ОЦЕНИТЕЛЕН ДОКЛАД II

За състоянието на участието на институциите за ПОО в свързването на образованието и работата в цялата територия на трансграничния регион

1. Въведение. Цел и обхват на оценителния доклад.

Този раздел съдържа кратко резюме на съдържанието на оценителния доклад, неговите фокусни точки и изследвани области.

Настоящият доклад за оценка е резултат от настолни изследвания на вече съществуващи анализи и проучвания, практически опит чрез диалог с изследваните страни -институции за ПОО и бизнеси и с подкрепата на статистически данни и други надеждни ресурси. Основната цел на оценката е да се определи как професионалното образование и обучение покрива нуждите на бизнеса по отношение на професионалните умения на обучаемите. Как бизнесът е включен в процеса на придобиване на тези умения.

Обхватът на изследванията е дефиниран в перспективата на Румънския трансграничен регион с България, със специален фокус върху Югоизточния регион (особено окръг Констанца, който е от значение за целите на проекта).

Докладът дава информация за:

* Цели и национални приоритети на професионалното образование
* Нормативна рамка в системата за професионално образование за обвързване на образованието - работа. Институции за професионално образование и обучение - институции за професионално образование, институции за професионално обучение, институции, отговарящи за формирането и прилагането на политиката за ПОО, заинтересовани страни и очаквания за професионално образование от системата на ПОО
* Връзка между ПОО и пазара на труда - работодатели, институции, търсещи работа, ПОО, пазар на труда - фактори, които променят пазара на труда
* Мотивационно обучение на обучаемите в трансграничния регион
* Заключение

1. Цели и национални приоритети на професионалното образование.

България

Законът за професионалното образование и обучение определя целта на системата на ПОО, а именно: „Системата на професионалното образование и обучение подготвя гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване“. Ориентирано към тази цел, професионалното образование е в пряка връзка с пазара на труда и неговата задача е да отговори на нуждите на този пазар, както общи, така и специфични. Приоритетите на България по отношение на ПОО са определени в редица стратегически документи един, от които е Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България 2015 – 2020. Разписаните приоритети в стратегията са в отговор на Стратегията за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж „Европа 2020“ и в пряка връзка с приоритети:

* интелигентен растеж: изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации;
* приобщаващ растеж: стимулиране на икономика с високи равнища на заетост, която да доведе до социално и териториално сближаване.

В съответствие с европейските предизвикателства България трябва в краткосрочен план да намери възможните решения за постигане на баланс между търсенето и предлагането на работна сила с определена квалификация на пазара на труда. В Стратегията за ПОО са заложени следните приоритетни направления на национално ниво, които касаят кулинарния и ресторантьорския бизнес и ученето през целия живот:

Приоритетно направление 1. Осигуряване на качество и ефективност на ПОО.

* 1. Организиране на професионално образование и обучение чрез работа (дуално обучение) като форма на партньорство между професионална гимназия и работодател.

Форма на професионално образование и обучение, която съчетава обучение в реална работна среда под ръководството на наставник чрез наемане на работа в предприятие и обучение в професионално училище, професионална гимназия, професионален колеж или център за професионално обучение по искане на работодател. Формата все още няма реална приложимост в България и не може да се говори за постигнати конкретни резултати.

* 1. Разширяване на прилагането на модулна организация на професионалната подготовка.

Модулната организация на обучение дава възможност за по-лесен достъп до ПОО и възможност обучаващата институция самостоятелно да планира и организира обучението с предприятията-партньори, да се постига по-добър баланс между теория и практика в структурата на модулите и делът на практическите занятия е по-голям в сравнение с традиционното обучение.

* 1. Усъвършенстване на системата за управление на качеството на ПОО.

Професионалното образование и обучение да гарантира високо качество на резултатите, което да съответства на потребностите на пазара в краткосрочен и дългосрочен план, а съ що и на обществените и индивидуалните потребности.

* 1. Създаване на предпоставки за материална осигуреност на професионалната подготовка.

Обновяване и модернизиране на материално-техническата база на професионалните училища, включително и ИКТ инфраструктурата им. Нормативна осигуреност за създаване на регионални високотехнологични центрове, които да се ползват от всички участващи в системата на ПОО институции и организации. Прилагане на принципите и техническите характеристики на Европейската кредитна система в професионалното образование и обучение (ECVET).

* 1. Развитие на система за актуализиране и допълване на квалификацията на учителите и преподавателите по професионална подготовка по специалността им от висшето образование и подкрепа за кариерно развитие.

Повишаване капацитета на преподавателите, съобразно с динамично развиващия се пазар на труда, технологиите във всички сфери на икономиката и иновациите в обучението е от съществено значение за усъвършенстване на качеството и ефективността на ПОО. Проблемът с адаптивността на преподавателските кадри е много сериозен на база застаряване на учителите по професионално обучение и липсата на интерес от страна на младото поколения към тази професия.

* 1. Обучение на наставници за провеждане на практическо обучение в реална работна среда.

Обучението на наставници е един от основните елементи за успешното осъществяване на обучението чрез работа (дуално обучение) като форма на партньорство между професионална гимназия и работодател. Тя изисква голяма отговорност и сериозен ангажимент от страна на работодателите за правилен подбор на професионалисти, които да бъдат обучени за наставници и възможност за временно изключване на тези работници от прекия производствен процес.

Приоритетно направление 2. Подобряване на възможностите за достъп до ПОО.

2.4. Осигуряване на леснодостъпни и висококачествени услуги за кариерно ориентиране на учащи и възрастни.

Качественото кариерно ориентиране е необходимо за подпомагане при прехода от средно професионално образование и професионално обучение към заетост или към висше образование, както и преходите на пазара на труда.

Приоритетно направление 3. Професионалното образование и обучение в контекста на ученето през целия живот.

3.1. Изграждане на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене.

Валидирането е процес на оценяване, признаване и официално документиране на съответствието между знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене и съответните държавни образователни изисквания. Съгласно стратегията, се очаква да се увеличат възможностите за придобиване на професионална квалификация и за повишаване на пригодността за заетост и социална интеграция.

3.2. Въвеждане на кредитна система в ПОО.

Кредитната система в ПОО улеснява трансфера, признаването и натрупването на индивидуални резултати от учене в сферата на професионалното образование и обучение на лица, чиято цел е придобиване на професионална квалификация. Кредитната система повишава преносимостта на резултатите от учене, което ще улесни международната учебна мобилност на гражданите и ще повиши възможностите им за трудова заетост на националния и на европейския пазар на труда.

3.3. Активизиране включването на възрастните в обучения за придобиване на професионална квалификация и нейното непрекъснато осъвременяване, както и за придобиване на ключови компетентности за допълване на професионалните знания и умения в съответствие с приетата Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г.

Ученето през целия живот е от голямо значение за повишаване на адаптивността и конкурентоспособността на работната сила, съобразно нуждите и изискванията на пазара на труда. Необходимо е да се повиши участието на възрастните в обучения за придобиване на професионална квалификация и нейното непрекъснато осъвременяване, както и за придобиване на ключови компетентности за допълване на професионалните знания и умения.

Приоритетно направление 4. Засилване участието и отговорностите на всички заинтересовани страни за осигуряване на кадри с необходимата за икономиката квалификация.

4.1. Активизиране включването на социалните партньори в системата на ПОО.

Стратегията за развитие на ПОО отчита, че системата на ПОО в страната не може да осигури в достатъчна степен необходимите умения, които се търсят на пазара на труда и регистрира необходимост от гарантиране на обратна връзка от пазара на труда към предлагането на професионално образование и обучение.

Динамиката на пазара на труда, появата на нови сектори в икономиката и появата на нови професии повишават изискванията към професионалното образование по отношение на динамичност, актуалност, гъвкавост и качество. Регистрираната тенденция на Европейско ниво за застаряване на населението, изисква и активно въвеждане на формата „учене през целия живот“ като мярка за справяне с демографския проблем в дългосрочен план. Един от стратегическите документи, който определя приоритетите и мерките за развитие в продължаващото обучение е Националната стратегия за учене през целия живот 2014 – 2020. Тя определя стратегическата рамка на държавната политика за образование и обучение в периода 2014 – 2020, насочена към постигането на европейската цел за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. Обособява всички участници в процеса на учене през целия живот:

* учещи – всички лица на територията на страната, ангажирани с учене в сферата

на образованието, формалното и неформално обучение или самостоятелното учене;

* доставчици на обучение – институциите, които провеждат обучение, съответстващо на потребностите на обществото и изискванията на пазара на труда;
* работодатели, браншови организации, синдикати, организации на гражданското общество и други партньори;
* областите, общините и местните общности;
* държавни органи – министерства и агенции.

Всички участници в процеса играят важна роля в постигане целите на Стратегията за учене през целия живот. Един от приоритетите, който има пряка връзка за постигане на качествена и актуална квалификация на кадрите в кулинарния и ресторантьорския бизнес и за осигуряване на връзката образование – работа е „Стимулиране на образование и обучение, съобразено с потребностите на икономиката и промените на пазара на труда“. Важно предизвикателство е насърчаване придобиването на универсални ключови компетентности, като умения за учене, инициативност и предприемчивост, културна осъзнатост, както и т. нар. „меки умения” като умение за работа в екип, за вземане на решение, за разрешаване на конфликти и т.н. Партньорството между бизнеса и различните степени и сектори на образованието, обучението и научните изследвания ще спомогне за по-точно насочване на усилията към формиране на подходящи знания, умения и компетентности, които изисква пазара на труда, и за стимулиране на иновациите и предприемчивостта във всички форми на учене.

Румъния

На 60% през 2014 г. участието на ученици в средното образование в ПОО в Румъния остава над средното за ЕС (48%). Коефициентът на заетост на скоро завършилите професионално образование и обучение обаче е далеч под средния за ЕС през 2015 г. (62,4% в сравнение със средния за ЕС от 73%).

ПОО постига напредък в Румъния, но продължава да се характеризира с недостатъчна корелация на квалификациите и учебните програми за ПОО с развитието на пазара на труда и неадекватни механизми за осигуряване на качеството.

