

Анализ с предложения за  
оптимизиране на Списъка  
на професиите за  
професионално  
образование и обучение  
(СППОО)

**НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ ЗА  
ПРОФЕСИОНАЛНО  
ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ**



декември 2019 г.

# СЪДЪРЖАНИЕ

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Списък на съкращенията</b>  | <b>6</b>  |
| <b>1. Задание за анализа</b>   | <b>8</b>  |
| 1.1. Цел и срок на заданието   | 8         |
| 1.2. Основание   | 8         |
| 1.3. Обхват на заданието   | 8         |
| 1.4. Методи на изготвяне на анализа  | 9         |
| <b>2. Преглед и анализ на професиите и специалностите от СППОО по професионални направления</b>  | <b>10</b> |
| <b>3. Преглед и анализ на промените, които следва да се осъществят в СППОО въз основа на Споразумението между МОН и НСИ</b>                                      | <b>13</b> |
| 3.1. Документ ISCED-F 2013 „Подробно описание на областите“  | 13        |
| 3.2. Класификация на областите на образование и обучение (КОО 2015) и Правилника за прилагане на Класификацията на областите на образование и обучение КОО– 2015 | 13        |
| 3.3. Предлагани промени в структурата на СППОО, произтичащи от прилагането на КОО-2015   | 14        |
| 3.4. Предлагани промени в класифицирането на някои професии, произтичащи от прилагането на КОО-2015  | 15        |
| 3.5. Промени в кодовете на професиите и специалностите   | 16        |
| 3.6. Оценка на възможни последствия от промените в СППОО   | 16        |
| 3.7. Последници върху СППОО от промените в ЗПОО  | 17        |
| <b>4. Проучване на резултатите от секторните анализи в рамките на MyCompetence</b>   | <b>19</b> |
| 4.1. Системата MyCompetence  | 19        |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.2. Приложимост на системата MyCompetence за актуализацията и оптимизацията на СППОО  | 20        |
| 4.3. Ограничения при прилагането на MyCompetence   | 23        |
| 4.4. Предложения от страна на Българската стопанска камара, свързани с използване на системата MyCompetence в областта на професионалното образование и обучение   | 28        |
| 4.5. Препоръки   | 29        |
| <b>5. Проучване и анализ на съотносимостта между областите на образование, професиите и специалностите в СППОО и областите на образование и професиите в Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления</b> | <b>32</b> |
| 5.1. Системата на висшето образование и пазара на труда  | 32        |
| 5.2. Сравнение между Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления и Международната стандартна класификация на образованието   | 33        |
| 5.3. Връзка между СППОО и Класификатора на областите на висше образование  | 34        |
| 5.4. Заключение  | 37        |
| <b>6. Проучване на дескрипторите и дефинициите в европейския класификатор на уменията, компетенциите и длъжностите ESCO</b>  | <b>39</b> |
| 6.1. Класификацията ESCO   | 39        |
| 6.2. Основни понятия и термини в ESCO  | 42        |
| 6.3. Пилотно прилагане на ESCO на национално ниво  | 46        |
| 6.4. Развитие на ESCO  | 48        |
| 6.5. Изводи, които имат отношение към оптимизиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение  | 49        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>7. Проучване на практически опит при осъществяване на реформите във Финландия, Полша и Португалия</b>                                       | <b>51</b> |
| 7.1. Финландия   | 51        |
| 7.2. Португалия  | 56        |
| 7.3. Полша   | 62        |
| 7.4. Възможности за прилагане на чуждия опит в контекста на условията в България   | 70        |
| <b>8. Преглед на препоръките към СППОО от доклада по проект „Техническа помощ при прилагането на националната квалификационна рамка в ПОО“</b> | <b>72</b> |
| 8.1. Препоръки, свързани с методиката, насоките и инструментите като цяло  | 72        |
| 8.2. Препоръки по отношение на методиката, насоките и инструментите, свързани със СППОО  | 74        |
| 8.3. Препоръки по отношение на методиката, насоките и инструментите, свързани с ДОС за придобиване на квалификация по професии                 | 75        |
| 8.4. Препоръки, свързани с потребностите на пазара на труда и ангажираност на заинтересованите страни  | 77        |
| 8.5. Препоръки, свързани с придобиване на квалификация по част от професия и лицензирането на ЦПО  | 80        |
| 8.6. Препоръки по отношение на процедурата по лицензиране на ЦПО   | 81        |
| 8.7. Изводи  | 82        |
| <b>9. Допълнителни дейности, свързани с оптимизирането на СППОО, извършени в рамките на срока на заданието</b>                                 | <b>83</b> |
| 9.1. Сформиране на координационна група във връзка с оптимизиране на СППОО   | 83        |
| 9.2. Провеждане на анкетно проучване по професионални направления  | 84        |

|  |           |
|--|-----------|
| 9.3. Организиране на фокус групи, семинари, кръгли маси  | 84        |
| 9.4. Свикване на заседания на ЕК   | 87        |
| 9.5. Провеждане на заседания на УС   | 87        |
| 9.6. Междинно отчитане на заседание на КСПОО   | 87        |
| <b>10. Визия за СППОО, на база на осъществените дейности по заданието</b>  | <b>89</b> |
| 10.1. Вариант 1: Запазване на структурата на съществуващия СППОО   | 89        |
| 10.2. Вариант 2: Запазване на част от структурата на СППОО, като се заличат специалностите   | 90        |
| 10.3. Вариант 3: Опростяване на съдържанието на СППОО, като остава само професионалната област/ професионалното направление и се добавят нивата по ЕКР/НКР | 91        |
| <b>Използвани източници</b>  | <b>93</b> |
| <b>Приложения</b>  | <b>96</b> |

# Списък на съкращенията

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>ВО</b>       | Висше образование   |
| <b>ДОС</b>      | Държавни образователни стандарти  |
| <b>ЕКР</b>      | Европейска квалификационна рамка  |
| <b>ЕРУ</b>      | Единици резултат от учене   |
| <b>ЕС</b>       | Европейски съюз   |
| <b>ЗПОО</b>     | Закон за професионалното образование и обучение                             |
| <b>ИС</b>       | Информационна система   |
| <b>КОО-2015</b> | Национална класификация на областите на образование и обучение, версия 2015 |
| <b>МОН</b>      | Министерство на образованието и науката                                     |
| <b>МОТ</b>      | Международната организация на труда   |
| <b>МТСП</b>     | Министерство на труда и социалната политика                                 |
| <b>НАПОО</b>    | Национална агенция за професионално образование и обучение                  |
| <b>НКПД</b>     | Национален класификатор на професиите и длъжностите                         |
| <b>НКР</b>      | Национална квалификационна рамка в България                                 |
| <b>НСИ</b>      | Национален статистически институт   |
| <b>ПОО</b>      | Професионално образование и обучение  |
| <b>СППОО</b>    | Списък на професиите за професионално образование и обучение                |
| <b>ЦПО</b>      | Център за професионално обучение  |
| <b>ANQEP</b>    | Националната агенция за квалификации и професионално обучение в Португалия  |
| <b>CEDEFOP</b>  | Европейски център за развитие на професионалното обучение                   |
| <b>CNQ</b>      | Национален каталог на квалификациите в Португалия                           |

|                |  |
|----------------|--|
| <b>ECVET</b>   | Европейската кредитна система за професионално образование и обучение                          |
| <b>EDUFI</b>   | Национална агенция за образование във Финландия  |
| <b>ESCO</b>    | Многоезична европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите |
| <b>EURES</b>   | Европейска мрежа на службите по заетостта  |
| <b>IQR</b>     | Интегрирания регистър на квалификациите в Полша  |
| <b>ISCED-F</b> | Международна стандартна класификация на образованието  |
| <b>ISCO</b>    | Международната стандартна класификация на професиите   |
| <b>PQF</b>     | Полска квалификационна рамка   |
| <b>QNQ</b>     | Национална квалификационна рамка в Португалия  |
| <b>SNQ</b>     | Национална система за квалификации в Португалия  |
| <b>SQF</b>     | Секторна квалификационна рамка в Португалия  |

# 1. Задание за анализа

## 1.1. Цел и срок на заданието

Целта на заданието е изготвяне на анализ с участието на браншови организации, професионални организации и ключови министерства с предложение за оптимизиране и осъвременяване на СППОО. Анализът ще бъде основата за осъществяване на промени в СППОО.

## 1.2. Основание

Анализът е предвиден да бъде изготвен до края на 2019 г. Въз основа на анализа с изводите и препоръките до края на 2020 трябва да бъдат направени и съответните промени в СППОО.

