

Изграждане на система за стратегическо управление на професионалното ориентиране през целия живот в България

Усъвършенстване на политиките в областта на обучението, на заетостта и на социалното включване чрез сътрудничество в областта на ориентирането

**Д-р Джон Маккарти
Директор
на Международен център
за кариерно развитие и
обществени политики
Страсбург, август 2007 г.**

СЪДЪРЖАНИЕ

Въвеждащи бележки от НАПОО

1. Стратегическо управление на ориентирането – международни и ЕС перспективи
 - 1.1. Нуждата от стратегическо управление и координация
 - 1.2. Сътрудничество между министерствата
 - 1.3. Ролята на останалите участници и заинтересовани страни
 - 1.4. Как да бъдат включени всички заинтересовани страни в разработването на политики, мерки и предоставяне на услуги
 - 1.5. Съгласуване с политиката на Европейския съюз за ориентиране през целия живот
 - 1.6. Съгласуваност с Европейската мрежа за политика в областта на ориентирането през целия живот (2007 -2013)
 - 1.7. Съгласуваност с ключовите характеристики на модела за ориентиране през целия живот в европейските държави
2. Стратегическо ръководство на ориентирането в България
3. Изграждане на консултативно тяло за предоставяне на кариерно ориентиране в България
 - 3.1. Обосновка
 - 3.2. Мисията
 - 3.3. Ползите
 - 3.4. Членство
 - 3.5. Създаване на национално консултативно тяло в областта на ориентирането през целия живот
 - 3.6. Секретариат и ресурси
4. Управление на националното консултативно тяло
 - 4.1. Право на собственост
 - 4.2. Структура на организацията
 - 4.3. Дневен ред
 - 4.4. Идентичност
 - 4.5. Комуникация
 - 4.6. Принадлежност
 - 4.7. Нищо не успява така, както усещането за успех
5. Примери за съществуващи в Европа национални консултативни тела
 - 5.1. Създаване
 - 5.2. Учредяване
 - 5.3. Статут
 - 5.4. Финансиране
 - 5.5. Секретариат
 - 5.6. Консултиране със заинтересованите страни
 - 5.7. Мисия
 - 5.8. Дефиниции и терминология в ориентирането
 - 5.9. Работна програма и резултати
 - 5.10. Комуникационни стратегии
 - 5.11. Взаимно учене между националните консултативни тела в Европа

От февруари 2007 г. по предложение на Европейската фондация за обучение стартира изпълнението на проект “Развитие на политиките в областта на кариерното ориентиране в България”, финансиран от министерството на образованието, културата и науката в Холандия. От холандска страна за изпълнител с конкурс е определена организацията CINOP. Националната агенция за професионално образование и обучение е натоварена с координиране на дейностите по реализиране на проектните задачи в България. Проектът е с продължителност две години – до февруари 2009 г.

Проектът се основава на общата европейска позиция относно ключовия принос на ориентирането през целия живот за постигане на основните политически цели, дефинирани в Лисабонската стратегия – учене през целия живот, социално включване, ефективност на пазара на труда и икономическо развитие. Освен това кариерното ориентиране се разглежда като полезен инструмент за изграждане на отворена, привлекателна и достъпна среда за учене, както и за подкрепа на ученето при всички възрастови групи и в различни организационни форми, осигурявайки възможности за всички граждани да управляват своето развитие в областта на ученето и труда.

Ключовата цел на проекта е да подпомогне развитието и прилагането на единна национална политика за предоставяне на услуги по ориентиране през целия живот в България.

Дейностите за постигане на целта включват:

1. Анализ и оценка на политиката, практиката и нивото на ангажираност на основните заинтересовани страни (бенефициенти и актьори) в областта на кариерното ориентиране в България от гледна точка на тенденциите на европейско ниво. На тази база дефиниране на препоръки относно необходимите действия в средносрочен и дългосрочен план.

2. Осъществяване на широка дискусия по проблемите на ориентирането през целия живот, постигане на ангажираност на всички заинтересовани страни в решаването им на национално, регионално и местно ниво.

3. Разработване на съгласуван национален документ във връзка с изграждане на система за ориентиране през целия живот и създаване на Национален форум за кариерно ориентиране в България.

Изграждането на Национален форум за ориентиране осигурява право на глас и оползотворяване на експертните и материални ресурси на всички заинтересовани страни за създаване и функциониране на координирана система, която да обслужва гражданите при реализацията им във всички трудови роли през целия живот. Той ще подпомогне развитието на многообразните връзки на ориентирането през целия живот със секторите на образованието, обучението, заетостта и социалното включване.

В рамките на проекта ще се разработят документи, които дефинират целите, задачите и дейностите на Националния форум на базата на общо за всички участници разбиране за ориентирането през целия живот. Тези документи ще бъдат детайлно разгледани и съгласувани на три регионални семинара. Проектът ще завърши с национална конференция, на която ще се учреди Националния форум.

Публикуването на материала **“Изграждане на система за стратегическо управление на професионалното ориентиране през целия живот в България”** цели фокусиране на вниманието и повишаване на интереса за активно участие в трите регионални семинара и националната конференция от страна на държавните институции, организациите на работодателите и на работниците и служителите, общините, институциите за образование и обучение, службите по заетостта, неправителствените организации, практикуващите кариерно ориентиране, изследователски институти и организации, и всички, имащи отношение към проблема. Материалът е разработен от д-р Джон Маккарти - директор на Международния център за кариерно развитие и обществени политики, подкрепян от Европейската комисия, Световната банка, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие и други организации в Европа, САЩ, Канада, Нова Зеландия, Австралия.

