

Трансформиране на бъдещата работна сила в България и Европа: Ролята на професионалното образование и обучение

Национален експертен екип
по професионално образование и обучение към ЦРЧР

Съдържание

Въведение	3
Тематичен аспект и обосновка	5
Професионалното образование и обучение се характеризира с гъвкавост, що се отнася до приспособяването към промените на пазара на труда	6
<i>БЪДЕЩЕТО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА СПОРЕД CEDEFOP</i>	<i>6</i>
<i>НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА УМЕНИЯТА В БЪЛГАРИЯ</i>	<i>8</i>
Възможностите за гъвкавост и развитие са в основата на професионалното образование и обучение	17
<i>ПРОМЕНИ В СИСТЕМАТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ СЪС ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ</i>	<i>17</i>
Професионалното образование и обучение задвижва иновациите и растежа и подготвя за цифровия и зеления преход и за професиите с голямо търсене	19
<i>ПРЕХОД КЪМ УСТОЙЧИВО БЪДЕЩЕ: ЕКОЛОГИЧНИ ПРОФЕСИИ, УМЕНИЯ И РАБОТНИ МЕСТА. ПРИМЕРА НА ИРЛАНДИЯ, АВСТРИЯ И ПОРТУГАЛИЯ</i>	<i>19</i>
Професионалното образование и обучение е привлекателен избор и се основава на модерно и цифровизирано предоставяне на обучение/умения	25
<i>ПРАКТИЧЕСКИ НАСОКИ В СВЕТА НА КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ</i>	<i>25</i>
<i>ИНОВАТИВНИ ИНИЦИАТИВИ В СИСТЕМАТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ПОЛША ..</i>	<i>29</i>
<i>НАЦИОНАЛНО СЪСТЕЗАНИЕ „МЛАДИ ТАЛАНТИ В ИНТЕРИОРНИЯ ДИЗАЙН“ 23/24: МОДЕЛ ЗА ДОБРА ПРАКТИКА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ</i>	<i>35</i>
Професионалното образование и обучение насърчава равните възможности	38
<i>ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА НЕДОСТИГА НА УМЕНИЯ – ХОЛИСТИЧНИЯ ПОДХОД НА ЕС ПО ОТНОШЕНИЕ НА МОБИЛНОСТТА НА ТАЛАНТИ</i>	<i>38</i>
Професионалното образование и обучение се основава на култура на осигуряване на качеството	41
<i>ПРОЗРАЧНОСТ И ПРИЗНАВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИИТЕ – ПРИОРИТЕТ НА НИВО ЕС</i>	<i>41</i>
<i>РОЛЯТА НА ESCO ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРОЗРАЧНОСТТА В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО</i>	<i>45</i>



Въведение

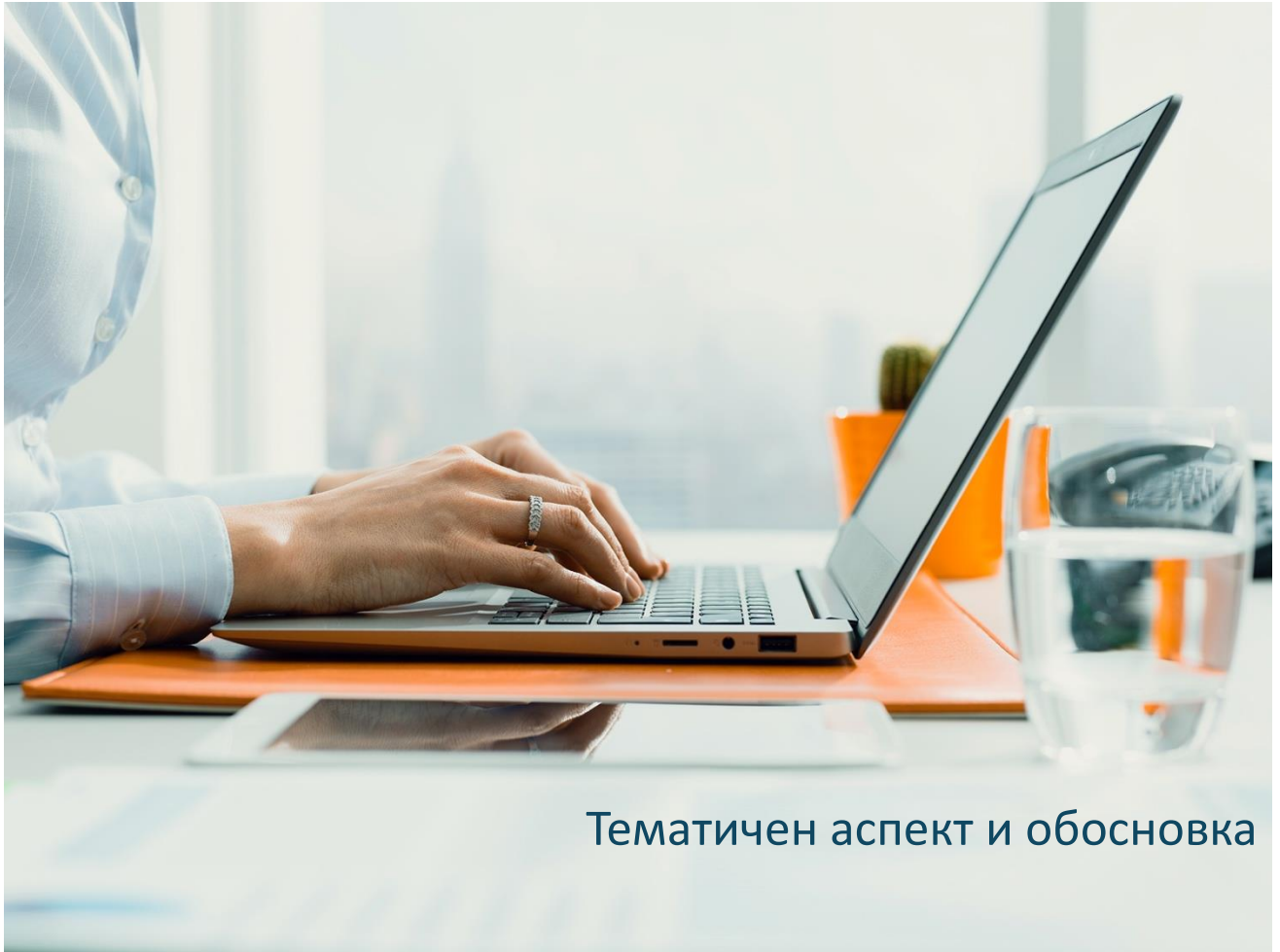
В днешния бързо развиващ се свят, в който от фундаментално значение са непрекъснатата конкурентоспособност, социалната справедливост и устойчивост, привеждането в съответствие на действията в областта на професионалното образование и обучение (ПОО) със законодателството на Европейския съюз се явява крайъгълен камък за държавите-членки на ЕС. [Препоръката на Съвета от 24 ноември 2020 г.](#) относно професионалното образование и обучение подчертава основната роля за предоставяне на индивидите на уменията, необходими за справяне със сложността на днешния пазар на труда, като същевременно насърчава иновациите, приобщаването и адаптивността. Препоръката синтезира стратегическата визия, която набляга на необходимостта системите за ПОО да отговарят ефективно на изискванията на пазара на труда, да насърчават ученето през целия живот и да допринасят за благосъстоянието на обществото. Като се придържат към тези насоки, държавите-членки могат да впрегнат пълния потенциал на ПОО за стимулиране на икономическия растеж, смекчаване на социалните неравенства и укрепване на устойчивостта при възникващи предизвикателства.

При разработването на годишната брошура на **Националния експертен екип по професионално образование и обучение**, ние осъзнаваме дълбокото значение на привечдането на нашите инициативи в съответствие с принципите, изложени в законодателството на ЕС относно ПОО. Чрез представения материал ние се стремим да повишим осведомеността, да насърчим сътрудничеството и да вдъхновим действия за напредък на ПОО за устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и устойчивост не само на национално, но и на европейско ниво.

Национален експертен екип

по професионално образование и обучение към ЦРЧР



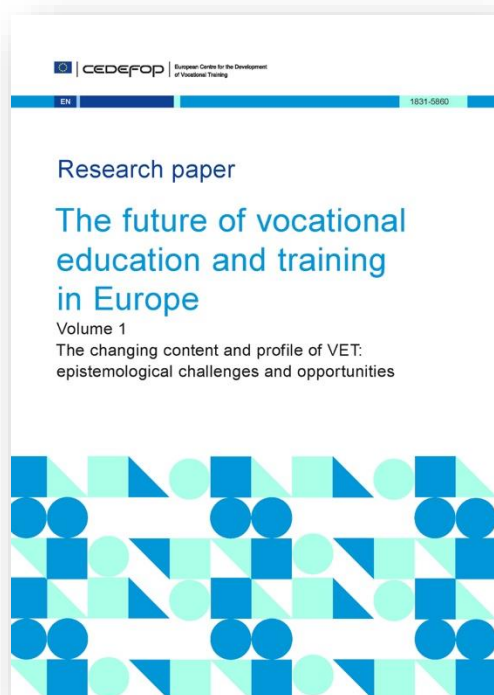


Тематичен аспект и обосновка

Структурата на годишната брошура следва шестте приоритета, очертани в **Препоръка на Съвета от 24 ноември 2020 година относно професионалното образование и обучение за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост**. Всеки раздел отговаря на един от тези приоритети, осигурявайки дълбочина на вникване в ключови области на фокус. Обхванати са теми както от национален, така и от европейски аспект, покривайки законодателни промени, стратегически инициативи, предложения за промени в Европейското законодателство, актуални теми на пазара на труда, каквито са зелените умения и кариерното ориентиране, както и добри практики от държава със сходна на нашата „екосистема на умения“.

Като организираме съдържанието по този начин, ние не само спазваме стратегическата рамка, очертана от законодателството на ЕС, но и предоставяме на нашите читатели последователно и систематично изследване на критични теми, оформящи бъдещето на ПОО.

Професионалното образование и обучение се характеризира с гъвкавост, що се отнася до приспособяването към промените на пазара на труда



БЪДЕЩЕТО НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ЕВРОПА СПОРЕД CEDEFOP

В края на 2023г. CEDEFOP публикува [синтезиран доклад](#) относно бъдещето на професионалното образование и обучение (ПОО) в Европа. Обобщавайки 3 годишни изследвания, включващи изследователи и експерти от ПОО от цяла Европа, докладът синтезира констатациите от поредица от научни статии и казуси, които вече са публикувани. Анализът показва, че повечето системи за ПОО се развиват стъпка по стъпка, внимателно надграждайки съществуващите традиции и отговаряйки на националните обстоятелства и нужди. Като цяло можем да наблюдаваме споделени и общи тенденции, влияещи върху

повечето или всички национални системи за ПОО. Тези тенденции показват как ПОО реагира на бързо развиващите се технологии и на променящите се изисквания на пазарите на труда и обществата.

Първо, институциите и структурите, подкрепящи предоставянето на ПОО, се диверсифицират и разширяват, като все повече обръщат внимание на необходимостта от повишаване и преквалификация (учене през целия живот) и като покриват по-високи квалификационни нива (EKR 5-8). Традиционното ПОО на гимназиално ниво (EKR 3-4) запазва силна идентичност. Докато броят на квалификациите за ПОО е намалял в повечето страни, отразявайки промените в задачите и професиите, нарастващият акцент върху индивидуалното приспособяване (например чрез модулиране) и институционалната автономия (например по отношение на учебните програми) сочат към по-гъвкави системи за ПОО, отговарящи на неизбежно променящи се умения и нужди и изисквания за компетентност. Наблюдавайки развитието

през последните три десетилетия, концепцията за ПОО в Европа се променя, все повече наблягайки на уместността на ученето, свързано с работата и практиката, на всички квалификационни нива и през целия живот.