Недостатъчното финансиране на сектора, качеството на преподавателския състав, отпадането от училище и степента на дипломиране са допълнителни предизвикателства.

Участието на възрастните в ученето през целия живот е най-ниско в ЕС и достига до 1,3% през 2015 г. Като цяло участието в ученето през целия живот е положително свързано с образователното равнище (3,1% за завършилите висше образование през 2015 г., срещу 0,3% за тези с, най-много, основно образование. Тази ситуация засилва съществуващите несъответствия и капанът с ниски умения, особено за възрастните хора с по-ниско ниво на образование.

Започвайки със учебната година 2014-2015г., завършилите гимназиално образование имат възможност да следват тригодишна програма за професионално образование. Това включва значителен компонент от практическото обучение, провеждано в училище или в компания. Практическото обучение представлява около 20% от общото време за обучение през първата година, докато през втората и третата година то се увеличава до около 60% и 72% съответно. Компаниите могат също така да предлагат стипендии на обучаваните, обусловени от честота и високи оценки. През 2015 г. бе приет нов набор от стандарти за професионално обучение в професионалното образование (средно образование). На тази основа бяха разработени и приложени 200 професионални стандарта за ниво 3 и 4 на МСКО, започващи от учебната година 2016-2017.

Изхождайки от горния статут, трябва да се отбележи, че целта на ПОО в Румъния е да предостави необходимите знания на възрастните, за да им помогне да си намерят работа или да развият своя професионална кариера. За тази цел националните политики се разработват във всяка страна. Румънската система за ПОО претърпя значително подобрение чрез реформа, извършена в периода след Копенхаген и Лисабон. Реформата беше насочена главно към привеждане в съответствие на румънската система за професионално образование и обучение с европейската система за професионално образование и обучение.

Основните възможности за професионално образование и обучение (ПОО), които водят до официално признати квалификации в Румъния, са:

- Начално ПОО (ППОО), включително технологичните програми от горната степен на средното образование, програмите за професионално образование и обучение и работа, и програмите за следдипломно обучение

- Продължаващо професионалното образование и обучение (ППОО), като част от обучението за възрастни.

Националният закон за образованието се допълва от набор от стратегически документи в контекста на Националната програма за реформи, разработена в съответствие с европейските препоръки във всички сектори.

Важно е да се споменат някои от тези стратегически документи, тъй като тяхната ефективност оказва значително въздействие върху нивото на ПОО в Румъния:

Стратегията за професионално образование и обучение за периода 2016-2020 г. (приета с решение на правителството № 317/27 април 2016 г.), чиято основна цел е: повишаване на значението на ПОО за нуждите на пазара на труда; увеличаване на участието и улесняване на достъпа до програмите за ПОО; подобряване на качеството на ПОО; разработване на иновации и национално и международно сътрудничество в ПОО;

Националната стратегия за учене през целия живот за 2015-2020 г. (приета с решение на правителството № 418/03 юни 2015) е структурирана на три основни стълба:

* достъп и стимули за участие: достъпът и участието в учене през целия живот следва да бъдат увеличени за всички;
* качество и уместност: ученето през целия живот трябва да бъде от значение за индивидуалните нужди и потребностите на пазара на труда;
* Партньорства за по-добра информация: обучението през целия живот трябва да се развива в тясно сътрудничество със социалните партньори и всички заинтересовани страни.

Освен това през юни 2016 г. Румъния прие Национална стратегия за учене през целия живот. Тя има за цел да подобри участието и да увеличи релевантността на пазара на труда. Планираните мерки имат за цел да разширят достъпа до възможности за учене през целия живот на хората, които обикновено са по-слабо представени (например по-възрастни работници, нискоквалифицирани работници, роми, жени, жители на селските райони, младежи в преход от училище към работа, хора с увреждания). други целеви групи като учители и преподаватели, възрастни обучаеми, доставчици на обучение, работодатели и др.

Съгласно Националния закон за образованието (№ 1/2011), който определя резултатите от началното и средното образование, целият процес на преподаване, учене и оценяване трябва интегрира ключови умения. Предизвикателствата са свързани с началното и продължаващото обучение на учителите, така че те могат да помогнат на учениците да придобият осемте ключови компетенции и да преподават чрез интерактивни методи, фокусирани върху учениците (ролеви игри, решаване на проблеми, анализ на ситуацията и вземане на информирани решения, рефлексивно мислене и намирането на решения за самостоятелно подобряване на резултатите).

През последните пет години бе постигнат значителен напредък в насърчаването на ключовите компетенции в ПОО. Националният закон за образование № 1/2011 го насърчава. Предвижда се изменение на закона, което да позволи повишаване на качеството и уместността на ПОО. Проектите по ЕСФ ревизират учебната програма (въз основа на преразглеждането на стандартите за обучение) и обучават учителите по ПОО, които въвеждат новата учебна програма.

Основните събития, свързани с интегрирането на ключовите компетенции в учебната програма за средното ПОО, се отнасят до:

* агрегиран подход на ключови компетенции с общи / специализирани професионални компетенции,
* модулен подход (за обучение по предприемачество, ориентиране и консултиране и т.н.) и
* Интегриран подход за оценка на ключовите компетенции в професионален контекст.

Основните предизвикателства за по-нататъшното развитие на ключовите компетенции в ПОО са:

• подходящо начално и продължаващо обучение на учители, за осигуряване на ключови умения за преподаване и учене;

• добре разработени учебни материали

• разработване на инструменти за оценка;

• Осигуряване на непрекъснато развиване на ключови умения паралелно с разработването на основаното на работа учение.

3. Нормативна рамка в системата на професионалното образование за осигуряване на връзката образование – работа. Институции за професионално образование и обучение.

3.1 Нормативна рамка в системата на професионалното образование за осигуряване на връзката образование – работа.

България

Нормативната рамка, която определя професионалното образование и обучение в България включва следните актове:

*Закон за народната просвета и Правилник за неговото прилагане* - дават определение на понятията „професионално образование“ и „професионално обучение“;

*Закон за професионалното образование и обучение –* осигурява правото на професионално образование и обучение на гражданите; отговаря на потребностите от квалифицирана работна сила, конкурентоспособна на пазара на труда; осигурява условия за функциониране и развитие на системата на професионалното образование и обучение; регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата на професионалното образование и обучение.

*Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план -* определя условията и редът за завършване на степен на образование и за преминаване в следващата степен, както и характеристиките на общообразователния минимум и на учебния план.

*Кодекс на труда -* регламентира социалното партньорство и колективното трудово договаряне, както и индивидуалните трудови договори, чрез които дейностите по ПОО могат да получат широка обществена подкрепа и оптимално реализиране в предприятията.

*Закон за насърчаване на заетостта –* определя националната политика в областта на заетост и професионално обучение на възрастни.

*Закон за признаване на професионални квалификации –* урежда отношенията за признаване на професионални квалификации на гражданите на държави членки на Европейския съюз и на гражданите на трети страни.

*Закон за народните читалища –* определя възможностите за неформално обучение на деца и възрастни.

Румъния

Преструктурирането на системата за начално професионално образование и обучение в Румъния, в резултат на ниските нива на записване и несигурната инфраструктура, доведе до постепенното премахване на училищата по изкуствата и занаятите от 2009 г., особено на селскостопанските гимназии, чийто брой намаля с повече от 80% през последните 15 години. Останалите обикновено се считат за неатрактивни поради качеството на сградите, даренията и персонала. Това води до постоянно намаляване на процента на записване в тези структури.

През анализирания период 2007-2012 г. брутната заетост на професионалното образование намалява в общата стойност, както и по отношение на пола и регионите. Също така беше признато, че мъжката част от населението има по-висока степен на записване. От екстремни стойности (общо) 16%, съответно 19% през 2007-2008 г. достигнатото ниво през последната година, което бе анализирано, е 0,8%, съответно 1,8%.

Упадъкът започва едновременно с учебната 2009-2010 година, когато беше приложена мярката за премахване на изкуствата и занаятите. По отношение на професионалното образование, състоянието на отпадането от училище се засилва от мярката за унищожаване на професионални училища, която насърчава отпадащите от училище да напуснат системата през 2010 г., като стойностите се удвояват през последната година в сравнение със средната стойност за периода 2007-2010 г. (19,8% в сравнение с 8,5% през 2007 г.). Ситуацията, подчертана от увеличението през периода 2007-2010 г., трябва да бъде повод за загриженост.

Освен акцентираното намаляване на броя на учениците след унищожаването на училищата за изкуства и занаяти (ACS), процентите на отпадане също се увеличават, достигайки една пета от броя на записаните лица в началото на учебната 2010/2011 година.

Съгласно същото проучване на Министерството на националното образование степента на дипломиране от професионалното образование регистрира ниски нива през периода 2007-2011 г., вариращи между 44% през 2008 г. и 14% през 2011 г. Намалението, което се дължи най-вече на отрицателното възприятието за социалния престиж, осигурен от това ниво на образование, което обуслявя повечето от учениците да изберат теоретично образование, завършено с диплома за бакалавър. В същото време реорганизацията на сравнително голям брой учебни заведения, с професионално направление, в гимназиални звена допринесе за намаляване на възможностите за достъп до това ниво на образование. Трябва да се отбележи, че по отношение на професионалното обучение момчетата са в по-добра ситуация от момичетата, като регистрират по-висока степен на дипломиране (19,3% от момчетата в сравнение с 10,2% от момичетата).

В момента се извършва важен процес на модернизация на системата за начално професионално образование и обучение, за да се насърчи придобиването на умения, тясно свързани с изискванията на пазара на труда и потребностите на частния сектор; развиване и подкрепа на средното и след средното образование; разширяване на използването на система за трансфер на кредити (а именно между системата за професионално обучение и след-средно образование); предоставяне на възможност за участие в поне една програма за професионално обучение на завършилите средно образование, които са получили ниски резултати, на възраст под 18 години и са напуснали училище; придобиване на умения в съответствие с Националната квалификационна рамка (които следва да се осигурят безплатно от професионалните и техническите държавни училища).