Анализът е изготвен въз основа на:

- Закон за професионалното образование и обучение - чл. 42, ал. 3, а
- Решения на Консултативния съвет по професионално образование и обучение (КС по ПОО) от 25.06.2019 г.
- Споразумение № Д01-21/12.02.2018 между МОН и НСИ – чл. 10, ал. 5.
- Препоръки от проект „Техническа помощ при прилагането на националната квалификационната рамка в ПОО“, финансиран от ЕК по програмата за подкрепа на структурните реформи.

## 1.3. Обхват на заданието

Заданието е изпълнено по описаните в него отделни задачи:

1. Преглед и анализ на професиите и специалностите от СППОО по професионални направления с оглед осигуряване на възможност за надграждане на СПК в професиите.

2. Преглед и анализ на промените, които следва да се осъществят в СППОО въз основа на Споразумението между МОН и НСИ за актуализиране на Списъка спрямо „МСКО-Области 2013“ на ЮНЕСКО и „КОО-2015“ на НСИ.

3. Проучване на резултатите от секторните анализи в рамките на Му Competence и резултатите от работата на създадените 25 секторни съвета и разработените компетенции в пилотните сектори – Електроника, Електротехника, Информационни технологии, Машиностроене, Металургия, Мехатроника, Минно-добивна промишленост, Млечна промишленост, Охрана и сигурност и др. Анализ на подходите в клъстериране на компетенциите и приложимостта им към оптимизиране на СППОО.

4. Проучване и анализ на съотносимостта между областите на образование, професиите



и специалностите в СППОО и областите на образование и професиите в Класификатора на областите на висшето образование и професионалните направления с оглед осигуряване на възможност на надграждане на квалификациите от единия към другия сектор на образование и създаване на по-добър преход от средно към висше образование.

5. Проучване на дескрипторите и дефинициите в европейския класификатор на уменията, компетенциите и длъжностите ESCO, въз основа на който се описват квалификациите, които имат съответствие на нуждите на пазара на труда. Анализ на съотнесимостта към професиите и специалностите в СППОО.

6. Проучване на практически опит в поне 3 европейски страни с осъществени реформи в областта на професионалните квалификации с цел осъществяване на по-добро съответствие между търсенето на умения на пазара на труда и предлагането на квалификации от страна на образованието и обучението (например Финландия, Чехия, Полша, Нидерландия и др.). Анализ на приложимостта на подходите в български контекст по отношение на оптимизиране на СППОО.

7. Преглед на препоръките към СППОО от доклада по проект „Техническа помощ при прилагането на националната квалификационна рамка в ПОО“, финансиран

от ЕК по програмата за подкрепа на структурните реформи с оглед прилагането им при оптимизация на СППОО освен в пилотните 3 сектора – текстил, дървообработване и електромобили, и в останалите сектори/професионални направления.

#### **1.4. Методи на изготвяне на анализа**

Анализът включва използването на следните методи:

1. Проучване по документи.
2. Изготвяне на предварителен анализ на възможността за оптимизиране и актуализиране на СППОО чрез преглед по професионални направления.
3. Прилагане на секторен подход при прегледа на професиите и специалностите по професионални направления: организиране на работни срещи и фокус групи с браншовите организации, МТСП, ресорните министерства, професионални сдружения, секторни съвети.
4. Систематизиране на постъпилите предложения от проведените събития като част от изводите и препоръките в анализа.
5. Систематизиране на предложения за промени, оптимизиране и актуализиране на СППОО въз основа на проучването по документи и работните срещи на секторно/браншово ниво.

## 2. Преглед и анализ на професиите и специалностите от СППОО по професионални направления

Тази част на изложението включва изготвени препоръки, изведени на базата на осъществен преглед и анализ на професиите и специалностите от СППОО по чл. 6 от ЗПОО по професионални направления с оглед осигуряване на възможност за надграждане на СПК в професиите, който е представен в Приложение №1.

Действащите Рамкови програми за придобиване на професионална квалификация и разработените Държавни образователни стандарти (ДОС) за придобиване на квалификация по професии, структурирани в единици резултати от учене (ЕРУ), създават условия за надграждане на степените на професионална квалификация в професиите.

В Приложение №1 е представена ситуацията във всяко от 47-те професионални направления, която може да послужи при вземане на решение за запълване на „празнини“ от умения и липсващи квалификации на съответното ниво, ако пазарът на труда има конкретни потребности в тази насока. Възможността за надграждане в степените се откроява по-ясно при ДОС структурирани в ЕРУ, ето защо е необходимо всички ДОС за придобиване на квалификация по професии да бъдат актуализирани и преработени в ЕРУ. Това ще осигури възможност за най-ефективно функциониране на системата за проходимост по хоризонтала и вертикала при обучения в системата на ПОО. Друга възможност за осигуряване на гъвкавост и пряка връзка с пазара на труда е възможността в ДОС да съществува възможност за включване на избираеми ЕРУ, които в организационен план да покриват разширената и допълнителната подготовка. Бъдещото развитие на системата ECVET<sup>1</sup> в ПОО в България ще окаже голямо съдействие в тази насока, като ролята на ДОС в този процес ще бъде ключова.

На базата на задълбочен преглед бяха оформени няколко основни препоръки:

- Разликите в съдържанието на ЕРУ в обща и отраслова професионална подготовка според степента на професионална квалификация, създават затруднения при зачитането на вече

---

<sup>1</sup> Европейската система за трансфер на кредити в ПОО, <https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/the-european-credit-system-for-vocational-education-and-training-ecvet>

усвоени ЕРУ. Това би затруднило в бъдеще и трансфера на кредити и въвеждането на системата ECVET в системата на ПОО. Тези различия се явяват пречка особено при обучението по различни специалности с различна СПК от една професия. По-удачно би било в бъдеще е утвърждаването на съдържанието на ЕРУ по ЗБУТ, Икономика и Предприемачество да бъде в отделен документ, издаден от МОН, валиден за всички професии. Подобна практика съществува към момента и поражда въпроси относно нуждата от разработване на ЕРУ с различно съдържание според СПК.

- Възможна мярка за подпомагане на гъвкавостта на системата за ПОО е разработването на ЕРУ по отраслова професионална подготовка от секторни браншови съвети и утвърждаването им по професионални направления от МОН. Тази промяна би довела до категорично заявяване от бизнеса на изискванията и тенденциите в съответния отрасъл. Това ще доведе до разработването на по-синтезирани и ясни ДОС, фокусирани основно в ЕРУ по специфична професионална подготовка. Такава структура на ДОС, базирана на спецификата на отделните специалности, ще доведе до олекотяване на процедурата по разработване на ДОС, и съответно ще повиши ефективността относно прилагането на ДОС в националната система за ПОО.
- Може да се създаде възможност за преход от една в друга сходна област на образование, тъй като има области на образование<sup>2</sup> с едно професионално направление, които включват малко на брой професии (една или две) и не се осигурява преход между специалности/професии респективно няма възможности за професионално развитие и надграждане. Удачен вариант е да се осигури и връзка с други професионални направления, които имат сходства.
- Може да се обмислят възможности за междусекторна връзка между област на образование 84 Транспорт и област на образование 52 Техника, по конкретно с професионално направление 525 Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства.
- В редица професионални направления има включена само по една професия:
  - 342 Маркетинг и реклама;
  - 211 Изящни изкуства<sup>3</sup>;
  - 221 Религия<sup>4</sup>;

---

<sup>2</sup> Области на образование: 32 Журналистика, масова комуникация и информация, 44 Физически науки

<sup>3</sup> В това професионално направление има възможност за усвояване на различни специалности в рамките на една професия, но може да се осигури надграждане в други направления от област на образование „Изкуства“

<sup>4</sup> Има само една професия в областта на образование и няма ДОС, по предварителни предходни обсъждания с представители на Св. Синод на БПЦ има предложения да отпадне от СППОО

- 322 Библиотечно-информационни науки и архивистика<sup>5</sup>;
- 347 Трудов живот<sup>6</sup>;
- 724 Дентална медицина и зъботехника<sup>7</sup>;
- 726 Терапия и рехабилитация<sup>8</sup>.