Второ, знанията, уменията и компетентностите, предоставени от ПОО, се променят, заедно с подходите за преподаване и учене, прилагани от учители, инструктори и учащи. Анализът показва повишен фокус върху обучението, базирано на работа и ориентирано към практиката. Това се отразява в преразглеждането на националните учебни програми за ПОО, в укрепването на стажовете и в използването на основани на практиката и автентични оценки. Фокусът върху ученето чрез работа е в повечето страни съчетан с интегриране на общи предмети, както и трансверсални (преносими) умения и компетенции. Като цяло, това показва, че ПОО не може да бъде сведено до придобиване на тесни технически задачи, а трябва да адресира и комбинира все по-широк кръг от знания, умения и компетентности.

Трето, връзката между ПОО и външния свят се променя бързо. Разширяването към по-високи нива и диверсификацията за учене през целия живот означава, че ПОО трябва да надхвърли първоначалната подготовка на младите хора за навлизане на пазара на труда. Това се илюстрира от увеличаващия се брой възрастни в началното ПОО: докато пропорциите варират между страните, няколко държави вече работят със системи за ПОО, в които възрастните над 30 години съставляват мнозинство. Това принуждава институциите и системите да адаптират преподаването и ученето към индивидуалните нужди, с повишено значение на модулирането, признаването на предишно обучение и индивидуалните учебни планове. Развиващият се характер на ПОО, както и променящата се връзка с продължаващото обучение и висшето образование, изисква преосмисляне на установените форми на координация и управление. Докато тристранният модел на координация и управление понастоящем е в основата на повечето системи за ПОО, това не е така при преминаване към по-високи нива или към продължаващо обучение, целящо повишаване и преквалификация. Въпрос за бъдещето, който също отразява приоритета, даден на ориентираното към практиката обучение, е как най-добре да се координира тази разширена и диверсифицирана система за ПОО. За да остане професионалното образование и обучение уместно в бъдеще, то трябва да бъде свързано с професиите и пазара на труда по начини, които гарантират уместност и качество: „осигуряването на бъдещето“ се откроява като ключово предизвикателство за професионалното образование и обучение през следващите десетилетия.

[Пълен текст на доклада](#)

НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА УМЕНИЯТА В БЪЛГАРИЯ

През периода 2022 – 2023 г. Министерството на образованието и науката разработи съвместно с Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) **Национална стратегия за уменията в България**. Стратегията е конкретен резултат от сътрудничеството на Министерството на образованието и науката с Центъра за умения на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) и Генералната дирекция „Реформи“ (DG REFORM) на Европейската комисия, осъществено чрез Инструмента за техническа подкрепа. В рамките на проекта са организирани кръгли маси с редица заинтересовани страни – Министерство на труда и социалната политика, Агенцията по заетостта, Националната агенция за професионално образование и обучение и др., министерства, имащи отношение към темата за уменията – Министерство на икономиката и индустрията и Министерство на иновациите и растежа, както и социалните партньори и неправителствени организации, работещи по теми в областта на уменията.

Проектите за разработване на Стратегията за умения на ОИСР предоставят стратегически и цялостен подход за оценка на предизвикателствата и възможностите в областта на уменията и помагат на държавите да изградят по-ефективни системи за умения. ОИСР работи в сътрудничество с правителствата, за да разработи политически отговори, които са съобразени със специфичните потребности от умения на всяка държава. Основата на този подход е Рамката на ОИСР за стратегии за уменията, която позволява изследване на действията, които държавите могат да предприемат, за да: 1) развият подходящи умения през целия живот; 2) използват уменията ефективно на работното място и в обществото; и 3) укрепят управлението на системата за уменията. Планувано е проектът „22BG06 Техническа помощ за разработване на национална стратегия за уменията в България“ да продължи до 2024 г. Втората фаза на проекта предвижда разработването на „План за действие във връзка с политиката за уменията в България“.

Националната стратегия за уменията предлага подобрения за следните четири приоритета:



- умения на младежите;
- умения на възрастните (лица над 16 г. извън образователната система);
- използване на уменията на пазара на труда и на работните места;
- управление на политиките за уменията.

Възможности за подобряване представянето на България по отношение на уменията

В България, както и в други държави от ОИСР, мегатенденции като демографските промени, цифровизацията, глобализацията и изменението на климата трансформират работните места и начина на функциониране на обществата и взаимодействие между хората. Тези мегатенденции намират своето отражение и в България, където често работодателите не успяват да намерят уменията, от които се нуждаят, производителността се превръща във все по-важен двигател на икономическото развитие, а работниците и служителите са изправени пред по-високи рискове, свързани с автоматизацията на работния процес. Освен това кризата с коронавируса (COVID 19) ускорява цифровизацията в обучението и на работното място, нарушава функционирането на няколко икономически сектора и изостря неравенствата в страната. Въпреки че икономическото свиване от 2020 г. е последвано от силен растеж, който продължава досега, безработицата се повишава по-рязко, а нивото на заетост достига нивата си отпреди пандемията едва към средата на 2022 г. Освен това за 2023 г. се предвижда нисък растеж поради влошаващата се макроикономическа ситуация в Европа, високите цени на енергията и нарастващите лихви. Посочените мегатенденции и предизвикателства засилват необходимостта България да разработи далновидни, динамични политики за уменията. За да процъфтяват в света на утрешния ден, хората ще се нуждаят от цялостен набор от по-ефективни умения, подкрепени от висококачествени възможности за учене през целия живот и по-добри възможности за използване на уменията на пазара на труда и на работното място.

България полага значителни усилия в тази посока – Националната програма за развитие „България 2030“, Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030), Стратегията по заетостта на Република България (2021-2030) и други стратегии поставят ясен фокус върху уменията. Освен това, през последните години България стартира редица реформи във връзка с политиките за умения, които обхващат образованието в ранна детска възраст, училищните учебни програми, професионалното образование и обучение и пазара на труда. Ето защо, докато България се движи в посока на разработване на цялостен План за действие по отношение на политиките за умения, тя има уникалната възможност да изпълни тези и други важни реформи, за да се възползва от мегатенденциите, да се справи с предизвикателствата и да не пропуска съществуващите възможности.



Ключови констатации и препоръки за България

Уменията са важни с оглед справянето на България с глобалните мегатенденции

В България, както и в държави от ОИСР, мегатенденции като цифровизация, глобализация, демографски промени и изменение на климата трансформират системите за обучение и света на труда. За да процъфтяват в света на утрешния ден, хората ще се нуждаят от цялостен набор от по-ефективни умения, който включва основни умения, когнитивни и мета-когнитивни умения, социални и емоционални умения, както и професионални, технически и специализирани знания и умения. България също трябва да използва по-ефективно уменията на пазара на труда и на работното място, за да осъзнае потенциалните ползи от тяхното развиване.

Пандемията от коронавирус (COVID-19) възпрепятства напредъка и може да влоши предизвикателствата пред системата

Пандемията от COVID-19 обаче води до спад на БВП с 4,0% през 2020 г. и безработица, която достига до 5,3% през 2021 г., въпреки силния фискален отговор на правителството на кризата (OECD, 2022). През 2021 г. се наблюдава бързо възстановяване на икономиката (с ръст на БВП от 7,6%) и през 2022 г. заетостта достига нивата си отпреди пандемията (до м. юли 2022 г.), като се наблюдава същински ръст на заплатите, въпреки много високата инфлация. Ръстът през 2022 г. е 2,8% и се очаква да се забави до 1,7% през 2023 г. поради влошаващата се макроикономическа ситуация в Европа, високите цени на енергията и нарастващите лихвени проценти (OECD, 2022). Неравенствата се увеличават драстично през последното десетилетие (на база на увеличението на коефициента на Джини). В същото време нивата на бедност остават високи, а процентът на българите в риск от бедност се увеличава през 2020 г., достигайки 22,1% (при средно ниво от 16,8% за ЕС) (Eurostat, 2023). Нивата на бедност са особено високи сред ромското население, ниско образованите лица, възрастните хора и хората с увреждания, и са концентрирани в периферните региони. Както и в други държави, България трябва да прилага целенасочени политики, за да предотврати по-нататъшното нарастване на неравенствата. Правителството наскоро си поставя амбициозни цели за намаляване на неравенствата и бедността, но резултатите предстои да се видят.

Уменията трябва да бъдат поставени в центъра на предприетите по отношение на политиките мерки от страна на България

България се нуждае от всеобхватни и координирани политики за уменията, за да отговори на посочените предизвикателства. В днешния бързо променящ се свят хората се нуждаят от целенасочен и всеобхватен набор от умения, за да изпълняват нови задачи на работното място или да придобиват нови умения за нови работни места. Силните основни, трансверсални, социални, емоционални и специфични за работата умения ще направят хората по-адаптивни и издръжливи на променящите се изисквания по отношение на уменията и ще им предоставят

повече възможности за успех в работата и в живота. Висококачествените системи за обучение трябва да предоставят на младите хора умения за работното място и живота, както и да дадат на всички възрастни възможност за повишаване на уменията и преквалификация през целия живот. Уменията на възрастните трябва да се използват според техния потенциал на пазара на труда и на работното място. Наред с това е необходимо стабилно управление, за да се осигури координиран отговор на споменатите предизвикателства. Планът за действие по политиките за уменията на България, чиято подготовка започва през 2022 г., ще проправи пътя за такъв цялостен и координиран подход към политиката за уменията.

За да се гарантира, че държавите могат да се адаптират и да процъфтяват в един бързо променящ се свят, всички се нуждаят от достъп до възможности за развиване и поддържане на широк набор от умения. Този процес протича през целия живот, обхваща всички негови сфери и може да бъде резултат от формално, неформално или самостоятелно учене. България може да подобри представянето си в няколко области по отношение развиването на уменията:

- Участието във формалното образование е сравнително ниско и неравносложно
- Много млади хора, особено тези от уязвими групи, притежават ниско ниво на умения
- Възрастните притежават ниски нива на умения и малко от тях участват в образование и обучение
- Резултатите по отношение на заетостта отговарят на средните стойности за ЕС, но могат да се подобрят
- Дисбалансът на пазара на труда е сравнително висок
- Уменията не се използват в пълния им капацитет на работното място и в обществото
- Необходима е координация на цялото правителство и участие на заинтересованите страни в политиките за уменията
- Необходимо е да се засили информацията и доказателствата по отношение на уменията
- Необходими са съобразени с потребностите и координирани мерки за финансиране на уменията

Приоритет 1: Подобряване на уменията на младежите

Осигуряването на възможности за развиване на уменията, знанията, ценностите и нагласите на младите хора на България, необходими за техния просперитет в един взаимосвързан свят, е жизненоважно за общото благосъстояние на държавата. България продължава да се бори с ниското ниво на представяне на учениците и с течение на времето не успява да намали големите разлики в резултатите от ученето между различните популации ученици. Професионалното и висшето образование имат ограничен успех по отношение посрещането на търсенето на пазара на труда, като много от завършилите не притежават добри

общоприложими (трансверсални) когнитивни и практически умения, чрез които да отговорят на това търсене. ОИСР идентифицира и формулира препоръки, с които да помогне на България да реализира три основни възможности за подобряване на уменията на младите хора:

- Възможност 1: Предоставяне на гаранции, че реформата в учебните програми и начините на оценяване ще подобрят уменията на учениците
- Възможност 2: Изграждане на висококвалифицирана учителска работна сила
- Възможности 3: Подобряване на съответствието на професионалното и висшето образование с потребностите на пазара на труда.