Правителствена извънредна наредба № 117/2013 установи правната рамка за нов компонент на професионалното образование и обучение (ПОО) в рамките на образователната система. Новите курсове за професионално образование и обучение ще започнат през учебната 2014-2015 година с програми, които обхващат учебни цели и които включват преподавателски курсове, съответстващи на 9-и и 10-и клас на гимназията. Те бяха необходими, за да се вземе предвид компонента на ПОО в рамките на задължителната образователна система и за да се позволи на завършилите професионални училища да продължат образованието си в 11-и и 12-и клас на гимназията. За съжаление учебната програма е претоварена, с висок процент от дейностите, базирани на теоретично обучение, и не са въведени специални разпоредби във връзка с обучение свързано с работното място.

Системата за професионално обучение на работното място, стартирала през 2012 г., не привличаше много ученици. В същото време, наличието зависи от нивото на интерес на компаниите, което е доста ниско, особено поради икономическата и финансова криза.

Публичните разходи, предназначени за образование в Румъния, имат едно от най-ниските нива в сравнение с ЕС27. Според данните на Министерството на националното образование през периода 2006-2008 г. бюджетът за образование надвишава 5% от БВП, а през 2010 и 2011 г. бюджетът за образование е намалял до 4% от БВП. Въпреки това официалните данни на ЕВРОСТАТ показват, че наличната информация за този показател е валидна само за 2005 г. и 2009 г.

Общите разходи за образование (в млн. ППС) през 2009 г. са били в размер на 10,078.2 млн. ППС, съгласно EUROSTAT. Дори ако тази стойност е два пъти по-висока от тази, регистрирана през 2005 г., тези разходи са много сходни с тези, докладвани от държавите-членки с по-малка училищна популация (например Финландия, Чехия или Ирландия).

Ниските средства за образование и изследвания показват икономическите трудности, пред които е изправена Румъния, както и ниското ниво на информираност на лицата, вземащи решения, относно добавената стойност на тези области за повишаване на конкурентоспособността и за създаване на висококачествени работни места (виж работния документ на службите на Комисията относно оценката на Националната програма за реформи за 2012 г. и Конвергентната програма, стр. 11).

Следователно, в резултат на затваряне на професионалните училища, през последните няколко години се отбелязва значителен спад по отношение на дела на активното население, завършило професионалното образование, от 26,4% през 2007 г. на 21,7% през 2011 г. (Анализ на нуждите от образование и професионално обучение в Румъния, Министерство на националното образование). Училищата могат да имат двойна роля: да дадат възможност да следят пътищата за професионално образование, едновременно с възстановяването на професионалните училища и да осигурят теоретично обучение чрез програма за чиракуване (регламентирана в съответствие със Закон 279/2005), като оторизиран доставчик на обучение.

**Основните възможности за професионално образование и обучение (ПОО),** които водят до официално признати квалификации в Румъния, са:

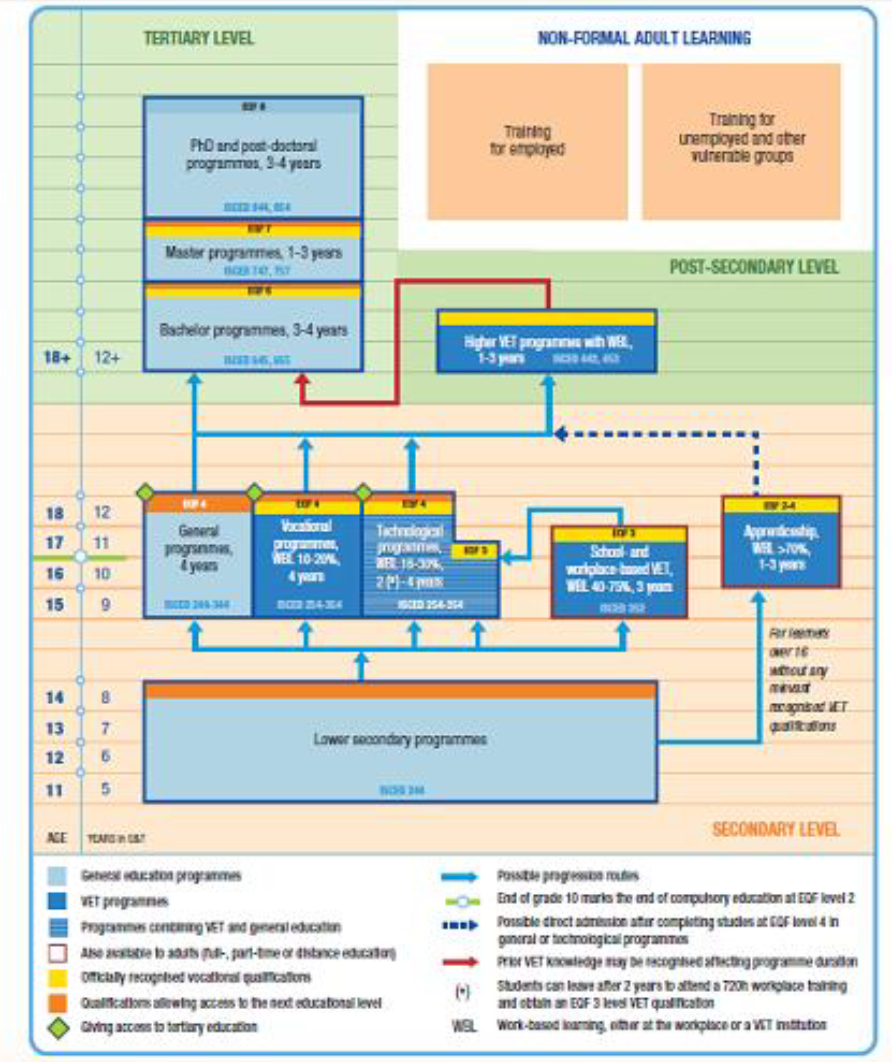
• Начално професионално образование и обучение (ППОО), включително технологичните програми от горната степен на средното образование, програмите за професионално образование и обучение и работа, и програмите за следдипломно обучение

• Продължаващо професионално образование и обучение (ППОО) като част от образованието за възрастни.

Националният закон за образованието се допълва от набор от стратегически документи в контекста на Националната програма за реформи, разработена в съответствие с европейските препоръки във всички сектори.

Основните форми на професионално обучение за възрастни са: начално, квалификация, по-нататъшно образование, специализация и преквалификация, където:

1. Първоначалното обучение (основно обучение) е насочено към постигането на минимално количество знания, необходими за извършване на ниско ниво на професионална дейност. Тази форма на обучение води до сертифицирана квалификация;
2. квалификационните модули за обучение предлагат ограничен кръг от професионални компетенции, които позволяват на дадено лице да предприема и осъществява определени дейности;
3. продължаващото обучение / образование допринася за развитието и укрепването на професионалните компетенции, свързани със същата квалификация;
4. курсовете за специализация се стремят да развият професионални компетенции в ограничена сфера на дейност;
5. Моделите за преквалификация са възможности за обучение втори шанс, насочени към придобиване на специфични за съответната работа умения.



***Фигура 1: Графика на румънската система за образование и обучение***

3.2 Институции за професионално образование и обучение.

България

Съгласно Закона за професионалното образование и обучение основните институции, в които се осъществява ПОО са професионални училища, професионални гимназии, училища по изкуствата, спортни училища, професионални колежи, центрове за професионално обучение, центрове за информиране и професионално ориентиране и др. Стратегията за развитие на професионалното образование и обучения прави следното разпределение:

Институции за професионално образование:

Предоставят обучение по професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

*Професионални гимназии*

*Спортни училища*

*Частни училища*

*Училища по изкуства*

Институции за професионално обучение:

*Професионални колежи* – професионално обучение на лица със завършено средно образование по професии с ІV степен на професионална квалификация от Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

*Центрове за професионално обучение* - професионално обучение на лица над 16-годишна възраст. Придобиване, актуализиране и усъвършенстване на професионална квалификация или преквалификация по професия или по част от професия с І, ІІ и ІІІ степен на професионална квалификация.

Институции, отговорни за формиране и изпълнение на политиката в областта на ПОО:

* *Министерски съвет* - определя политиката в областта на образованието, в т.ч. на професионалното образование и обучение, и заетостта;
* *Министерство на образованието и науката* - провежда държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, утвърждава Списъка на професиите за професионално образование и обучение;
* *Министерство на труда и социалната политика* - участва в провеждането на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение чрез проучване нуждите на пазара на труда;
* *Министерството на здравеопазването* - участва в съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; определя хроничните заболявания и физическите увреждания, които са противопоказни при професионалното образование и професионалното обучение по професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение;
* *Отраслови министерства* - участват в процеса на организиране и провеждане на професионалното образование и обучение;
* *Национална агенция за професионално образование и обучение* – лицензира дейности в системата на професионалното образование и обучение, както и координира институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование;
* *Агенция по заетостта* - реализира държавната политика в областта на обучението за придобиване и надграждане на професионалната квалификация на възрастни – безработни и заети лица;
* *Организации на работодателите* – участват в подготовката и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии;
* *Организации на работниците и служителите на национално равнище* - участват в актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, на Списъка на професиите за професионално образование и обучение;
* *Браншови синдикални организации* - защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията, участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии.

Румъния

В Румъния организациите, отговарящи за ПОО, са:

* Министерство на труда, чиито отговорности са разработването на политики и програми в областта на професионалното обучение и контрол на начина, по който се изпълняват тези програми;
* Министерствата на различни икономически и социални сектори, които се стремят да осигурят продължаващо професионално обучение на служителите, работещи в тези сектори;
* Националният съвет за професионално обучение на възрастни, който работи в рамките на Министерството на труда и Министерството на образованието, определя средносрочните и дългосрочните нужди от професионално обучение за възрастни и си сътрудничи хоризонтално с други организации, участващи в обучението за възрастни;
* Националната агенция за професионално и професионално обучение е национална публична институция, чиято роля е да организира и финансира услуги, свързани със заетостта. В допълнение тя също така действа като посредник между работодателите и хората, които се нуждаят от работа и администрира бюджета за изплащане на обезщетения за безработица;
* Националната агенция за квалификации е национален орган, който изработва и одобрява нови професионални стандарти или изменя и отменя съществуващите. Нейната роля е да представлява и подкрепя интереса на Румъния по отношение на сертифицирането на професионалните компетенции на международно равнище;
* Комисията за оторизиране на доставчици на обучение отговаря за упълномощаването на доставчиците на обучение, които те предоставят с консултиране и цялото им обучение, от което се нуждаят, и също така наблюдава дейността на последния.

