛЯВАНЕ НА БЕДНОСТТА И НАСЪРЧАВАНЕ НА СОЦИАЛНОТО ВКЛЮЧВАНЕ 2020**

В началото на 2013 г. правителството прие Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020. Основни целеви групи са: лица в нетрудоспособна възраст (деца, възрастни хора); семейства с деца; групи в неравностойно положение на пазара на труда или извън пазара на труда – безработни младежи, продължително безработни, безработни над 50-годишна възраст, безработни лица с основно или по-ниско образование и без професионална квалификация или недостиг на ключови компетентности, икономически неактивни лица, желаещи да работят; уязвими представители на ромската общност; хора с увреждания; бездомни и лица, живеещи при лоши жилищни условия; работещи бедни.

Стратегията съдържа анализ на националните измерения и европейския контекст на проблемите, свързани с бедността и социалното изключване, ключовите предизвикателства. На тази база са дефинирани националните визия, цел и приоритети. Превантивните мерки са основният фокус на тази Стратегия. За целта, приоритетите ще бъдат постигнати чрез провеждането на реформи и прилагане на интегриран подход, чрез който да се развият нови модели за справяне с бедността и социалното изключване и/или да се допълнят провежданите към момента политики в посочените области. Другият фокус на Стратегията е свързан със смекчаването и преодоляването на последиците от бедността и социалното изключване.

В реализирането на Стратегията ще бъдат включени всички ангажирани институции и ведомства. Действията им ще се осъществяват въз основа на двугодишни планове, които ще се приемат от Министерския съвет и в които ще се дефинират конкретни мерки и дейности, индикатори за тяхното изпълнение,

отговорни институции, размер и източници на финансиране, срокове и др. За отчитането на плановете в края на всеки двугодишен период ще се разработва доклад за изпълнението им, който ще се представя за обсъждане и приемане от Министерския съвет. Министерството на труда и социалната политика (МТСП) ще осъществява цялостна координация по изпълнението на стратегията, както и на двугодишните планове за действие. Документът е публикуван на интернет страницата на МТСП – [www.mlsp.government.bg/bg/docs/National Poverty Strategy 2020.doc](http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/National_Poverty_Strategy_2020.doc).

Стратегията е представена във въпросника за развитие на политиките в Част 2. Насърчаване на участието в ПОО - Стратегия за УЦЖ или ПОО, насърчаваща придобиването на ИКТ умения от представителите на групите в риск.

## **НАЦИОНАЛНИ ПРОГРАМИ И ПРОЕКТИ В ОБЛАСТТА НА ПОО С НАПРЕДЪК В ПЕРИОДА ЮЛИ 2012 – ЮЛИ 2013**

### **ПРОЕКТ „СИСТЕМА ЗА КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ В УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ”**

Проектът „Система за кариерно ориентиране в училищното образование”, изпълняван с финансовата подкрепа на ОП „Развитие на човешките ресурси 2007 – 2013 г.” е представен в националния доклад за развитие на политиките във връзка с краткосрочните цели на Комюникето от Брюжза 2013 г. В настоящия доклад е предоставена информация за основните постижения в периода юли 2013 - януари 2014 г. Създадените в рамките на проекта 28 центъра за кариерно ориентиране са провели обучения за развитие на умения за управление на кариерата, предоставили са информация за образователната система в страната и по-специално относно възможностите за придобиване на професионална квалификация по различни професии и др. Осъществен е напредък по изпълнение на проектните дейности,

свързани с разработването на информационни и методически ресурси за кариерно ориентиране – филми и интерактивни инструменти. Информация за предоставяните от кариерните центрове услуги е публикувана на интернет страниците на Регионалните инспекторати по образованието.

Актуална информация да развитието на дейностите по проекта е налична в интернет страницата на МОН, раздел ОП „Развитие на човешките ресурси - <http://www.mon.bg/?go=page&pageId=13&subpageId=177>.

Информация относно изпълнението на основните дейности по проекта е предоставена в Част 1. Популяризиране на ПОО и кариерните възможности, които предоставя –по отношение на включване на елементи на ПОО в задължителното образование, подкрепящи избора на по-нататъшно образование

### **СХЕМА “УСЛУГИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ГЪВКАВ ПАЗАР НА ТРУДА”**

Схемата “Услуги за развитие на гъвкав пазар на труда” се реализира от Агенцията по заетостта с подкрепата на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси 2007 – 2013 г.“ Основната цел е повишаване на качеството на работната сила, предпоставка за заемане на по-високо платени позиции на работното място и по-активно участие на заети лица в дейности свързани с учене през целия живот. Включва създаване на 10 центъра за кариерно развитие за подпомагане на заети лица към дирекции „Регионална служба по заетостта” и Централна администрация на Агенция по заетостта.

Към момента на предоставяне на доклада на CEDEFOP са създадени и оборудвани 5 центъра. През 2014 г. се планира изграждане на още 5, назначаване и обучение на 30 консултанти, разработване на методика и процедурни правила за функционирането на кариерните центрове. Предоставяните от новите структури услуги включват информиране и консултиране на заети лица в подкрепа на планирането и развитието на индивидуалната кариера. В този смисъл те ще допълват

дейностите по ориентиране, осъществявани от бюрата по труда, което се очаква да допринесе за повишаване пригодността на работещите за заетост и съответно на конкурентоспособността им на пазара на труда.

Информация за схемата е достъпна на <http://umispublic.minfin.bg/srchProjectInfo.aspx?id=64351>

Схемата е представена в следните части на въпросника:

- Част 1. Популяризиране на ПОО и кариерните възможности, които предоставя във връзка с предоставяне на информация на възрастни лица относно ползите от включване в ПОО;
- Част 2. Насърчаване на участието в ПОО по отношение на създаване на условия за подобряване на ориентирането и консултирането на възрастни.

### **НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА „КЛИО“**

Националната програма „Клио“ е включена в Националния план за действие по заетостта през 2014 г. Основните ѝ цели са: Социална интеграция на безработни лица чрез разкриване на работни места в дейности по опазване, поддържане, реставрация и обслужване на обекти - недвижимо културно наследство съгласно чл. 6, т. 1 – 6 от Закона за културното наследство; Повишаване на пригодността за заетост на безработни лица, обект на Програмата, чрез включването им в обучение за придобиване на ключови компетентности и/или професионална квалификация и повишаване на мотивацията за активно поведение на пазара на труда чрез включване в мотивационно обучение.

Целевите групи са: безработни лица, регистрирани в Дирекции „Бюро по труда“, приоритетно продължително безработни лица; безработни лица до 29 - годишна възраст; безработни лица над 50 - годишна възраст.