Приоритет 2: Подобряване на уменията на възрастните

В страните от ОИСР се налага възрастни с различни степени на квалификация да повишават уменията си и/ или да се преквалифицират в рамките на своя професионален живот. Повишаването на уменията на възрастните може да помогне на България да се справи с недостига на умения, да подпомогне продължаващото си икономическо възстановяване, да се подготви за променящите се изисквания по отношение на уменията и да подобри производителността на труда. Участието в образованието и обучението на възрастни в България обаче е най-ниското в Европейския съюз (ЕС). Много възрастни и работодатели нямат мотивация да се включат в образование и обучение или не го правят, тъй като се сблъскват с различни пречки, свързани с време, разходи и други.

ОИСР идентифицира и формулира препоръки, с които да помогне на България да реализира три основни възможности за подобряване на уменията за възрастни:

- Възможност 1: Увеличаване на мотивацията сред възрастните и работодателите за участие в учене на възрастни
- Възможност 2: Подобряване на гъвкавостта и достъпа до образование и обучение за възрастните и за работодателите
- Възможност 3: Подобряване на качеството и съответствието на образованието и обучението на възрастни за възрастни лица и работодатели.

Приоритет 3: Ефективно използване на уменията на пазара на труда и на работното място

Ползите от развиването на умения ще бъдат оптимизирани само ако политиките също подкрепят хората да предлагат своите умения на пазара на труда и да ги използват ефективно на работното място. Този процес включва използване на умения в различни направления – активиране на уменията на населението в трудоспособна възраст в България, използване на уменията на завръщащите се емигранти и квалифицирани имигранти, както и ефективно използване на уменията на работниците и служителите на работното място. Повечето от

възрастните в България, които са безработни или неактивни на пазара на труда, принадлежат към уязвими групи, които имат сравнително слабо участие в публичните услуги по заетостта. Високата емиграция, ниският брой на завръщащи се емигранти, както и ниските нива на квалифицирана имиграция на граждани на ЕС и граждани на трети страни ограничават способността на България да използва уменията и да се справя с техния недостиг. Освен това много български предприятия не притежават капацитет да прилагат високоефективни практики на работа, насочени към използването на уменията, нито получават подкрепа за това.

ОИСР идентифицира и формулира препоръки, с които да помогне на България да реализира три основни възможности за по-ефективно използване на уменията:

- Възможност 1: Активиране на уменията на уязвимите групи на пазара на труда
- Възможност 2: Насърчаване на завръщащата се емиграция и квалифицираната имиграция в България
- Възможност 3: Предоставяне на подкрепа на предприятията за по-ефективно оползотворяване на уменията на работниците и служителите.

Приоритет 4: Подобряване на управлението на системата за уменията

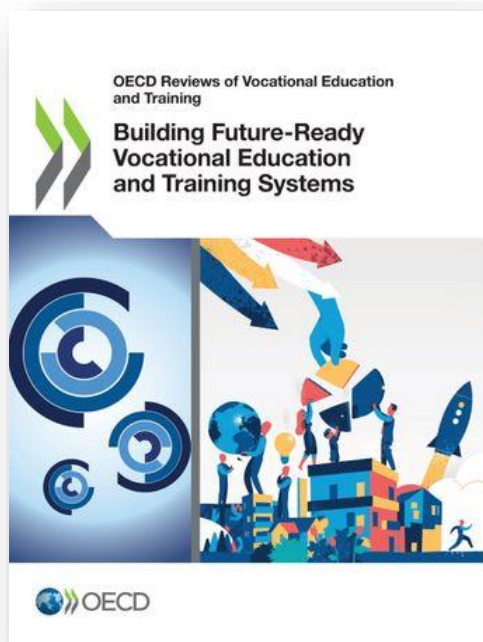
Ефективните механизми на управление са от съществено значение за подпомагане на представянето на България по отношение развиването и използването на умения. На национално ниво е необходима по-добра координация между различните министерства и агенции, тъй като съществуващите договорености като тези с Министерски съвет и двустранните споразумения, сключени на ad hoc принцип са недостатъчни, за да осигурят подход към уменията, който включва цялото правителство. Наред с участието на правителството, нараства и участието на заинтересованите страни в системата за уменията в България, но то все още изглежда фрагментирано и с ограничен обхват. В страната липсва надеждна информация по отношение на потребностите от умения на пазара на труда и ефективността на различните политики и програми на правителството, насочени към уменията. Публичните разходи за развиване и използване на умения са ниски според международните стандарти, а източниците на финансиране не са силно диверсифицирани.

ОИСР идентифицира и формулира препоръки, с които да помогне на България да реализира три основни възможности за подобряване на управлението на уменията:

- Възможност 1: Развиване на подход към политиките за уменията, който включва цялото правителство
- Възможност 2: Изграждане и по-добро оползотворяване на доказателства, свързани с развиването и използването на умения

- Възможност 3: Гарантиране на добре насочено и устойчиво финансиране на политиките за уменията.

[Пълнен текст на доклада](#)



ПОГЛЕД ОТВЪД ЕС. ПОО СТАВА ЦЕНТРАЛНА ТЕМА И ЗА „КЛУБА НА БОГАТИТЕ“ - ОИСР

В публикацията си [„Изграждане на готови за бъдещето системи за професионално образование и обучение“](#) Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) обръща централно внимание на ПОО като представя набор от ключови въпроси, които заинтересованите страни в ПОО трябва да вземат предвид, когато реструктурират ПОО, за да го направят по-готово за бъдещето. В центъра се поставят набор от въпроси, на които се търси отговор.

Създаване на адаптивни системи за ПОО

За да се гарантира, че програмите за ПОО остават подходящи за учащите и работодателите в променящия се свят на труда, те трябва да бъдат приведени в съответствие с нуждите на пазара на труда. Програмите за професионално образование и обучение могат да се предоставят на различни нива на образование, включително на ниво висше образование, и в различни области. Използването на висококачествена информация за нуждите от умения, базирана на набор от източници на данни и информация от заинтересованите страни, е от решаващо значение при проектирането на отзивчиви системи за ПОО. Освен това силната ангажираност със социалните партньори в различните фази на политиката за ПОО може да допринесе за осигуряване на предоставянето на подходящи и актуални програми. Информацията за нуждите от умения също трябва да се използва за информиране на възможностите за развитие на уменията на учителите в ПОО.

Ключовите въпроси за проектиране на адаптивни системи за ПОО включват:

- Как данните за пазара на труда могат да информират системите за ПОО?
- Как социалните партньори могат да допринесат за една по-отзивчива система за ПОО?
- Как програмите за висше професионално и професионално висше образование могат да задоволят търсенето на професионални умения от по-високо ниво?

- Как учителите в ПОО могат да получат правилните умения?

Подобряване на ПОО чрез повишена гъвкавост

ПОО може да играе важна роля в предоставянето на възможности за обучение на широка публика. Следователно е необходима достатъчна гъвкавост, за да се гарантира, че учениците с различни лични характеристики, нужди и стремежи могат да имат достъп до програми за ПОО, които са съобразени с техните нужди. В светлината на променящите се потребности от умения ПОО може да насърчи ученето през целия живот, като предоставя достъпни и подходящи възможности за повишаване на уменията и преквалификация на възрастни.

Ключовите въпроси за проектиране на гъвкави и приобщаващи системи за ПОО включват:

- Как ПОО може да служи на млади хора в риск?
- Как могат да бъдат подкрепени мигрантите и бежанците в тяхното пътуване в ПОО?
- Как ПОО може да бъде направено по-достъпно за възрастни учащи?

Поддържащи преходи

Променящият се свят на работа предполага, че хората ще трябва да могат да се адаптират към промените през целия си трудов живот. Гарантирането, че учениците от началното ПОО напускат образователната система със силни основни умения, ще бъде важно, за да се гарантира, че те могат успешно да се включат в по-нататъшно обучение, за да поддържат уменията си актуални. Освен това силните трансверсални умения ще помогнат на завършилите ПОО да бъдат издръжливи и адаптивни. За да се гарантира, че хората могат да се ориентират в променящия се пазар на труда и да могат да намерят програми за ПОО, които отговарят на техните нужди, стабилното кариерно ориентиране е от съществено значение.

Ключовите въпроси за проектирането на системи за ПОО, които подпомагат прехода към пазара на труда и по-нататъшното обучение, включват:

- Как ПОО може да развие солидни трансверсални умения?
- Как изглеждат ефективните възможности за прогресиране на завършилите ПОО във висшето образование?
- Как кариерното ориентиране може да подпомогне плавните преходи?

Иновации в ПОО

Използването на нови методи на преподаване и учене може да подпомогне ефективното предоставяне на ПОО. Това включва използването на нови технологии, като симулатори и

виртуална реалност, в класните стаи и на работните места, но също и използването на иновативни педагогически подходи. Подобна иновация изисква силно лидерство в институциите за ПОО, добре обучени учители по ПОО и силна координация със света на труда.

Ключовите въпроси за проектирането на иновативни системи за ПОО включват:

- Какви са потенциалните ползи от цифровите технологии в ПОО?
- Как цифровите технологии могат да се използват по-ефективно в ПОО?
- Как ПОО може да възприеме иновативни педагогически подходи?



[Пълен текст на публикацията](#)

Възможностите за гъвкавост и развитие са в основата на професионалното образование и обучение

ПРОМЕНИ В СИСТЕМАТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ СЪС ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ



В брой № 27 на Държавен вестник от 29.03.2024 г. е обнародван Законът за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение (ЗИД на ЗПОО).

Една от най-съществените промени в него е свързана с отпадането на специалностите от Списъка на професиите за

професионално образование и обучение (СППОО) и въвеждането на широкопрофилни професии чрез окрупняване на квалификациите. В срок до три месеца от влизането в сила на ЗИД на ЗПОО министърът на образованието и науката ще утвърди **нов СППОО**, в който голяма част от професиите ще носят и нови, осъвременени наименования.

Дефинира се нормативно понятието **част от професията**, като за придобиването на съответния държавно признат документ за него (удостоверение за професионално обучение), обучението следва да съдържа минимум три единици резултати от ученето, разписани в Държавния образователен стандарт (ДОС) за придобиване на квалификация по професията, като поне една от тях трябва да е от специфичната професионална подготовка.

Въвежда се изискването в ДОС да се съдържа описание какви части от професията могат да бъдат дефинирани, т.е. каква **комбинация от единици резултати от ученето (ЕРУ)** води до придобиването на част от професия.

Обучението за достигане на отделни единици резултати от ученето се разписва в системата на професионално обучение за лица, навършили 16 години, като възможност за гъвкаво и поэтапно придобиване на знания, умения и компетентности, съответстващи на ЕРУ в държавните образователни стандарти.

В образователните стандарти се въвеждат общи професионални компетентности, свързани с **опазването на околната среда** и специфични професионални компетентности в областта на използването на **информационните технологии**.

Досегашният раздел „Кредити в професионалното образование и в професионалното обучение“ се заменя от „**Натрупване и трансфер на единици резултати от ученето**“, с цел повишаване на възможностите за мобилност и заетост на лицата, придобили професионална квалификация.

Актуализацията на списъците със **защитените от държавата професии и на професиите с очакван недостиг на специалисти на пазара на труда** ще се извършва вече на всеки две години, с оглед неотчитането на значима динамика на годишна основа.

В ЗИД на ЗПОО се въвеждат някои промени и в областта на **дуалното обучение**, свързани с облекчаване на изискванията към наставниците.

Дава се по-ясна дефиниция на осигуряването на **качеството** на ПОО, което включва всички етапи в контекста на Европейската рамка за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение – планиране, изпълнение на дейностите, самооценка и анализ на постигнатите резултати.

