



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



Проект „Подобряване мобилността на работещи и безработни“ е съфинансиран от Европейския Съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България

Бюджет на проекта: 399 360,85 евро  
Принос на ЕС: 339 456,72 евро от ЕФРР

# Изследване „Светът на уменията и подобряване на професионалното обучение в трансграничния Регион Румъния - България”

## Резюме

## Икономиката на знанието – реалности и възможности за работната сила

В икономиката на 21 век, основаваща се на идеи, знание и иновации, традиционните конкурентни предимства, свързани с физически активи и стратегически позиции, вече не са основен фактор за успеха на една организация. Ключова роля имат интелектуалните активи като човешки, информационен и организационен капитал.<sup>1</sup> От трите, може би с най-голямо значение за успеха на икономиката и в частност на бизнеса е човешкият ресурс, тъй като именно той захранва и осъществява информационното обезпечаване и организационния капацитет. Конкурентните предимства, свързани с работната сила са трудни за имитиране. Екипи и служители, които притежават воля и умения за непрекъснато усъвършенстване на уменията и компетенциите, както и способност да иновират, са безценни за всяка организация и са в основата на добавената стойност, която организацията произвежда.

През последните години, двете държави поставиха по-ясен приоритет върху подобряване на критериите, свързани с образованието и обучението на работната сила и връзката между образованието и нуждите на икономиката. Бизнесът също обърна поглед към своите служители и все повече инвестира в тяхното развитие и усъвършенстване, тъй като променя нагласата спрямо служителите като разход и пасив - и гледа на тях като конкурентно предимство и ключов актив.

В сферата на наднационалната политика на Европейски съюз и на националната политика на държавите, особено значение придобиват инициативи за стимулиране на учене през целия живот при възрастните. Благодарение на програми като Еразъм, Леонардо да Винчи, Грюндвиг, които в последствие бяха обединени в Еразъм+ с цел по-добра координация и ефективност, хиляди граждани на Румъния и България получават шанса да повишат своята професионална квалификация, знания и умения. Усъвременяване на професионалното образование, включване на уязвими групи от населението в специални инициативи, които да подпомогнат допълнително тяхната квалификация и образование също се превърнаха в приоритетна политика на двете държави.

### Стратегии и политики, свързани с учене през целия живот

Ученето през целия живот е непрекъснат процес на усвояване на нови знания и умения по гъвкав начин, съчетаващ структуриран подход като образователни институции и обучителни центрове, и неформални методи като самообучение и самоусъвършенстване, развиване на умения в неформална среда като работното

---

<sup>1</sup> Изводи от Годишен бизнес форум, Индъстри 4.0, организиран от Економедия Груп, София, септември 2017

място. Накратко, ученето през целия живот отразява концепцията за непрекъснато обучение, по всяко време и навсякъде.

Националната цел на Румъния за учене през целия живот е да се увеличи участието на населението в активна възраст с 10% до 2020 г. Разликата между сегашния темп и целта за 2020 г. обаче е значителна. Едва 1,6% от населението в активна възраст (между 25-64 години) в Румъния са участвали в инициативи за учене през целия живот, в сравнение със средната стойност за ЕС-27 от 8,9% през 2011 г. В периода 2007-2013 г. равнището на участие на възрастни в учене през целия живот леко се е увеличил от 1,3% на 1,8%.

В България по последни данни от Евростат, дялът на възрастните, които участват в инициативи за УЦЖ, е едва 2.2% през 2016. Този дял поставя страната на дъното в целия ЕС, където средният дял е цели 10,8 %. Достигането на националната цел от 5 % изглежда труднопостижима, а европейската цел от 15 % е още по-далечна. Според Годишен Доклад на Европейската Комисия „Мониторинг на Образованието и Обучението за 2017 в България“ 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.<sup>2</sup>

В България, с цел устойчиво подобряване на показателите, свързани с ученето през целия живот и повишаване образоваността, знанията и уменията на работната сила, е приета **Националната стратегия за учене през целия живот НСУЦЖ**. Това е стратегически документ, който определя целите на държавната политика за образование и обучение в периода 2014 – 2020 г, набелязва политиките и мерките, свързани с УЦЖ.

Документът обхваща всички форми на образование, обучение и учене – формално, неформално, самостоятелно – в които човек участва през целия си живот. С Решение № 472 на Министерския съвет от 21.08.2017 г. е приет План за действие за 2017 г. в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 г.