Дейностите включват: обучение за придобиване на първа степен на професионална квалификация по професия или по

част от професия , за придобиване на ключови компетентности, мотивационно обучение; субсидиране на заетост на разкрити работни места в дейности по опазване, поддържане, реставрация и обслужване на обекти - недвижимо културно наследство и други общополезни дейности.

Информация за програмата е публикувана в Приложение 1 към Националния план за действие по заетостта през 2014 г., достъпен на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика - <http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/indexplan.htm>.

Програмата е представена в Част 1. Популяризиране на ПОО и кариерните възможности, които предоставя във връзка с предоставяне на информация на възрастни лица относно ползите от включване в ПОО.

### **ПРОЕКТ „ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМА ЗА ПРОГНОЗИРАНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ РАБОТНА СИЛА С ОПРЕДЕЛЕНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ”**

Проектът „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики” се реализира с подкрепата на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси 2007 – 2013 г.” от Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и приключва на 31.12.2014 г.

В рамките на проекта са изпълнени следните дейности: разработена методика за проучване на потребностите на работодателите от работна сила с определени характеристики в краткосрочен план (1 година); проведено е пилотно проучване за апробиране на методиката и въз основана резултатите са направени необходимите корекции в инструментариума; разработена е методология за изготвяне на прогнози относно търсенето и предлагането в средносрочен и дългосрочен план, отчитаща икономическата и демографска динамика.

Предстои изготвянето на първата прогноза и създаване на звено към МТСП, което да изготвя ежегодни прогнози.

Информация за проекта е публикувана на <http://umispublic.government.bg/srchProjectInfo.aspx?id=56676>.

Проектът е представен във въпросника в Част 2. Насърчаване на участието в ПОО във връзка с действия за осигуряване на съответствие между предоставяното ПОО и потребностите на пазара на труда.

### **СХЕМА „НАСЪРЧАВАНЕ СТАРТИРАНЕТО НА ПРОЕКТИ ЗА РАЗВИВАНЕ НА САМОСТОЯТЕЛНА СТОПАНСКА ДЕЙНОСТ”**

Схемата се реализира с подкрепата на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007 – 2013“. Подпомага се стартирането на самостоятелна стопанска дейност от безработни лица чрез предоставяне на обучения за придобиване на професионална квалификация по предприемачество и мениджмънт или за управление на малък и среден бизнес; обучение и съдействие за разработване на бизнес план; подготовка на проектни предложения; предоставяне на грантове за стартиране на собственото предприятие; съпътстващи консултантски услуги (счетоводни, маркетингови и др.) на новосъздадените предприятия.

Информация за Компонент I и Компонент II на схемата е достъпна съответно на [http://ophrd.az.government.bg/procedure\\_details.asp?id=30](http://ophrd.az.government.bg/procedure_details.asp?id=30) и [http://ophrd.government.bg/view\\_doc.php/5712](http://ophrd.government.bg/view_doc.php/5712)

Схемата е представена във въпросника в Част 4. като пример за предоставяне на подкрепа за развитието на предприемачеството.

### **ПРОЕКТ „НАЦИОНАЛНА ГРУПА ОТ СЪВЕТНИЦИ ПО ЕВРОПЕЙСКАТА СИСТЕМА ЗА ТРАНСФЕР НА КРЕДИТИ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ (ЕСВЕТ) 2012-2013”**

Проектът се координира от Центъра за развитие на човешките ресурси (ЦРЧР). ЦРЧР в партньорство с Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) организира

и проведе четири семинара, насочени към: предоставяне на информация относно националната политика във връзка с въвеждането и прилагането на ECVET в България; запознаване на заинтересованите страни с актуалните инициативи и проекти на национално ниво; представяне на връзката между ECVET и валидирането на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформалното и самостоятелно учене.

Информация за семинарите е публикувана на интернет-страницата на ЦРЧР и в рубриката новини на интернет-страниците на ЦРЧР и НАПОО ([www.hrdc.bg](http://www.hrdc.bg) и [www.navet.government.bg](http://www.navet.government.bg)).

Проектът е представен като пример за осъществени дейности, насочени към повишаване на информираността относно европейските инструменти в ПОО и националните политики и постигнатите резултати, в Част 6 на въпросника, раздел 3 „Комуникационни стратегии на заинтересованите страни, фокусирани върху прилагането на европейските инструменти“.

### **ПРОЕКТ „РАЗШИРЯВАНЕ ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ИНСТРУМЕНТА BEQUAL ЗА ОЦЕНКА НА КАЧЕСТВОТО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ“ (BEQUAL+), 2011 – 2013 Г.**

Проектът е реализиран по програма „Леонардо да Винчи“, дейност „Трансфер на иновации“. Инициатор е Националната агенция за професионално образование и обучение. Основната цел на проекта е подпомогне процеса на осигуряване на качество в институциите за ПОО чрез самооценка, бенчмаркинг и участие в професионални мрежи.

Чрез пилотирането на онлайн -базирания инструмент за бенчмаркинг в България за ползите от самооценяването бяха информирани над 100 професионални гимназии и ЦПО от цялата страна. Онлайн-платформата съдържа и голям обем информация - новини, документи и т.н. , свързана с европейските и национални инициативи за осигуряване на качеството.

Повече информация е достъпна на интернет страницата на проекта - <http://bequalplus.info/index-bg.html>.



Проектът е представен по отношение на осъществени дейности, насочени към повишаване на информираността и подпомагане прилагането на Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО от доставчиците на обучение в част 6 на въпросника.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 1:**

### **ЦЕЛИ НА КОМЮНИКЕТО ОТ БРЮЖ В ДЪЛГОСРОЧЕН ПЛАН (2011-2020 )**

#### **НОВ ИМПУЛС ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА\***

1. Превръщане на първоначалното ПОО в привлекателна възможност за учене;
2. Насърчаване на отличните постижения, качеството и приложимостта на първоначалното и продължаващото ПОО;
3. Осигуряване на гъвкав достъп до обучение и придобиване на квалификация;
4. Разработване на стратегически подход към интернационализирането на Първоначалното и продължаващото ПОО и насърчаването на международната мобилност;
5. Разгръщане на иновациите, творчеството и предприемачеството и използване на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) (в първоначалното и продължаващото ПОО);
6. Осъществяване на приобщаващо първоначално и продължаващо ПОО;
7. По-активно участие на заинтересованите от ПОО страни и по-голяма осведоменост за постиженията в резултат на европейското сътрудничество в областта на ПОО;

8. Координирано управление на европейските и националните инструменти в областта на прозрачността, признаването, осигуряването на качество и мобилността;
9. Задълбочаване на сътрудничеството между политиката в областта на ПОО и други свързани с него области;
10. Подобряване на качеството и сравнимостта на данните за разработването на политиката на ЕС в областта на ПОО;
11. Оползотворяване на подкрепата от страна на ЕС.