Други препоръки:

- В структурата на действащия СППОО да се включи още една колона, в която да се посочва и нивото на професията/специалността по НКР и ЕКР;
- В СППОО да се отбелязва за кои професии и специалности се изисква придобиване на правоспособност (по предложение на Агенция по заетостта);
- Да се насърчи и популяризира използването на СППОО чрез различни електронни платформи – напр. ИС на НАПОО<sup>9</sup> и др.
- В СППОО в ИС на НАПОО да намери място икона „ДОС“, от която се прави препратка към ДОС от интернет страницата на НАПОО
- Вместо в СППОО, в ИС на НАПОО, да има описание на отделни елементи на ДОС, което е неефективно и изисква ресурси, докато се попълни с липсващата информация, на мястото на иконка „ДОС“ да се прави връзка с ДОС от интернет страницата на НАПОО
- В СППОО в ИС на НАПОО, както и на страницата на МОН, да се създаде възможност за архивиране на отпаднали професии и специалности вследствие на оптимизирането на СППОО;
- СППОО да има пряка връзка с линк към Национална класификация на професиите и длъжностите (НКПД 2011)<sup>10</sup>, което ще улесни комуникацията между СППОО и НКПД;
- Наложително е да бъде утвърдена Наредба за трансфер на кредити в ПОО, за се регламентира нормативно признаването на ЕРУ и тяхното надграждане от по-ниска в по - висока степен на професионална квалификация.

<sup>5</sup> Целесъобразно е да се обмисли вариант за връзка с други професионални направления от други области на образование

<sup>6</sup> Има възможност за проходимост към други професионални направления от същата област на образование

<sup>7</sup> Има възможност за проходимост към други професионални направления от същата област на образование

<sup>8</sup> Има възможност за продължаващо професионално обучение за придобиване на професия от трета СПК от друго професионално направление в същата област. Перспективен и гъвкав вариант е да се създаде възможност за обучение по професии от други области на образование, т.нар. междусекторни връзки. Лицата, придобили квалификация по професия „Изпълнител на термални процедури“ могат да намерят реализация в ПН 811, както и в ПН 815

<sup>9</sup> <https://is.navet.government.bg/#>

<sup>10</sup> <https://www.mlsp.government.bg/nkpd/>

## 3. Преглед и анализ на промените, които следва да се осъществят в СППОО въз основа на Споразумението между МОН и НСИ

Необходимостта от актуализация на СППОО е свързана със съобразяване с актуалната версия на ISCED (ISCED-F-2013) и отчитане на разлики между ISCED-1997 и ISCED-F-2013, както и при отчитане промените в Класификацията на областите на образование и обучение (КОО 2015) и Правилника за прилагане на Класификацията на областите на образование и обучение.

### 3.1. Документ ISCED-F 2013 „Подробно описание на областите“

Този документ е разпространен от ЮНЕСКО през 2015 г., и представлява йерархична класификация, обхващаща 11 широки групи/области с двуцифрен код, в които се разполагат 29 „тесни“ области на образование с трицифрен код. Във всяка от „тесните“ области на трето ниво са определени общо 80 основни детайлни области с четирицифрен код, като към повечето детайлни области са въведени допълнителни кодове за „неопределени програми“ в рамките на съответната тясна област и за „програми, неклассифицирани другаде“. Освен това към всяка широка област и към повечето тесни области са въведени допълнителни кодове за „интердисциплинарни програми и квалификации“.

### 3.2. Класификация на областите на образование и обучение (КОО 2015) и Правилника за прилагане на Класификацията на областите на образование и обучение КОО– 2015

Това е общата рамка и методология за класифициране на образователни програми във формалното образование и обучение, в неформалното обучение и за групирането им в международно съпоставими категории. Тя е изготвена в пълно съответствие с Международната стандартна класификация на образованието – Области на образованието и обучението (ISCED-F-2013) на ЮНЕСКО и методическия документ „Области на образованието и обучението (ISCED-F-2013) – подробно описание на областите“.

Ключов методически документ за актуализацията на СППОО е „Актуализиране на структурата на Списъка на професиите за професионално образование и обучение“, изготвен и съгласуван с отдел „Статистика на образованието и културата“ на Националния статистически институт (НСИ). В него са формулирани необходими промени в три основни направления – промени в структурата на СППОО, промени в класифицирането на професии в СППОО и промени, свързани

с прекодирането на всички професии и специалности в СППОО.

### 3.3. Предлагани промени в структурата на СППОО, произтичащи от прилагането на КОО-2015

#### 1. Промени на областите на образование

Приложена е Структура на СППОО (Приложение 2), според която част от областите на образование в сега действащия списък се преименуват и прекодират.

#### 2. Въвеждане на нови области на образованието със съответни две нови професионални направления:

- Област на образованието с код 031 „Науки за обществото и човешкото поведение“ с професионално направление с код 0311 „Икономика“, където се отнася професията „Икономист“;
- Област на образованието с код 051 „Биологични науки и сродни на тях“ с професионално направление с код 0512 „Биохимия“, където се отнася професията „Биотехнолог“.

#### 3. Въвеждане на нови професионални направления:

- В областта на образование с нов код „Изкуства“ се въвежда ново професионално направление с код 0214 „Занаяти“, към което се отнасят професиите „Лютиер“, „Бижутер“, „Дърворезбар“, „Керамик“ и „Каменоделец“;
- В областта на образование с нов код 061 „Информационно-комуникационни технологии“ досегашните професионални направления 481 „Компютърни науки“ и 482 „Приложна информатика“ се преобразуват в три нови професионални направления: направление 0611 „Използване на компютър“ с професии „Оператор на компютър“ и „Организатор интернет приложения“, направление 0612 „Проектиране и администриране на бази данни и информационни мрежи“ с професии „Икономист-информатик“, „Системен програмист“ и „Оператор информационно осигуряване“ и професионално направление 0613 „Анализ и разработване на софтуер и софтуерни приложения“ с професия „Програмист“;
- В областта на образование с код 092 „Социални услуги“ се въвежда ново професионално направление с код 0922 „Грижи и услуги за деца и младежи“, към което се отнасят професиите „Помощник-възпитател“ и „Приемен родител“.

#### 4. Промяна в наименованието на професионални направления:

- Професионално направление „Дизайн“ се преименува на „Моден, интериорен и промишлен дизайн“ с нов код 0212;

- Професионално направление „Изящни изкуства“ се преименува на „Изящни и приложни изкуства“ с нов код 0213;
- Професионално направление „Сигурност“ се преименува на „Национална и лична сигурност и защита на имущество“ с нов код 1032.

#### **3.4. Предлагани промени в класифицирането на някои професии, произтичащи от прилагането на КОО-2015:**

- Професията „Художник – приложни изкуства“ от сегашното професионално направление с код 215 „Приложни изкуства и занаяти“ се отнася в новото професионално направление 0213 „Изящни и приложни изкуства“;
- Професията „Техник-приложник“ от сегашното професионално направление с код 521 „Машиностроене, металообработване и металургия“ се отнася в новото професионално направление 0212 „Моден, интериорен и промишлен дизайн“;
- Професиите „Лютиер“, „Бижутер“, „Дърворезбар“, „Керамик“ и „Каменоделец“ от сегашното направление „Приложни изкуства и занаяти“ се класифицират в новото професионално направление 0214 „Занаяти“;
- Професията „Икономист“ от сегашното направление 345 „Администрация и управление“ се класифицира в новото професионално направление 0311 „Икономика“;
- Професиите „Касиер“ и „Калкулант“ от сегашното направление 345 „Администрация и управление“ се класифицира в професионално направление 0411 „Счетоводство и данъчно облагане“;
- Професията „Биотехнолог“ от сегашното професионално направление с код 524 „Химични продукти и технологии“ се отнася в новото професионално направление 0512 „Биохимия“;
- Професиите „Техник на селскостопанска техника“ и „Монтьор на селскостопанска техника“ от сегашното направление 621 „Растениевъдство и животновъдство“ се класифицират в професионално направление 0716 „Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни средства“;
- Професиите „Работник в стъklarско производство“, „Работник в керамичното производство“, „Работник в полимерните производства“, „Технолог в силикатните производства“ и „Оператор в силикатните производства“ от сегашното направление 524 „Химични продукти и технологии“ се класифицират в професионално направление 0722 „Производствени технологии – дървесина, хартия, пластмаса и стъкло“.

### 3.5. Промени в кодовете на професиите и специалностите:

Всички професии да се прекодират в съответствие с КОО-2015, като следва да се актуализират и кодовете на всички специалности. Сегашните специалности с техните кодове и стари специалности, по които не се извършва обучение, но е възможно да има завършили, няма да се включват в актуализирания СППОО, но ще бъдат включени в кодовата таблица за въвеждане на данните в информационната система „Админ“.

Приложен е и проект на структура на СППОО, изготвена в съответствие с ISCED-F-2013 и КОО-2015 (Приложение 2).