Със ЗИД на ЗПОО се прави известна оптимизация на **рамковите програми** за придобиване на професионална квалификация.

Разширяват се възможностите за професионално обучение за навършилите 16 години лица чрез регламентиране на **обучение от разстояние в електронна среда**.

Прецизират се възможностите за **валидиране** на професионални знания, умения и компетентности като се регламентира, че процесът включва най-малко една единица резултати от ученето.

Отпада ангажиментът на центровете за професионално обучение при лицензиране да внасят в НАПОО документи, намиращи се вече в друг административен регистър, чрез което се цели **намаляване на административната тежест** – вече няма да се представят копия от документите за завършено образование и професионална квалификация на преподавателския състав, когато информацията е налична в съответните регистри. По-благоприятните условия за осъществяване на дейността на ЦПО включват и **отмяна на**

предвидената в чл. 49б, ал. 13, т. 2 хипотеза за заличаване на професия от издадена на ЦПО лицензия, по която не е извършвано обучение повече от 5 последователни години.

С промените в закона вече е изрично разписано осигуряването на достъп до средата за **междурегистров обмен** за НАПОО.

Предоставят се и нови правомощия на министъра на образованието и науката относно поддържането на публичния регистър на **професионалните колежи**, свързани със съхраняването на копия на издаваните документи, и като цяло с осъществяването на контрол върху дейността им.

Професионалното образование и обучение задвижва иновациите и растежа и подготвя за цифровия и зеления преход и за професиите с голямо търсене

ПРЕХОД КЪМ УСТОЙЧИВО БЪДЕЩЕ: ЕКОЛОГИЧНИ ПРОФЕСИИ, УМЕНИЯ И РАБОТНИ МЕСТА. ПРИМЕРА НА ИРЛАНДИЯ, АВСТРИЯ И ПОРТУГАЛИЯ

В преследването на устойчиво бъдеще, както в световен мащаб, така и в рамките на Европейския съюз, дискусиата за зелените професии и зелените умения придоби известност през последните десетилетия. Съвременните условия и бъдещите тенденции поставят въпроса за основна промяна към екологично съзнание, с акцент върху насърчаването на устойчиви практики във всички сектори на икономиката. Европейският зелен пакт служи като насочваща рамка, за държавите в ЕС по пътя към възприемането на устойчивостта и управлението на околната среда в своите политики и практики.

Тенденциите в заетостта: ключови сектори и индустриална динамика

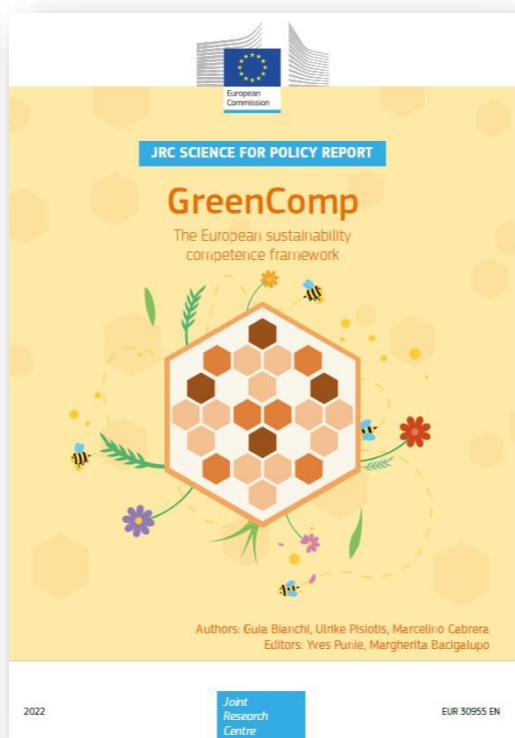
Прилагането на Европейския зелен пакт променя динамиката на заетостта в ЕС, като определени сектори са в готовност да изиграят централна роля в стимулирането на прехода към зелена икономика. От електричеството и производството до строителството, транспорта и управлението на отпадъците, различни отрасли претърпяват значителни промени.



Очаква се преходът към електрически превозни средства и възобновяеми енергийни източници да стимулира растежа на заетостта в сектори като електроника, производство на електрическо оборудване и доставка на електроенергия. По подобен начин строителният сектор, тласкан от инициативи като [Renovation Wave](#), е свидетел на скок в търсенето на квалифицирани работници за модернизиране на сгради за енергийна ефективност. Индустриите, които разчитат на изкопаеми горива, обаче са изправени пред предизвикателства, като се очаква намаляване на заетостта с развитието на зеления преход. Въпреки това, краткосрочните колебания в перспективите за заетост в тези сектори, предизвикани от фактори като опасения за енергийната сигурност, подчертават сложността на прехода.

Умения за зеления преход: технически и трансверсални (преносими) умения

Докато икономиката преминава през зелен преход, търсенето на специфични умения става все по-видимо. Техническите зелени умения, които са от съществено значение за прилагането на устойчиви практики и технологии, варират от специфичен за професията опит до междусекторни компетентности, приложими в различни индустрии. Освен това преносимите



зелени компетентности, често наричани „компетентности за устойчивост“ или „ключови умения“, са от решаващо значение за насърчаване на устойчиво мислене и поведение в различен професионален контекст. Тези компетентности обхващат широк спектър от умения, ценности и нагласи, необходими за справяне със сложността на една устойчива икономика. **GreenComp**, [Европейската рамка за компетентностите в областта на устойчивостта](#), заложен в Европейския зелен пакт, е разработена да действа като катализатор за насърчаване на ученето, насочено към екологична устойчивост в Европейския съюз.

Последици за системите за професионално образование и обучение

Преминаването към устойчивост не само влияе върху тенденциите в заетостта, но също така налага промени в изискванията за умения в различните професии и сектори. Системите за професионално образование и обучение играят ключова роля за предоставянето на индивидите на набор от умения, необходими за професионална реализация в екологичната икономика. Съгласуването на програмите за ПОО с нуждите от умения на зелената икономика е от съществено значение, като се гарантира, че хората са подготвени за работните места на утрешния ден.

Интегрирането на зелени умения в системите за ПОО изисква стратегически политически интервенции и съвместни усилия между образователни институции, заинтересовани страни от индустрията и политици. Създаването на политики, основаващи се на доказателства, на подсекторно ниво е от решаващо значение за идентифициране на пропуските в уменията и разработване на целеви програми за обучение, които са в съответствие с нуждите на зелените индустрии. Инвестирането в развитието на зелени умения не само подкрепя екологичните

цели, но също така повишава конкурентоспособността на хората и организациите в бързо променящия се икономически пейзаж.

Пътя към устойчиво бъдеще

„Сближаването“ между зелените професии, умения и работни места предлага път към по-устойчиво бъдеще. Чрез приоритизиране на инвестициите в зелени технологии, насърчаване на устойчиви практики и оборудване на работната сила с необходимите умения, държавите-членки на ЕС и други субекти могат да проправят пътя към по-зелено бъдеще. Чрез сътрудничество и иновации, заинтересованите страни могат да работят заедно, за да изградят работна сила, подготвена да се справи директно с предизвикателствата и възможностите на зеления преход. В крайна сметка, като възприемат обучение за зелени умения и устойчиви практики, хората и организациите могат да се позиционират за успех в бързо развиваща се икономическа среда, оформена от екологично съзнание.

Добри практики

Ирландия

Националната стратегия за допълнително образование и обучение (Further Education and Training - FET) 2020-24 в Ирландия изтъква важноста на зелените умения в продължаващото образование и обучение и призовава за увеличаване на капацитета на учебните програми за подготовка на кадри в енергетиката, строителството и околната среда. Учебните програми във всички съответни програми за допълнително образование и обучение, включително чиракуването, трябва да бъдат актуализирани, за да включат фокуса върху устойчивото развитие. В него се подчертава, че всички програми трябва да развиват критични знания за изменението на климата и околната среда.



През 2021 г. SOLAS (националният орган за FET) създава Програмата за строителство и зелени умения. Понастоящем 16 съвета за образование и обучение (задължителни доставчици на FET) предоставят около 50 програми с акцент върху екологичните умения.

Пътната карта на стратегията в контекста на зелените умения поставя три основни цели.

- Зелени умения за цял живот: създаване на осведоменост за климатичната справедливост, устойчивостта и биоикономическите проблеми сред учащите и персонала на ПОО.

- Зелени умения за строителство: обучение и повишаване на уменията на лица в строителни професии в най-новите зелени технологии.
- Зелени умения за кариера: създаване на възможности за кариера в зелената икономика за заетите, безработните и тези в уязвимите сектори.

През 2022 г. eCollege, националната услуга за онлайн обучение за сектора на професионалното образование и обучение, стартира нов кратък онлайн курс за намаляване на енергията у дома или на работното място. Курсът е разработен в партньорство с Органа за устойчива енергия на Ирландия (SEAI). Курсът е безплатен и отворен за всички учащи в ПОО на възраст над 18 години, които имат личен номер за обществена услуга (PPSN).

През 2022 г. са одобрени две нови микроквалификации за зелени умения в Националната квалификационна рамка на Ирландия:

- **Осъзнаване на екологичната устойчивост** на Ниво 4 (ЕКР 3);
- **Екологична устойчивост** на Ниво 5 (ЕКР 5).

Австрия

Подпроектите, включени в пакета от мерки „Зелен преход“, са отговорност на Министерството на образованието, науката и научните изследвания (BMBWF), а що се отнася до обучението с чиракуване, също и на Министерството на труда и икономиката (BMAW). и Австрийската икономическа камара (WKO). Мерките за зелен преход в ПОО могат да бъдат обобщени в две направления:



- интегриране на зелени компетентности в правилата за обучение на съществуващи програми, включващи чиракуване;
- разработване на нови зелени програми за чиракуване и нови модули за съществуващи стажове;
- тези мерки се прилагат непрекъснато от 2021 г.

Интегрирането на зелени компетентности в професионалното образование и обучение в училище (от 2022 г.) чрез:

- разработването на единен принцип на преподаване като основа за общо разбиране на темата, което позволява преподаването на подходящо съдържание във всички предмети, форми и нива на ПОО;
- разработване на план за изпълнение за всички професионални училища;

- адаптиране на съществуващи учебни програми и разработване на нови учебни програми;
- обучение на учители по новите учебни програми;

През 2023 г. са създадени центрове за компетентност за насърчаване на „зелени умения“ в професионалните училища със следните функции:

1. идентифициране и дефиниране на конкретни елементи и клъстери от Европейския зелен пакт като се вземе предвид бизнес сектора, за който се подготвят кадри;
2. създаване на регионални центрове за компетентност, които определят, наред с други неща, специфични квалификационни изисквания на ниво 4 и 5 на ЕКР, които могат да бъдат интегрирани в системата за ПОО;
3. изпълнение на регионални проекти за привеждане на системата за професионално обучение в съответствие с проблемите на устойчивостта и създаване на екосистеми за умения.

Португалия

Програмата „Зелени умения и работни места“ (Trabalhos & Competências Verdes) включва краткосрочни и средносрочни курсове за обучение, насочени към служители на компании, пряко или непряко засегнати от увеличаването на разходите за енергия, и към безработни на възраст 18 или повече години, регистрирани като безработни. Обучителните курсове са интегрирани в Националния каталог на квалификациите, с максимална продължителност от 375 часа, в областта на околната среда и енергетиката:



- зелен водород - основи и технологии (300 часа);
- възобновяеми енергии - слънчева термална (325 часа);
- възобновяеми енергии - слънчеви фотоволтаици (375 часа);
- възобновяеми енергии - вятър (375 часа).

Тези четири пътеки могат да бъдат предоставени, онлайн или лице в лице, от различни публични или частни доставчици чрез сертифицирано модулно обучение. Тази програма има бюджет от 20 милиона евро и отворена система за кандидатстване, като заявленията могат да се подават само онлайн.