В Румъния квалификациите за професионално образование и обучение (технологични програми, програми за ПОО в училище и на работното място и следдипломно ПОО) се предоставят въз основа на стандартите за обучение, разработени в тясно сътрудничество със социалните партньори и са одобрени от секторни комитети. Всички квалификации за ППОО и продължителността им са регистрирани в Националния квалификационен регистър и са одобрени със закон. Стандартът за обучение е документ, който описва резултатите от учението, които участниците в технологична програма или в програма за професионално образование и обучение, основани на училище и работа, трябва да придобият и следва да могат да демонстрират. Стандартът за обучение се основава на съответните действащи професионални стандарти и е регулаторен документ с най-важната роля при разработването на учебни програми за ПОО. Той също така е обща основа за оценката на резултатите от обучението и за издаването на сертификат за квалификация.

3.3 Заинтересовани страни и очаквания към професионалното образование от системата на ПОО.

България

Всички гореспоменати институции спадат към заинтересованите страни, имащи отношение и роля към професионалното образование. Те са част от процеса на ПОО и тяхната роля и ангажимент са от решаващо значение. Според изследване на МОН една от заинтересованите стани, която носи отговорност за ниската оценка на ефективността от професионалното образование са работодателите. Обяснението е, че те ползват кадрите от професионалните училища, а не дават никакъв принос за това обучение. Бизнесът от своя страна регистрира голяма нужда от добре обучени професионални кадри, които да притежават актуални знания и умения, но се подчертава основната роля на държавата в процеса на ПОО. Според работодателите е необходима стриктна регулация, която да предотврати изтичането на обучени кадри в чужбина. Емиграцията е един от факторите за неефективността на професионалното образование. От друга страна има изтичане на работна ръка от един работодател към друг, след като вече работодателят е инвестирал в човешкия ресурс. За работодателите липсват гаранции, че след като са направили инвестиции в обучението на работниците си, те ще останат на работа в организацията и ще дадат своя принос с работа и умения за нейното развитие. Друга причина работодателите да не се ангажират активно в процеса на обучение е, че влагат много повече време за да покажат и научат учащия на нужните умения, от колкото сами да свършат работата. Липсва мотивация на бизнеса да инвестира времеви и материален ресурс в обучение. Учениците също са заинтересована страна, но те са зависими от интереса на държавата и на бизнеса. Според същото изследване на МОН, професионалното образование е насочено към запазване работните места на преподавателите и има силно изразен социален елемент. Пазарната ориентация на обучението е сведена до минимум или въобще я няма. В повечето случаи професионалните гимназии предоставят широк спектър от специалности, независимо дали има нужда от такива специалисти в региона. От друга страна за някои от ново появилите се професии на пазара на труда изобщо не се предоставя обучение. Анализът на ситуацията обучение – пазар на труда - работа, ориентиран към кулинарния и ресторантьорския бизнес в регион Добрич дава следните данни:

В област Добрич има една професионална гимназия по туризъм, която предлага обучение по специалностите: хотелиер – 26 ученици; ресторантьор кетъринг – 52 ученици; готвач – 26 ученици; хлебар-сладкар – 26 ученици; готвач – дуално обучение – 26 ученици. Общо 156 професионално подготвени кадри в областта на хотелиерския и ресторантьорския бизнес излизат всяка година от единствената професионална гимназия от тази сфера в региона. Икономическият профил на областта показва силно развит сектор услуги като голям дял се пада на туризма. В област Добрич се намират едни от най-атрактивните туристически обекти на българското Черноморие - КК „Албена“, Балчик, Кранево, Калиакра, Яйлата, Дълбока, Шабла, Каварна, Дуранкулак. Необходимостта от обучени кадри, особено в кулинарния и ресторантьорския сектор е огромна. Например през сезон 2017 в КК „Албена“ 30 % от наетия персонал беше от Украйна. Това означава, че в региона няма достатъчно обучени и качествени професионалисти в туризма, които могат да задоволят нуждите на бизнеса. Не винаги обаче близостта на предприятие от дадена сфера до професионално училище от същата сфера не е от съществено значение при избора на учебно заведение или за реализиране на пазара на труда. Мобилността на кадрите е силно явление на пазара на труда и реализация може да бъде намерена в различни региони на страната и извън граница. Това е и един от факторите, които влияят на трансграничната мобилност. Регион Констанца също предлага работни места в сферата на туризма и в частност морски туризъм. Сходството на двата региона обуславя идентичните проблеми и нужди. Това предполага и възможност за обмен на кадри, съвместни обучения и тренинги, обмен на преподаватели и общи програми за обучение в областта на туризма.

В същото време от решаващо значение за бизнеса е кадрите да притежават и допълнителни умения, извън професионалните, които подпомагат и подобряват услугата. Това са така наречените „меки“ умения – боравене с чужд език, интелигентност, комуникативност, управление на времето, работа в екип, умения за разрешаване на конфликти, работа с трудни клиенти, умение за степенуване на задачите по важност, креативност, разбиране нуждите на другите и т.н. Очакванията на работодателите са насочени именно към формиране и развитие на тези умения, наред с професионалните, защото те повишават качеството на работата на служителите и работниците. От страна на търсещите работа именно тези умения помагат при намиране на добра работа и за качествено справяне с ангажиментите в работния процес.

Румъния

Статистиката, предоставена от Националния орган за квалификации, агенцията, отговаряща за упълномощаването на доставчиците на професионално обучение, показва, че през периода 2004-2011 г. са оторизирани около 4 600 доставчици на професионално обучение за приблизително 21 600 програми за обучение на национално равнище.

Последните промени в системата на професионалното образование също са от значение за бъдещото търсене и предлагане на чираци. За да затегне връзката между икономиката и процеса на обучение, румънското правителство направи промени в структурата и подхода на професионалното образование на второ ниво. Промените са очертани в Заповед на министъра на образованието, науката, младежта и спорта № 3168/2012 за организацията и функционирането на професионалното образование с продължителност 2 години и Заповедта на министъра на националното образование № 3136/2014 относно организация, работа, приемане и записване в публично професионално образование с продължителност 3 години. Положението на системата за професионално образование е представено в приложение № 4.

Новите 2-годишни и 3-годишни програми за професионално образование се ръководят от немската двойна система за професионално обучение и представляват подходяща комбинация от теория и практика. Рамковите планове за професионално образование също бяха одобрени чрез министерска заповед и описват учебната програма, практическото обучение и стажа, както и разпределението на часовете за обучение. Завършилите 2-годишно професионално образование, завършили практическо обучение, имат право да се запишат в сертификационния изпит за професионална квалификация на ниво 2, съответстващ на референтно ниво 3 на Европейската квалификационна рамка. Завършилите 3-годишно професионално обучение могат да получат ниво 3 професионална квалификация в рамките на Националната квалификационна рамка, съответстваща на референтно ниво 3 на Европейската квалификационна рамка.

Съотношението между теоретичното и практическото обучение (т.е. за професионално образование с продължителност 3 години: 1 година професионално образование - 80% теоретично и 20% практическо обучение, 2ра година професионално образование - 40% теоретично и 60% практическо обучение; 3та година професионално образование - 28% теоретично и 72% практическо обучение) поставя Румъния по-близо до системата за обучение на базата на чиракуване, отколкото тази, основана на училищното обучение.

Тригодишната програма за професионално образование осигурява двойно признание, академично и професионално.

Тя дава възможност както за прогресия до по-нататъшно образование (тъй като завършилите професионално образование, които преминават изпита за удостоверяване на квалификацията, могат да продължат обучението си в 11-ти клас на средното образование, а по-късно могат да преминат изпит за бакалавър), както и квалификацията необходима за получаване на работа. Значителният дял от практическото обучение може да повиши нивата на умения на учениците, ако са получени чрез практически обучения, провеждани на място в институцията икономически оператор / публичен партньор.

Съществува и възможност за практическо обучение за придобиване на професионална квалификация от ниво 2. Тази форма на стаж е на разположение на младите хора в ниските класове на гимназиите, които не продължават образованието си в по-високите класове на гимназиално образование веднага след дипломирането си. Тя е достъпна и за младежи от училища от ниски класове средно професионално образование и обучение, които са прекъснали обучението си в по-горните класове гимназиални обучения. Стажовете за практическо обучение включват занятия в технологични лаборатории, преподавани от специализирани учители, и практически упражнения, водени от майстори - специализирани инструктори, които представляват общо 720 часа обучение.

Целта на тази форма на обучение е да развие работните умения на учениците, преминаващи от училище към работа, и да подобри тяхното включване на пазара на труда. Практическото обучение може да се организира, както в специализирани лаборатории, така и в работилници на упълномощеното или акредитирано учебно заведение, както и в местонахождението на партньорски фирми, участващи в професионалното обучение на учениците. Практическото обучение, проведено на мястото на бизнеса, се организира само въз основа на споразумения за сътрудничество, сключени в това отношение, включени в конвенции за практическо обучение. Практическото обучение, проведено на мястото на бизнеса, има множество предимства: учениците преминават от училище към активен трудов живот; предоставя на работодателите възможности за строг избор на персонал от напускащите училище; и укрепва партньорството между училището и пазара на труда, насочвайки адаптацията на програмите за обучение към неговото изискване.