*\*Използван е официалният превод на документа, направен от ЕК*

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

### **КРАТКОСРОЧНИ ЦЕЛИ ЗА ПЕРИОДА 2011—2014 Г. ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО И РЕЗУЛТАТНОСТТА НА ПОО И УВЕЛИЧАВАНЕ НА НЕГОВАТА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТ И ПРИЛОЖИМОСТ**

#### **ДЕЙНОСТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО\*\***

1. Организиране на дейности, които да способстват за привлекателността на ПОО и за отличните постижения и които може да включват кампании и конкурси за умения;
2. Подкрепа на дейности, които дават възможност на малките ученици в системата на задължителното образование, да се запознаят със специалности и възможности за професионално развитие;
3. Предприемане на подходящи мерки за прилагане на препоръката относно EQAVET и осъществяване на напредък към създаването на национални рамки за осигуряване на качество в областта на ПОО;
4. Когато е целесъобразно, гарантиране, че ключовите компетентности и уменията за управление на професионалното

развитие са включени по подходящ начин в учебните планове на първоначалното ПОО и че те могат да бъдат придобити чрез възможностите за обучение, предлагани от продължаващото ПОО;

5. Правителствата, социалните партньори и предоставящите ПОО следва да направят необходимото за: използване в максимална степен на ученето в процеса на работа, в т.ч. стажовете, като принос към увеличаването на броя на стажанти в Европа до 2012 г.; създаване на възможности за засилено сътрудничество между институциите за ПОО и предприятията (със стопанска и с идеална цел), например чрез стажове за учители в предприятията; осигуряване на обратна връзка с институциите за ПОО относно пригодността на завършилите ПОО за заетост;

6. Продължаване на дейността по създаване на системи за наблюдение на прехода от учене към работа.

7. За да се увеличи до максимум приносът на ПОО към заложената в „Образование и обучение 2020 г.“ цел за постигане на 15 % участие на възрастните във формите на ученето през целия живот — преглед на използването на стимули, права и задължения за всички участващи заинтересовани страни и да се предприемат подходящи действия за насърчаване на участието в продължаващото ПОО;

8. Прилагане на препоръката относно Европейската квалификационна рамка: разработване на всеобхватни национални квалификационни рамки, основани на подход, съсредоточен върху постигнатите резултати от ученето. Използване на националните квалификационни рамки за стимулиране на по-добри възможности за преминаване между ПОО и висшето образование, за разработване или поддържане на ПОО в горния курс на средното образование или във висшето образование съгласно нивата на Европейската квалификационна рамка и за реализирането на гъвкави програми за учене; приравняване на нивата по националните квалификационни рамки към нивата по Европейската квалификационна рамка до 2012 г.;

9. Разработване и насърчаване на използването на процедури за валидиране на неформалното и самостоятелното учене с подкрепата на Европейската квалификационна рамка/ националните квалификационни рамки, както и осигуряване на професионално ориентиране;

10. Осигуряване на интегрирани услуги за професионално ориентиране (образование, обучение, заетост), тясно свързани с нуждите на пазара на труда;

11. Напредък по прилагането на ECVET в съответствие с препоръката и участие в изпитването на мобилността на ECVET;

12. Предприемане на подходящи мерки за увеличаване на мобилността в рамките на ПОО, включително: Насърчаване на по-голям брой ученици в първоначалното ПОО и специалисти в областта на ПОО да участват в транснационална мобилност; Насърчаване на местните и регионалните органи, както и на предоставящите ПОО, да разработят култура на интернационализиране и съответни свързани с нея стратегии, в т.ч. трансгранична мобилност;

13. Насърчаване на партньорства за творчество и иновации (предоставящи ПОО, институции за висше образование и центрове за разработка на програми, изкуство, научни изследвания и иновации);

14. Насърчаване на ефективно и иновативно използване на технологии от всички предоставящи ПОО при осигурено качество (включително публично-частни мрежи и партньорства) с помощта на необходимото оборудване, инфраструктура и мрежи и при непрекъснато усъвършенстване, което отразява развитието на технологиите и педагогическите концепции;

15. Предприемане на мерки за насърчаване на предприемачеството, в т.ч. чрез поощряване на придобиването на ключови компетентности, осигуряване на възможност за практически опит в предприятията и включване на експерти от стопанския сектор.

16. Предприемане на превантивни и коригиращи мерки за

максимално увеличаване на приноса на ПОО в борбата срещу преждевременното напускане на образователната система;

17. Обмисляне на конкретни мерки, насочени към увеличаване на участието на групи от лица с ниска квалификация и други „изложени на риск“ групи в образованието и обучението, в т.ч. чрез разработване на гъвкави програми за учене в рамките на продължаващото ПОО и използването на подходящи услуги за професионално ориентиране и подкрепа;

18. Използване на ИКТ, за да се постигне максимален достъп до обучение и да се насърчи активното учене, както и за да се разработят нови методи в областта на ПОО в процеса на работа и в училище, така че да се подпомогне участието на „изложени на риск“ групи;

19. Използване на съществуващите системи за наблюдение за подкрепа на участието на „изложени на риск“ групи в ПОО: вж. краткосрочна цел 6.

20. Създаване на стратегии за комуникация за различните заинтересовани групи, които наблягат върху прилагането и добавената стойност на инструментите (ECVET, ECTS, приравняване на националните квалификационни рамки и Европейската квалификационна рамка, системи за осигуряване на качество в съответствие с EQAVET);

21. Създаване на механизми за структурно сътрудничество между сектора на ПОО и службите за заетост на всички равнища (политика и прилагане), в т.ч. социалните партньори;

22. Принос към подобряването на данните на равнище ЕС относно учениците в първоначалното ПОО, включително относно мобилността и пригодността за заетост.