Професионалното образование и обучение е привлекателен избор и се основава на модерно и цифровизирано предоставяне на обучение/умения



ПРАКТИЧЕСКИ НАСОКИ В СВЕТА НА КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ

Светът на професиите динамично се променя – появяват се нови професии, а познати и утвърдени постепенно изчезват, защото много от дейностите, свързани с тях, се

автоматизират и извършват от машини и технологии. Хората също се променят и имат различни очаквания от своята професия – не само да им носи добри доходи, но и да им осигурява позитивни преживявания, да им помага да се развиват, да намират удовлетворение от труда си. Съвсем нормално е вече в своя жизнен път работещите да практикуват различни професии и често да сменят работните си места. Във всеки един момент можем да започнем да се занимаваме с нещо ново и да правим кариерни завои. Безспорно, кариерата не е това, което беше. Популярната представа за кариерата като изкачване на стълба на успеха и преследване на по-високи позиции в йерархията се заменя от разбирането за кариера тип мрежа. Изграждането на партньорски мрежи, интензивното създаване на взаимоотношения с професионалисти от различни области, присъствието в различни екипи, работа по проекти създава усещане за смисъл на кариерния път. Мрежовидният модел на кариерата утвърждава като ценност преносимите умения. Той позволява да се натрупва различен опит, работещите да пренасят своите умения от една сфера в друга, непрекъснато да учат, включително чрез мобилност, предприемачество и доброволчески инициативи.

Кариерните промени предполагат и по-честа необходимост от кариерно ориентиране и консултиране на младите хора, но и работещите от всички възрасти, за да се адаптират те към потребностите на пазара на труда. И не случайно кариерното ориентиране през целия живот е приоритет в европейските политики и практики за професионално образование и обучение. Изборът къде да учим, завършването на училище, намирането на първа работа са само началото на поредица от избори, които предстои да правим, за да си осигурим успешна кариера. Умението за управление на кариерата се очертава като едно от най-търсените умения днес. В процеса на придобиването му съществено значение има подкрепата от кариерни



консултанти, както и личните усилия за кариерно развитие. Как можем сами да определим насоката на своята кариера? Ето няколко практически стъпки под формата на въпроси.

Кариерно ориентиране в 5 въпроса

1. Какъв съм аз и кои са силните ми страни?

Определи кои са силните ти качества, кои черти на характера те описват най-добре (напр. дисциплинираност, силна воля, трудолюбие). Фокусирай се върху това, в което си добър и другите ценят у теб. Важно е да откриеш способности и умения, които биха ти помогнали да се справяш в работата си. Можеш да разделиш уменията и способностите си в групи – напр. музикални способности (да пееш, да свириш на музикален инструмент), езикови умения (да създаваш текстове, да разказваш), математически умения (да решаваш математически и логически задачи, да смяташ бързо, да откриваш логически връзки); социални умения (умения да общуваш с хората, да ги убеждаваш, да разбираш техните чувства) и др.

Опиши себе си, като отговориш на следните въпроси:

- Какъв си мислиш, че си?
- Какъв другите смятат, че си?
- В какво е твоят най-голям успех до момента?
- Коя е твоята суперсила?

2. Какви са моите интереси?

Помисли какво те вълнува най-силно – по какви теми или области на познанието обичаш да говориш, да четеш или да търсиш информация. Какво ти харесва да правиш, без значение колко време имаш или колко време ще ти отнеме? Каква работа би ти харесвало да имаш?

3. Коя е професията, за която мечтая?

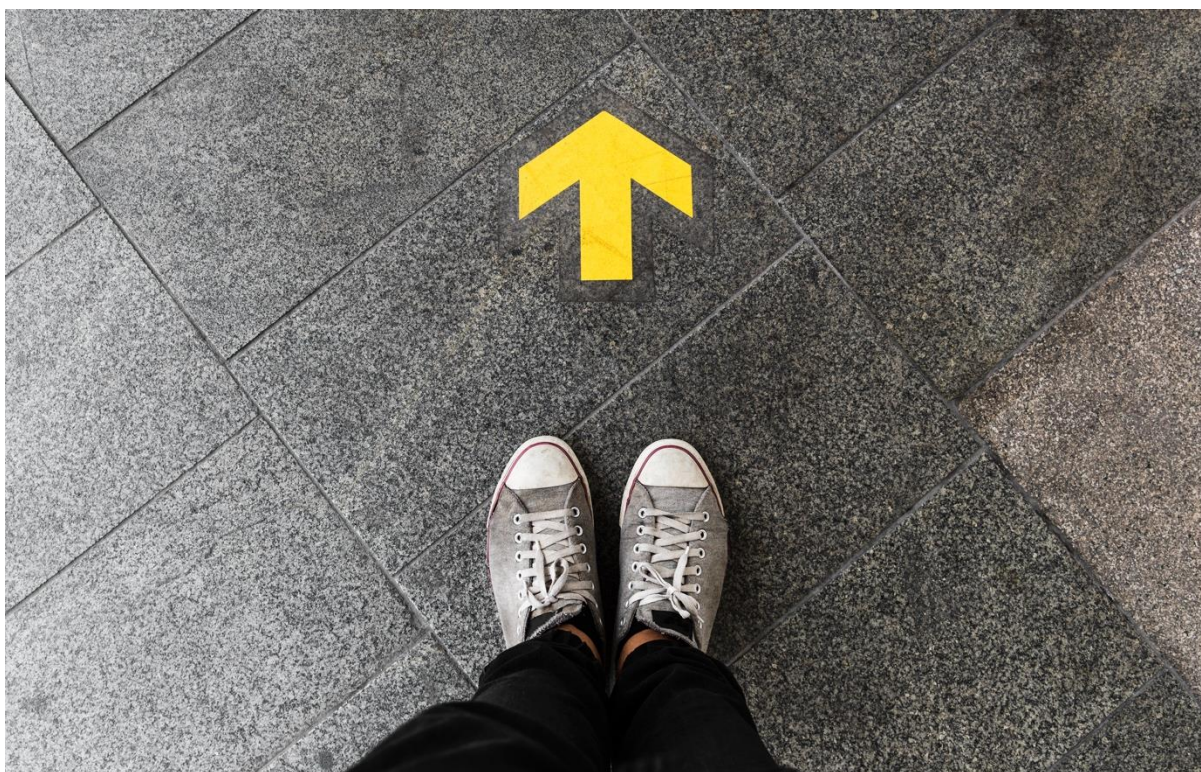
Опиши как си представяш своята кариера и какви са твоите предпочитания и цели. Напр. кое те привлича повече – да работиш с голяма група хора или предимно сам; да откриваш нови неща, да създаваш нещо или стриктно да спазваш правила и процедури за работа; да имаш свободно време и сам да определяш как да организираш работата си или да управляваш екипи, да се изявяваш като експерт в дадена област.

4. Коя професия е подходяща за мен?

Проучи какви професии има и прецени коя е подходяща за теб според интересите и способностите, които си определил при отговора на първите два въпроса. Потърси информация за нови професии, за това какви умения очакват работодателите от хората, които кандидатстват за работа. Проведи срещи и разговори с хора, които вече практикуват професията, към която имаш интерес.

5. Къде и как да се подготвя за избраната от мен професия?

Разбери какво образование е нужно за професията, която ти се струва подходяща за теб. Избери къде да учиш, за да придобиеш нужната професионална квалификация. Не се ограничавай само във възможностите на формалната образователна система. Редица умения могат да се развият и чрез неформално образование, в Центрове за професионално образование и обучение, чрез обучение на работното място или чрез самостоятелно учене.



ИНОВАТИВНИ ИНИЦИАТИВИ В СИСТЕМАТА НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ПОЛША



Полша се характеризира с добро представяне по различни ключови показатели на ЕС по отношение на образованието и обучението - нисък процент на преждевременно напускане на училище, високо участие в системата на образование и значителен процент на лица със завършено висше образование. Тя отговаря или надхвърля стандартите на ЕС по четене, математика и природни науки според PISA 2018. Освен това нивото на заетост

за наскоро завършилите надминава средното за ЕС. Въпреки това, областите за подобрене включват участие в образованието в ранна детска възраст и нива на учене през целия живот за възрастни.

На политическо ниво Полша е съсредоточена върху прилагането на Стратегията за интегрирани умения до 2030 г. и продължаването на реформите в професионалното образование и обучение. Основният инструмент е Полската квалификационна рамка (PQF), за да подобри прозрачността и последователността в образованието и обучението, привеждайки се в съответствие с Европейската квалификационна рамка. Интегрираната система на квалификациите (IQS), която понастоящем се прилага в Полша, позволява квалификациите, получени в Полша и в други страни от Европейския съюз, да бъдат сравнявани чрез съотнасянето им към нивата на Полската квалификационна рамка и по този начин към нивата на ЕКР.

В долната таблица са представени ключови индикатори, свързани с уменията и света на труда за Полша и съответните измерения за България.

	Възрастни (25-64 години), преминали обучение през последните 4 седмици (%)	Относителен дял на лицата с цифрови умения над основните	Бъдещи работни места	Безработни лица (отн. дял)	Индекс на човешкото развитие (HDI)
Полша	7.6% (2022)	21% (2021)	7 691 300 (2022-2023)	2.9%	0.881 (36-то място)
България	1.7%	8% (2021)	1 631 900	4.3%	0.799 (70-то място)

Таблица 1. Индикатори, свързани с уменията за Полша и България, изт. CEDEFOP и Програма за развитие на ООН

Индексът на човешкото развитие (HDI) е обобщен индикатор за средно постижение в ключови измерения на човешкото развитие: дълъг и здравословен живот, знания и приличен стандарт на живот. Здравното измерение се оценява чрез очакваната продължителност на живота, образованието се измерва чрез средни години обучение за възрастни на възраст 25 години и повече и очаквани години обучение за деца в училищна възраст. Измерението на стандарта на живот се измерва чрез брутен национален доход на глава от населението.

Полша и България споделят някои прилики по отношение на историческия си произход и географско местоположение, но Полша претърпява по-силно икономическо и социално развитие, включително в сферата на образованието.

Икономически и двете страни се намират в Източна Европа и преди години за били част от комунистическия блок, преминавайки към пазарна икономика в началото на 90-те години. Въпреки това Полша като цяло има по-силен икономически растеж и развитие в сравнение с България. Полша постига по-голям успех в привличането на чуждестранни инвестиции, диверсификация на икономиката си и интегрирането в Европейския съюз.

Полша постига значителен напредък в области като здравеопазване, инфраструктура и социални услуги. Нейният индекс на човешко развитие (HDI) е по-висок от този на България, което отразява по-добрия общ жизнен стандарт.

Що се отнася до образованието, и Полша, и България полагат усилия за модернизиране на системите си в последните 30 години, но Полша има по-висок процент на грамотност и по-висок процент на записване както в основно, така и в средно образование в сравнение с България. Освен това Полша има повече инвестиции във висшето образование, като няколко университета са сред първите в региона.

Поради известните прилики в системите за образование и обучение между двете страни, някои добри практики през последните години, приложени в Полша, могат да се окажат удачни за прилагане и в България.

През последните години в Полша се съсредоточава значително върху подобряването на развитието на умения чрез иновативни образователни инициативи. Тези инициативи са насочени към насърчаване на ученето през целия живот, подобряване на професионалното образование и обучение и насърчаване на сътрудничеството между образователните институции и бизнеса. Изпълнението на тези програми е от решаващо значение за осигуряване на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и устойчивост в страната.