Специални въпроси са свързани с феномена "квалификации, които не са адекватни на пазара на труда" (липса на умения), особено по отношение на професионалното и висшето образование. През периода 2007-2011 г. професионалното образование отбелязва низходяща тенденция както в градските, така и в селските райони. След унищожаването на училищата по изкуства и занаяти (УИЗ), професионалното училищно население достигна минимум 12 382 ученици, записани в референтния период. Докато в задължително училище от второ ниво е въведен нов елемент от ПОО, учебната програма остава претоварена с голяма част от обучението, базирано на теория, и не са въведени специални разпоредби за учене чрез работа.

Комплексните промени в румънската икономика означават, че в бъдеще ще бъде необходима различна комбинация от умения на работната сила. Това е доказателство за появата на пропуски в уменията в началото на процеса на възстановяване на икономиката с недостиг на квалифицирани работници, особено в секторите на производството и хранително-вкусовата промишленост, които имат потенциал за растеж. Неотдавнашно проучване на Националния център за развитие на техническото и професионално обучение (CNIDPT) в партньорство с Националния изследователски институт за труда и социалната закрила (CEDEFOP, 2011) показва значителен недостиг на работна сила в професиите,които изискват професионални и технически квалификации. Тези квалификации се изискват за повечето свободни работни места, съществуващи по време на изследването, със значително търсене в текстилната и кожената промишленост, машиностроенето и строителството.

Необходими са адекватни инвестиции в услуги за развитие на работната сила, за да се увеличи адаптивността на предприятията към промяна, особено във време на значителни промени в характера и вида на повечето професионални длъжности.

Прегледът на обявените към регионалните служби по трудова заетост обяви за работа показва, че някои свободни работни места остават незаети за дълги периоди от време. Въпреки че агенциите разпространяват посочените работни места до подходящо квалифицирани хора, които търсят работа, регистрирана в тяхната база данни, тези лица често не работят, защото не отговарят на специфичните изисквания на бизнеса. В такива ситуации чиракуването на работното място е потенциална реална алтернатива в полза на предприятията, които могат да обучават персонала, който желаят, и да имат служител за обявената за свободна длъжност, за която също получават субсидия.

10,968 свободни длъжности са били съобщени на Агенцията по заетостта (АЗ), от които почти две трети (6,700 или 61%) не изискват човек да има предишен трудов опит. Повечето свободни позиции бяха в Главна група 8 - Оператори на инсталации и машини; монтажници на машини и оборудване и основна група 9 - неквалифицирани работници. Това предполага, че работодателите предпочитат да наемат неквалифицирани работници или защото не намират квалифицирана работна ръка, или предпочитат да обучават служителите си на работното място; или че наемат неквалифицирани работници, за да плащат по-ниски заплати. Това може да бъде и индикация, че чиракуването ще бъде опция за попълване на тези свободни длъжности.

За периода 2012-2013 г., според данните на NEA, позициите, останали незаети през най-дълги периоди от време, са в сектора на облеклото и търговията (вж. Приложение 5). През 2012 г. повечето от позициите, останали незаети в продължение на дълги периоди от време, бяха регистрирани в Главна група 9 (Неквалифицирани работници) и Главна група 8 (Оператори на инсталации и машини, асемблиращи машини и оборудване). През 2013 г. повечето от длъжностите, които са останали свободни за по-дълги периоди от време са били регистрирани в главна група 3 (техници и други специалисти в техническата област). Същите сектори остават слаби през 2014 г. според информацията, предоставена от NEA (вж. Приложение 5).

Освен това броят на NEETs нараства всяка година в Румъния, както и в други европейски страни, а чиракуването е приложима алтернатива за тези млади хора. Много от завършилите училище завършват образованието си без придобиване на квалификация, която ги препоръчва за програма за чиракуване, особено при млади хора, които не желаят да посещават по-нататъшно образование. Чиракуването дава възможност на младите хора да получат качествено професионално обучение и национално признати умения, като се предоставя възможност за намиране на работа и продължаване на обучението.

***Повишаване квалификацията и преквалификация на съкратените работници***

Много хора са били освободени след закриването на заводите в някои сектори (минно дело, стомана и т.н.), чиято квалификация вече не се изисква на пазара на труда. Освен това много от съкратените са на възраст над 45 години, което затруднява достъпа им до заетост. Въпреки че агенциите по заетостта са ги включили в обучителни програми за преквалификация, тези лица нямат опит в придобитата нова квалификация, което е и пречка за намиране на работа. Чиракуването на работното място има двойно предимство за тези лица - предлага работа и дава възможност да се упражняват нови умения и да се придобие квалификация.

След завършване на стажа, хората често остават наети, което предполага стабилност на работните места, създадени за чираци.

С национално признат сертификат за квалификация, бившите стажанти могат да намерят работа и при друг работодател или дори да намерят работа в европейската област или да създадат собствен бизнес.

1. Връзката между ПОО и пазар на труда.

България

Темата за връзката между професионалното образование и обучение с пазара на труда до момента обхваща основно следните области:

* Предлагани специалности и нуждите на трудовия пазара;
* Актуалност на програмите и специалностите и очакванията на бизнеса;
* Качество на подготовката и изискванията на работодателите;
* Придобити практически умения и стажове;
* Подготовка на педагогическия персонал и актуалност на образованието;
* Нормативна база и изисквания на пазара;
* Държавна политика и интереси на бизнеса;
* Заинтересовани страни и активни участници.

Все по-важна става ролята на професионалните организации за създаване и затвърждаване на връзка между обучаемите и пазара на труда. Трудовият пазар съдържа няколко важни компонента и тяхното познаване е изключително важно за добрата професионална реализация.

Работодатели

Пазарът на труда е много динамична среда, която изключително силно зависи от процесите, които се случват с **бизнеса**. Именно представителите на бизнеса са един от компонентите на трудовия пазар. Те са основният работодател и определят изискванията към квалификацията и уменията, които трябва да притежават търсещите работа. Факторите, които влияят при формиране на тези изисквания могат да бъдат различни – технологии, политика, икономически, социални, демография и т.н.

Друг работодател са **представителите на държавната и местна власти** – институциите. Изискванията към лицата, работещи в институциите се определят по-малко от икономическите фактори, колкото от политическите, социалните и технологиите.

**Самонаемането** също е форма на заетост, която силно се влияе от икономическите фактори, но движещи са личностните умения.

Институции

Друг компонент на пазара на труда са институциите, които реализират политиката на заетост на национално и регионално ниво.

**Агенцията по заетостта** е националният орган, който очертава рамката за реализиране на политиката на заетост в България. Тя има свои регионални и местни органи – **Регионални служби по заетост** и **Дирекции Бюро по труда**. Всички национални и европейски програми и мерки за заетост стигат до безработните лица и работодателите чрез тези подразделения. Държавата и Европейският съюз отделят определен ресурс за осигуряване на субсидирана заетост с цел постигане на определени показатели и ползи. Разликата между субсидираната заетост и свободния пазар на труда са строго определените изисквания при подбора и включването на безработните лица в заетост и съответно към допустимите работодатели, които ще ползват тази субсидия за осигуряване на заетост. Отношенията между наетите лица и работодателите са отчасти регламентирани от изискванията на програмите и не подлежат на механизмите, които движат свободния пазар на труда.

Законът за насърчаване на заетостта, Правилникът за неговото прилагате и Националният план за действие по заетостта са нормативната рамка, която определя дейността на институциите за заетост. Много важен момент е заинтересованите страни да са добре информирани каква роля имат на пазара на труда и какви възможности им предлага тя.

Дирекциите Бюра по труда изпълняват държавната политика за заетост на местно ниво. За да полза едно лице услугите им е необходимо да се регистрира като безработно или работещо, което търси работа. Бюрата по труда предлагат и услуги на лица, които не са регистрирани – включване в професионално обучение на заети лица, осигуряване на работа по програми на лица, които попадат в определена социална категория и т.н. Услугите, които предоставят Дирекциите Бюро по труда на местно нива са – предлагане на свободни работни места на свободния пазар – несубсидирана заетост; включване в програми и мерки за заетост при определени условия – субсидирана заетост; включване в курсове за придобиване на квалификация; включване в мотивационно обучение; Ателие за търсене на работа с изграждане на самооценка на качествата и възможностите за реализация, мотивиране за намиране на работа, предприемачество, психологичен профил, изготвяне на документи за работа, интервю за работа и др.

Търсещи работа

Основен компонент са търсещите работа, чиито умения до голяма степен определят и качеството на трудовата заетост. Лицата на пазара на труда са различни категории – безработни; наети, които търсят нова работа; учащи и току що завършили обучението си; майки с деца до 3 години; освободени от затвора; хора с увреждания; лица, които полагат грижи за хора с увреждания; лица над 55 години; младежи до 29 години. Всяка от тези обособени групи носи особеностите на социалния сегмент, към който принадлежи, освен професионалните и личностните умения, които са персонални. Именно тези специфики са определящи при избора на работодателя или за включване в съответната програма за заетост.

ПОО

Професионалните обучаващи организации са основен елемент от пазара на труда, защото те изграждат връзката между лицата, които са преминали обучението си и работодателите. Нормативно връзката ПОО-работодател е определена, но на практика има много голямо поле за работа. Регламентирано е участието на работодателите при формиране на учебните програми за професионално обучение, участие при провеждане на изпитите, предоставяне на база и наставник при провеждане на производствени практики и т.н., но все още се отчита недостатъчен ангажимент на бизнеса в обучителния процес. Дуалното обучение също не е активизирано, както и наставничеството. За момента професионалните организации провеждат обучението, осигуряват връзка с работодателите, но ангажиментите спират до тук. Ценно би било, както за обучаемите, така и за фирмите, да се създаде платформа за по-тясно сътрудничество между учебните заведения и бизнеса, както и въвеждането на обучаемите в спецификата на работата по конкретни реални проекти още при обучението и практическата им подготовка с актуално ноу-хау от представители на бизнеса. Организирането на трудови борси и панаири за представяне на възможностите на бизнеса и уменията на търсещите работа са полезни инициативи, които могат да излязат извън рамките на местното и регионалното ниво. Особено полезни биха били на трансгранична територия със сходни особености и характеристики.