*\*\*Използван е официалният превод на документа, направен от ЕК*

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3:

### ВЪПРОСНИК НА CEDEFOP\*\*\*

*ЗАБЕЛЕЖКА: Подробна информация по въпросите е предоставена на CEDEFOP през 2012 година. Резултатите от развитията на политиките в България са представени в сравнителния преглед, изготвен от CEDEFOP и публикуван през 2012 г - „Тенденции в политиките за ПОО в Европа 2010 – 2012“ (Trends in VET policy in Europe 2010-2012). През 2013 и 2014 г. е предоставена само информация, свързана с нови инициативи или нови развития спрямо състоянието през 2012 г.*

#### **ЧАСТ 1. ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ НА ПОО И КАРИЕРНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ, КОИТО ПРЕДОСТАВЯ**

Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

##### *Стратегическа и нормативна база*

- а) Елементи на ПОО в задължителното образование в подкрепа на избора на възможност за по-нататъшно образование;
- б) Трудов опит/ наблюдение на реална работна среда преди включване в ПОО;
- в) Кампании за насърчване на млади хора за включване в ПОО;
- г) Кампании за повишаване на информираността на възрастни лица относно ползите от ПОО;
- д) Кампании за насърчване на предприятията да инвестират в ПОО;
- е) Състезания за демонстриране на умения;

##### *Инициативи и действия*

- ж) Осигуряване на възможности за учащите в задължителното образование за придобиване на опит в симулирана или реална бизнес среда;
- з) Сътрудничество между задължителното образование и ПОО;
- и) Организиране на възможности за придобиване на трудов

опит в задължителното образование;

й) Подготовка на учителите в задължителното образование във връзка с интегрирането на трудов опит в учебния процес.

## ЧАСТ 2. НАСЪРЧАВАНЕ НА УЧАСТИЕТО В ПОО

### 2.1.А Намаляване на ранното отпадане от образователната система

Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

#### *Стратегическа и нормативна база*

а) Стратегия за УЦЖ или ПОО, касаеща ранно отпадналите от образователната система и учащите в риск от отпадане;

б) Регулации, улесняващи достъпа до ПОО;

в) Модулни учебни програми за начално ПОО;

г) Елементи на обучение чрез работа в учебните програми за начално ПОО, осъществявано в училище;

д) Програми за чиракуване/ обучение чрез работа и други подобни;

е) Алтернативни пътеки в системата за ПОО;

ж) ) Алтернативни пътеки за придобиване на квалификация, извън системата за ПОО, признати както от пазара на труда, така и в системата на образованието и обучението;

#### *Финансови стимули*

з) Стимули за учащите в институциите за ПОО и техните семейства не прекъсват обучението си;

и) Стимули за доставчиците на ПОО да реализират действия за превенция на отпадането от обучение;

й) Стимули за предприятията да предоставят обучение или заетост;

#### *Инициативи и действия*

к) Ориентиране и менторство на учащите в началното ПОО;

л) Психологическа и социална подкрепа за учащите в началното ПОО;

м) Възможности за по-нататъшно развитие на ключови

компетентности при констатирана индивидуална потребност на учащите се в процеса на ПОО;

н) Възможност за осъвременяване или повишаване на квалификацията или преквалификация в системата на ПОО;

о) Възможност за мигранти/лица от малцинствени групи да изучават езика на приемащата страна;

п) Обучение на учителите и/или преподавателите в системата на ПОО да работят с представители на групи в неравностойно положение;

## **2.2. Насърчаване на участието и равния достъп до продължаващо ПОО**

### **2.2.A Участие на възрастни в продължаващо ПОО**

Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

#### *Стратегическа и нормативна база*

а) Стратегии или насоки във връзка с осигуряване на достъп до квалификации на ниво 5+ по ЕКР за възрастни учащи;

б) Насоки, гарантиращи, че квалификациите, придобити в резултат на продължаващо ПОО, се ценят в системата на образованието и обучението, и на пазара на труда;

в) Насоки, гарантиращи, че квалификациите, придобити на пазара на труда, се ценят в системата на образованието и обучението, и на пазара на труда;

г) Насоки, осигуряващи достъпна архитектурна среда на сградите, където се провежда ПОО;

д) Насоки за съобразяване на графика на учебните занятия с потребностите на учащите в системата на ПОО;

е) Насоки, подпомагащи учащите в системата на (началното) продължаващото ПОО да съчетават ученето със семейния живот;

ж) Стратегия за продължаващо ПОО или УЦЖ, насърчаваща придобиването на ключови компетентности;

з) Законови изисквания или насоки за подобряване на ориентирането и консултирането на възрастни лица;

#### *Инициативи и действия*

и) Подготовка на учителите и/или преподавателите в системата



на ПОО за работа с възрастни, включително представители на рисковите групи;

## **2.2.Б Използване на ИКТ за улесняване на участието на представителите на рисковите групи в ПОО**

Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

### *Стратегическа и нормативна база*

а) ИКТ стратегия или политически задачи, касаещи рисковите групи;

б) Стратегия за УЦЖ или ПОО, насърчаваща използването на ИКТ при представителите на рисковите групи;

### *Финансови стимули*

в) Стимули за покриване на разходите за ИКТ и интернет, предназначени за представителите на рисковите групи;

### *Инициативи и действия*

г) Подготовка на учителите и/или преподавателите в системата на ПОО за подпомагане на представителите на рисковите групи при използването на ИКТ;

д) ПОО платформи или интернет портали, проектирани в съответствие с потребностите на рисковите групи;

е) Разработване на ИКТ базирани учебни инструменти/ методи, които подпомагат ученето при представителите на рисковите групи.

## **ЧАСТ 3. ПАРТНЬОРСТВО И СЪТРУДНИЧЕСТВО**

### **3.1. Партньорство**

3.1.А Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

### *Стратегическа и нормативна база*

а) Стратегия, осигуряваща прилагането на съвременни технологии в ПОО;

б) Стратегия за иновации, включително в сферата на ПОО;

- в) Творчество и иновативност като основен принцип в ПОО;
- г) Насоки, насърчаващи партньорствата за творчество и иновации в ПОО;
- д) Състезания или награди за творчество и иновации, достъпни за обучаваните и доставчиците в системата на ПОО;

*Финансови стимули*

- е) Стимули, предназначени за партньорства за творчество и иновации, включващи доставчици на ПОО;
- ж) Стимули, предназначени за мрежи от доставчици на ПОО, с оглед ефективно използване на технологии и оборудване;
- з) Стимули, насърчаващи публично-частното партньорство за прилагане на съвременни технологии в ПОО;

*Инициативи и действия*

- и) Клъстери за иновации или творчество, включващи доставчици на ПОО;
- й) Платформи за обмен на знания за творчество и иновации, включващи доставчици на ПОО;
- к) Сътрудничество за разработване на методи за обучение, стимулиращи творчеството и иновативността при обучаваните;
- л) Мрежи от доставчици на ПОО и/или предприятия, с оглед ефективно обучение с помощта на съвременни технологии;

### **3.2. Сътрудничество със услугите по заетостта**

3.2.А Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

*Стратегическа и нормативна база*

- а) Стратегическо сътрудничество между държавните институции в сферите на ПОО и заетостта;
- б) Закони, регулации или насоки, насърчаващи сътрудничеството между доставчиците на ПОО и услугите по заетостта;

*Финансови стимули*

- в) Стимули за подкрепа на сътрудничество между ПОО, услугите по заетостта и социалните партньори;

*Инициативи и действия*

- г) Участие на държавните институции в сферата на заетостта

и на социалните партньори в съвети, работни групи или други формирания, ангажирани с формиране и развитие на политиките в областта на ПОО;

д) Участие на държавните институции в сферата на ПОО в съвети, работни групи или други формирания, ангажирани с формиране и развитие на политиките в областта на заетостта;

е) Участие на службите по заетостта и социалните партньори в реализирането на политиките в областта на ПОО;

ж) Участие на доставчиците на ПОО в изпълнението на политиките в областта на заетостта.