1. Стратегическо управление на ориентирането – международни и ЕС перспективи

1.1. Нуждата от стратегическо управление и координация

Последните проучвания на политиките в областта на кариерното ориентиране¹, осъществени от OECD, Световната банка, както и от CEDEFOP и ETF по поръчение на Европейската комисия, в които и България беше включена, показват *липса на стратегическо национално управление* и целенасочена политика в развитието и координирането на услугите в много страни. *Отсъства ясна визия за това, как кариерното ориентиране може да подпомогне ученето през целия живот, устойчивата заетост и социалното включване* във все по-ориентираните към знанието общество и икономика. Наблюдава се постоянна *липса на яснота относно ролята на различните партньори* (министерства, работодатели, синдикати, институции, осигуряващи обучение и образование, неправителствени организации, ученици, родители, потребители и предоставящи услуги в сферата на кариерното консултиране) в разработването на политики и програми, в идентифицирането на слабите места при осигуряването на кариерно ориентиране и тяхното преодоляване. *Услугите в областта на кариерното ориентиране са поставени в периферията* на процеса на формиране на политики, те са по-скоро допълнение, отколкото интегрална част на цялостната политика.

Това са доста изненадващи констатации, особено като се има предвид, че проблемите на обучението и изпълнението на професионални роли *касят всички граждани* - и младежи, и възрастни, че здравето на *икономиката и обществото в актуален и перспективен план* зависи от подготовката на работната сила на бъдещето и подобряване уменията на настоящата работна сила, че вече е осъзната потребността от *ефективно инвестиране на ресурси в образованието и обучението* от страна на националните и европейските данъкоплатци, на семействата на ученици, отделните граждани, предприятията и организациите.

1.2. Сътрудничество между министерствата

Министерството на образованието обикновено има отговорността за подготовката на бъдещата работна сила и за осигуряването на *ефикасно инвестиране* в образование и обучение. Кариерното консултиране по своята същност е *образователна* дейност. Също така е и *превантивна* мярка, която осигурява ефикасност на инвестициите на индивидите и техните семейства в образование и обучение, както и съответствие между потребностите на трудовия пазар и предоставяните обучаващи услуги.

Министерството на труда/заетостта обикновено е отговорно за управлението на *ефективността* на трудовия пазар и за гаранцията, работната сила да притежава необходимите умения и компетенции, съответстващи на динамично променящите се икономически условия. Кариерното ориентиране има важна роля за намаляване на последиците, на продължителността и цената на безработицата, като осигурява *ефективно инвестиране* в преквалификация и повишаване на уменията на работната сила, както и в трудовата и географска мобилност на работещите.

¹ Дефиницията за кариерно ориентиране в този текст съвпада с договореното от Съвета на министрите през 2004 г. То се отнася до спектър от дейности, който позволява на всеки гражданин, на каквато и да било възраст, във всеки един момент от живота му (през целия живот) да идентифицира своя капацитет, компетенции и интереси, да взема осъзнати решения по отношение на образованието, обучението и заетостта си, както и да управлява собствения си житейски път в ученето, работата и други сфери, в които този капацитет и компетенции са усвоени и/или използвани.

Кариерното ориентиране подпомага пътя на гражданите в сферата на обучението и труда. Затова то е *общ интерес и за двете министерства*. Това само по себе си е достатъчен аргумент за тях да:

- *използват заедно общи ресурси;*
- *работят съвместно и координирано за ефективното оползотворяване на тези ресурси;*
- *идентифицират недостатъците и слабостите в предоставянето на услуги;*
- *разработват общи подходи и стандарти;*
- *използват общо обучение;*
- *предлагат кохерентен и кохезивен образ и реалност за кариерното ориентиране в публичното пространство;*
- *информират как потребностите от обучение и кариерно ориентиране на гражданите могат да бъдат удовлетворени през различните етапи на живота им – от ученик до работещ в различни роли на заетост, през цикли на заетост и безработица.*

Има две полета от оперативното естество, където подобно сътрудничество е особено важно - изграждане на работещи връзки между училищата² и службите по заетостта (гарантиране, че професионалното ориентиране в училищата е силно обвързано с перспективите на пазара на труда) и разработване и развитие на кариерната информация - интернет, бази данни, печатни издания (гарантиране, че предоставяната информация за обучение, образование и заетост е интегрирана по отношение на трите сектора).

1.3. Ролята на останалите участници и заинтересовани страни

Министерствата на образованието и на труда са гарант за предоставянето на публични услуги по кариерно ориентиране³. Много други институции и организации също имат роля и интереси в това направление и са в състояние да дадат ценна информация и ресурси, за да подпомогнат министерствата в разработването на актуални политики и програми, в гарантиране на качеството на услугите в ориентирането и най-важното – в разширяването на достъпа на гражданите до кариерно ориентиране. Министерствата, техните подразделения и агенции не могат сами да посрещнат всички специфични нужди и изискванията на обществото, нито имат ресурсите, необходими за разработване на стратегии, ориентирани към тях.

Работодателите и синдикатите са стратегически партньори на правителството за разработване на национални стратегии и планове за развитие на човешките ресурси.

Работодателите и техните организации са заинтересовани от развитието на настоящата и бъдещата работна сила, от осигуряването на възможности за начално и продължаващо професионално обучение, както и са ключови източници на информация за трудовия пазар и развитието на кариерата/заетостта. Те са ползватели на резултатите от кариерното ориентиране, като получават мотивирани и подготвени работници.

Синдикатите и техните организации също имат значителни наблюдения по отношение на тенденциите на трудовия пазар и неговите възможности. Те имат важна роля както в качеството на защитници на каузата за предоставяне на кариерна информация и услуги за консултиране на работниците, така и като доставчици на такива услуги, по-специално в контекста на

² Тук се включват и институциите за професионално образование и обучение.

³ Европейска социална харта (1996), член 9 – Правото на професионално ориентиране

“С оглед осигуряване на ефективно упражняване на правото на професионално ориентиране, страните се ангажират да осигуряват или промотират като необходима услугата, която ще подпомага всички индивиди, включително такива с увреждания, да разрешават проблемите си, свързани с избора на професия и развитие, отчитайки индивидуалните им характеристики и тяхното отношение към възможностите за трудова заетост; тази помощ трябва да бъде предоставяна безплатно както на младежи, включително ученици, така и на възрастни.”

ефективното инвестиране от страна на заетите и предприятията в продължаващо професионално обучение и учене през целия живот.