Прилагане на модела на микродоверенията



Една от ключовите инициативи в Полша е системата „Значка+“ ([Odznaka+](#)), която позволява на институциите да издават цифрови значки на лица за различни постижения, умения и компетентности, с фокус върху ИКТ сектора.

Институтът за образователни изследвания работи по проект за популяризиране на цифровите микродоверения в Полша, използвайки стандарта Open Badges – най-признатият и широко използван стандарт в света за издаване на сертификати за умения. Приложението Odznaka+ позволява на институциите да разработват цифрови баджове и да ги издават на своите клиенти, ученици, студенти, служители и изпълнители. Тя позволява на хората да събират и съхраняват баджове и техните еквивалентни PDF сертификати, както и да ги споделят, например, в социални медии. Благодарение на приложението потребителите могат дигитално да потвърждават различни видове постижения (получаване на квалификации, участие в образователно или спортно събитие, придобиване на единични или цели набори от учебни резултати), умения или компетентности.

В края на 2023 г. Институтът за изследване на образованието инициира проект за изследване на релевантността на микродоверенията за развиване на умения в съответствие с идеята за учене през целия живот. Проектът „Микродоверения – пилотно ново решение за подкрепа на ученето през целия живот“ също ще използва приложението „Odznaka+“. Разработена е стратегия за разпространение за популяризиране на идеята за микродоверения.

Интегрираната система на квалификациите (IQS)

Повишаването на достъпността и качеството на квалификациите, както и позволяването на квалификациите да бъдат сравнявани и реферирани с ЕКР са основните цели на [Интегрираната система на квалификациите](#) (IQS). IQS описва и регистрира квалификациите в единен публично достъпен регистър – [Интегриран регистър на квалификациите](#) (IQR), в който са определени и стандарти за качество. Пазарните квалификации в Полша са квалификации, които не са регламентирани от нормативни актове, разработена е от различни субекти и общности (социални организации, сдружения, корпорации или други групи) въз основа на техния опит. В тези квалификации/професии се застъпва широко обучението по част от професията и

Бизнес и администрация	5
Строителство и архитектура	4
Образование и обучение	6
Кулинария, хотелиерство, туризъм	4
ИТ и цифрови технологии	8
Култура, изкуство и мода	1
Грижа за здравето	1
Спорт	32
Технология, индустрия	1
Услуги за красота	1
Общо	63

валидирането на професионални знания, умения и компетентности. Процедурата по одобрението е бърза и гъвкава. В IQR има 234 пазарни квалификации, 63 от които са включени през 2023 г.

Таблица 2. Пазарни квалификации по сектори, добавени в IQR през 2023 г.

Над половината от квалификациите, включени в IQR през 2023 г., са на ниво 4 или 5 от Европейската квалификационна рамка, докато само 4 принадлежат на ниво 7. Нито една пазарна квалификация в регистъра не е присвоена на ниво 8 от ЕКР.

Въз основа на IQS се разработват секторни квалификационни рамки (SQF) от секторни институции с подкрепата на Института за изследване на образованието. SQF може да служи като инструмент за оценка на компетентността при набиране или оценка на персонала. Всяка SQF превежда изискванията на Полската квалификационна рамка, съответно ЕКР, като взема предвид спецификите на дадения сектор. От 2015 г. са разработени 21 секторни рамки, три през 2023 г.

Идеята за 120 центъра за високи постижения (CoVEs)



За да отговори на изискванията на съвременната икономика и да ускори зелената трансформация, Полша създава 120 секторни центрове за умения (branżowe centra umiejętności - SSCs) въз основа на концепцията за центрове за високи професионални постижения (CoVE). Тези центрове ще служат като хъбове за висококачествено образование и обучение в специфични индустрии, насърчавайки сътрудничеството между бизнеса и институциите за ПОО. Целта е да се подобрят иновациите, трансферът на технологии и професионалните постижения в полската система за ПОО.

До края на 2023 г. са създадени 13 секторни центрове за умения, предварително финансирани от национални фондове.

Популяризирането на ПОО чрез SkillsPoland и EuroSkills

Един от начините да се повиши привлекателността на ПОО сред учащите е чрез участие и съвместна подготовка на национални и международни състезания по умения, като EuroSkills и WorldSkills, както и състезания за професионални учители. Такива турнири имат измеримо въздействие върху подобряването на имиджа и привлекателността на професионалното образование в участващите страни и укрепват сътрудничеството между училищата/центровете за професионално обучение и работодателите. Подобряват се и компетентностите на учителите по професионална подготовка, подготвящи учениците за състезанието, и се повишава мотивацията им.

В Полша състезанията по умения се организират от компанията SKILLSPOLAND, създадена от Фондацията за развитие на образователната система. Конкурсите се провеждат в сътрудничество с предприятия, работодатели и висши училища. През 2022 г. националното състезание SkillsPoland 2022 се провежда в Гданск с близо 200 състезатели. Първенците се квалифицират за международния EuroSkills. В Бялисток се провежда първото специално издание на SkillsPoland с цел избиране на полския национален отбор за EuroSkills 2023 в състезанието по зидария и машинно инженерство с CAD.



През 2023 г. Полша е домакин на състезанието EuroSkills, където се организират 43 състезания с участието на 576 състезатели от 32 държави. В състезанието участват 523 експерт-оценители и привлича над 30 000 посетители. Участниците от Полша печелят 3 златни медала, 1 сребърен, 3 бронзови и 6 медала за отлични постижения.

През 2023 г. се провежда и конкурс, насочен към учителите в ПОО, „**Професионалистът на годината**“. Стартирал за пръв път през 2022 г., той привлича 537 кандидатури в 62 направления. Резултатите от конкурса са обявени през март 2023 г., когато 118 номинирани в 52 области са удостоени с отличия и званието лауреат.

Проследяване реализацията на завършилите ПОО

Полша също инвестира в проследяване на образователните и професионални траектории на завършилите ПОО, за да наблюдава техните резултати и да информира образователните политики. От 2016 г. Институтът за изследвания в областта на образованието разработва система за проследяване на образователните и професионални пътища на завършилите ПОО. Системата се базира на административни данни от няколко публични регистъра (Национална система за данни за образованието, регистри на осигурителния институт, Национален регистър на студентите и База данни с резултатите от изпитите). В допълнение, обширни проучвания, проведени сред ученици и възпитаници на училища, предлагащи професионално образование, се вземат предвид за по-нататъшно проектиране и развитие на такава система. Анкетно изследване е създадено и насочено към определяне надеждността и валидността на показателите, конструирани с помощта на данни от регистъра. Въз основа на данните от проучването и регистъра са изготвени доклади на национално ниво: [за образователния и](#)

[професионален статус на завършилите ПОО по време на пандемията от COVID-19](#) и за [детерминантите на образователните и професионални пътеки на завършилите ПОО](#). Публикуван е и [допълнителен аналитичен доклад](#) за дистанционното обучение и практическото професионално обучение по време на пандемията.

В допълнение към основните показатели и отчети на национално ниво се изготвят индивидуални отчети за училищата, съдържащи информация за образователния и професионален статус на завършилите, тяхното продължаване на обучението, вида на трудовия договор, средната работна заплата спрямо работната заплата в областта, в която са се обучавали. и средната продължителност на безработицата. През 2023 г. е разработен софтуер за генериране на автоматични училищни отчети, както и отчети за индустрията (завършили дадена индустрия в дадено воеводство) и регионални отчети (завършили в дадено воеводство). Проведени са срещи и семинари с ползвателите на училищни доклади (директори и кариерни съветници) и срещи с регионалните бюра по труда относно техните информационни нужди и полезността на докладите.

През последното тримесечие на 2023 г. Институтът за изследване на образованието стартира проект, финансиран от ЕС, който ще продължи да развива системата за проследяване на образователните и професионални траектории на завършилите ПОО. Целта на проекта е да включи в мониторинга специфични групи завършили ученици, например ученици със СОП, чуждестранни ученици (включително украински ученици), ученици, обучаващи се в занаяти и доброволни трудови корпуси. Това налага разширяване на обхвата на данните от вече използваните регистри и добавяне на данни от други държавни регистри, като например от Фонда за социално осигуряване в земеделието, Националната администрация по приходите или базата данни на Доброволния труд. Проектът цели да разработи интерактивни отчети за различни групи получатели, като училищни ръководни органи, министерство и органи за педагогически надзор, институции на пазара на труда, работодатели, родители и ученици, социални партньори, учени и изследователи. Ще бъдат извършени и проучвания за информационните потребности на отделни групи получатели.

НАЦИОНАЛНО СЪСТЕЗАНИЕ „МЛАДИ ТАЛАНТИ В ИНТЕРИОРНИЯ ДИЗАЙН“ 23/24: МОДЕЛ ЗА ДОБРА ПРАКТИКА В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Настоящата статия анализира Националното състезание „Млади таланти в интериорния дизайн“, проведено през 2023/24 учебна година в Професионалната гимназия по дизайн „Елисавета Вазова“ в София. Изследва се значимостта на състезанието като платформа за развитие на творчески и практически умения у учениците. Специално внимание се обръща на

участието на ученици, ползватели на програма “Еразъм+”, и влиянието на международния опит върху техните проекти.

Професионалното образование играе ключова роля в подготовката на младите хора за реализация на трудовия пазар. В този контекст националното състезание "Млади таланти в интериорния дизайн" има за цел да осигури възможност на учениците да демонстрират своите умения, натрупани знания и творческо мислене в реална работна среда. Тази статия разглежда структурата и резултатите от състезанието, като акцентира върху интеграцията на международния опит чрез програма “Еразъм+”.

За целите на изследването бяха използвани методи на качествен анализ, включващи наблюдение, интервюта с участници и преподаватели, както и анализ на документите, свързани със състезанието. Основните източници включват официалния регламент на състезанието, доклади и обратна връзка от участниците и журито.

Цели и структура на състезанието

Националното състезание "Млади таланти в интериорния дизайн" има за цел да:

- Осигури платформа за изява на творческите умения и придобитите знания на учениците;
- Мотивира и подкрепя учениците в усъвършенстване на практическите им умения;
- Демонстрира постиженията на училищата и насърчава креативни решения на практически задачи;
- Стимулира партньорства между ученици и учители от различни региони;
- Популяризира добрите практики в професионалното образование и обучение.

Състезанието се проведе в два етапа: училищен кръг и национален кръг. Участниците бяха разделени в две възрастови групи: ученици от IX и X клас и ученици от XI и XII клас.

Особено важно бе участието на ученици, ползватели на програма “Еразъм+”. Тези ученици приложиха международния опит и иновативните подходи, научени по време на обмените, което значително обогати качеството на представените проекти. Международният опит способства за внедряването на нови техники и идеи, които повишиха нивото на състезанието.

Оценяване и резултати

Проектите бяха оценявани по следните критерии:

- Хармоничен и естетичен вид на интериорните решения.
- Ергономичност.
- Иновативност.
- Използвани материали.
- Адекватност на решенията спрямо световните тенденции в дизайна.
- Реализируемост и приложимост на проекта.
- Умения за презентиране.

Първа възрастова група:

- I място: ПГСАГ „Ангел Попов“ - Велико Търново;
- II място: ГСАГД „Кольо Фичето“ – Ямбол;
- III място: ПГТС „Арх. Й. Миланов“ - Перник.

Втора възрастова група:

- I място: ПГСАГ „Ангел Попов“ - Велико Търново;
- II място: ПГСАГ – Шумен;
- III място: ГСАГД „Кольо Фичето“ - Ямбол.

Организацията и провеждането на състезанието бяха подпомогнати от Асоциацията на интериорните дизайнери в България и Лесотехническият университет. Партньорите предоставиха материали, награди и експертна помощ, което допринесе за високото качество на събитието.