Важен момент е взаимодействието между браншовите организации, държавните институции и учебните заведения да расте с все по-ускорено темпо. Това взаимодействие може да има различни изражения:

* Активно включване при формиране на специалностите;
* Активно включване в изготвянето на учебните програми;
* Активно включване в изпитните комисии;
* Предоставяне на база за провеждане на учебни практики;
* Осигуряване на подготвени наставници за провеждане на обучението по практика в реална работна среда;
* Осигуряване на стажуване в реална работна среда;
* Ангажименти за наемане на ново завършили за първите 6 месеца от стажа;
* Реализиране на вътрешни програми за кариерно развитие.

Трудов пазар

Трудовият пазара като динамична и променяща се система се влияе от следните тенденции:

* Нововъзникващите икономики придобиват широко представителство в глобалните производствени отношения;
* Демографските промени и миграцията променят характера на работната сила;
* Развитието на технологиите разми границите между икономическите сектори и промени традиционните начини на работа;
* Организационни структури в бизнеса се развиват и стават все по-гъвкави и по-мрежови.

(източник „Възможната работа – как да я потърсим и къде да я намерим?“ Павел Павлов Авангард персонал консултинг)

Факторите, които променят пазара на труда:

* **Демографските промени**, особено застаряването на населението;
* Нарастващото **разнообразие на работната сила** (полово, етническо);
* Повишена **несигурност на доходите** на домакинствата и засилване на регионалните неравенства;
* Нарастващото желание за по-добър **баланс между работа и личния живот;**
* Промяна на работна среда, наложена от **информационните и комуникационни технологии** (ИКТ), аутсорсинг, интернационализация и необходимостта от по-голяма гъвкавост;
* **Конвергентни технологии и интердисциплинарни умения**, по-специално комбинацията на биотехнологии, информационни и комуникационни технологии, нанотехнологиите и когнитивната наука;
* **Цифровизация на производство**: автоматизирани и производствени процеси (напр. включваща 3D печат).
* Развитие на ИКТ и възможностите за съхраняване и пренос големи масиви данни;
* Промяна в икономическите перспективи поради глобализацията и технологичните промени, икономически и финансови кризи;
* Нарастващата икономическа мощ на Азия и влияние на страните от Изтока;
* Нови бизнес екосистеми - водещи компании все по-често са определяни като "мрежови организации";
* Недостиг на природни ресурси и деградацията на екосистемите: изчерпаеми природни ресурси, които водят до по-високи разходи за добив и спад на околната среда;
* Намаляване възможността за политическо действие, което се дължи на ограничени публични финанси, както и по-високи нива на социалните трансфери за застаряващото население, лимити на средствата за образование и за инициативи за развитие на уменията.

Като резултат от факторите, които формират трудовия пазар се наблюдават следните промени:

* Миграция
* Промяна на ценностите на служителите - избират работодатели, на основата на съответствие със собствените си ценности
* Гъвкаво договаряне
* Виртуални възможности за заетост от разстояние
* Изкуствен интелект и автоматизация на висококвалифицирани професии
* Глобализация
* Географски алтернативни центрове за върхови постижения
* Тенденции, породени от киберпрестъпността
* Недостиг на ресурси или климатични бедствия
* Частична фрагментация на ЕС

(източник „Възможната работа – как да я потърсим и къде да я намерим?“ Павел Павлов Авангард персонал консултинг)

Основен момент от взаимоотношенията безработен-работодател са уменията на търсещия работа. Професионалната подготовка и практическият опит са първото нещо, върху което се спира работодателят като изискване. Това са т.нар. „твърди умения“, които са основополагащи при кандидатстване за дадено работно място.

Най-важните компетентности за работодателите при наемане на нови служители са:

* Професионални умения и знания – специфични умения и познания за професионалната област, адекватна представа за работата;
* Готовност и желание за учене - възприемчивост, любознателност, желание за самоусъвършенстване, търсене и приемане на обратна връзка;
* Адаптивност – умение за приспособяване към корпоративната култура, гъвкавост, бързо ориентиране към изискванията на променящата се среда, включително умения за работа под стрес и в кратки срокове;
* Междуличностни умения – умения за работа в екип, сътрудничество, преодоляване на конфликти, общителност, създаване на контакти;
* Ефективност - способност за справяне с работните задачи с добри резултати
* Умения за самоуправление – отговорност, самостоятелност, организация на времето и работните задачи;
* Мотивация – ентусиазъм, положително отношение към работата;
* Комуникация на роден език – ясно, убедително и грамотно изразяване в устна и писмена форма;
* Чуждоезикови компетенции – използване (писмено и говоримо) на чужд език, междукултурен опит и познания;
* Себепредставяне - умения за успешно представяне (вкл. при кандидатстване за работа и по време на интервю), увереност в собствените качества, позитивност, убедителност, владеене на деловата комуникация и етикет;
* Компютърни умения – използване на текстообработващи програми, таблици, интернет приложения;
* Офис умения – намиране и организиране на информация, документи, данни; работни навици; използване на офис техника;
* Умения за работа с клиенти – отзивчивост, емпатия, позитивна нагласа, такт, толерантност, търпение, любезно отношение;
* Етика - лоялност, коректност, почтеност;
* Критично мислене – аналитичност, логика, непредубеденост, прецизност, задълбоченост;
* Творчески умения - креативност, иновативност, находчивост, изобретателност, нестандартно мислене;
* Предприемачески умения - инициативност, предприемчивост, проактивност, бизнес познания и усет, решителност, умения за взимане на решения и поемане на рискове;
* Лидерски умения – умения за планиране, управление и мотивиране на хора, вземане на решения, водене на преговори и др.;
* Технически умения – специфични умения за използване на софтуер, програми и оборудване;
* Математически умения - работа с числа, акуратност, методичност, точност.

(източник „Възможната работа – как да я потърсим и къде да я намерим?“ Павел Павлов Авангард персонал консултинг)

„В бизнес средите съществува разбирането, че благодарение на „твърдите умения“ човек ще получи покана за интервю, но „меките умения“ са тези, които могат да му гарантират позицията.“ Идеалният кандидат притежава комбинация от твърди и меки умения. Меките умения са качества, личностни черти и социални умения, които всеки притежава в различна степен. Много експерти по заетостта силно препоръчват на търсещите работа да подобряват своите меки умения заедно с твърдите си, като например да продължат образованието си или да започнат специализирано обучение. Много от работодателите не са склонни да наемат технически квалифицирани кандидати, които обаче показват малка емоционална инвестиция в кариерата си или способност да работят добре в екип или при стресови условия. (Тенденции на трудовия пазар в България през 2016 - 1stonlinesolutions.bg).

Професионалните организации в България все още наблягат върху придобиване на твърди умения от обучаваните и много малко часове се залагат в учебните програми за развитие на меките умения. Качеството и приложимостта на професионалното образование и обучение (ПОО) на пазара на труда продължават да бъдат предизвикателство.

В резултат от проучване на Генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“, която прави Обзор на образованието и обучението за 2017 г. са изведени следните изводи за професионалното образование в България , сравнено с тенденциите в Европа и връзката с пазара на труда:

„Делът на учениците в ПОО от всички ученици в средното образование (ISCED 3) е над средния за ЕС (52,6 % в сравнение с 47,3 % през 2015 г.), но процентът на заетост на наскоро завършилите ПОО е по-нисък (64,2 % спрямо 75 %). Макар и някои училища за ПОО да предоставят висококачествено обучение, значителната част от тях представляват главно възможност за учениците със слаби резултати. Само две трети от учениците в ПОО завършват със съответната образователно-квалификационна степен (Сметна палата на Република България, 2016 г.). Недостатъчната информация за пазара на труда пречи на адаптирането на учебното съдържание към нуждите на работодателите. С изменения Закон за професионалното образование и обучение от месец август 2016 г. обучението чрез работа се утвърждава като форма на практическо обучение за придобиването на професионална квалификация и е организирано въз основа на партньорства с предприятията. В резултат на въвеждането на дуалната система на професионално обучение и синхронизирането със Закона за ПОО (който влезе в сила през месец август 2017 г.), както и изменението на Кодекса на труда, учениците от сферата на ПОО на възраст 16 г. и повече вече могат да сключват договори с работодатели. От месец септември 2017 г. всички ПОО училища ще провеждат обучението в съответствие с новата училищна документация. Обучението на инструктори/наставници е включено като част от схемата, стартирана през 2016 г. в рамките на стратегията за развитие на ПОО.“

„Участието на възрастните в процеса на учене бележи слабо увеличение през 2016 г. (2,2 %), но продължава да бъде значително под средното за ЕС от 10,8 %. Достигането на националната цел от 5 % е трудно, а европейската цел от 15 % остава твърде далечна. Наблюдава се недостатъчна координация между различните участници и програми в областта на ученето за възрастни и предлагането не отговаря на нуждите на конкретни групи учещи или непосредствените нужди на икономическите сектори. Правната рамка за неформално и самостоятелно учене подпомага прехода към пазара на труда и напредването в образованието и обучението. От месец март 2015 г. са разработени 35 стандарта за придобиване на професионална квалификация (от общо 250 планирани). Осъществяват се няколко проекта, финансирани от ЕСФ, с които се цели да се подобри ученето за възрастни, в това число курсове за ограмотяване на възрастни.“

За сравнение, според същото изследване за Румъния е установено, че участието на възрастните в процеса на учене все още е много слабо, въпреки нуждата от повишаване на квалификацията. Към момента се полагат усилия за въвеждане на дуално професионално образование и обучение, както и в България, но то не е станало система.

Според проучване на Българската стопанска камара за професионалната подготовка на заетите лица в туризма, по-голямата част от назначените на работа служители е с ниско образование, защото за много от длъжностите в туризма не се изисква висока квалификация. По отношение на управленските позиции ситуацията е противоположна. За тези работни места са необходими широк спектър от задълбочени познания и специфични управленски умения, чието получаване се постига във висшите образователни степени “бакалавър” и “магистър”. По данни на КНСБ19 81% от работодателите в сектор „Туризъм“ са готови да наемат младежи при условие, че притежават необходимата професионална и чуждоезикова квалификация. Основните изисквания от страна на бизнеса са свързани предимно с професионалната и чуждоезиковата подготовка. За да се отговори на динамично променящите се изисквания към заетите в сферата на туризма е необходимо активно да се работи за поддържане на устойчива взаимовръзка между туристическия бранш, образователните институции и браншовите организации.