Институциите за образование и обучение предоставят услуги по кариерно ориентиране и са заинтересовани от стандартите в тази област, както и от максималното оползотворяване на ресурсите, отделени за ориентиране. В замяна се ползват от наличието на добре мотивирани обучаващи и обучавани, по-висока успеваемост, както и цялостно подобряване на качеството на предлаганото обучение. Кариерното ориентиране подпомага преходите между различните нива на образование и обучение, както и преходите от образование и обучение към заетост. Националните асоциации на мениджърите на такива институции са естествена заинтересована страна, както и асоциациите на общините.

Публичните служби по заетостта играят много важна роля в подпомагането на безработните лица за намиране на алтернативни бъдещи пътеки за обучение и заетост. Те познават добре пазара на труда и неговите възможности в местен, регионален, национален и европейски аспект. Също така те предоставят обратна информация на доставчиците на образование и обучение относно съществуващите потребности от умения и компетенции на пазара на труда.

Много *национални асоциации*, имащи отношение към проблемите на образованието, обучението, заетостта и социалното включване, са също заинтересована страна. Те могат да участват с идеи и информация във формирането и развитието на политиките и мерките за кариерно ориентиране.

Родителите оказват най-значимото влияние при избора на кариера на младите хора и са дълбоко свързани с взимането на решения в тази област от тях. Те са наясно със слабостите и силните страни на услугите по кариерно ориентиране, предлагани в системата на образованието, обучението и заетостта и могат да бъдат източник на ценни предложения за това, как тези услуги да бъдат по-добре конструирани и предлагани. *Ученическите асоциации* също са в състояние да дадат информация и препоръки. И родители, и ученици представляват значими източници на информация за кариерното ориентиране в училищата.

Доставчиците на обучение за възрастни са наясно с пазара на труда и неговите потребности, както и с трудностите, които много възрастни срещат по отношение на достъпа до добра, качествена кариера, до съвети и информация за заетост. Те също могат да бъдат полезни при изработването и оценката на резултатите на политиките и мерките за кариерно ориентиране на възрастни. Често доставчиците на обучение за възрастни са единствения източник на ориентиране и консултиране за тях, дори и то да е минимално и недостатъчно развито.

Националните *асоциации на потребителите* придобиват все по-голяма роля при осигуряването на обратна информация относно публично финансираните услуги и при осигуряването на правата на потребителите, включително и на услугите по професионално ориентиране.

Асоциациите, занимаващи се с *лицата в неравностойно положение на пазара на труда*, например жени, хора с увреждания, роми, могат да осигурят информация и съвети за устойчиви стратегии, свързани с интеграцията им на пазара на труда.

Накрая, асоциациите на *практикуващите кариерно ориентиране* също могат да предоставят препоръки и информация, базирани на тяхната компетентност, опит и експертно мнение.

1.4. Как да бъдат включени всички заинтересовани страни в разработването на политики, мерки и предоставяне на услуги

Най-ефикасният начин за използване на широкия кръг от компетенции, експертни становища и опит на всички заинтересовани страни е изграждането на *консултативно тяло* или

осъществяване на *консултативен процес*, в който тези страни да бъдат представени. Във връзка с предоставянето на услуги за консултиране и съветване в областта на кариерното ориентиране, подобно тяло, или процес може:

- да подпомага разработването на стратегически насоки и програми за предоставяне на кариерно ориентиране през целия живот;
- да идентифицира недостатъците и слабостите в предоставянето на услугите;
- да координира дейностите на различните заинтересовани страни и участници;
- да отговаря оперативно за задачи, за които се изисква високо ниво на сътрудничество и обединени действия, например, разработването на програми за гарантиране на качеството, създаване на програми за обучение и квалификация на предоставящите услуги по ориентиране.

1.5. Съгласуване с политиката на Европейския съюз за ориентиране през целия живот

Нуждата от подобни консултативни тела на национално ниво беше силно подкрепена от Европейския съвет (образование/младеж). **Заклученията** от срещата на европейските министри на образованието и Комисията през април 2004 г. правят няколко препратки към стратегическото управление и координация в сферата на ориентирането през целия живот, от гледна точка на Лисабонската стратегия.

Акцентира се върху важността на:

- *ключовата роля на правителствата и разработващите политиката в сътрудничество с другите заинтересовани страни* за изготвяне на национални стратегически политики, които да развиват ефективни услуги в ориентирането, включително, където е необходимо, сътрудничество между министерствата и законодателните органи;
- промотирането на *подходи за сътрудничество* при доставянето на кариерно ориентиране за всички възрасти и групи чрез *изграждане на форуми, мрежи и други структури*, като така се осигурява съгласуваност и разпространение на добри практики;
- необходимостта от *засилване на структурите за развитие на политики и системи*, в частност чрез сътрудничество на национално, регионално и местно ниво, съчетана с внимание към качеството на услугите, от гледна точка на клиента и към резултатите от предоставяне на услугите;
- *засиленото сътрудничество между разработващите политиката и доставчиците на услуги на национално и на международно ниво*, така че да се използва максимално разнообразието, което се среща в страните-членки.

Тези **Заклучения** бяха застъпени в **Резолюцията** за засилване на политиките, системите и практиките в ориентирането през целия живот на Съвета на министрите през май 2004 г. Резолюцията акцентира върху:

- необходимостта от засилване на структурите за системно разработване на политики на национално и регионално ниво *с участието на адекватни ключови актьори* (министерства, социални партньори, служби по заетостта, доставчици на услуги по кариерно ориентиране, институции за обучение и образование, потребители, родители и младежи);
- необходимостта от гарантиране на *ефективно сътрудничество и координация* между доставчиците на ориентиране на национално, регионално и местно ниво, с цел разширяване на достъпа и осигуряване на съгласуваност при предоставянето на услугите, особено по отношение на рисковите групи;

- засиленото сътрудничество на ориентирането на всички нива (целиви групи), с оглед осъществяването му в рамките на *перспективата за учене през целия живот*, за да се оползотвори пълноценно разнообразието на системите и да се *преодолее фрагментацията при различните форми на предоставяне на услуги*;
- *централната позиция на бенефициентите* на услугите по ориентиране при разработването и при оценяването на политиките за ориентиране на младежи и възрастни;
- необходимостта да се идентифицират областите (*заедно от всички участници, включително социалните партньори*), където подкрепата и сътрудничеството на европейско ниво могат да подсилят националното развитие в областта на ориентирането.