### 3.6. Оценка на възможни последствия от промените в СППОО

Преди да се изготви план за актуализиране на СППОО в съответствие с КОО-2015, трябва да се отчетат някои въпроси и възможни последствия, свързани с предлаганите промени.

#### **Цялостното прекодиране на СППОО е свързано с:**

- Административна тежест (актуализиране на всички свързани документи)

**Преместването на отделни професии от едно професионално направление в друго поражда:**

- Въпроси, свързани със съдържанието на отрасловата професионална подготовка – промяна в съдържанието на проектите на ДОС, промяна в учебните планове и учебните програми на обучаващите институции;
- Сформиране на нови експертни комисии към Националната агенция за професионално образование и обучение и преразглеждане на обхвата на компетентността на настоящите Експертни комисии, както и промени в техните наименования;
- Вземане на решение дали има нужда от организиране на заседания на ЕК за промени в СППОО, дължащи се на европейски регламенти, които имат директно приложение на територията на държави членки на Европейския съюз;
- Вземане на решение за нуждата от обсъждания между отговорните Експертни комисии за преместване на професии от едно в друго направление и дали е налице задължение да провеждаме такива заседания, тъй като става дума за прилагане на международен стандарт и за спазване на разпоредбите на Закона за статистиката;
- Търсене на нови преподаватели с подходяща квалификация за дейността на ЦПО на всички обучаващи институции в системата на ПОО.



**По отношение на въвеждането на нови области на образованието и нови професионални направления:**

- Липсват идентифицирани рискове.

### **3.7. Последници върху СППОО от промените в ЗПОО**

На следващо място заслужава да се обмислят последиците върху СППОО от една от последните промени в ЗПОО от м. 11. 2018г. , която предвижда в чл. 49е, а именно: *„Центровете за професионално обучение нямат право да провеждат обучение по професии/специалности от лицензията, които са били изменени или заличени от Списъка на професиите за професионално образование и обучение след придобиване на правата по лицензията. След настъпване на промените в срок до една година центърът за професионално обучение има право да подаде заявление за включване на друга професия от същото професионално направление на мястото на изменената или на заличената професия. За заявлението и дейностите по ал. 2 центърът за професионално обучение не дължи таксата по чл. 60, ал. 2.“*

Важно е да споменем, че за понятието „изменени“ професии трябва да се поясни в какъв контекст ще се прилага и дали гореописаните промени в СППОО попадат под обхвата на нормата на чл. 49е.

Друг важен момент е промяната в ЗПОО в чл. 49б, ал. 13, която гласи, че *(13) (Нова-ДВ, бр. 92 от 2018 г.) Професия и специалност се заличават от издадената лицензия, когато:*

- 1. Настъпят промени в наименованията и кодовете на професиите или специалностите в Списъка на професиите за професионално образование и обучение;*
- 2. Центровете за професионално обучение не са извършвали обучение повече от 5 последователни години по включена в лицензията професия.*

В рамките на сценария по т. 1 от чл. 49б, прекодирането на СППОО ще се отрази върху засегнатите центрове, които са 983 (от тях ще има дублиране, следователно за приблизително 800 центъра).

Цялостното прекодиране на СППОО, както и другите промени, произтичащи от привеждането му в съответствие с КОО 2015г. ще се отрази и върху системата на професионално образование. Имайки предвид факта, че все още не е приключил целия цикъл на разработване на учебни планове и програми за ПГ, МОН следва да направи оценка на въздействието как тези

промени ще рефлектират върху системата на ПОО. В такъв дух е и решението на УС по този въпрос, който бе внесен за обсъждане на заседание, проведено на 16.10.2019 г. (Протокол № 05).

## 4. Проучване на резултатите от секторните анализи в рамките на My Competence

### 4.1. Системата MyCompetence

Информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence е продукт, насочен към бизнеса, чиято цел е да подпомага управлението на човешките ресурси чрез:

- обработка на данни;
- стандартизиран обмен на информация;
- създаване на своеобразен информационен хъб (библиотека), който да подпомага трансферирането на ноу-хау, свързано с внедряването на компетентностния подход в развитието на човешкия капитал;
- предоставяне на инструменти и други специализирани услуги за оценка на компетенциите на работната сила в България;
- обучения за специалисти по човешки ресурси, работещи и търсещи работа лица.

*Като продукт MyCompetence е предназначен основно за бизнес-аудитория (мениджъри, специалисти „Човешки ресурси“), за която той предоставя основна, ориентирана към практиката рамка за внедряване на компетентностен подход в управлението на персонала и за последващо управление и надграждане на свързаните процеси.*

Сред дефинираните целеви групи-ползватели на MyCompetence са средни и висши училища и центрове за професионално обучение. Допускането е, че те биха могли да използват разработените в MyCompetence професионални стандарти за компетентност (компетентностни модели) в процеса на адаптиране на държавните образователни стандарти и за периодично актуализиране на учебните програми спрямо потребностите на реалната икономика.

Системата MyCompetence се състои от 5 основни модула (фигура 1):

- Модул „Секторни модели” ;
- Модул „Оценка на компетенции”;
- Модул „Информация за икономическите сектори”;
- Модул „Електронно обучение”;
- Модул „Ресурси за развитие”.



Фигура 1: Основни компоненти от системата MyCompetence

Към момента включените в системата пилотни сектори, за които има създадени секторни съвети и изготвени компетентностни модели са 25 – „Безалкохолни напитки“, „Електромобили“, „Електроника“, „Електротехника“, „Енергетика“, „Информационни технологии“, „Козметика и парфюмерия“, „Консервна промишленост“, „Машиностроене“, „Мебелна промишленост“, „Месопреработване“, „Металургия“, „Мехатроника“, „Минно-добивна промишленост“, „Млечна промишленост“, „Охрана и сигурност“, „Производство на авточасти“, „Специализирано строителство“, „Строителство“, „Транспорт и логистика“, „Туризм“, „Търговия на дребно“, „Търговия на едро“, „Фасилити мениджмънт“ и „Химическа промишленост“.

#### 4.2. Приложимост на системата MyCompetence за актуализацията и оптимизацията на СПОО

Доколкото системата на професионалното образование и обучение (ПОО) също има задача да „задоволява потребностите от квалифицирана работна сила, конкурентноспособна на пазара на труда (ЗПОО, чл. 1, ал. 1, т. 2), безспорна би била ползата от използване на натрупаната информация и изградената мрежа в рамките на MyCompetence. Подобно използване би подпомогнало усилията за подобряване на цялостния инструментариум, свързан с разработването, актуализирането,

оптимизирането и управлението на плановете и програмите за ПОО в съответствие с потребностите на пазара на труда от нови умения и квалификации.

От основните структурни компоненти на системата MyCompetence, приложимост за целите на актуализацията и оптимизацията на СППОО биха могли да имат:

*1. Модул „Секторни модели“* – това е основният модул, съдържащ:

- клъстери на компетенциите
- списък с основните бизнес процеси в пилотните сектори
- списък на ключовите за всеки пилотен сектор длъжности
- модели на ключовите за сектора длъжности, включващи и компетентностна рамка на длъжността

Модул „Секторни модели“ предлага секторни компетентностни модела в 25 пилотни сектора. Секторният компетентностен модел се състои от (1) списък на ключовите длъжности в сектора и (2) компетентностни профили на ключовите длъжности.

Компетентностният профил на ключова длъжност включва (1) описание на длъжността и (2) компетентностна рамка – набор от изискваните компетенции за успешното представяне в рамките на длъжността.

Към момента са разработени професионални стандарти за около 560 ключови длъжности и над 2000 близки до тях длъжности. Изготвени са и 544 инструмента за оценка на компетенциите. Всеки може да "свери" своите знания, компетенции, умения и качества с реално търсените от работодателите. Възможна е съпоставка и с това, което предлага висшето или професионалното училище, в което се обучава.

Основното групиране на компетенциите е в три категории:

- *общи* - отнасящи за всички длъжности в компанията;
- *специфични* – свързани с изпълнението на специфични дейности, характерни за конкретната длъжност;
- *управленски* – за длъжности, където се предполагат такива компетенции.

Този модул може да се използва за информиране в процеса на подобряване и актуализиране на СППОО, особено по отношение на дефинирането на обхвата и степента на квалификация на професиите в СППОО и на обхвата и уместността на единиците резултати от ученето в държавните

образователни стандарти (ДОС) спрямо реалните потребности на пазара на труда за определени сектори, за които има изготвени компетентностни модели.