## **ЧАСТ 4. ОБУЧЕНИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО**

### **4.1. Обучение чрез работа и предприемачество**

4.1.А Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

#### *Стратегическа и нормативна база*

а) Стратегия, касаеща засилване на сътрудничеството между институциите за ПОО и предприятията, с оглед осигуряване на качество на обучението, адекватно на изискванията и потребностите на пазара на труда;

б) Регулации или насоки за предоставяне на обучение чрез работа в процеса на ПОО;

в) Регулации или насоки, свързани с професионалното развитие на учителите и преподавателите в системата на ПОО, включващо стажове в предприятия;

г) Регулации или насоки, насърчаващи обмена на персонал между предприятията и доставчиците на ПОО;

#### *Инициативи и действия*

д) Услуги, свързани с намиране на места за обучение в предприятия за учащи в системата на ПОО;

е) Услуги, свързани с намиране на места за обучение в предприятия за учители и преподаватели в системата на ПОО;

## 4.2. Предприемачество

4.2.A Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

*Стратегическа и нормативна база*

- а) Стратегия за предприемачество, касаеща ПОО;
- б) Стратегия за УЦЖ или ПОО, насърчаваща развитието на предприемачески умения;
- в) Предприемачеството като основен принцип на ПОО;

*Финансови стимули*

- г) Стимули за доставчиците на ПОО да насърчават развитието на предприемачески умения и нагласи;
- д) Финансова схема, насочена пряко към предприемачеството;

*Инициативи и действия*

- е) Услуги в подкрепа на доставчиците на обучение при намиране на партньори от света на бизнеса;
- ж) Обучение на учителите и преподавателите в системата на ПОО във връзка с подпомагане на обучаваните да развият предприемачески умения;
- з) Включване на предприятия и експерти от бизнеса в ПОО;
- и) Методи за ПОО, които включват обучение в симулирана или реална работна среда.

## ЧАСТ 5. НАБЛЮДЕНИЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПОО

5.1. Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

*Стратегическа и нормативна база*

- а) Закони или регулации, насърчаващи наблюдението на прехода от ПОО към заетост;
- б) Закони или регулации, които изискват съществуващите системи за наблюдение да отчетат рисковите групи;
- в) Закони, регулации или изрични клаузи, които изискват да се набират данни за учебните пътеки, навлизане на пазара на труда и кариерно развитие на випускниците;

### *Финансови стимули*

г) Определени средства за изследване/ набиране на данни за прехода от ПОО към пазара на труда;

д) Финансови схеми за насърчаване на доставчиците на ПОО да използват информация за прехода на випускниците им към пазара на труда;

### *Инициативи и действия*

е) Набиране на данни за прехода на завършилите към заетост;  
ж) Набиране на данни за пригодността на завършилите за заетост и други резултати на пазара на труда;

з) Стандарти и учебни програми, отчитащи данни във връзка с пригодността за заетост на випускниците на ПОО;

и) Методи на обучение и подкрепа на обучаваните, съобразени с данни във връзка с прехода и пригодността за заетост на випускниците на ПОО;

к) Мерки, предприети от системата за ПОО в отговор на резултати от наблюдението на рисковите групи.

## **ЧАСТ 6**

### **6.1. Ключови компетентности и умения за управление на кариерата в ПОО**

Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

#### *Стратегическа и нормативна база*

а) Стратегия за УЦЖ или ПОО, която включва умения за управление на кариерата;

#### *Инициативи и действия*

б) Интегриране на ключови компетентности в стандарти, учебни програми и квалификации (като принципи/ резултати от ученето в учебна програма/ резултати от ученето при конкретни предметни области;

в) Интегриране на умения за управление на кариерата в учебни програми, стандарти и квалификации;

г) Централизирано оценяване на ключови компетентности;

д) Методи на обучение в ПОО, насърчаващи развитието на ключови компетентности;

е) Подготовка на учителите и преподавателите в ПОО да оказват помощ и подкрепа на обучаваните при овладяването на ключовите компетентности.

## **6.2. Интернационализация и мобилност в ПОО**

Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

### *Стратегическа и нормативна база*

а) Стратегии/регулации, насърчаващи развитието на култура в областта на интернационализацията и мобилността в ПОО;

б) Стратегии, осигуряващи качеството на мобилността (включване на мобилност в учебните програми, споразумения за учене, подготовка, наблюдение и оценка на инициативите, свързани с мобилност);

в) Намаляване на административните и финансови бариери пред учащите, с оглед насърчаване на транснационалната им мобилност;

### *Инициативи и действия*

г) Кампании, информиране и/или ориентиране във връзка с възможностите за осъществяване на мобилност за обучение;

д) Стимули/подкрепа за доставчиците на ПОО и предприятията или техния персонал да участват в трансгранично сътрудничество и транснационална мобилност (като изпращащи или приемащи организации);

е) Прилагане на европейските принципи и инструменти в подкрепа на мобилността (например, признаване на резултатите от ученето, ECVET, Europass мобилност).

## **6.3. Комуникационни стратегии на заинтересованите страни, фокусирани върху прилагането на европейските инструменти**

Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

### *Стратегическа и нормативна база*

а) Стратегии за комуникиране по съгласуван, координиран

и интегриран начин добавената стойност на инструментите с различни заинтересовани страни (например, социални партньори, различни „сектори“ в образованието и обучението, служби по заетостта, крайни ползватели);

#### *Инициативи и действия*

б) Действия на национално ниво (например, обучение, кампании и др.) за повишаване на информираността, разбирането, прилагането и синергията между инструментите на национално, регионално или местно ниво;

в) Методи и средства за предоставяне на информация и ориентиране на крайните ползватели във връзка с прилагането на европейските инструменти.