1.6. Съгласуваност с Европейската мрежа за политика в областта на ориентирането през целия живот (2007 -2013)

Новосформираната мрежа е механизмът на европейско ниво за прилагане на Резолюцията на Съвета за ориентиране през целия живот (2004) по време на новата ЕС- програма за учене през целия живот и в контекста на програмата за обучение и образование 2010. Целта е да се промотира *сътрудничеството в развитието на политики и системи за ориентиране през целия живот на национално ниво* чрез европейско сътрудничество. Това включва обмен на политики и подкрепа за развитие на по-широка ЕС – политическа рамка за кариерно ориентиране през целия живот.

Членството в мрежата е отворено за всяка държава, която е заинтересована от участие в Програмата за учене през целия живот 2007-2013. Участващите държави посочват своите представители в мрежата. За да могат да бъдат изпълнени целите на мрежата, представителите трябва:

- да имат отношение към реализиране на *перспективата за учене през целия живот* (за предпочитане покриващо секторите образование, обучение и заетост както за младежи, така и за възрастни);
- да участват в *процеса на изготвяне на политики* в държавата си;
- да имат капацитет и да допринасят за дейността на мрежата и *да включват адекватни национални участници* в секторите на образованието, обучението и заетостта, включително социални партньори и практикуващи професионално ориентиране.

Счита се, че е подходящо всяка национална делегация да включва не повече от трима представители на правителствени и неправителствени структури, за да се постигне необходимата представителност. Ако съществуват национални координиращи организации или форуми, те биха могли да бъдат подходяща база за формиране на националните делегации. Създаването на подобна структура в България е адекватен национален отговор и допълнение към участието в мрежата.

1.7. Съгласуваност с ключовите характеристики на модела за ориентиране през целия живот в европейските държави⁴

В контекста на политиката за учене през целия живот и прилагането на Резолюцията на Съвета (2004), споменати в т. 1.5., беше изработен общ европейски инструмент, който дефинира *ключовите характеристики на един идеален модел за осигуряване на ориентиране през целия живот*, към който могат да бъдат съотнесени съществуващите национални системи. Той

⁴ *Усъвършенстване на политиките и системите за ориентиране през целия живот – използване на общи европейски инструменти за референция*. CDEFOP (2005)

покрива шест направления, от които развитието на политиките и системната координация е най-адекватното за този доклад.

В този системен модел политиките и програмите за ориентиране през целия живот са:

- формулирани и прилагани на базата на конкретни *механизми, осигуряващи участието на заинтересованите страни, като национални форуми* за ориентиране (заинтересованите страни са изброените в Резолюцията на Съвета);
- *ролите и отговорностите* на всички разработващи политиките за ориентиране през целия живот, системите и практиките са ясно дефинирани;
- политиките и програмите по ориентиране се разработват *съгласувано* за образованието, обучението, заетостта и други обществени сектори, в контекста на ученето през целия живот и пригодността за заетост;
- системите за ориентиране действат по *отворен, гъвкав и допълващ се начин* в образованието, обучението, заетостта и други обществени сектори;
- услугите за ориентиране в един сектор са координирани с услугите в други сектори на национално, регионално и местно ниво, в частност съществува *координация и сътрудничество между образователния сектор и останалите сектори*.

2. Стратегическо ръководство на ориентирането в България

В докладите за България, изготвени от ETF през 2002/3 г. и CINOP, съвместно с ETF през 2006/7 г., ясно се открояват няколко констатации:

- *ниско ниво на комуникация* както в министерствата и техните агенции, така и между министерствата по отношение на предоставянето на кариерно ориентиране и *ниско ниво на координация*;
- ниско ниво на разбиране от страна на ръководните кадри в министерствата за това, къде и как кариерното ориентиране се вписва в политиките за образование, обучение, заетост и социално включване – *на кариерното ориентиране се гледа по-скоро като на маргинална, отколкото интегрална част на стратегиите*;
- *липса на визия за това, как оскъдните ресурси могат да бъдат използвани по-ефективно*, например чрез общи действия от страна на министерствата, техните агенции и другите заинтересовани страни;
- *съществена зависимост от външно проектно финансиране* за решаване на проблеми в конкретен сектор (образование, заетост, социално включване); *проектите не са свързани в национална стратегия, нямат статут и стойност на политики*, нямат връзка помежду си, повтарят се, не продължават съществуването си/липсва им устойчивост, щом финансирането се прекрати;
- *липса на осезаемо управление* от страна на министерствата;
- *много слаба, почти несъществуваща връзка* между инициативите за политики в ориентирането в сферата на образованието и обучението на ЕС и българските национални стратегии;
- *много лош имидж* на услугите по ориентиране, предоставяни от министерствата и техните агенции, със средствата на българските данъкоплатци;
- *липса на приемственост и съгласуваност* в предлагането на кариерно ориентиране в сектора на образованието и заетостта.

Споменатите по-горе *дефицити* в ръководството трябва да бъдат *балансиранни* като се използват следните *възможности*:

- *силно изразеният интерес* от страна на *широката общественост* по отношение на проблема;
- *същественният интерес към развитието на национални политики и стратегии за кариерно ориентиране и подобряване на услугите, изразен от работодатели*,

синдикати, някои правителствени агенции (НАПОО, АЗ), ректори на висши училища и университети, неправителствени организации;

- *съществуващата работа в неформална мрежа между практикуващи и изследователи/експерти;*
- *законовата база за предоставяне на кариерно ориентиране в образованието (професионалното образование и обучение) и сектора на заетостта;*
- *анализите и докладите за политиките за предоставяне на кариерно ориентиране в България от ETF и SINOP, както и препоръките;*
- *политическата рамка на ЕС по отношение на образованието, обучението, заетостта и социалното включване, която подпомага националните планове за развитие на човешките ресурси, ученето през целия живот, националните стратегии за заетост и социално включване и дейности, финансирани със средства от Европейския социален фонд и Програмата за учене през целия живот;*
- *новата Европейска мрежа за политики в областта на ориентирането през целия живот, която може да подпомага националното развитие и изисква национален представителен механизъм в България.*

3. Изграждане на консултативно тяло за предоставяне на кариерно ориентиране в България

3.1. Обосновка

Международният, европейският и националният контекст и необходимостта от създаване на консултативно тяло са представени най-общо в т. 1 и 2.