2. Модул „Секторна информация“, който би могъл да послужи като допълнителен източник на данни и анализи на текущите или очакваните развития, свързани с промяна на характеристиките на професиите или структурата на заетостта на национално, регионално и секторно ниво. Към момента липсата на система за структурирано събиране и анализиране на информация за развитието на пазара на труда, технологичното реструктуриране и обновление на икономиката, протичащите промени в характеристиките на съществуващите професии и появата на нови професии, кариерното развитие и т.н. представлява сериозно предизвикателство пред способността за адекватна, навременна, гъвкава и систематична реакция на професионалното образование за отразяване на динамиките в развитието на професиите. Едно от предизвикателствата пред ефективното използване на този модул е свързано с периодичността на обновяване на информацията и данните в него. Например, наличните през 2019 г. икономически данни за структурирането на заетостта по сектори и региони се отнасят за периода 2008- 2013 г.

3. Един съществен елемент от инфраструктурата на системата MyCompetence, който би могъл да се използва за целите на координираното с бизнеса и по-широк кръг заинтересовани страни при планиране на политиките в ПОО и в частност - в процеса на регулярно актуализиране на СППОО - е развитата партньорска мрежа (*Национална референтна мрежа*). Тя обединява широк кръг заинтересовани страни – работодатели, публични институции в сферата на образованието и пазара на труда, браншови организации, синдикални организации и др. В организационно отношение мрежата се състои от:

- **Национален съвет за оценка на компетенции**, сред чиито функции са утвърждаването на препоръчителни професионални (компетентностни) стандарти, изготвяне на предложения за политики на пазара на труда, за промени в нормативната уредба, за актуализация на националния класификатор на професиите и длъжностите (НКПД) и др.
- **Национален център за оценка на компетенции**, сред чиито функции се включва цялостното обезпечаване на работата на Информационната система MyCompetence, координацията на процеса за разработване на компетентностни модели, методологическо обезпечаване, информационно обезпечаване и др.
- **Секторни референтни звена** (съставени от 25 Секторни консултативни съвети и секторен референт), които на практика се занимават с изготвянето и актуализирането на секторните

компетентностни модели на базата на анализи и прогнози, свързани с технологичното развитие, с тенденциите на развитие в съответния сектор и свързаните с тях промени в структурата и характеристиките на професиите и длъжностите, с потребностите от работна сила по професии и длъжности, адаптиране на български и чужд опит и т.н.

- **Регионални центрове за оценка на компетенциите**, които на практика координират и осъществяват оценката на компетенциите в пилотните предприятия на базата на разработените компетентностни модели.

### 4.3. Ограничения при прилагането на MyCompetence

Към момента съществуват някои методологични особености на компетентностните модели, разработени в рамките на MyCompetence, които биха могли да ограничат непосредственото прилагане на разработените секторни компетентностни модели на системата в процеса на оптимизиране на СППОО:

1. Компетентностните модели в рамките на системата MyCompetence са създадени като практически бизнес-стандарты и не предполагат автоматично прилагане като образователни стандарти. Нещо повече, те са създадени с идеята да се използват като „стандарты за отлични постижения“ и като такива трудно могат да се използват за дефинирането на постижими в рамките на класната стая и в рамките на определеното за съответното формално обучение време. В тях са включени само знания, умения и компетенции, които са отчетени като критично важни за представянето на работното място. Не се разглеждат допълнителни знания, умения и компетенции, които по принцип биха имали значение в образователен контекст.
2. В концептуалния модел на MyCompetence има известни неясноти относно дефинициите на „компетенции“, с които се работи в отделните модули. Макар в описанието на методологията да се отчита разликата между понятията „компетентност“ и „компетенция“, то използваната дефиниция и конкретните описания на компетенциите в системата не дават възможност за еднозначно диференциране.

Европейската квалификационна рамка определя компетентността като **доказана способност за използване на знания, умения и личностни, социални и/или методологични дадености** в работни или учебни ситуации и в професионално и личностно развитие. Важно е да се отбележи, че в Европейската квалификационна рамка способностите се описват с оглед **степената на поемане на отговорност и самостоятелност**. В този контекст са и описаните компетентности в Националната квалификационна рамка. И в двете рамки става въпрос за

**динамично комбиниране и използване** (прилагане) на знания, умения и личностни/поведенчески характеристики.

В същото време, според общата дефиниция, посочена в методологията на системата MyCompetence, компетенцията се дефинира като **съвкупност от знания, умения, нагласи и поведения за постигане на резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация. Тази дефиниция на практика се отнася до наличие на (статичен) набор (пул) и се доближава по-скоро до разбирането за „професия“** от СПШОО, според което **„професията е съвкупност от сходни знания, умения и личностни качества, придобити в резултат на обучение или трудов опит и определящи способността за реализация на определени видове длъжности, чиито основни функции и задачи се характеризират с висока степен на сходство“**<sup>11</sup>. Компетенциите, обаче, би трябвало винаги да са динамични.

3. В длъжностните компетентности модели в Модул „Секторни модели“ знанията и уменията са обособени в отделни раздели като част от описанието на конкретните длъжности, а „компетенциите“ се третираат като „компетентностен профил“ и съдържат широк кръг елементи, които по същество не отговарят напълно на дефиницията, която е посочена в методологията на модела. Част от тях предполагат прилагане на знания, умения и личностни качества. Част от компетенциите за много от длъжностите са дефинирани като стриктно прилагане на „всички закони, наредби, регулации или стандарти, свързани с ...“, което по принцип има характер на задължение и би следвало да е част от длъжностната характеристика (не би следвало да е свързано със степен на поемане на отговорност и самостоятелност). Някои компетенции са формулирани по начин, който ги превръща по-скоро в резултати от използването на (комбинация от) компетентности (например, компетенция „Разширяване на продажбите към съществуващи клиенти“ за длъжност „Ръководител, отдел по продажбите“, сектор „Електроника“).
4. В някои от компетентностните модели част от посочените компетенции се доближават повече до дефиницията на „умения“ **в контекста на Европейската квалификационна рамка - способност за прилагане на знанията и използване на ноу-хау при изпълнение на задачи**

---

<sup>11</sup> Национална агенция за професионално образование и обучение (2019). Методически указания за разработване на държавни образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии. Утвърдени с Протокол №01/20.02.2019 г. от Управителния съвет на НАПОО и със Заповед № РД-08-22/26.02.2019 г. на Председателя на НАПОО



и решаване на проблеми (вкл. прилагане на логическо, интуитивно и творческо мислене, сръчност, употреба на методи, материали, уреди и инструменти). Такива са, например, „работа с програмни езици“, „работа с технологична документация“, „работа с технологично оборудване“, „работа с машини“, „работа с материали“, и т.н. Част от тези компетенции на практика се припокриват с посочените в раздела „умения“ за съответната длъжност;

**Пример: Умения и компетенции в компетентностен модел за ключова длъжност**

| УМЕНИЕ  | КОМПЕТЕНЦИЯ                             |  |
|---|---|--|
| Ключова длъжност „Чистач/Хигиенист“ в сектор „Фасилити мениджмънт“                    |   |  |
| Работи с професионални почистващи машини  | Работа с машини за ежедневно почистване | Използва ефективно специализирани машини за ежедневно почистване, като съобразява употребата им с различните повърхности. Спазва правилата за здраве и безопасност при работа като стриктно следва инструкциите за работа с почистващите машини. |
| Правилно дозира и прилага професионалните препарати за почистване                     | Работа с почистващи препарати           | Използва почистващите препарати, като съобразява прилагането им с вида на повърхностите, стриктно следва инструкциите за работа с тях и спазва правилата за здраве и безопасност.  |
| Ключова длъжност „Машинен оператор, опаковане/увиване“ в сектор „Млечна промишленост“ |   |  |
| Работи със специфична техника и оборудване  | Работа с производствено оборудване      | Експлоатира съгласно изискванията производственото оборудване, като съблюдава параметрите на технологичния процес и спазва инструкциите за здравословни и безопасни условия на работа.   |

|   |                             |  |
|---|-----------------------------|--|
|   |                             |  |
| Работи с измервателни уреди и инструменти | Работа с измервателни уреди | Контролира препоръчителните граници на показанията на измервателните уреди, като ги отчита според изискванията и в срок.<br>Анализира прецизно показанията на уреда и в случай на необходимост предприема незабавни мерки, като своевременно уведомява компетентните лица. Грижи се за измервателните уреди, с които работи, като ги поддържа в добро работно състояние. |

*Таблица 1. Умения и компетенции в компетентностен модел за ключова длъжност*

5. Компетентностните модели, използвани в световната практика, често определят компетенциите посредством поведенчески дескриптори, за които е дефинирано най-ниско и най-високо ниво на проявление. В системата МуCompetence компетенциите са определени описателно и в много случаи без наличие на специфична конкретика, която да позволи:
- асоцииране на съответната компетенция със специфичен процес, характерен за дадена професия и длъжност от гледна точка на насочване на образователния процес и обвързване с единици резултати от учене.
  - обективно идентифициране и измерване
  - определяне на конкретно ниво на сложност на компетентността, особено по отношение на степента на самостоятелност и степента на отговорност

**В компетентностната рамка са включени „поведенчески индикатори“, за които се твърди, че са предназначени „да измерват нивото на притежание на компетенцията“.** Това обаче не са индикатори по класическата дефиниция на индикатор – наблюдавана стойност на променлива, която предоставя информация за състоянието на определена система или положителна (или отрицателна) промяна във времето. В случая става въпрос за типични поведенчески дескриптори, които определят обхвата на съответната компетенция.