Националното състезание „Млади таланти в интериорния дизайн“ е отличен пример за успешна интеграция на международния опит в професионалното образование. Участието на ученици участвали по програма “Еразъм+” показва, че международният обмен стимулира креативността и професионалното развитие на младите хора. Включването на такива състезания в учебния процес е от ключово значение за развитието на компетентности, които отговарят на съвременните изисквания на трудовия пазар.

Заклучение

Националното състезание „Млади таланти в интериорния дизайн“ 2023/24 демонстрира значимостта на съчетаването на теоретичното обучение с практическа изява. Участието на ученици с международен опит подчертава важността на глобалните образователни програми като Еразъм+ за развитието на иновативни и креативни професионалисти. Препоръчително е да се продължи подкрепата и разширяването на такива инициативи, за да се гарантира високото качество на професионалното образование в България.

Линк - <https://youtu.be/DWLeJycFoRo?si=aAY9UUVtF-zmMII6>



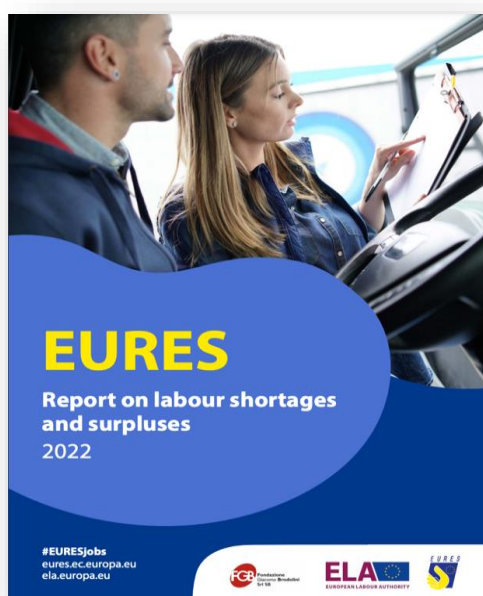
Професионалното образование и обучение насърчава равните възможности

ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА НЕДОСТИГА НА УМЕНИЯ – ХОЛИСТИЧНИЯ ПОДХОД НА ЕС ПО ОТНОШЕНИЕ НА МОБИЛНОСТТА НА ТАЛАНТИ



В епоха, характеризираща се с бърз технологичен напредък и променяща се демографска динамика, Европейският съюз е изправен пред постоянен недостиг на умения в различни сектори. За да се справи с това

предизвикателство, ЕС разработва многостранна стратегия, включена в Пакета за мобилност на умения и таланти. Тази всеобхватна инициатива има за цел да увеличи максимално потенциала на местната работна сила, като същевременно привлича квалифицирани лица извън ЕС. Чрез рационализиране на процесите на набиране на персонал, международното признаване на квалификациите и насърчаване на мобилността с учебна цел, ЕС се стреми да преодолее пропуските в уменията и да засили своята конкурентоспособност на световния пазар на труда.



През последното десетилетие трудовата среда в ЕС претърпя значителна еволюция. Процентът на свободните работни места почти се е удвоил, достигайки почти 3% миналата година ([Доклад на EURES относно недостига на работна ръка \(europa.eu\)](#)), отразявайки нарастващото несъответствие между наличните позиции и квалифицираните кандидати. Този недостиг се задълбочава от демографските промени, като населението в трудоспособна възраст се очаква да намалее от 265 милиона през 2022 г. на 258 милиона през 2030 г. Освен това преходът към зелена и цифрова икономика създава повишено търсене на специфични умения, особено в

секторите като здравеопазване, строителство, производство и информационни технологии.

Приоритетите и предизвикателствата на ЕС

Отговорът на ЕС на недостига на работна ръка се основава на холистичен подход. Несъмнено приоритет е активирането на уязвимите групи на пазара на труда, включително възрастни хора, хора с увреждания, мигранти, жени и младежи, които не са в процес на образование, заетост или обучение (NEETs). Освен това преквалификацията, повишаването на уменията и подобряването на условията на труд се считат за ключови, за да направят определени професии по-привлекателни. Въпреки тези усилия обаче мащабът на предизвикателството налага привличането на квалифицирани граждани от трети страни.

Пакетът за мобилност на умения и таланти представлява основна стъпка към справяне с недостига на работна ръка в ЕС. В основата си пакетът се състои от три ключови компонента:

- резерв от таланти в ЕС;
- признаване на квалификации;
- възможности за мобилност с учебна цел.

Пакетът за мобилност с умения и таланти включва [предложение за Препоръка на Съвета „Европа в движение“](#), която има за цел възможностите за мобилност с учебна цел да станат неразделна част от всички пътеки на образование и обучение. Предлагат се нови амбициозни цели на ниво ЕС, включително повишаване на целта до 15 % от учениците в ПОО, които да се възползват от мобилност с учебна цел до 2030 г., както и всеобхватна политическа рамка в подкрепа на мобилността на стажуващи.

Какво представлява пакетът за мобилност на умения и таланти?

Пакетът за мобилност на таланти е набор от предложения от Европейската комисия, включително:

- [Съобщение на Комисията относно мобилността на умения и таланти](#);
- [Предложение за регламент на Европейския парламент за създаване на резерв на ЕС от таланти](#);
- [Препоръка \(ЕС\) 2023/2611 на Комисията от 15 ноември 2023 година относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави](#)
- [Предложение за препоръка на Съвета „Европа в движение“ относно възможностите за мобилност с учебна цел за всички](#).

Заедно тези предложения отразяват амбициите и резултатите в рамките на Европейската година на уменията 2023 г., която поставя фокуса върху подпомагането на хората да получат правилните умения за качествени работни места и подпомага компаниите да се справят с недостига на умения в Европа.

Резерв от таланти в ЕС - улесняване на международното набиране на персонал

Резервът от таланти на ЕС, който в момента е в пилотна фаза, е като иновативна платформа, предназначена да рационализира набирането на квалифицирани търсещи работа лица от страни извън ЕС за професии, които са изправени пред недостиг в рамките на ЕС. Чрез предоставяне на изчерпателна информация за имиграционните процедури и осигуряване на съдействие за набиране на персонал, платформата има за цел да ускори процеса на наемане както за работодатели, така и за бъдещи служители. Важно е, че участието в резерва от таланти на ЕС е доброволно за държавите-членки, което подчертава характера на сътрудничеството на инициативата.

Признаване на квалификациите – повишаване на доверието и ефективността

Признаването на квалификациите на гражданите на трети страни е от основно значение за ефективното справяне с недостига на работна ръка. Препоръката на Комисията има за цел да опрости и ускори процеса на признаване, като по този начин позволи бързи решения за запълване на свободни работни места в дефицитни професии в ЕС. Чрез изграждане на доверие в чуждестранните квалификации и подобряване на разпространението на информация, инициативата има за цел да улесни интеграцията на квалифицирани лица на пазара на труда в ЕС.

Възможности за мобилност с учебна цел - насърчаване на приобщаването

Предложението за Препоръката на Съвета „Европа в движение“ подчертава ангажимента на ЕС да превърне мобилността с учебна цел в неразделна част от пътеките за образование и обучение. Като си поставя амбициозни цели за насърчаване на мобилността с учебна цел и засилване на признаването на резултатите от учене, ЕС се стреми да създаде по-приобщаваща и динамична учебна среда. Освен това предложението подчертава значимостта на изучаването на езици и мобилността за стажуване в справянето с недостига на умения и насърчаването на пригодността за заетост.

Предизвикателства и възможности

Безспорно пакетът за мобилност на умения и таланти представлява значителна крачка към справяне с недостига на работна ръка в ЕС, но предстоят известни предизвикателства и възможности. Първо, ефективното прилагане на пакета зависи от стабилното сътрудничество между държавите-членки и заинтересованите страни. Второ, осигуряването на справедливо третиране на гражданите на трети държави и защитата срещу практики на експлоатация остават от първостепенно значение. Трето, въпреки че инициативите на ЕС за набор от таланти и признаване на квалификации имат за цел да привлекат квалифицирани лица извън ЕС, усилията за максимизиране на потенциала на местната работна сила не трябва да бъдат negliжирани. Като дава приоритет на активирането на уязвимите групи и инвестира в

инициативи за преквалификация и повишаване на уменията, ЕС може да насърчи по-приобщаващ и устойчив пазар на труда.

Тъй като ЕС се стреми да повиши конкурентоспособността си на световния пазар на труда, трябва да се намери деликатен баланс между привличането на квалифицирани мигранти и справянето с проблемите на местната работна сила. Като насърчава диалога и сътрудничеството, ЕС може да впрегне пълния потенциал на своята многообразна работна сила, като същевременно насърчава иновациите и икономическия растеж.

В заключение, Пакетът за мобилност на умения и таланти представлява ключова инициатива, насочена към справяне с недостига на работна ръка и повишаване на конкурентоспособността на ЕС на световния пазар на труда. Чрез улесняване на международното набиране на персонал, рационализиране на процесите на признаване на квалификации и насърчаване на мобилността с учебна цел, ЕС се стреми да преодолее пропуските в уменията и да насърчи по-динамична и приобщаваща екосистема на пазара на труда. Докато ЕС се справя със сложността на бързо развиващия се трудов пейзаж, съгласуваните усилия за сътрудничество, иновации и приобщаване ще бъдат от ключово значение за реализиране на пълния потенциал на неговата работна сила.

Професионалното образование и обучение се основава на култура на осигуряване на качеството



ПРОЗРАЧНОСТ И ПРИЗНАВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИИТЕ – ПРИОРИТЕТ НА НИВО ЕС

Механизмите за осигуряване на качеството, съчетани с интегрирането на резултатите от обучението в критериите за оценка, играят решаваща роля за подобряване на признаването и прозрачността на квалификациите в

рамките на системите за професионално образование и обучение.

Актуализирането на резултатите от ученето в съответствие с изискванията на пазара на труда гарантира, че квалификациите отговарят на очакванията на работодателите, образователните

институции и учащите.

Прозрачността, осигурена от механизмите за осигуряване на качество, допринася за признаването на квалификациите в различните образователни системи и държави. Когато квалификациите се оценяват въз основа на ясни и последователни критерии, за широката общественост става по-лесно да разберат и сравнят квалификациите, получени от различни доставчици на обучение и държави. Тази прозрачност улеснява признаването на квалификациите от работодатели, образователни институции и професионални организации, като по този начин насърчава мобилността и възможностите за лица, които искат да учат, работят или да продължат образованието си в чужбина.

ЕС подкрепя признаването на умения и квалификации, за да улесни ученето и работата навсякъде в Европа, различни направления и инициативи, свързани с развитие на умения и за прозрачност и признаване на умения и квалификации.

Развитие на умения

Икономиката на ЕС непрекъснато се развива. Търсенето на подходящи знания, умения и нагласи се променя с времето. За да се справят с тези промени, хората трябва да бъдат снабдени с набор от ключови компетентности - включително грамотност, математическа и цифрова компетентност, за да се адаптират към променените условия. Критичното мислене, креативността и способността за работа като част от екип са еднакво важни в изграждането на устойчиви кариери и активно европейско гражданство.



Образованието и обучението играят решаваща роля, за да дадат възможност, по-специално на младите хора, да развият тези умения и по този начин да осигурят условията за възможно най-добрия старт в живота.

За по-добро идентифициране и управление на придобиването на необходими знания, умения и нагласи и за предотвратяване на пропуски и несъответствия в уменията е от съществено значение ефективното информиране и взаимодействие между пазара на труда и системите за образование и обучение.