Допълнително е необходимо да се посочи следното:

- Предизвикателствата към развитието на системата за ориентиране през целия живот са многоизмерни и често свързани едно с друго. За адекватно справяне с тях са необходими **сътрудничество и обмен**.
- В областта на кариерното ориентиране в България липсва **координация**. Този дефицит трябва да бъде началната точка за едно консултативно тяло или процес. Подобно тяло ще цели подобряване на комуникацията между заинтересованите страни и ще осигури общ процес на планиране.
- Заинтересованите страни, които работят заедно, създават **синергия**. Ако досега работещите поотделно заинтересовани страни започнат съвместна работа, могат да се очакват ефекти на синергията. Тя може да бъде осъществена между различни:
 - *дейности* (проекти, конференции, семинари, изследвания, разработване на материали, обучение, лобиране за политики и ресурси);
 - *институции* (агенции, социални партньори, асоциации, общини, министерства);
 - *професионалисти* (практикуващи, мениджъри и изследователи/експерти в тези институции).
- Консултативното тяло трябва да повиши **ефективността и ефикасността** на предлагането на кариерно ориентиране в България и да допринесе за **осигуряване на качеството** на услугите.

3.2. Мисията

Консултативното тяло за ориентиране през целия живот в България може да има следните функции:

- **Обмен** – набиране на информация и взаимно информиране, развитие на разбираема за всички партньори терминология в областта на ориентирането;

- **Дебат** – осигуряване на форум за дискутиране и рефлексия върху ключови проблеми, политики и потребности от изследвания;
- **Координиране** – съвместна работа по специфични дейности, събития, проекти, от които ще се възползват заинтересованите страни и техните клиенти, дефиниране на проблеми в предлагането на услугите, вземане на общи решения във връзка с развитието на политиките;
- **Подобряване на качеството на предлаганите на услуги** – разработване на рамка за осигуряване на качеството, ефективно оползотворяване на ресурсите; осигуряване на обща обратна информация във връзка с изготвяните политики;
- **Прогнозиране** – идентифициране на актуалните, възникващите и бъдещите потребности на заинтересованите страни и на областите за сътрудничество на местно, национално и европейско ниво;
- **Защита** – промотиране на ориентирането през целия живот като интегрална част на националните политики за образование, обучение, заетост и социално включване, на плановете за развитие на човешките ресурси, оказване на подкрепа за прилагането/популяризирането на иновативни резултати и добри практики;
- **Разпространение** – разпространение на иновации и добри практики, генерирани от европейски проекти и други инициативи;
- **Подкрепа** – сътрудничество в мрежата на проектите на ЕС и други инициативи, които са тематично свързани;
- **Представителство** – представяне на българската перспектива за ориентиране през целия живот в Мрежата за политики за ориентиране през целия живот на ЕС, представяне на работата на тази мрежа пред заинтересованите страни.

Обхватът на мисията и капацитетът на консултативното тяло зависят от няколко фактори:

- кои заинтересовани страни/партньори са включени;
- компетенциите, ресурсите и интересите на включените страни;
- какви механизми се прилагат за включване на други, неучастващи заинтересовани страни;
- разпределението на отговорности, действия и ресурси между заинтересованите страни;
- степента на участие и зачитане на взетите решения от страна на заинтересованите страни;
- степента на идентификация на всяка заинтересована страна с консултативното тяло;
- управлението на процеса (председател, секретариат, ресурси, устойчивост);
- честота на заседанията;
- обемът на членството;
- границите на автономия и зависимост (граница за всяка заинтересована страна);
- степента на доверие между заинтересованите страни и управляващите консултативния процес;
- управлението на конкуренцията и сътрудничеството;
- управлението на формално и неформално ниво;
- специфичните измерения на предмета на дейност;
- адекватността на дейностите по отношение на потребностите на заинтересованите страни, както и на широката общественост.

3.3. Ползите

Някои *ползи* от функционирането на консултативно тяло, които се отнасят до *заинтересованите страни*:

- обмен на информация, знание и идеи;
- усъвършенстване на деловите отношения и доверието между заинтересованите страни;
- “учене един от друг”;

- обмен на добри практики и оползотворяване на резултатите;
- ефикасна употреба на ресурси (предотвратяване на дублиране и реализиране на общ подход);
- съвместно обучение на персонал;
- възможност за общи проекти;
- оказване на взаимна подкрепа;
- участие в общи промотиращи мероприятия;
- общ маркетинг и общо популяризиране на резултатите;
- защита на ориентирането през целия живот в правителствените политики и програми;
- съгласувано предоставяне на информация във връзка с ориентирането през целия живот в България и в Европейската мрежа за политики за ориентиране през целия живот.

Ползите за гражданите - ползвателите и потенциалните ползватели, на услугите по ориентиране в България са:

- достатъчно обхватни услуги по ориентиране;
- качествено предоставяне на услугите по ориентиране;
- улеснен достъп;
- ефективни системи за съотнасяне.

3.4. Членство

Ключовите заинтересовани страни в развитието на политиките и предлагането на ориентиране са представени в т. 1.3. В български контекст и базирайки се на изразения интерес, потенциални членове могат да бъдат:

- Министерството на образованието и науката;
- Министерството на труда и социалната политика;
- Националната агенция за професионално образование и обучение;
- Изпълнителната агенция по заетостта;
- Националният педагогически център;
- Българската стопанска камара;
- Българската търговско-промишлена палата;
- КНСБ, КТ "Подкрепа";
- Съвета на ректорите на висшите училища;
- Общините (София, Варна).