Методологията не предполага дефиниране на минимално ниво на проявление на компетенцията. Поведенческите индикатори се оценяват по 4-степенна скала на Ликърт, но част от тях са формулирани по начин, който предполага по-скоро констатация на наличие на дадената характеристика („да/не“), отколкото конкретна, обективно определена стойност по скала. Такива формулировки са, например „Извършва дейности по ежедневна поддръжка на измервателните уреди, с които работи, като ги поддържа в добро състояние“, „Ежедневно извършва детайлна проверка и подготовка на машините за работа“ и др.

Част от поведенческите индикатори предполагат оценка на ефективността („Изпълнява работните си задължения ефективно“). Това от своя страна предполага наличие на предварително зададена цел, тъй като по принцип ефективността се дефинира като степен на постигане на целите при съпоставяне на действителните и очакваните резултати от дейността. Без такива предварително формулирани очаквани резултати няма как да бъде оценена обективно степента на ефективност.

6. Голяма част от компетенциите, които са включени в разработените над 1000 компетентности профили, са свързани с професии и длъжности, които изискват по-високо ниво на образование и квалификация (СПК). Както вече беше посочено, използваният подход е насочен към определяне на ниво на „отлични постижения“, а не на задаване на различни нива на постижения, съобразени с конкретното ниво на квалификация.
7. Концепцията за клъстериране на умения се използва в широк контекст, без да са изяснени много добре критериите, около които се структурира това клъстериране. От една страна се твърди, че „компетенциите в секторния модел са групирани в три основни клъстера: основни компетенции; специфични компетенции; управленски компетенции“<sup>12</sup>. Наред с това в секцията „Клъстер компетенции“ се изброяват доста разнородни по характер конкретни „кълъстери компетенции“, част от които изглеждат групирани на технически принцип (например: „Проектиране, разработка и внедряване“, „Технологии, процеси и операции“, „Работа с техническа, технологична и др. документация“ и т.н.), а друга част – по секторно/длъжностно-специфични критерии (например, „Транспорт, логистика и доставки“, „Ремонт и поддръжка“, „Управление, финанси и административно-спомагателни дейности“), трета част – по критерии, свързани с личностни и поведенчески характеристики („Лоялност и интегритет“, „Лична ефективност и самоусъвършенстване“ и др.);

---

<sup>12</sup> <https://mycompetence.bg/static/1>

8. Въпреки, че в компетентностните модели се съдържа препратка към ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), не е докрай изяснено как се осигурява съпоставимост на съдържанието на компонентните на отделените модели с ESCO. В направения от БСК анализ на приложимостта на европейските стандарти за компетентност на българския пазар на труда се отчита значително по-голям обхват и ниво на детайлизация на включените в системата MyCompetence знания и умения в сравнение с ESCO. Например, отчита се, че по „отношение на знанията за проучените длъжности в ESCO акцентът е поставен върху базовите теоретико-приложни знания и тези, които са тясно специфични за длъжността, докато в MyCompetence освен върху тях, фокусът е и върху знанията относно междуличностно, организационно и функционално взаимодействие, както и върху тези относно нормативни изисквания, правила и стандарти“<sup>13</sup>.

#### **4.4. Предложения от страна на Българската стопанска камара, свързани с използване на системата MyCompetence в областта на професионалното образование и обучение**

От страна на екипа на MyCompetence, на БСК и като цяло – на работодателските организации – през годините в общественото пространство са лансирани множество идеи както по отношение на структурираното използване на разработената информационна система My Competence, така и на оптимизирането на връзката „бизнес-образование“, с акцент върху:

- Използване на компетентностните профили като основа за разработване на ДОС за придобиване на квалификация по професия за обвързване на професионалната квалификация с потребностите на бизнеса
- Въвеждане на системен подход за перманентно адаптиране на ДОС и на учебните планове и програми, както и на изпитните програми за придобиване на професионална квалификация спрямо бързо променящите се изисквания на пазара на труда, които намират отражение в компетентностните профили за различни професии и длъжности в MyCompetence;
- Актуализирането на форматите на сътрудничество бизнес-образование и специално – за по-активното включване на работодателите в цялостния процес на планиране, изпълнение и оценка на резултатите от образователния процес;

---

<sup>13</sup> Българска стопанска камара (2019). Доклад за приложимостта на европейските стандарти за компетентност на българския пазар на труда. Министерство на труда и социалната политика, проект BG05M9OP001-1.013-0001-C01 „Развитие на националната система за оценка на компетенциите – MyCompetence“

- По-интензивно прилагане на секторния подход, включително обсъждане на секторни квалификационни рамки, секторни фондове, секторни центрове за оценки на компетентностите и др.; използване на секторни консултативни съвети (СКС) като формат за диалог между бизнеса и образованието за решаване на проблемите, свързани с квалификацията на работната сила.
- Разработване на образователен и квалификационен профил на българските граждани чрез интегриране на бази-данни и регистри на МОН и НАПОО и др.

В по-голямата си част тези препоръки не изискват нормативна промяна. ЗПОО достатъчно категорично е определил ролята и функциите на работодателските организации и на организациите на работниците и служителите в ПОО (чл. 56-58 от ЗПОО).

Във връзка с изграждането и прилагането на системата MyCompetence, са предлагани и конкретни промени в Закона за професионалното образование и обучение и други нормативни актове, насочени към:

- ясно дефиниране на понятията за професионална квалификация, компетенции, компетентностни модели, професионални стандарти;
- създаване на рамка за класификация на професиите и длъжностите и за създаване и поддържане на професионални стандарти;
- прилагане на компетентностен подход в системата за професионално образование и обучение;
- законова регламентация на използването на професионалните стандарти като основа за създаване и актуализиране на квалификационните стандарти;
- разработване на система за оценка на компетенциите в ПОО, базирана на професионалните стандарти и компетентностните модели на MyCompetence.

#### 4.5. Препоръки

С оглед осигуряването на възможност за коректно, ефективно и устойчиво интегриране и прилагане на унифицирани и качествени професионални стандарти/ компетентностни модели в цялостния процес по системното актуализиране и подобряване на СППОО, би следвало да се предприемат конкретни стъпки, свързани с:

1. Уеднаквяване на подхода при дефинирането на едни и същи понятия/категории в рамките на секторните компетентностни модели, включени в системата MyCompetence с тези в СППОО. По-специално, необходимо е допълнително изясняване от страна на екипа на MyCompetence

на въпроса как дефинициите на „компетенции“, с които се работи в отделните модули на системата се съотнасят както с понятията за професионална квалификация и компетенции по отношение на професиите, включени в СППОО, така и с европейските стандарти за компетентност, въведени с ESCO.

2. Регламентиране на конкретните критерии и механизъм за съотнасяне на близо 560 ключови длъжности и около 2000 близки до тях длъжности, за които са изготвени професионални стандарти (с тенденция за увеличаване на обхвата) към професиите и специалностите, обхванати от СППОО. Към момента достъпните концептуална рамка и анализи не дават еднозначен отговор на въпроса на какъв принцип могат да се обвържат длъжностните стандарти с квалификациите в СППОО. За обвързването на професионалните стандарти с квалификационните стандарти би следвало екипът на MyCompetence, съвместно с НАПОО, да разработи конкретен модел и пътна карта за интегриране на компетентностните профили за длъжностите от системата MyCompetence в компетентностните профили, обхванати от СППОО.