Румъния

Скорошното ограничено развитие на румънската икономика, както и на икономиката на други държави, разположени в европейския регион, се отразява в ниския брой предлагани на пазара работни места. Много от секторите са в регресия, оставяйки много малко сектори, регистриращи растеж. Стратегията за национална конкурентоспособност за периода 2014-2020 г. определя в секторите на промишлеността и услугите конкурентните области, които наскоро са отбелязали увеличение на добавената стойност: автомобилни, хранителни и напитки, зелено селско стопанство, текстил и кожа, ИТ & финансови услуги.

Пълната заетост в тези сектори обаче представлява около 700 000 души, съответно по-малко от 10% от работната сила. Въпреки че се предвижда увеличение в тези сектори, тяхното влияние върху икономиката е ограничено.

Румъния е изправена пред редица проблеми, свързани с пазара на труда. Сред тях основният проблем е голямата липса на търсене на работна сила, което се отразява в ниско равнище на вътрешна заетост и масовата миграция на работната сила, желаеща да се възползва от възможностите в чужбина. Тази ситуация създава изключително неблагоприятна платформа за прогресивна политика на пазара на труда.

Намаляването на нивото на заетост по време на рецесията се прояви особено в селските райони, докато заетостта в градските райони продължи да расте.

Анализът на тенденциите в заетостта през периода 2005-2012 г. показва намаление (от 1,2% достигайки 65,7% през 2012 г.) на заетостта сред населението между 20 и 64 години в селските райони и по-специално в първичния и вторичния сектор (2,6 % в селското стопанство и 4.4% в промишлеността и строителството) и 14.5% увеличение на заетостта в третичния сектор (услуги). Поради това разликата между Румъния и средната стойност за ЕС-27 е все още твърде голяма, като делът на румънското население изисква заетост в други отрасли на икономиката, различни от селското стопанство. През 2012 г. почти една трета (30,5%) от населението на Румъния работи в селското стопанство, в сравнение със средната стойност за ЕС-27 от 5,2% през същата година.

Това лошо икономическо представяне застрашава конкурентоспособността на страната. Световният икономически форум включва работна сила с недостатъчно образование сред най-проблематичните фактори, които пречат на правенето на бизнес в Румъния.

Във връзка с прехода на младите хора от образованието към пазара на труда, проучването на НСЗ "Достъпът на младите хора на пазара на труда" е модул, допълващ наблюдението на работната сила в домакинствата (AMIGO) от 2009 г., второ тримесечие и илюстрира, че завършилите висше образование и професионалното образование достигат до нивото на достъп малко по-трудно, само 34,3% и съответно 33,3%, получават работа една година след дипломирането. Най-нисък процент на интегриране се наблюдава сред завършилите основно и ниско ниво на средно образование, или сред тези, които не са завършили никаква форма на образование. В такива случаи шансовете за интегриране на пазара на труда са много ниски, а едва 14,6% от тях получават значима работа, една година след като са напуснали образователната система.

Младите хора срещат трудности при намирането на стабилна заетост по няколко причини:

* Конкуренция на пазара на труда, където има голям недостиг на възможности за заетост; също така, работниците с мандат не се отказват от работата си;
* Относителната липса на професионален опит поставя младите хора в неравностойно положение в конкуренцията с други работници. Според агенции за подбор на персонал 59% от работодателите не могат да си позволят да наемат млади неопитни хора;
* Достигнато ниво на образование. Дори тези с добри резултати са изправени пред по-ниски равнища на заетост, отколкото техните колеги в други европейски страни;
* Липса на умения, изисквани от работодателите (както техническите умения, така и професионалните квалификации и вторичните умения, например способността да се организира тяхната собствена дейност и учебен процес, познавателни, комуникационни и организационни умения);
* Аспектът на пазара на труда за младите хора се влоши по време на икономическата криза, като процентът на безработицата нарасна от 18,6% през 2008 г. на 22,7% през 2012 г .;
* Съществуват значителни несъответствия между Румъния и ЕС27 по отношение на младежката заетост (възрастова група 15-24 години). През 2012 г. средната заетост в Румъния е с 9% по-ниска от средната за ЕС (23,9% в Румъния, в сравнение с 32,9% в ЕС-27); за младите жени разликата е била 10,7%;
* Анализирайки нивата на заетост сред младежите (възрастова група 15-25 години) в зависимост от нивото на образование през периода 2004-2011 г. в сравнение с ЕС-28, най-високи несъответствия могат да се наблюдават в областта на високите класове на средно образование и полувисшето образование след средното образование, нива на ЕКР 0-2, достигайки до ниво от 14,6% през 2011 г. Що се отнася до другите нива на образование, основно, ниски класове на средно и висше образование, несъответствията са ниски до 5%.

1. Мотивационно обучение на обучаемите в трансграничния регион.

България

Ключовите знания, умения и компетенции на заетите в туризма се разглеждат на няколко нива:

* специфични и присъщи само за сектора - залегнали в образователните програми, учебни планове и ДОИ за всяка отделна професия;
* съотносими към други сектори - управление, маркетинг, финанси и други, които не са специфични и уникални за него;
* с универсален характер и са съотносими с всички сектори – езикова подготовка, ИТ умения, междуличностно общуване и комуникационни умения.

Според изследването на Института за развитие на персонала (CIPD) най-често срещаните компетенции в туризма са: комуникативни умения, управление на хора, умения за работа в екип, умения за обслужване на клиенти, ориентация към постигане на резултати, умения за решаване на проблеми. Според Международната организация по труда (ILO) по-съществените изисквания към заетите в сферата на туризма са мултифункционалност, умения за пряк и постоянен контакт с клиентите и търговски способности. Към нововъзникващите компетентности са глобалните езикови умения, съчетани с междукултурна компетентност и специфични знания и умения сред персонала за клиенти с увреждания. Нарастването на иновационния потенциал на предприятията от ресторантьорството и хотелиерството чрез инвестиции в техники и технологии, кулинарна обработка на нови продукти и реализация, изисква и нови работни места с нови знания на персонала. Непрекъснатото повишаване на изискванията към лицата, работещи в сферата на туризма и в частност в ресторантьорския и кулинарния сектор изисква, както добра професионална подготовка и непрекъснато развиване на меките умения, така и високо ниво на мотивация.

Поддържането на високо ниво на мотивация у служителите и провокиране на такова при търсещите работа в кулинарния и ресторантьорския сектор е непрекъснат процес, който се управлява от две страни. От едната страна са работодателите, които мотивират служителите си с материални и нематериални стимули. Материалните се изразяват в получаване на по-високо възнаграждение, премии, отстъпки при ползване на услуги във фирмата и др. Нематериалните са свързани с личностното развитие и повишаване на уменията – включване във фирмени обучения, обменни практики, въвеждане на нови технологии и подготовка за работа с тях и др.

Другата страна са Дирекциите Бюро по труда, които реализират националната политика за заетост на местно ниво. През 2013 година Агенцията по заетостта разширена с Компонент „Психологическо подпомагане, мотивационно обучение и консултиране на безработни лица” Националната програма „Активиране на неактивни лица”. В рамките на този компонент бяха обучени и назначени по програмата психолози в Дирекции Бюро по труда, които да предлага нова услуга „Ателие за търсене на работа“. В трансграничния регион от българска страна такива ателиета има в градовете - Велико Търново, Враца, Добрич, Плевен, Русе. Целта е да се предоставят услуги по психологическо подпомагане и мотивиране на безработни лица за активно поведение на пазара на труда чрез осигуряване на професионална подкрепа за безработните от уязвимите групи на пазара на труда при търсене и започване на работа, както и стимулиране на активното поведение на безработните лица чрез организиране и провеждане на мотивационни обучения. В зависимост от индивидуалните потребности и идентифицираните проблеми, психолозите предоставят на безработните лица една или няколко психологически услуги:

- Индивидуално психологическо консултиране, което включва използване на специфични психологически техники за снижаване на напрежението и преодоляване на първоначалните трудности при провеждане на консултации с безработни лица, изслушване на лицата, идентифициране на проблеми, работа върху личностни бариери за тяхното преодоляване, подпомагане на безработните лица при вземане на решения, оценяване на постигнатите резултати от набелязаните действия по време на предишни консултации, приемане на решения за нови действия, водещи до постигане на конкретни резултати и разрешаване на съществуващи проблеми и др.

- Психологическо изследване за диагностика на индивидуалните психологически характеристики на безработното лице, специализиран подбор по заявка на работодател за обявени свободни работни места, подбор за включване в програми и мерки за заетост и обучение. В зависимост от поставените цели на психологическото изследване се прилагат комплексни методи - интервю, събеседване, наблюдение, тестови методики и др.

- Групово психологическо консултиране с цел формиране на социални умения при търсене на работа, справяне със стреса и повишаване на самооценката на безработните лица, изграждане на основни умения за общуване и представяне пред работодатели, подготовка на документи за кандидатстване за работа, подпомагане на трудовата реализация и адаптацията към пазара на труда и др.

- Провеждане на съвместни консултации със специалисти от консултантски екип/екипи (трудови посредници и/или кейс-мениджъри) на безработни лица от рисковите групи на пазара на труда и др.

Част от темите в ателието са:

* „Как да търсим работа? Изграждане на поведенчески план”
* „Изграждане на личен професионален проект”
* „Документи за кандидатстване за работа – мотивационно писмо”
* „Документи за кандидатстване за работа – автобиография”
* „Източници на информация за свободни работни места”
* „Интервю за работа“.

(Източник МТСП – Агенция по заетостта)

Мотивационното обучение на обучаемите е важен елемент от цялостния процес на професионално образование, защото именно то осъществява директната връзка с пазара на труда и изгражда моста образование – работа. Независимо от придобитата професионална квалификация, ако обученият не може да стигне до подходящия работодател и да се представи успешно, много трудно ще се реализира на трудовия пазар.