Членството трябва да бъде разширено и да включва още представители на образованието и обучението за възрастни, ръководствата на професионални гимназии и училища, родители, ученици, практикуващи кариерно ориентиране от сектора на образованието и заетостта, както и НПО, особено занимаващи се с малцинствени групи и групи в неравностойно положение на пазара на труда.

Когато не е възможно да има подходящо представителство на потребители и потенциални ползватели на услугите за ориентиране в националното тяло или на някоя от заинтересованите страни, могат да бъдат употребени други методи за консултация (изследвания, фокус групи), така че мнението им да бъде отчетено⁵. Включването на потребители и потенциални ползватели в проектирането на услуги за ориентиране през целия живот е силно окуражавано от Европейския съвет на министрите (2004) и също е част от главната реформа в публичните услуги в Европа.

⁵ Идеи за това как могат да бъдат включени ползвателите могат да бъдат открити във *Включване на ползвателите на услугите за кариерно ориентиране в разработването на политики*. Съвет за ориентиране (2006)

3.5. Създаване на национално консултативно тяло в областта на ориентирането през целия живот

Министерство или национална агенция, финансирана от министерство, или тяло с междуведомствени функции трябва да поеме инициативата за създаване на консултативното тяло. Когато съществува тяло с междуведомствени функции и кариерното ориентиране е една от отговорностите му, когато то има борд, в който са представени широк кръг заинтересовани страни (както е в случая НАПОО), тогава то е подходящо за формиране на национална консултативна структура за ориентиране през целия живот. То трябва да получи одобрението на министерствата, които имат отношение към проблематиката. Националното консултативно тяло за ориентиране трябва да включва подходящи представители на министерствата (с отговорности за ориентирането) и също така широк спектър от представители на заинтересованите страни, както е посочено в Резолюцията на Съвета (2004) и в т. 1.3. по-горе.

Ролята на Председателя на структурата е изключително важна и критична. Въпросното лице трябва да се ползва с доверието на министерствата и останалите заинтересовани страни, както и да притежава необходимите компетенции и време за организиране и управление на заседанията и за изпълнението на работната стратегия на структурата.

Събитията и дейностите, водещи до създаване на такова тяло, са случаи, в които агенции, организации и министерства са включени в обща работа върху проблемите на ориентирането, като например двустранния проект за сътрудничество CROSS/CINOP на холандското Министерство на образованието, културата и науката с България, в който НАПОО е главен партньор. Целта на проекта е да изгради система за стратегическо ръководство на политиките за ориентиране през целия живот в България. До момента проектът е разгледал прогреса в политиките и развитието на системи след прегледа на ETF през 2002 г. Дейностите по проекта включват срещи с отделни заинтересовани страни и съвместни срещи, като тази в Правец, проведена през юни 2007 г. Подготвителната работа за създаване на консултативно тяло в България вече е стартирала.

Необходимо е при първата официална среща на структурата да бъде постигнато съгласие за нейната специфична мисия (цели); трябва да се помисли как да бъдат включени други заинтересовани страни, които не са представени; нужно е да се изготви работна програма, работни процедури; начини за постигане на прозрачност и публичност на работата пред широката общественост, секретариат; ресурси.

Едно силно политическо присъствие, което да открие първата среща, би било особено полезно. Изключително полезно ще бъде и изискването консултативното тяло да изготвя годишни доклади за дейността си и да ги представя пред министерствата и останалите заинтересовани страни.

Трябва да се вземе решение по отношение на степента на формалност на структурата. Кой отправя покана към заинтересованите страни за участие? Необходим ли е юридически статус? Трябва ли да бъде организирано като асоциация с нестопанска цел? Какви са предимствата и недостатъците на формалния и неформалния статут?

3.6. Секретариат и ресурси

Консултативното тяло се нуждае от секретариат, който да подпомага изпълнението на функциите (виж т. 3.2.) и на работната програма. Видно е, че това изисква ресурси. Вероятно ще възникне нужда и от други ресурси, в зависимост от функциите и избраната работна програма. Един ефикасен начин за създаване и управление на секретариат е “строенето” върху

вече съществуващото - използване на съществуваща агенция или организация в сферата на кариерното ориентиране, която се ползва с добра репутация по отношение на качеството на своята работа и предлаганите от нея услуги.

Докато всяка от заинтересованите страни внася собствени ресурси в структурата (времето и експертния капацитет, които предоставят на заседанията и при изпълнение на организирани дейности), допълнителни ресурси ще бъдат необходими за подкрепа на работната програма. Затова на първите срещи на тялото трябва да се приеме работна програма и да се уточни как точно работните дейности ще бъдат финансирани (например, от Европейския социален фонд) и ресурсно осигурени, ролята на всеки партньор в изпълнението на работната програма, както и метод за оценяване на постигнатите резултати.

4. Управление на националното консултативно тяло

4.1. Право на собственост

За осигуряване на доверие и взаимно уважение сред участниците, собствеността върху консултативното тяло трябва да бъде разпределена между членовете. Всички членове, като цяло, вземат решение относно мисията, функциите, процедурите за действие, организационните роли, работната програма и оценката на реализираните дейности.

Изключително трудно ще бъде поддържането на по-широка собственост, ако структурата е зависима от една или две личности или организации, както и ако бъде финансирана от един единствен източник. Членовете може да си поделят задълженията в работната програма като предложат места за провеждане на срещите, организират подгрупи и предоставят персонал, който да подпомага дейностите.

Оперативните насоки за действие на структурата трябва да гарантират, че важните и сериозни решения ще бъдат вземани от цялата членска маса, което ще подсигури едно продължително чувство за принадлежност и собственост.

4.2. Структура на организацията

Всяко национално консултативно тяло има група лица, отговорни за неговото управление. Тя може да бъде формално регламентирана (виж т. 3.6.) – определени са длъжностите и конкретните длъжностни задължения (например, отговарящ за координацията) или да се формира чрез избор. Независимо от избрания вариант, отговорностите на всеки трябва да бъдат ясно регламентирани и приети от членовете на структурата. Същото се отнася и за системите за докладване и отчетност.