Възможен подход е пилотното разработване на подобен модел за длъжностите от конкретен сектор, чрез който да се определи:

- обхвата на приложимост на отделните елементи в професионалните стандарти в MyCompetence към квалификационните стандарти в СППОО (какво може да се използва и какво не може)
- конкретните несъответствия и неясноти в съдържанието на разработените компетентностни профили за разглежданите длъжности, които би следвало да се адресират с оглед осигуряването на приложимост за целите на актуализирането на СППОО
- алгоритъма за интегриране на конкретните компетентностни модели за пилотно разглежданите длъжности към съответните професии и специалности в СППОО. С този алгоритъм следва да се обвързва конкретна компетенция със специфичен процес, характерен за дадена професия и длъжност с оглед на насочване на конкретни образователни дейности и обвързване с единици резултати от учене.
- метриката, която да бъде използвана за обективното идентифициране и измерване на нивото на придобитите в резултат на процеса на обучение компетентности, интегрирани от системата MyCompetence - постижими в рамките на учебната програма и в определеното за съответното формално обучение време. По-специално, за целите на квалификационните

стандарти в СПШОО е необходимо създаването на механизъм за определяне на конкретно ниво на сложност на компетентността, особено по отношение на степента на самостоятелност и степента на отговорност.

- конкретните нужди от промени в учебните планове, учебните програми и организацията на учебния процес, които да създадат условия за формиране на съответните компетенции в рамките на образователната система, особено по отношение на такива, които имат поведенчески характер и/или са свързани с личностно развитие. По-специално, за всяка компетенция при сегашното ниво на детайлност, с която тя е разработена в рамките на съответния компетентностен модел в MyCompetence, следва да бъде определена необходимостта от допълнително знание, от създаването на междупредметни връзки (и какви), от формиране на интердисциплинарно знание (и какво), от формиране на меки умения и целенасочено личностно развитие в рамките на училището. Това е необходимо с оглед преценката на приложимостта и добавената стойност на приспособявания професионален стандарт в образователен контекст.
  - възможността за унифициране и репликиране на разработения пилотен модел за съотнасяне на компетенции за конкретни длъжности към (1) всички останали длъжности, за които има разработени компетентностни модели и (2) длъжностите, които остават извън обхвата на системата MyCompetence.
3. МОН следва да разгледа възможността за реализиране на горната препоръка в рамките на проекта за техническа помощ за структурните реформи „Секторни съвети за умения в България“ (Sector Skills Councils in Bulgaria), от който се очаква създаването на секторни съвети, чрез които да се обвържат квалификациите и програмите за ПОО с нуждите на пазара на труда, изработването на практически насоки за ревизиране на структурата на СПШОО и създаване на методология за превръщане на държавните образователни стандарти в конкретни учебни програми в ПОО.

# 5. Проучване и анализ на съотносителността между областите на образование, професиите и специалностите в СППОО и областите на образование и професиите в Класификатора на областите на висшето образование и професионалните направления

## 5.1. Системата на висшето образование и пазара на труда

С бързото развитие на науката и техниката и особено на информационните технологии световна тенденция на пазара на труда става нарастващата необходимост от все по-квалифицирани кадри. През последните десетилетия е на лице масовизация на висшето образование, която в много страни, включително и в България доведе до неколкостратно нарастване броя на студентите. От една страна, този процес осигури по-широк достъп до висше образование, от друга, породил предизвикателства, свързани с осигуряването и поддържането на качеството.

Нарастващата конкуренция в глобален мащаб и изоставането на европейските страни в някои отношения доведе до приемането на редица мерки на европейско ниво, имащи за цел повишаването на конкурентоспособността и изграждането на общество и икономика, основани на знанието. Във висшето образование и науката това намери израз в определяне на цели като постигане на съвместимост и хармонизация на европейските системи за висше образование; повишена мобилност на студенти, преподаватели и изследователи; изграждане на европейско пространство за висше образование и европейско научноизследователско пространство; развитие на формите за учене през целия живот.

**Основните предизвикателства, свързани с връзката между висшето образование и потребностите на пазара на труда, са:**

- Разминаване между компетентностите на завършилите и потребностите на пазара на труда.
- Недостиг на кадри в областта на инженерно-техническите, природните, педагогическите и други сфери.
- Липса на връзка между съдържанието на обучението (учебни планове и програми), пазара на труда и практиката.



- Необходимост от практическа подготовка на студентите в реална работна среда.
- Недостатъчно кариерно ориентиране на завършващите студенти.

В повечето от българските институции за висше образование функционират звена за непрекъснато, продължаващо или следдипломно обучение, както и центрове за кариерно развитие. Чрез тях се реализират връзките между университетите и бизнеса, между обучаваните и трудовия пазар. Установени са и някои добри практики за съвместно разработване на учебни планове и програми с представители на бизнеса, с цел повишаване пригодността за заетост на завършващите висше образование лица.

Все още тези практики не са широко разпространени. Не е постигната и необходимата гъвкавост при създаването на разнообразни възможности и форми за учене през целия живот и иновативност на програмите, съобразени с възрастовите характеристики на обучаваните. Налице е незадоволителна педагогическа подготвеност на университетските преподаватели в областта на андрагогиката, както и недостатъчна информираност на обществото за предлаганите ефективни възможности за учене през целия живот.

Дейността по въвеждането на ISCED-F 2013 (МСКО) и КОО-2015 е заложена и в Плана за действие на мерките по Стратегията за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014-2020 година, в Цел 2: „Съществено повишаване на качеството на висшето образование“, като дейност „Изготвяне и приемане на нов Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления“. В изпълнение на тази дейност през 2016 г. бяха обсъдени възможностите за изготвяне на таблици за първия етап на преход към детайлните области на висше образование според ISCED-F - „МСКО Области на образованието и обучението 2013“ на ЮНЕСКО и „Класификацията на областите на образование и обучение – 2015“ (КОО-2015) на НСИ по области на висше образование и професионални направления според ПМС №125 от 2002 година.

## **5.2. Сравнение между Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления и Международната стандартна класификация на образованието**

Основните изводи при сравнението между Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, и Международната стандартна класификация на образованието са:

1. Класификаторът на областите на висше образование и професионалните направления е недефиниран по отношение на обхвата на професионалните направления – няма ясни и точни

определения за това какво да съдържа всяко от тях. Това позволява една и съща специалност да фигурира в няколко различни професионални направления, което затруднява отчитането на данни както на национално, така и на международно ниво. Като пример може да се посочи специалността „Екология и опазване на околната среда“, която в различните университети е разкрита в три различни професионални направления – 4.2. Химически науки, 4.3. Биологически науки и 4.4. Науки за земята. Особено показателен е примерът със специалността „Логопедия“, която е разкрита в две различни области на висше образование – в професионално направление 1.2. „Педагогика“ от област 1 „Педагогически науки“ и в професионално направление 7.4. Обществено здраве от област 7 „Здравеопазване и спорт“.

2. Класификаторът не съответства на Международната стандартна класификация на образованието (както на приетата през 1997 г., така и на тази, приета през 2013 г.) - различия са налице в областите на висше образование, както и по отношение на структурата на двете класификации. Към момента на едно професионално направление отговарят различни специалности от различни тесни и детайлни области в новата Международна класификация. Типичен пример е област „Педагогически науки“ от Класификатора, която обхваща специалности, съответстващи на различни тесни и детайлни области от Международната стандартна класификация на образованието (в т.ч. попада и детайлната област „Терапия и рехабилитация“ заради специалността „Логопедия“).

### 5.3. Връзка между СППОО и Класификатора на областите на висше образование

В следната таблица е предоставена информация за областите на образование без аналог в СППОО.

| области на образование<br>(висше) | професионални направления            | области на образование<br>(средно) |
|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Педагогически науки               | Теория и управление на образованието |                                    |
| Педагогически науки               | Педагогика на обучението             |                                    |
| Филология                         |                                      |                                    |
| Филология                         | История и археология                 |                                    |
| Филология                         | Философия                            |                                    |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Стопански, социални и правни науки</b> | Социология, антропология и науки за културата |  |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b> | Психология                                    |  |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b> | Политически науки                             |  |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b> | Право   |  |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b> | Химически науки                               |  |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b> | Биологически науки                            |  |

*Таблица 2. Областите на образование, които нямат покритие в СППОО*

По тези професионални направления от Класификатора на областите за висше образование не се провежда обучение в системата на средно професионално образование и обучение.

В следващата таблица (Таблица №3) се съдържа информация, свързана с професионални направления от СППОО, по които се извършва професионално образование и обучение с трета и четвърта степен на професионална квалификация, които може да предоставят кадри с 4 и 5 ниво по ЕКР и НКР и да се осигури преминаване в системата на висшето образование чрез признаване на придобити в средното образование Единици и присъдени кредити.