Европейски инициативи в тази област

- Съветът очертава набор от 8 компетентности, от които всички хора се нуждаят за лична реализация и развитие, активно гражданство, социално включване и заетост в своята [Препоръка относно ключовите компетентности за учене през целия живот](#).
- Новата [Европейска програма за умения](#) очертава 12 действия, които да предоставят подходящо обучение, умения и подкрепа на гражданите на ЕС.
- [Планът за действие в областта на цифровото образование \(2021—2027 г.\)](#) съдържа 11 действия за по-добро използване на цифровите технологии за преподаване, учене и развиване на цифрови компетенции
- [Коалицията за цифрови умения и работни места](#) е партньорство с множество заинтересовани страни, на което е възложено да се справи с недостига на ИКТ умения, за да помогне за запълването на хилядите незаети работни места в тази област
- [Планът за действие „Предприемачество 2020“](#) представлява план за реализиране на предприемаческия потенциал на Европа чрез премахване на съществуващите пречки и революционизиране на културата на предприемачество в ЕС
- [ESCO](#) е многоезичната класификация на европейските умения/компетентности, квалификации и професии. С този инструмент се въвежда стандартизирана терминология на 25 европейски езика и категоризира основните умения, компетентности, квалификации и професии за икономиката на ЕС и доставчиците на образование и обучение
- Инструментът [Skills Intelligence](#) на Cedefop редовно следи променящите се нужди на европейската икономика и придобиването на умения на национално и европейско ниво. Чрез нея се предоставят данни за тенденциите в уменията на национално и на ниво ЕС.

Инициативи на ЕС за прозрачност и признаване на умения и квалификации

Начинът, по който работим, учим, участваме в обществото и водим ежедневието си, се променя с технологичното развитие, глобалните и демографските предизвикателства. Правилните умения помагат на хората да се приспособят към тези промени и да гарантират тяхното благосъстояние, като същевременно допринасят за обществото, производителността и икономическия растеж.

Днес хората трябва да бъдат снабдени с различни умения, вариращи от основни умения, като грамотност, смятане и цифрови умения, до професионални или технически умения, както и предприемачески умения и преносими умения, като чужди езици или личностно развитие и умения за учене.

Европа днес е изправена пред редица предизвикателства:



- зеленият и дигитален преход променят начина, по който живеем, работим и взаимодействаме, и изискват промяна в набора от умения, за да извлечем пълния им потенциал;
- демографските промени изискват Европа да черпи от всички свои таланти и многообразие. В същото време това също така ще генерира нови възможности за работа в застаряващите икономики;
- пандемията от COVID-19 превърна дистанционната работа и дистанционното обучение в реалност за милиони хора в ЕС и разкри ограниченията на нашата цифрова готовност. Пандемията също повлия отрицателно на възможностите за работа за мнозина;
- твърде много хора не могат да си намерят работа, защото нямат правилните умения или работят на работа, която не отговаря на техните индивидуални силни страни. В същото време 40% от работодателите не могат да намерят хора с правилните умения, които да заемат свободните им позиции; и твърде малко хора имат набор от умения и подкрепа, за да приемат създаването на собствен бизнес като реалистичен път;
- неприемливо висок процент от европейците – всеки пети – изпитва затруднения с четенето и писането, а още повече имат слаби математически и цифрови умения;
- въпреки че всеки трябва да има шанс да надгражда уменията си редовно – само 4 от 10 възрастни участват в обученията.

Образованието и обучението в Европа е в отговорностите на държавите-членки. Националните и регионалните пазари на труда и образователните системи са изправени пред свои специфични предизвикателства, но държавите-членки споделят подобни проблеми и възможности.

Ето защо европейските инициативи за умения имат за цел да мобилизират всички европейски заинтересовани страни по следните линии на действие:

- Умения за работа - Първият принцип на Европейския стълб на социалните права гласи, че всеки в ЕС има право на качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот.
- Съвместна работа на заинтересованите страни – свързана с насърчаването на съвместни действия за максимизиране на въздействието на инвестициите в умения. Включени са редица заинтересовани лица като държавни институции, доставчици на образование и обучение, представители на индустрията, изследователски организации, социални партньори, работодателски организации и др.;
- Развитие на умения през целия живот – чрез [индивидуални сметки за обучение](#), [микроудостоверения](#), [платформата Европас](#) и др.

[Европейската програма за умения](#) от 1 юли 2020 г. определя петгодишен план за действие с 12 действия, за да помогне на хората в Европа да придобият по-добри умения.



Финансовите механизми на ЕС оказват допълнителна подкрепа за развитие на политиките на държавите-членки, както и международното сътрудничество в областта на уменията:

- [Европейски социален фонд плюс](#);
- [Еразъм+](#);
- [Инициатива за младежка заетост](#);
- [Европейски фонд за приспособяване към глобализацията за съкратени работници](#);
- [Хоризонт Европа](#);
- [ЕСФ+ при пряко управление \(за направлението „Заетост и социални иновации“ - ЗиСИ\)](#);
- [InvestEU](#);
- [COSME](#) – Програмата на Европа за малки и средни предприятия.

РОЛЯТА НА ESCO ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРОЗРАЧНОСТТА В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО

[ESCO \(European Skills, Competences, Qualifications and Occupations\)](#) представлява многоезичната европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите. В класификацията ESCO се идентифицират и категоризират уменията, компетентностите, квалификациите и професиите, които са от значение за пазара на труда на ЕС и за образованието и обучението в страните членки. Връзките между различните понятия са систематизирани. ESCO е създадена като част от стратегията „Европа 2020“ като възможно решение на идентифицирания проблем, свързан с различния език и подход при формулиране на знания, умения и компетенции и различията в националните системи за образование.



Една от основните мисии на ESCO е да изгради по-здрави мостове между света на образованието и обучението и света на труда. Целта е да се намали несъответствията между уменията и да се подкрепи по-доброто функциониране на пазара на труда. В основата на визията на ESCO е предоставянето на общ референтен език, който да осигури прозрачност, релевантен превод, сравнение, идентифициране и анализ на съдържанието на квалификациите. Друга цел е да се демонстрира как квалификациите са свързани с уменията и професиите, търсени в различни сектори.

Като предлага терминология от пазара на труда, която може да помогне за свързването на квалификация със съответните професии и умения, ESCO позволява на учащите, търсещите работа и работодателите да използват тази информация за индивидуалните си цели.

ESCO подкрепя системите за образование и обучение при прехода им към резултати от учене, които доказано обслужват по-добре нуждите на пазара на труда. Организациите, които предоставят данни за квалификациите, могат да използват ESCO, за да обогатят описанията на резултатите от обучението с терминология, свързана с уменията. Това интегриране на концепцията за знания, умения и компетентности в дескрипторите на резултатите от учене опростява разбирането на квалификациите от заинтересованите страни на пазара на труда и улеснява привличането на учащи както от държавите-членки, така и от държави извън ЕС.

ESCO се използва и за събиране и анализ на данни за тенденциите в уменията в цяла Европа и за използване на възможностите, предлагани от техниките за анализ на големи данни. Резултатите от изследванията на уменията са важна подкрепа и източник на информация за образователните и обучителните институции, които могат да им помогнат да разработят учебни програми, като вземат предвид възникващите потребности от умения.

В отговор на променящите се изисквания на пазара на труда, Европейската комисия инициира пилотен проект, насочен към преодоляване на пропастта между образование и заетост, като същевременно изследва потенциала на технологиите за машинно обучение за свързване на резултатите от обучението с рамката на ESCO уменията. От началото си през 2019 г. до последната си фаза през 2022-2023 г., този проект демонстрира силата на автоматизацията и човешкото сътрудничество за насърчаване на прозрачността в образованието, обучението и пътищата за заетост на различни езици и нива на квалификация в ЕС.

Първи пилотен проект

След приключването на проучването на стълба на квалификациите, Европейската комисия проведе пилотен проект през 2019 г., за да тества как технологиите за машинно обучение могат да поддържат автоматизираното свързване на резултатите от обучението на квалификациите с ESCO умения. Пилотният проект е проведен на различни езици на ЕС, за да се покаже потенциалът на ESCO за свързване на пазара на труда и света на образованието и обучението.



Пет държави-членки участват в пилотната фаза (Латвия, Холандия, Полша, Румъния и Словения) с тестване, съчетаващо автоматизация и човешка намеса върху квалификации от различни нива на Европейската квалификационна рамка и обхващащ както висше образование, така и професионално образование и обучение.

За целите на проекта Комисията разработи ИТ инструмент, базиран на обработка на естествен език, който предоставя автоматични предложения за ESCO умения спрямо резултатите от учене на избрани квалификации на различни езици на ЕС.

Резултати от първия пилотен проект

Втори пилотен проект

Втората фаза на пилотния проект се провежда през 2020 г. с участието на 9 държави-членки на ЕС (Белгия, Чешка република, Франция, Италия, Латвия, Полша, Румъния, Словения и Холандия), [Европейската фондация за обучение - ETF](#) и Интер-американска Банка за развитие. Общо участниците работиха по 241 квалификации от различни нива на ЕКР, обхващащи както висше образование, така и ПОО, на 9 европейски езика.

Резултати от втория пилотен проект

Трети пилотен проект

В тази последна фаза целта е да усъвършенства и разшири възможностите на инструмента за автоматизирано свързване. Той включва изпит на 1038 квалификации, обхващащи различни нива на ЕКР и езици на ЕС. В третата фаза на пилотния проект участват общо 20 държави-членки и организации: 7 държави-членки на ЕС (Германия, Ирландия, Италия, Полша, Словения, Швеция), 7 доставчици на висше образование, 4 частни компании, една организация от трети страни (Организация за научни и индустриални изследвания на Британската общност) и [Европейската фондация за обучение - ETF](#).

Основните цели на тази фаза включват събиране на проверени данни за връзките между резултатите от обучението на квалификациите и ESCO уменията, подобряване на основната технология, поддържаща автоматизирано свързване, и оценка на ефективността на инструмента на различни езици на ЕС.

Резултати от третия пилотен проект

През май 2024 г. стартира новата версия на ESCO v1.2, в която като новости се включват добавяне на ново съдържание (професии, умения и знания), подобряване на съществуващи ESCO профили, архивиране на остарели елементи, повишено използване на техники с изкуствен интелект в рамките на ESCO методологията.



Примери за новото съдържание са добавените 35 нови професии (сред които **продуцент на подкаст** и **инженер за симулация на батерии**), 42 нови умения (сред които **"оценяване на блокчейн архитектури"** и **"провеждане на разузнаване на заплахи"**) и 196 нови умения (напр. **екопедагогика** и **устойчив дизайн на сгради**).

В портала в „Умения и компетентности“ на ESCO

разширеното търсене може да се прецизира с етикети *DigiComp* или *Green* за откриване на съответните цифрови и зелени умения, които са в основен фокус на политиката за уменията на ниво ЕС.

Европейската комисия предвижда таксономията на ESCO уменията да се превърне в още по-мощен инструмент за насърчаване на прозрачността в образованието и обучението. Поради това Комисията работи активно за създаването на отворена версия на инструмента за свързване, достъпен за всички заинтересовани страни. Този отворен инструмент ще позволи на потребителите да свързват квалификации с ESCO умения ефективно и без необходимост от удостоверяване на потребителя.

Пътят на свързване на резултатите от обучението от квалификациите с ESCO уменията е трансформиращо начинание с широкообхватни последици. Той въплъщава визия за по-прозрачно бъдеще, ориентирано към уменията, в което образованието и кариерата са в съответствие, позволявайки на хората да разгърнат пълния си потенциал в един динамичен и непрекъснато променящ се пазар на труда.

Изданието е подготвено от Националния VET екип за България. Създаването на тази брошура е с подкрепата на Европейската комисия. Настоящата публикация отразява единствено възгледите на авторите и Комисията не носи отговорност за начина, по който може да бъде използвана съдържащата се информация.