4.3. Дневен ред

Дневният ред на структурата и нейната работна програма трябва да са съобразени с различията в ролите и интересите на членовете и да стимулират приноса на всеки един от тях. Дневният ред не бива да бъде доминиран от един определен член или сектор, трябва да кореспондира с проблеми, които са определени и съгласувани в целите.

Ако е уместно, могат да се формират подгрупи по проблеми, които представляват специфичен интерес, но с отговорността да докладват пред цялата членска маса. Това позволява на консултативното тяло да се занимава с широк кръг проблеми, разчитайки на експертните компетенции и интереси на включените страни.

Имайки предвид множеството проблеми, с които се сблъсква кариерното ориентиране в България, дневният ред трябва да бъде реалистичен и с реалистични срокове. Действията трябва да бъдат подредени по важност, но всички членове трябва да участват поне на заседателно ниво, като допринасят с експертни позиции и идеи за реализирането на дневния ред.

4.4. Идентичност

За да засилят собствеността върху консултативното тяло, членовете трябва да вземат решения относно създаването на разпознаваема идентичност чрез лого, публикации и групи за лобиране. Когато се налага утвърждаване на специфична услуга по ориентиране, тялото, като колективна организация, би било по-ефективно от самостоятелната инициатива на всеки отделен член; едно разпознаваемо име и лого са ефикасен начин за популяризиране на съвместните дейности, които могат да бъдат разпознати незабавно.

4.5. Комуникация

Ефективната комуникация е от първостепенна важност за устойчивост и резултатна дейност на консултативното тяло. Тя трябва да съществува във всички направления, между всички членове и на всички нива.

Заседанията са главното средство за комуникация. Още в началните етапи на функциониране трябва да бъде постигнато съгласие по отношение на тяхната съдържателност и честота, фокусиране, резултати. Те трябва да поставят и задачи за изпълнение до следващото заседание. Дневният ред на срещите трябва да позволява обсъждане на теми от общ интерес и от областта на всеки от членовете.

Необходимо е при провеждането на заседанията да бъдат изготвени протоколи с включен списък на набелязаните за извършване дейности и съответните отговорници, които да се разпращат своевременно сред членовете.

Друго средство за комуникация е разпространението на текуща информация, за съдържанието на която всеки от членовете може и трябва да допринесе.

Трябва да бъде изготвена и база данни на членовете, която да позволява контакт с тях – адреси, телефони и т.н.

Консултативното тяло трябва също да обмисли външните си комуникационни стратегии.

Като цяло, секретариатът носи отговорността за комуникационния поток във всичките му форми. Ако съществуването на секретариат, който да се занимава с тази задача, не е предвидено, изпълнението ѝ трябва да бъде поето от членовете или да бъде договорено на ротационен принцип. Важно е да се подчертае, че подобен подход трябва да бъде много добре изяснен за всички заинтересовани страни, за да бъде избегнато объркване по отношение на отговорността върху специфичните задачи.

4.6. Принадлежност

Това е ключов момент за всяко консултативно тяло и е свързан с доверието, комуникацията, ресурсите и правото на собственост, които бяха засегнати по-горе. Не съществува готова и проста рецепта. Все пак, предоставянето на ресурси, независимо малки или големи от страна на членовете, е добър знак за съпричастност, точно както е и активното участие в изпълнението на работната програма и дейностите на подгрупите. Осигуряването на специално финансиране на дейностите на националното консултативно тяло от участващите организации засилва

допълнително значимостта на структурата и улеснява процеса на планиране на всяка дейност, която изисква разходи. Важно е информацията, засягаща разходите за персонал, да бъде достъпна за всички участващи в структурата, не бива да се позволява тези суми да бъдат непрозрачни. Още в много ранен етап трябва да бъдат обсъдени възможни методи и източници на финансиране на дейностите, както и специфичните разходи, които не могат да бъдат избегнати.

Друг начин за засилване на чувството за принадлежност и собственост е гаранцията, че отговорността за организиране и планиране на дейностите от работната програма е поделена между членовете.

Добрата комуникация между членовете на консултативното тяло и организациите, които те представляват, също е от съществено значение за изграждането на едно постоянно чувство за принадлежност у включените страни.

4.7. Нищо не успява така, както усещането за успех

Най-успешни организации и структури са онези, в които участниците виждат, че работата им носи резултати, дори и те да са малки. Имайки предвид сегашния контекст на кариерното ориентиране в България, новосъздаденото национално консултативно тяло трябва да си постави реалистични и постижими цели и срокове, те трябва да са видни и значими за членовете на структурата. Както се случва при всяко начало, членовете ще търсят ранен и бърз успех и за това “малките” постижения са също толкова важни, колкото и големият успех. Важно е всичко да бъде описвано и документирано, за да може да бъде оценено след това. Такова малко постижение би могло да бъде например, засилване на сътрудничеството между няколко от включените страни по отношение на теми и проблеми, които не са включени в работната програма на консултативното тяло или не са негови приоритети в момента. Както бе засегнато в т. 3.1. по-горе, изграждането на национално консултативно тяло предоставя възможност за създаване на синергия между дейности, институции и професионалисти и често води до непредвидени и непланирани положителни резултати.

5. Примери за съществуващи в Европа национални консултативни тела

5.1. Създаване

Процесът, който се разви като отговор на прегледите на политиките, засягащи кариерното ориентиране, извършени от OECD, CEDEFOP, ETF, е изграждането на национални консултативни тела в много държави, като Малта, Словения, Естония, Ирландия, Австрия, Германия. Заинтересованите страни се срещнаха за пръв път, за да обсъдят стратегически проблеми за предоставянето на кариерно ориентиране. Преди това, на разработването на системи и политики се гледаше като на отговорност само на министерствата. В наши дни в тези държави това се възприема като приоритет на много и различни заинтересовани страни и представлява стратегическа част от политиките за образование, обучение, заетост и социално включване в националната рамка.