#### **6.4. Подобряване общоевропейската база данни за учащите в началното ПОО**

Развитие/ изменение/ новости по отношение на следните аспекти на политиките:

#### *Инициативи и действия*

а) Набиране на данни на национално или регионално ниво, имащи отношение към Заключениеята на Съвета за бенчмарк по отношение на мобилността за учене (2011 г.);

б) Набиране на данни на национално или регионално ниво имащи отношение към Заключениеята на Съвета за пригодността за заетост на завършващите образование и обучение (2012 г.);

в) Набиране на данни на национално или регионално ниво за учащите в началното ПОО по други въпроси.

*\*\*\* Преводът на въпросите е на Рефернет България*

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4:

### ПРИМЕРИ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ, ПУБЛИКУВАНИ В ГОДИШНИЯ ДОКЛАД 2014 Г.

Наименование на инициативата	Методология за разработване на „Модел на Секторна квалификационна рамка“ (СКР)
Инициатор	НАПОО
Обхват	Национален
Краткосрочни цели, дефинирани в Комюникето от Брюж, към които се отнася	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Насърчаване на гъвкави начини за преминаване между ПОО, общото образование и висшето образование, и да се увеличи достъпността, като се създадат по-силни връзки между тях.</li> <li>2. Разработване на общ език, така че да се създадат връзки между сектора на образованието и обучението и пазара на труда (Европейска рамка за умения, компетентности и професии) в съответствие с други инструменти на ЕС като Европейската квалификационна рамка/Национална квалификационна рамка;</li> <li>3. Подпомагане на работодателите и социалните партньори да определят ясно от какви компетентности и квалификации имат нужда в краткосрочен и в дългосрочен план в различните сектори и между тези сектори.</li> </ol>
Етап на развитие	В процес на консултации
Обосновка	<p>Професионалното образование и обучение трябва ефективно да обслужва сферата на заетостта, което на практика означава да отговаря на динамичните изисквания на изменящия се пазар на труда.</p> <p>За да бъдат задоволени потребностите на пазара на труда от качествена работна сила, един от основните проблеми, който трябва да бъде решен, е свързан с определянето на <b>реалните</b> потребности от обучение и придобиване на квалификация по професии и специалности. Предварителното идентифициране на нуждите от <b>специфични умения</b> и от по-широки <b>ключови компетентности</b> и тяхното интегриране в ДОО (стандартите) за придобиване на професионална квалификация и в учебните програми, е важна предпоставка за повишаване качеството на ПОО, съответстващо на потребностите на пазара на труда и на работодателите.</p> <p>Един от надеждните пътища за прогнозиране на нуждите от умения е това да стане на секторно ниво.</p>



	<p>Важен инструмент за секторното прогнозиране на секторните квалификационни рамки.</p> <p>Секторните квалификационни рамки ще допринесат за:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- насърчване участието на различните заинтересовани страни в областта на ПОО, които имат отношение към по-добро взаимодействие между образованието и трудовия пазар;</li> <li>- разработване и апробиране на <b>общ</b> методи за определяне на нуждите от знания, умения и компетентности на секторно ниво;</li> <li>- засилване включването на социалните партньори в реформирането на системата за ПОО – разработване/адаптиране на стандартите за придобиване на професионална квалификация, структурирани в <b>единици резултатите от ученето</b>.</li> </ul>
<p><b>Цели</b></p>	<p>Разработването на Секторните квалификационни рамки е насочено към постигане на следните цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• повишаване адаптивността на квалификациите спрямо реалните потребности;</li> <li>• предоставяне на професионално обучение, съответстващо на специфичните нужди на сектора;</li> <li>• повишаване на прозрачността на квалификациите в даден сектор и подпомагане на процеса на взаимно признаване на сертификатите за придобита квалификация по професия и/или по част от професия;</li> <li>• улесняване на мобилността на работниците и подобряване на възможностите за учене през целия живот;</li> <li>• улесняване прехвърлянето на професионалните квалификации и умения, придобити в различни области (държавни институции, предприятия и др.)</li> <li>• разработване на системи за оценяване и валидиране на резултати от ученето, включително придобити чрез неформално и самостоятелно учене,</li> <li>• идентифициране на „ядрото от специфични знания, умения и компетентности за конкретния сектор;</li> <li>• актуализиране и адаптиране на стандартите за придобиване на професионалната квалификация спрямо идентифицираните компетенции на ниво сектор;</li> <li>• улесняване на групирането на сходните компетенции в единици резултати от ученето;</li> <li>• дефиниране на критерии за определяне на нивата на НКР и ЕКР на квалификациите и на компетенциите от сектора;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>извеждане на критерии за присъждане на кредити за единиците резултати от ученето, от гледна точка на качество и количество, които ще съставят квалификацията по дадена професия от сектора.</li> </ul>
<b>Целеви групи</b>	Обучавани в начално професионално обучение, възрастни обучавани, кандидати за валидиране, преподаватели от средни и висши училища, работодатели, заети лица и др.
<b>Времеви рамки</b>	<p>НАПОО стартира разработването на концепцията за „Модел на секторната квалификационна рамка“ през м. април 2013 г. Дейността е включена в Плана на Агенцията за 2013 г. В края на годината концептуалната рамка е представена на Управителния съвет на НАПОО. Разработване на Секторна квалификационна рамка за два сектора - Туризъм и ИКТ, стартира през 2014 г. По предварителен разчет разработването ще обхване двугодишен период и се планира да приключи в края на 2015 г.</p> <p>Въвеждане в практиката на СКР за двата сектора – през 2016 г.</p> <p>Разпространение на опита от разработването на СКР за двата сектора и прилагането му от други сектори – след 2015 г.</p>
<b>Участници</b>	Експертни комисии (ЕК) по професионални направления към НАПОО, Управителен съвет на НАПОО, Министерство на образованието и науката (МОН), Център за контрол и оценка на качеството на образованието към МОН, национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите, браншови организации, висши училища, професионални училища.
<b>Финансиране</b>	Публично
<b>Отговорности на участниците</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>НАПОО – методически осигурява и подпомага процеса на разработване на СКР с активното участие на трипартийните органи – ЕК по професионални направления и УС на НАПОО.</li> <li>ЕК по професионални направления – периодично се информират за етапните разработки, дават препоръки, мнения и становища за подобряване на качеството на разработените материали.</li> <li>УС на НАПОО – съгласува и одобрява материалите периодично, дава насоки за усъвършенстване на разработките и за оптимизиране на процеса.</li> <li>Специалисти, реално практикуващи професиите – участие в анализа на професиите, включени в сектора, в извеждането на специфичните компетентности и т.н.</li> </ol>