Румъния

Според данните, предоставени от Европейската комисия в рамките на мониторинга за образование и обучение 2016 за Румъния, участието на учениците от горни класове на средното образование в ПОО остава над средното за ЕС (48%), което е 60% през 2014 г. Въпреки това процентът на заетост на скоро-завършили ПОО е бил доста под средния за ЕС през 2015 г. (62,4% в сравнение със средната стойност за ЕС от 73%). Участието на възрастните в учене през целия живот е най-ниско в ЕС и достига до 1,3% през 2015 г. Като цяло участието в ученето през целия живот е положително свързано с образователното равнище (3,1% за завършилите висше образование през 2015 г., срещу 0,3% за тези с максимално достигнат 10 клас). Тази ситуация засилва съществуващите несъответствия и капанът с ниски умения, особено за възрастните хора с по-ниско образование.

Последното проучване на Румънския национален институт за статистика, публикувано през 2017 г., относно образованието за възрастни, показва, че на национално ниво общо 7,235,000 души, представляващи 65, 4% от цялото пълнолетно население, са участвали в една или повече учебни дейности във формално, неформално или самостоятелно образование през периода от септември 2015 до септември 2016 г. От тях 8, 8% са участвали в две форми на образование или дори в трите.

По региони на развитие най-високи нива на участие във формално образование са регистрирани в 2.5% в Югозападна Oltenia (2.5%) и в Западния регион (2.2%). В Югоизточния регион равнището на участие е 1.7%.

Равнището на участие в неформалното образование е достигнало максималната стойност в Северозападен район (7.4%). Високи стойности са били регистрирани и в региона Букурещ-Илфов (6.7%), Централен регион и Юг Мунтениа (и двата 6.4%). Най-нисък е процентът в Югозападна Oltenia (3.0%). В Югоизточния регион равнището на участие е 4.5%.

Участието в самостоятелна форма на образование има най-висока стойност в Североизточния регион (71.1%), а най-ниска в Югоизточния регион (53.8%). В четири други региона (Букурещ-Илфов, Югозападна Олтения, Северозападен и Централен) равнището на участие в самостоятелна форма на образование е над 65%. Самостоятелната форма на образование, разглеждана в изследването, се състои в оценяване на самообучението на населението в семейството, на работа или в други ситуации в ежедневието.

Като общо възприятие, изследването показва, че от 769 хил. души, които са участвали в формално или неформално образование между септември 2015 г. и септември 2016 г., 316 хиляди (41,1%) биха искали да участват в повече такива образователни дейности, а други 98 000 (12,7%), въпреки че не биха искали да участват повече, все пак признават, че биха имали нужда от повече дейности в областта на ПОО. Най-често цитираните причини за неучастието във формалното и неформалното образование са разходите за участие, посочени от 36,3% от респондентите. По-голямата честота на този отговор е регистрирана при лица, пребиваващи в селските райони (41,5%) и безработни (53,8%). Друга бариера, блокираща участието в образованието, посочена от 34,8% от хората, е отговорността, свързана със семейно положение, която е по-честа за респондентите жени. Не само външните фактори могат да попречат на хората да участват в образованието; понякога причините за неучастие са повече от личен контекст. По този начин възрастта се счита за пречка за участие в образованието от 21.7% от анкетираните. За хората на възраст 55-64 години този отговор е бил предоставен от 61,3% от хората. Процент от 12,3% от хората споменаха липсата на подкрепа от страна на работодателя, а други 17,5% не участват (по-интензивно) в образованието по лични причини.

Започвайки с учебната година 2014-2015 г., завършилите гимназиално образование /до 10клас/ имат възможност да следват тригодишна програма за професионално образование. Това включва значителен компонент от практическо обучение, провеждано в училище или в компания. Практическото обучение представлява около 20% от общото време за обучение през първата година, докато през втората и третата година той се увеличава до около 60% и 72% съответно. Компаниите могат също така да предлагат стипендии на обучаваните, обусловени от честотата и високите оценки. През 2015 г. бе приет нов набор от стандарти за професионално обучение в професионалното образование (горни класове на средно образование). На тази основа бяха разработени и приложени 200 професионални стандарта за ниво 3 и 4 на МСКО, като се започне от учебната година 2016-2017.

През април 2016 г. Румъния прие национална стратегия за ПОО, структурирана около четири основни цели:

• подобряване на приложимостта на пазара на труда;

• увеличаване на участието;

• подобряване на качеството;

• разработване на иновации и национално / международно сътрудничество в ПОО.

ПОО постига напредък, но продължава да се характеризира с недостатъчна корелация на квалификациите и учебните програми за ПОО с развитието на пазара на труда и неадекватни механизми за осигуряване на качеството. Недостатъчното финансиране на сектора, качеството на преподавателския състав, отпадането от училище и степента на дипломирането са допълнителни предизвикателства.

1. Препоръки за подобряване на прехода обучение-работа.

За подобряване на цялостния процес обучение – работа е необходимо да се приложи комплексен подход при формиране на новите отговорности и ангажименти на всички заинтересовани страни. Препоръките в доклада са изведени на база проучвания на Министерството на образованието и науката и свързани организации с темата за професионалното образование и обучение и заетостта.

* Стимули за работодателите да участват в професионалното образование - облекчения на бизнеса, кредити за иновации и за развитие на малкия и среден бизнес, дни на отворени врати за популяризиране на професии, предоставяне на наставници от предприятията.
* Актуализиране на учебните програми и учебното съдържание – промяна на съотношението теория–практика в полза на практиката, учебните програми следва да бъдат съобразени с търсенето на пазара на труда за конкретния регион и да отговарят на съвременното развитие на съответната професия, актуално съдържание, учебници и подготвени преподаватели, повишаване на капацитета на преподавателите, привличане на млади учители, въвеждане на платена практика - учене чрез платена работа при работодател, въвеждане на защитени професии - привилегировани професии, от които пазарът има нужда, но няма интерес от обучаемите, ДОИ да се прецизират за всеки бранш, а самите изпити да стават с участие на представители на браншовете.
* Държавата да провежда политика за насърчаване на влизането на бизнеса в ПГ - модернизиране на професионалните технологии и предоставяне на наставници, мотивиране на работодателите да приемат ученици на изнесени работни места чрез получаване на преференции, участие в проекти, данъчни и осигурителни облекчения или субсидиране.
* Социална политика на държавата – обучение на ученици от икономически и териториално по‐изостанали райони, преквалифициране на възрастни, чиято професионална квалификация вече не отговаря на изискванията на пазара на труда.
* Въвеждане на кредитна система в професионалните училища.

Обособяват се основните фактори, които са ключови за постигане на ефективна връзка професионално образование и обучение-работа – квалификация на учителите, съвременна материална база, ясна и активна връзка между бизнеса и професионалното образование и държавна политика, насочена към стимулиране на бизнеса да търси кадри и да участва активно и отговорно следене на развитието на пазара на труда.

1. Заключение.

Румъния напредна много под ръководство на стратегиите на Копенхаген и насоките на Лисабон. Макар системата да е в съответствие с други европейски системи от 90-те години на миналия век, правителството реформира цялата система заедно с нейните компоненти: институции, Закона за образованието, доставчиците и взаимоотношенията между тях. Тя насърчи разработването на строга система за професионално образование и обучение чрез подкрепа на доставчиците и тяхната акредитация. Тя насочва образованието в посока спазване на националната квалификационна рамка или стандарти и разработване на такива форми на образование като: образование за възрастни, продължаващо образование, образование втори шанс и др.

Въпреки тези усилия, румънското ПОО все още трябва да продължи и да ускори темпа на реформата си, да ангажира повече участници, заинтересовани страни и институции и да направи всички политики, инструменти и пътеки по-прозрачни за потребителите.

Динамично променящия се пазар на труда, не само на национално, но и на трансгранично и Европейско ниво изисква нови подходи в областта на професионалното образование и обучение. През последните десетилетия професионалното образование и обучение е един от основните фактори за устойчивото социално-икономическо развитие в Европа. Европейските инициативи в отговор на бързите промени в икономиката и обществото изискват периодично актуализиране на професионалното образование и обучение и модернизиране на учебната базата, за да може да допринесе за увеличаване на заетостта и социалната интеграция. Възможността на всеки за учене през целия живот и улесненият достъп до повишаване на квалификацията, в съответствие с нуждите на обществото и пазара на труда са основен приоритет. Системата за професионално образование и обучение в България се развива в посока подкрепа на зелената и кръговата икономика, създавате на трайна квалифицирана заетост и мобилност на кадрите за обмен на знания, умния и ноу-хау. Началното професионално и продължаващото професионално образование и обучение е необходимо да бъдат привлекателна възможност за учене, да се осигури гъвкав достъп до обучение и до придобиване на квалификация – изнесени практики, учене през целия живот, обмен на специалисти, активно участие на работодателите и браншовите организации. Важен момент е координирано прилагане и управление на националните и европейските инструменти в областта на признаване на придобитите компетенции, осигуряването на качество, на мобилността и на прозрачността на механизмите и процесите в областта на ПОО. По-висока ефективност на професионалното обучение може да се постигне чрез създаване на възможност за придобиване на професионална квалификация по професия или по част от професия чрез валидиране на професионални компетентности, придобити чрез неформално обучение и неформално учене. В цялостния процес обучение-заетост е важна ролята на всяка една от заинтересованите страни – държавата и законодателството определят рамката, а тя трябва да отговаря на динамиката на пазара на труда и да отразява спецификите на всеки сегмент от него; системата на професионалното образование и обучение създава учебните програми, осигурява учебните материали и осъществява отговорната връзка между обучаемите и бизнеса; преподавателите, които подготвят кадрите и носят отговорност относно актуалност на знанията и уменията, добра подготовка и компетенции; работодателите са последната и в същото време първата брънка от веригата, тъй като те определят нуждата от кадри и тяхната роля е изключително важна. Всеки се сегмент от този процес играе важна роля и процесът на промяна трябва да е комплексен, за де постигне подобряване на ефективността и качеството.