5.2. Състав

В повечето страни съставът на националните консултативни тела е съобразен с насоките, дефинирани в Резолюцията на Съвета (2004), както и тези, представени в т. 3.1. по-горе. В някои държави са включени и министерства, различни от тези на образованието и труда, като например министерствата на икономиката в Естония и Словения. Големината на структурите варира от 5 включени групи от заинтересовани страни в Естония до 25 в Ирландия. Когато

броят е голям, както в случая на Ирландия, е създадена малка управителна група, която да подпомага секретариата в изпълнението на работната програма.

5.3. Статут

Повечето консултативни тела са неформални, на доброволен принцип. В някои случаи нивото на неформалност е намалено посредством активното участие на министерствата. В Ирландия например, Председателят/Президентът на структурата (Национален форум за ориентиране, Ирландия) се назначава след съгласувана номинация от две министерства, които също така предоставят общо финансиране и изискват оценяване на всеки две години. В други случаи, както в Дания, Националният форум за диалог в образованието и професионалното ориентиране е регламентиран чрез закон. Членовете му са почти изцяло назначени от Министерството на образованието. В държави като Франция, консултативното тяло трябва да притежава законов статут. В Германия Форумът възприема себе си като мрежа от институции и организации, работещи в тази сфера.

5.4. Финансиране

Както бе споменато вече, в Ирландия дейностите на Форума се финансират съвместно от две министерства, а в Дания, Австрия и Естония самостоятелно от Министерството на образованието. В Германия Федералното министерство на образованието е финансирало проучване на състоянието на ориентирането. В други държави всеки участник допринася и може да предоставя допълнителни суми за специфични задачи по примера на представителите на синдикатите в Малта. Възнамерява се в Словения консултативното тяло да използва финансиране от Оперативния план на Европейския социален фонд.

5.5. Секретариат

Където министерствата са предоставили ресурси, секретариатът се осигурява от самото министерство (Дания и Австрия), или се назначава (Национален център за образование, Ирландия). В други случаи, както в Естония, НПО поема ролята на секретариат.

5.6. Консултиране със заинтересованите страни

Съществуват два различни примера. В Ирландия е проведено национално проучване, целящо идентифициране на мненията и оценките на ползвателите на услуги по ориентиране в секторите на образованието и заетостта. В Шотландия са проведени четири консултативни мероприятия за идентифициране на съвременните промени и предизвикателства пред доставянето на услуги по кариерно ориентиране и на индикатори за постиженията на националното консултативно тяло три години след създаването му.

5.7. Мисия

Формулирането на мисията също варира. Националният форум за диалог в Дания се стреми към подобряване на качеството на услугите в кариерното ориентиране и към стимулиране на диалога между Министерството на образованието и други адекватни по отношение на проблематиката организации. В Ирландия Форумът цели улесняване на сътрудничеството между предоставящите професионално ориентиране, за да може да се реализира в контекста на ученето през целия живот. Формулираната мисия на немския Форум поставя цели и полета на действие – защита на маргинализираните групи, разработване на стандарти за качество, стимулиране на изследователската дейност, обучението и разработването на системи за

кариерна информация. В Малта мисията е дефиниране на обща визия за ориентирането и идентифициране на насоките за развитието му.

5.8. Дефиниции и терминология в ориентирането

Едно от първите предизвикателства, с които Форумите се сблъскаха в голяма част от страните, е постигането на обща и съгласувана терминология, тъй като съществуващата често варира при различните сектори и практикуващи. В държави като Ирландия, където подготовката за национално консултативно тяло предшества Резолюцията на Съвета за ориентиране през целия живот, самите членове са постигнали съгласие във връзка с определена терминология. В държави, където Резолюцията е била стимулът за създаване на подобна структура, като Германия, дефинициите и терминологията следват приетите от Европейския съвет на министрите през 2004 г. (виж бележка 1).

5.9. Работна програма и резултати

Работните програми също варират по отношение на обхвата, като финансирането и ресурсното осигуряване е определящо. В Ирландия приоритетите са провеждане на проучване на състоянието на ориентирането, разработване на рамка за осигуряване на качеството и за компетенциите на практикуващите, набиране на информация относно мнението и оценката на ползвателите за съществуващите услуги. Всичко това довежда до редица препоръки към двете министерства и включване на работата на Форума в Националната оперативна програма за развитие на човешките ресурси (2007-13). В Дания фокусът е поставен върху прилагането и оценяването на реформата в услугите и етични насоки във връзка с дейността на практикуващите. В Малта фокусът е върху политиките за кариерно информиране, нуждите на маргинализираните групи, например хората с увреждания; съвместно обучение за практикуващи ориентирането в образователния и трудовия сектор. В Словения е постигната договорка между участниците за това, как ориентирането през целия живот ще бъде подкрепено от Оперативната програма за развитие на човешките ресурси, финансирана от Европейския социален фонд (2007-13).

5.10. Комуникационни стратегии

Комуникационните стратегии са вътрешни и външни. Протоколите от проведените заседания са най-разпространения вариант на вътрешна комуникация в работата на националните консултативни съвети в Европа. Протоколите се изготвят от секретариата и подлежат на одобрение от всички членове. Електронната поща също е често срещана форма. Външната комуникация се постига чрез уеб-сайтовете на секретариата и членовете. В Дания се използва професионален журнал, посредством който Националният форум за диалог разпространява информация за работата си.

5.11. Взаимно учене между националните консултативни тела в Европа

По-голямата част от съществуващите национални консултативни тела за ориентиране през целия живот взеха участие в Програмата за общи действия на ЕС (2004-2006), която им осигури възможности да се научат как да подобрят работата си на национално ниво и да работят заедно по проблеми от взаимен интерес в Европа. Две мрежи от по 6 държави тестваха пилотно функционирането на новата Мрежа за кариерно ориентиране през целия живот на ЕС. Един от приоритетите в работната програма на новата Мрежа за политики през първите две години е подпомагане създаването на национални консултативни тела. За това едно консултативно тяло в България ще се ползва от възможността да се учи от опита на други национални форуми, както и да си сътрудничи с тях по въпроси от общ европейски интерес.