	<p>5. Преподаватели от обучаващи институции в системата на средното и висшето образование – дефинирани на резултатите от учене по професиите от сектора.</p> <p>6. Браншови организации - съгласуват анализа за сектора.</p>
<b>Иновативни елементи</b>	<p>1. По-нататъшно засилване на връзките между образование/ обучение, мобилност и пазара на труда;</p> <p>2. Осигуряване на обща съгласуваност за по-нататъшното прилагане на подхода, основан на резултати от ученето в стандартите за придобиване на професионална квалификация и учебните програми;</p> <p>3. Изборът на подход за разработване на СКР, ориентиран към компетентностна рамка на сектора.</p> <p>4. Постигане на единна рамка на квалификациите от сектора и засилване на взаимовръзката между средното и висшето образование.</p>
<b>Научени уроци при реализацията – какво работи и защо, какво не работи и защо</b>	<p>1. Систематизиране и трансфериране на опита, натрупан по време на разработването на Националната квалификационна рамка и при изготвянето на Националния доклад за съотнасяне.</p> <p>2. Възможност за получаване на ценни консултации и съвети от националния консултант за НКР.</p> <p>3. Постигане на висока степен на координираност между НКР и СКР.</p> <p>4. Осигуряване на еднакво разбиране на национално и на секторно ниво относно ползите и значимостта на резултатите от ученето като база за разработване и развитие на квалификационните рамки.</p>
<b>Резултати</b>	<p>Разработена е „Концепция за разработване на Модел на Секторна квалификационна рамка“, която е в процес на обсъждане със социалните партньори.</p> <p>Моделът е представен за мнение и становище на заседание на Експертните комисии по професионално направление „Туризъм“ и „ИКТ“ към НАПОО. Тези два сектора са избрани за пилотни.</p> <p>За тази мащабна инициатива е подготвена информация, която е представена в УС на НАПОО, който като орган, включващ социалните партньори, ще осигури необходимата подкрепа в процеса на разработването и прилагането на Секторните рамки.</p>
<b>Допълнителна информация</b>	<p>Подготвеният писмен материал по темата и презентацията за СКР, са публикувани на интернет страницата на НАПОО, <a href="http://www.navet.government.bg">www.navet.government.bg</a>, в раздел “Национална квалификационна рамка”.</p> <p>Разработването на модел на секторна квалификационна рамка е включено като една от важните дейности в проекта на Концепция на МОН за развитие на професионалното образование и обучение до 2020 г.</p>

<b>Наименование на инициативата</b>	Проект “Нова възможност за моето бъдеще”- Проект BG051PO001-4.3.03-0001 Процедура: Система за признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, Приоритетна ос 4 „Подобряване достъпа до образование и обучение”, Област на интервенция 4.3 „Развитие на системата за учене през целия живот”
<b>Инициатор</b>	Министерство на образованието и науката
<b>Обхват</b>	Национален
<b>Краткосрочни цели, дефинирани в Комюникето от Брюж, към които се отнася</b>	До 2020 г. системите за ПОО следва да станат по-привлекателни, приложими, насочени в по-голяма степен към професионалното развитие, по-иновативни, достъпни и гъвкави, отколкото са през 2010 г., и да допринасят за отлични постижения и равнопоставеност в ученето през целия живот, като осигуряват: леснодостъпно и насочено към професионалното развитие продължаващо ПОО за работници, работодатели, независими предприемачи и безработни, което да способства, както за развитието на компетентностите, така и за смяна на професията; - гъвкави системи за ПОО, подход, съсредоточен върху постигнатите резултати от ученето, които да съдействат за гъвкави програми за учене, да позволяват преминаване между различните подсистеми за образование и обучение (училищно образование, ПОО, висше образование, образование за възрастни) и да осигуряват валидност на самостоятелното и неформалното учене, в т.ч. на компетентностите, придобити чрез трудов опит.
<b>Етап на развитие</b>	В процес на изпълнение
<b>Обосновка</b>	Валидирането на знания, умения и компетентности, придобити в неформалното учене или по време на упражняването на професията, е важен процес, който ще подпомогне повишаването на квалификацията и преквалификацията на гражданите. Валидирането е подходящо за заети и за безработни лица. За заети лица валидирането осигурява възможности за повишаване на квалификацията, запазване на работното място или реализация в друга професионална сфера или на нова работна позиция. За безработните лица чрез услугите по валидиране се осигуряват по-широки възможности за намиране на работа.

	<p>В проекта са включени и лица, които са в процес на пробация или се намират в местата за лишаване от свобода (затворите). С валидирането се очаква тези лица да могат да се насърчат и да се адаптират по-лесно в обществото.</p> <p>В резултат от процеса на валидирането кандидатите, които желаят да се включат, могат да получат документ за професионална квалификация или документ, който им признава придобитата част от професия.</p> <p>В единия или в другия случай с тези два документа, те могат да кандидатстват за заемане на определена длъжност или за повишаване в друга свободна позиция. Получаването от лицата на документ, доказващ придобити знания и умения създава предпоставки за:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• повишаване на мотивацията;</li> <li>• улесняване на трудовата мобилност;</li> <li>• подобряване на процеса на подбор на персонала;</li> <li>• нови възможности за кариерно развитие</li> <li>• намиране на подходяща работа</li> <li>• повишаване на конкурентоспособността</li> </ul>
<b>Цели</b>	<p>Целите на проекта са:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличаване на възможностите за придобиване на професионална квалификация, с оглед повишаване на пригодността за заетост.</li> <li>2. Създаване и тестване на Система за идентифициране и признаване на неформално придобитите знания, умения и компетентности.</li> <li>3. Нормативно регламентиране на процеса на идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене.</li> <li>4. Сертифициране на лица, които са придобили своите професионални знания, умения и компетентности по неформален или самостоятелен път.</li> <li>5. Широко популяризиране на възможностите за валидиране на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности сред българската общественост.</li> </ol>
<b>Целеви групи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лица над 16 години, които желаят да валидират знанията, уменията и компетентностите си, придобити по неформален път и/или чрез самостоятелно учене.</li> <li>2. Служители в институции, организации и производствени предприятия, които директно участват в процесите, свързани с идентифицирането и оценяването на знания, умения и компетентности, и с внедряването на системата.</li> </ol>