Сред целите на националната политика за развитие до 2020 г. са високо ниво на знания, възможност за иновации, адаптивност спрямо промените в естеството на работата и пълно социално включване. Контекстът на настоящата Стратегия взема предвид новите цели и новия обхват на ученето, групите учещи, доставчиците, методите за учене/преподаване, инициативите за търсене и предлагане на учене,

---

<sup>2</sup> Годишен Доклад на Европейската Комисия „Мониторинг на Образованието и Обучението за 2017 в България“

подкрепящите мерки, прозрачността и сравнимостта, както и гарантирането на качеството.<sup>3</sup>

## Национална квалификационна рамка в България и в Румъния в съответствие с Европейската квалификационна рамка

Приетата през 2006 от Европейският парламент и Европейският Съвет Препоръка относно ключовите компетенции за учене през целия живот довежда до създаването на обща европейска референтна рамка за ключовите компетентности за политиките, организации, предоставящи образование и обучение, социални партньори и самите ученици. В допълнение, тази инициатива цели да подкрепи други свързани политики, като например политиките за заетост и социална работа и други политики, засягащи младите хора. В допълнение, тази инициатива цели да подкрепи други свързани политики, като например политиките за заетост и социална работа и други политики, засягащи младите хора.

Комисията най-общо дефинира две основни категории компетенции:

- а) професионални (специфични) компетенции;
- б) трансверсални (ключови) компетенции.

**Професионалните компетенции** представляват доказана способност за избор, комбиниране и използване на подходящи знания, умения и други способности (ценностите и нагласите), за да се реши успешно конкретна ситуация на работното място или при упражняване на съответната професия по ефективен и ефикасен начин.

**Ключовите компетенции** са тези, които надхвърлят рамките на конкретна област или сфера на дейност и включват в себе си интердисциплинарен подход. Те се състоят от умения за работа в екип, вербални и писмени комуникационни умения на родния или чужд език, използването на технологии; включително дигитални технологии в областта на ИКТ, решаване на проблеми и вземане на решения, признаването и зачитането на многообразието и мултикултурализма, автономност при усвояването на нови знания, инициативност и предприемачество, отвореност към учене през целия живот, както и развитието на ценности и етика, и т.н. Ключовите компетенции за учене през целия живот представляват комбинация от знания, умения и нагласи, от решаващо значение за развитието на човека, социалното включване, конкурентноспособността и пригодността за трудова заетост. Те увеличават възможностите за избор, повишават адаптивността към променящите се условия на живот и работа, правят хората социални, мобилни, конкурентноспособни и мотивирани.

---

<sup>3</sup> Национална Стратегия за Учение през целия живот за периода 2014-2020 година

В контекста на насърчаване на ученето през целия живот, фокусът е върху втората категория компетенции - ключови компетентности (трансверсални).

Ключовите компетенции са от особено значение за хората от уязвими групи с висок риск от безработица и социално изключване, тъй като им позволяват да се интегрират успешно в работната и социална среда и по този начин да излязат от порочния кръг на ниско ниво на образование, ниско самочувствие и липса на мотивация за учене.

В повечето страни в Европейския съюз (ЕС) съществуват различни възможности за обучение на тези, които търсят знание с необходимите умения и квалификация.<sup>4</sup>

Конкретните измерими цели на **Националната стратегия за учене през целия живот (НСУЦЖ)** включват:

- Намаление на дела на преждевременно напусналите образователната система на възраст от 18 до 24 г. от 12.5% през 2012 г. под 11% през 2020 г. (2016 г. - 13,8 %);
- Повишаване на участието на населението на 25-64 навършени години в образование и обучение от 1.7% през 2012 г. на повече от 5% през 2020 г. (4 седмичен референтен период) (2016 г. – 2,2).
- Повишаване заетостта на населението на възраст от 20 до 64 г. от 63 % през 2012 г. на 76% през 2020 г (2015 г. - 67,1%);

Ключовите компетенции за учене през целия живот са най-общо синтезирани в осем основни, всяка от които е комбинация от знания, умения и нагласи. Те са възприети и в отделните държави и включени в Национална квалификационна рамка.

Осемте ключови компетенции са:

1. Комуникация на майчиния език;
2. Комуникация на чужди езици;
3. Математически умения и основни умения в областта на науката и технологиите;
4. Дигитални умения;
5. Способност (компетентност) да се учи;
6. Социални и граждански компетентности;
7. Инициативност и предприемачество;

---

<sup>4</sup> Европейски проект KEYCOMKIT - "Осемте ключови компетенции за учене през целия живот"

## 8. Увереност и културно изразяване.

За по-нататъшно насърчаване на дигитална компетентност и предприемачеството, Комисията разработи два допълнителни документа: Европейска референтна рамка за развитие на предприемачеството и Рамка за развитието и разбирането на цифровата грамотност в Европа.

През последните десет години, тя повлиява на развитието на националните политики в различни области на образование и обучение, които допринасят за преподаване, базирано на компетенции и обучение в държавите-членки, в това число Румъния и България. Рамката се използва за признаване на неформалното обучение в областта на младежта (като сертификата Youthpass).

Приемането на Национална квалификационна рамка на Република България е приета с Решение на Министерски Съвет № 96/02.02.2012 г..

Личните и професионални компетентности се описват с оглед на степента на поемане на отговорност и самостоятелност. Документът се фокусира върху **четири измерения на личностни и професионални компетентности:**

1. Самостоятелност и отговорност
2. Компетентности за учене
3. Комуникативни и социални компетентности
4. Професионални компетентности

С правителственото решение министърът на образованието, младежта и науката се определя за компетентен орган по поддържане и актуализиране на НКР.<sup>5</sup>

Румъния разполага с добре дефинирана правна рамка, която подкрепя ученето през целия живот. Тази регулаторна рамка се състои от закони за образованието, чиракуване, стажове, доброволчество и обучение на възрастни може да служи като основа за по-нататъшно развитие на съществуващата система. Правната рамка за професионално обучение на възрастни в Румъния е напълно синхронизирана с европейското законодателство и е налице припокриване на квалификациите и признаване на умения и квалификации, независимо от контекста на обучение, в които те са били придобити формално, неформално или самостоятелно в рамките на целия Европейски съюз.

## Обучения на работната сила в трансграничния регион

В Румъния и България, по линия на редица национални програми с европейско и бюджетно финансиране като ОП Човешки ресурси, ОП Конкурентоспособност, Програми за развитие на селските райони, национални програми на

<sup>5</sup> Източник: <http://www.competencemap.bg>

Министерствата на труда в двете държави и координирани от Агенциите по заетостта, работната сила има възможност безплатно да повиши своята професионална квалификация, знания и умения.

Мерките заложи в Националните планове за действие по заетостта през 2018 в двете държави предвиждат засилен фокус върху обучението и квалификацията на работната сила, както и целенасочена работа с продължително безработни лица и безработни без професия и квалификация, както и с другите групи в неравностойно положение на пазара на труда. С особено голям приоритет са най-слабо развитите райони, към които спадат голяма част от областите / окръзите от допустимата територия.

По данни на НАПОО България, през 2017 година през ЦПО на допустимата територия са били обучени 4 232 души. Най-много, близо една четвърт от тях, са преминали обучение на територията на област Плевен – 1016. Най-малък е броят на обучените по професионални направления в област Силистра – едва 209 души.

Според докладите за оценка на Националната агенция по заетостта в Румъния, над 20 000 безработни участват ежегодно в обученията, организирани от агенцията, от тях над 10% са от 7-те окръга на допустимата територия. По този начин повече от 2000 безработни от трансграничния регион Румъния / България-ТГС участват ежегодно в курсове за обучение, организирани от Агенцията по заетостта, чрез които подобряват професионалните си умения и чрез участие в организирани курсове за безработни. В резултат на това, те получават сертификати за квалификация / дипломи / удостоверения за професионална компетентност, признати на национално и европейско ниво.

В трансграничния регион на допустимата територия от румънска страна, през периода януари 2017 - декември 2017 г. чрез програмите за професионално обучение, организирани от регионални центрове за професионално обучение на възрастни, и чрез лицензирани доставчици на обучение, 26.063 души са преминали обучение, от които 23.598 са били безработни.

Професиите, в които са били обучени най-много безработни лица са: специалист в търговията (2.508), инспектор / специалист човешки ресурси (1.965), служител по сигурността (1.602), оператор за обработка на данни (1.528), фризьор, маникюрист (1000), градинар (888), сервитьор (799), говорим английски език (661), счетоводител (644) монтажник на газова инсталация (586).

Националната агенция по заетостта (ANOFM) публикува ежемесечно на своята интернет страница списък на курсовете, които ще бъдат стартирани през следващия месец.

По оценки на Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) ИКТ, преподаването, здравеопазването и инженерните науки са

основните области, които ще бъдат изправени пред недостиг на умения през идните години.<sup>6</sup> Това се дължи на комбинация от фактори в системата на образованието (например недостатъчен брой завършили висше образование в някои професии и бавно приспособяване на учебните програми); демографски фактори (например намаляване на броя на учениците), както и икономически фактори, в това число миграция на висококвалифициран персонал. Наред с това от Cedefop бе установено несъответствие между нарастващото търсене на висококвалифицирани специалисти в областта на инженерните науки в нововъзникващи сектори и намаляване на предлагането, като броят на студентите в областта на STEM спада, а завършилите висше образование често не притежават специфичните умения за конкретна работа (CEDEFOP, 2017 г.)<sup>7</sup>

### **Модернизирани на професионалното образование и обучение и насърчаване на ученето за възрастни**

С изменения на 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.