<b>Времеви рамки</b>	Продължителността на проекта е две години - 2013-2014 г.
<b>Участници</b>	Работодателски организации - БСК, БТПП, АИКБ; Организации на работниците и служителите – КНСБ, КТ “Подкрепа”; Държавни институции - МТСП, АЗ, НАПОО, ГД “Изпълнение на наказанията” към МП.
<b>Финансиране</b>	Публично
<b>Отговорности на участниците</b>	<p>МОН - отговаря за цялостното управление на проекта.</p> <p>Работодателските организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участват в управлението на проекта;</li> <li>2. Предлагат мултипликатори;</li> <li>3. Предлагат консултанти по начално консултиране;</li> <li>4. Насочват граждани за включване в проекта (за консултиране и за валидиране)</li> </ol> <p>НАПОО:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участва в Екипа за управление на проекта (ЕУП);</li> <li>2. Координатор;</li> <li>3. Излъчва мултипликатори</li> <li>4. Отговаря за изпълнението на дейност „Подготовка на институциите за документиране и прозрачност на резултатите от процеса на признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности;</li> </ol> <p>МТСП:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Координатор – работа с незаети лица;</li> <li>2. Номинира девет представители на ДРСЗ – като отговорници;</li> <li>3. Определя трудови посредници, които да бъдат обучени за консултанти по валидиране;</li> <li>4. Насочва за консултиране на безработни лица;</li> <li>5. Осигурява включване в процеса на валидиране на безработни лица.</li> </ol> <p>Министерство на правосъдието, ГД “Изпълнение на наказанията”:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участва в ЕУП с трима експерти от дирекцията, които да подпомагат и координират дейностите по консултиране и мотивиране на лицата от категорията на осъдените на пробация и/или лишени от свобода;</li> </ol>
<b>Иновативни елементи</b>	1. Създаване и тестване на „Система за идентифициране и признаване на неформално придобитите знания, умения и компетентности“.

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Нормативно регламентиране на процеса на идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене;</li> <li>3. Използване на уеб-базирани инструменти – за управление на проекта и за осигуряване на информираност и прозрачност на изпълняваните дейности;</li> <li>4. Използване на предишен опит и добри практики;</li> <li>5. Обсъждане на всички продукти с широк кръг заинтересувани лица - б бр. кръгли маси по региони;</li> <li>6. Партньорство между заинтересованите страни.</li> </ol>
<p><b>Научени уроци при реализацията – какво работи и защо, какво не работи и защо</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Систематизиран и трансфериран опит от други проекти, финансирани по Програмата „Учене през целия живот“, както и от други източници на финансиране;</li> <li>2. Анализирани практики на страни от ЕС, заимстван и адаптиран опит спрямо специфичния национален контекст;</li> <li>3. Постигане на национално и регионално ниво между всички партньори на еднакво разбиране относно значимостта на валидирането като инструмент, насърчаващ политиките за учене през целия живот;</li> <li>4. Необходимост от добре разработени Държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, с ясно описани „резултати от ученето“ - знания, умения и компетентности, като база за осигуряване на качеството на процеса на валидиране;</li> <li>4. Ясно регламентираните етапи на валидирането;</li> <li>5. Прозрачни процедури за валидиране, осигуряващи доверие между заинтересованите страни по отношение на издадените сертификати за придобита квалификация по професии;</li> <li>6. Добре обучени консултанти, мултипликатори, оценители и др. специалисти, ангажирани в процеса на валидиране;</li> <li>7. Широка и достъпна кампания, насочена към потенциалните потребители на услугите по валидиране, предоставяни в рамките на проекта.</li> </ol>
<p><b>Резултати</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Изготвен „Анализ на интересите и потребностите на потребителите и заинтересованите страни“;</li> <li>- Изготвен „Анализ на практиките на страни от ЕС“;</li> <li>- Разработен „Наръчник за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене и приложения към него; ( в процес на допълване и прецизиране);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработена „Методология за въвеждане и поддържане на система за идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене“ (в процес на допълване и прецизиране);</li> <li>- Разработена програма за обучение на мултипликаторите;</li> <li>- Проведени обучения на обучители, мултипликатори, консултанти и оценители, участващи в процеса на валидиране - 40 обучени мултипликатори, 1000 обучени консултанти /мотиватори/ и изпитващи, 28 обучени експерти-оценители;</li> <li>- Разработени 42 програми за обучение;</li> <li>- Разработена уеб-базирана платформа;</li> <li>- 7500 българи са консултирани от началото на 2014 г. относно възможностите за признаване на уменията им, придобити по неформален и самостоятелен път;</li> <li>- В процес провеждане е широка информационна кампания относно ползите от валидирането.</li> </ul>
<b>Допълнителна информация</b>	<p>Материалите, разработени по проекта, както и информация за събитията, свързани с разпространението – кръгли маси, национални и регионални семинари и др., са публикувани на интернет страницата на проекта: <a href="http://validirane.mon.bg">validirane.mon.bg</a>. Информация за проекта е публикувана в сп. „Професионално образование“, АЗ-Буки - Национално издателство за образование и наука, както и в др. специализирани печатни и електронни издания.</p>

## ИЗТОЧНИЦИ

[www.parliament.bg](http://www.parliament.bg) - Народно събрание

[www.government.bg](http://www.government.bg) - Министерски съвет

[www.strategy.bg](http://www.strategy.bg) - Портал за обществени консултации

[www.umispublic.government.bg](http://www.umispublic.government.bg) - Информационна система за управление и наблюдение на структурните инструменти на ЕС в България

[www.mon.bg](http://www.mon.bg) - Министерство на образованието, младежта и науката

[www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg) - Министерство на труда и социалната политика



[www.mpes.government.bg](http://www.mpes.government.bg) - Министерство на младежта и спорта  
[www.navet.government.bg](http://www.navet.government.bg) - Национална агенция за професионално образование и обучение  
[www.az.government.bg](http://www.az.government.bg) - Агенция по заетостта  
[www.hrdc.bg](http://www.hrdc.bg) - Център за развитие на човешките ресурси  
[www.sme.government.bg](http://www.sme.government.bg) - Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средните предприятия

## СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

**CEDEFOP** – Европейската агенция за развитие на професионалното обучение  
**ЗИД на КТ** – Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда  
**ЗИД на ЗНЗ** – Закон за изменение и допълнение на Закона за насърчаване на заетостта  
**ИКТ** – Информационни и комуникационни технологии  
**МОН** – Министерство на образованието и науката  
**МП** – Министерство на правосъдието  
**МТСП** – Министерство на труда и социалната политика  
**НАПОО** – Национална агенция за професионално образование и обучение  
**ОП** – Оперативна програма  
**ПОО** – Професионално образование и обучение  
**ППО** – Продължаващо професионално обучение  
**ReferNet** – Общоевропейска мрежа за обмен на опит и експертиза в областта на професионалното образование и обучение  
**РИО** – Регионален инспекторат по образование  
**УЦЖ** – Учене през целия живот  
**ЦРЧР** - Център за развитие на човешките ресурси