В Румъния са налице редица успешни примери за ползотворно партньорство между бизнеса и професионалните учебни заведения. В трансграничния регион, положителни практики има в окръг Долж между колежа „Стефан Одоблежа“ и компанията Форд където работят над 2700 души. Друг пример идва от окръг Олт между Металургичния колеж Слатина и компанията Алро, Слатина, която е сред най-големите работодатели в окръга, а и в целия регион. Резултатите от партньорствата са положителни и за бизнеса и за образователните институции. От една страна партньорството подпомага ресурсното обезпечаване на компанията, която получава възможност сама да обучи и привлече най-талантливите младежи. От друга страна, колежите се сдобиват с отлично оборудвани лаборатории и

---

<sup>6</sup> Панорама на уменията на Cedefop (2017 г.), <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/bulgaria>

<sup>7</sup> Годишен Доклад на Европейската Комисия „Мониторинг на Образованието и Обучението за 2017 в България“



технологична база, благодарение на финансиране от самите компании и така повишават привлекателността и качеството на предлаганото образование. За бъдещите специалисти победата е двойна, тъй като имат шанс да придобият реална представа за професията чрез практика, получават допълнително заплащане за своя стаж, достъп до последните технологии и знания в индустрията. Резултатът от успешните партньорства има своя благоприятен ефект и върху местната общност, тъй като млада и свежа работна сила остава в региона и допринася за неговото икономическо развитие и просперитет.

В румънската система на училищно образование се прилагат учебни програми, основани на компетентности. Изготвят се планове за обучение на учителите, за да могат да преподават по модернизиранията учебна програма. Ниските резултати по отношение на основните умения продължават да са сред най-ниските в ЕС. Това се дължи на образователни фактори и на предизвикателства, свързани със справедливостта. Достъпът до качествено общо образование е особено голямо предизвикателство за учениците в селските райони и за ромите. Финансирането на образованието е ниско. Рисковете от преждевременно напускане на училище остават високи, което има отражение върху пазара на труда и икономическия растеж.

Приложимостта на висшето образование на пазара на труда се подобрява, но делът на завършилите висше образование е най-ниският в ЕС. Полагат се усилия за въвеждане на дуално професионално образование и обучение. Участието на възрастни в процеса на учене остава много ниско, въпреки нуждата от повишаване на квалификацията.

## **Перспективи пред придобиването на професионално обучение в трансграничния регион**

В България и Румъния все повече нараства ролята на неформалното обучение включващо онлайн курсове, обучения чрез работа, стажове, финансирани с еввропейски и бюджетни средства и организирани от Агенциите по заетостта. Обмяната на опит, знания и умения, които се осъществяват чрез мобилността на работната сила са от голямо значение за повишаване на конкурентоспособността както на предприятията в региона, така и на самата работна сила.

Университетски центрове имат важна роля в този процес като „инкубатори“ на талант и иновации. Добри примери за успешно сътрудничество с бизнеса и поощряване на иновациите и международната мобилност има в Русе, Плевен Велико Търново – Крайова – Констанца. Университетите там предлагат добро ниво

на обучение и подход и имат потенциал за в бъдеще да се превърнат в регионален „стълб“ на мобилността.

Професионалните училища също представляват „спящ“ ресурс за трансграничния регион. Областите в трансграничния регион традиционно имат над средния за страната процент на работната сила със средно професионално образование. Традиционен интерес към специалности с професионална квалификация.

Все повече се говори за нуждата от модернизация, включване и приобщаващо образование за уязвими групи, малцинства. Дуалното обучение – не е разгърнало пълния си потенциал. Очаква се приобщаването на уязвими групи от населението към пазара на труда тепърва да придобива все по-голямо значение на регионално ниво и да бъде възприето от бизнеса като необходимост и от стратегическо значение за устойчивата заетост, която да доведе до устойчив растеж.

Източници:

- Панорама на уменията на Cedefop (2017 г.),  
<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/bulgaria>
- Годишен Доклад на Европейската Комисия „Мониторинг на Образованието и Обучението за 2017 в България“
- ЕК (2015 г.), Европейска комисия, Партньорски преглед на българската система за научни изследвания и иновации.  
<https://rio.jrc.ec.europa.eu/en/policy-support-facility/peer-reviewbulgarian-research-and-innovation-system>
- Европейски проект KEYCOMKIT - “Осемте ключови компетенции за учене през целия живот”
- Годишен бизнес форум, Индъстри 4.0, организиран от Економедия Груп, София, септември 2017
- Национална Стратегия за Учене през целия живот за периода 2014-2020 година
- <http://www.competencemap.bg>

Проект „Подобряване мобилността на работещи и безработни“ е съфинансиран от Европейския Съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България

“Подобряване мобилността на работещи и безработни”  
Акроним: “MOWEUP”  
Проект: 16.4.2.02/2017 eMS код: ROBG - 158  
Издател на материала: Сдружение с нестопанска цел  
“Европейски институт по културен туризъм “ЕВРИКА””  
Дата на публикуване: февруари 2018  
Съдържанието на този материал не представлява непременно  
официалната позиция на Европейския съюз.