До приемането на национална рамка, регламентираща това признаване, ВУ могат да ползват опита на няколко университета в България, които имат разработени механизми за признаването на единици резултати, придобити в ПГ – например Югозападен университет, Благоевград, Висше военноморско училище, Варна, ХТИ – София. Презентациите на висшите училища са достъпни на следния линк: <http://ecvet.hrdc.bg/>

В случай, че съществува национална работеща Система за натрупване и трансфер на кредити в ПОО, обучението на тези лица е възможно да се осъществява за по-кратък период, в индивидуални учебни пътеки, което ще осигури по-бързото им реализиране на пазара на труда.

| <b>Хуманитарни науки</b>                        | <b>Религия и теология</b>   |
|---|---|
| <b>Стопански, социални и правни науки</b>       | Социални дейности   |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b>       | Стопанско управление и администрация  |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b>       | Икономика   |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b>       | Туризм  |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b>       | Услуги за личността   |
| <b>Стопански, социални и правни науки</b>       | Обществени комуникации и информационни науки                                    |
| <b>Природни науки, математика и информатика</b> | Физически науки   |
| <b>Природни науки, математика и информатика</b> | Науки за земята   |
| <b>Технически науки</b>                         | Машинно инженерство   |
| <b>Технически науки</b>                         | Металургия  |
| <b>Технически науки</b>                         | Енергетика  |
| <b>Технически науки</b>                         | Електротехника, електроника и автоматика<br>комуникационна и компютърна техника |
| <b>Технически науки</b>                         | Химични технологии  |
| <b>Технически науки</b>                         | Биотехнологии   |
| <b>Технически науки</b>                         | Транспорт, корабоплаване и авиация  |
| <b>Технически науки</b>                         | Архитектура, строителство и геодезия  |
| <b>Технически науки</b>                         | Проучване, добив и обработка на полезни<br>изкопаеми                            |

|   |   |
|---|---|
| <b>Технически науки</b>                     | Хранителни технологии                               |
| <b>Аграрни науки и ветеринарна медицина</b> | Растениевъдство и животновъдство, горско стопанство |
| <b>Здравеопазване и спорт</b>               | Ветеринарна медицина                                |
| <b>Здравеопазване и спорт</b>               | Здравни грижи                                       |
| <b>Здравеопазване и спорт</b>               | Спорт   |
| <b>Изкуства</b>                             | Теория на изкуството                                |
| <b>Изкуства</b>                             | Изобразително изкуство                              |
| <b>Изкуства</b>                             | Музикално и танцово изкуство                        |
| <b>Сигурност и отбрана</b>                  | Театрално и филмово изкуство                        |
| <b>Сигурност и отбрана</b>                  | Национална сигурност                                |
| <b>Сигурност и отбрана</b>                  | Военно дело   |

Таблица 3. Професионални направление, при които е възможно да се осигури проходимост и проходимост между ПОО и ВО

Съществуват и области на образование, за които не е осигурена приемственост във висшето образование, засягащи малка част от професионално направление „Услуги за личността“.

#### 5.4. Заключение

Една от основните цели на образователната система във всяка държава е да се поставят условия за развиване на трудовите и житейските умения и таланти на населението, от които те ще се нуждаят през целия живот. За целта тя трябва да гарантира наличието на силни връзки между различните сектори на образованието, така че хората да могат да се движат между тях и да продължат да надграждат знанията и уменията, които са придобили в предходен период.

Осигуряването на проходимост между средното професионално и висшето образование е тема с нарастващо значение през последните години. Търсят се начини за осигуряване на връзка между Европейската система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) и

Европейска система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS) и тъй като няма единна основа, решенията са ограничени и не се прилагат в достатъчна степен.

Това, което създава връзка между средното професионално и висшето образование, е Националната квалификационна рамка, в която достатъчно ясно са дефинирани знанията, уменията и компетентностите за различните нива по НКР. Но начина на предоставяне на обучение и инструментите, които се използват, не могат в достатъчна степен да се съпоставят.

Един от начините да се осигури проходимост между средното професионално образование и висшето образование, е двете системи да имат обща основа. Единен регистър на квалификациите, изграден на принципа на СППОО, би могъл да е добра предпоставка за постигането на тази цел. Ако възможностите за придобиване на квалификация във висшето образование са свързани с избор на професия и професионално направление, които са обвързани с ISCED-F и съответно с КОО 2015. Възможно е да се обсъди и варианта, в който може да бъде създаден единен класификатор (списък, каталог) на професиите за нива по ЕКР и НКР от 2 до 8. Това би подпомогнало и продължаващото обучение и ученето през целия живот.

В резултат на изпълнение споразумението между НСИ и МОН<sup>14</sup> за сътрудничество и стратегическо партньорство при обмен на информация се очаква да се подобри връзката между средното професионално и висшето образование, както и между висшето образование и СППОО. След прилагането на КОО-2015 във висшето образование ще се осигури възможност за надграждане на компетентностите и осигуряването на трансфер на кредити.

В следващ етап на осигуряване на връзка между средното и висшето образование би могло да се помисли за единен подход при изготвянето на ДОС за придобиване на квалификация, учебни програми и планове, изпитни материали и методики за осигуряване на качеството на обучението, базирани на резултати от ученето. Това е предмет на по-задълбочен последващ анализ.

---

<sup>14</sup> Споразумение № Д01-21/12.02.2018 между МОН и НСИ

## 6. Проучване на дескрипторите и дефинициите в европейския класификатор на уменията, компетенциите и длъжностите ESCO

### 6.1. Класификацията ESCO

През последните години Европейската комисия, в сътрудничество с държавите-членки, поставя все по-голям акцент върху прозрачността и признаването на уменията и квалификациите, придобити от хората по време на тяхното образование и професионален живот. Насърчаването на прозрачността и признаването на уменията и квалификациите е в съответствие с общата цел за увеличаване на мобилността на работната сила в Европа.

ESCO представлява многоезичната европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите<sup>15</sup>. В класификацията ESCO се идентифицират и категоризират уменията, компетентностите, квалификациите и професиите, които са от значение за пазара на труда на ЕС и за образованието и обучението в страните членки. Връзките между различните понятия са систематизирани. ESCO е създадена като част от стратегията „Европа 2020“ като възможно решение на идентифицирания проблем, свързан с различния език и подход при формулиране на знания, умения и компетенции и различията в националните системи. Общият референтен език, на който се залага при разработването на ESCO, играе важна роля при:

- подобряване на комуникацията между сектора на образованието и обучението и пазара на труда в ЕС;
- подпомагане на географската и професионалната мобилност в Европа;
- подобряване на прозрачността и достъпността на данните при използване от различни заинтересовани страни, като публични служби по заетостта, статистически организации и образователни организации;
- улесняване обмена на данни между работодатели, образователни и обучителни институции и търсещи работа, независимо националността;
- изготвянето на политики, основани на доказателства, като подобрява събирането, сравнението и разпространението на данни; насърчава проучвателните умения, подпомага прилагането на статистическите инструменти и позволява по-добър анализ на търсенето и

<sup>15</sup> Официална интернет страница на ESCO - <https://ec.europa.eu/esco/portal/>

предлагането и предлагането на умения в реално време въз основа на големи обеми от данни.

ESCO е разработена в три стълба – *професии, умения и квалификации*. В *стълб „Професии“* всички понятия, свързани с професиите, са структурирани с помощта на метаданни, йерархични взаимовръзки и съответствия с Международната стандартна класификация на професиите (ISCO). Всяко понятие за професия съдържа един предпочитан термин и произволен брой непредпочитани термини и скрити термини на всеки от езиците в ESCO. Всяка професия има също свой профил, който включва описание, обхват и определение на професията. Изброени са също така знанията, уменията и компетентностите, които според експерти в областта имат отношение към тази професия в европейски мащаб. В ESCO всяка професия съответства на един-единствен код ISCO-08. Към момента са включени 2942 професии.

В *стълб „Умения“* в ESCO се прави разлика между понятия за умения/компетентности и понятия за знания чрез посочване на вида на уменията. Тук не се прави разграничение между умения и компетентности. Всяко от тези понятия съдържа един предпочитан термин и произволен брой непредпочитани термини и скрити термини на всеки от езиците в ESCO. За всяко понятие също е налице описание, обхват и определение. Стълб „Умения“ на ESCO не включва пълна йерархична структура. Включени са общо 13485 умения/компетенции.

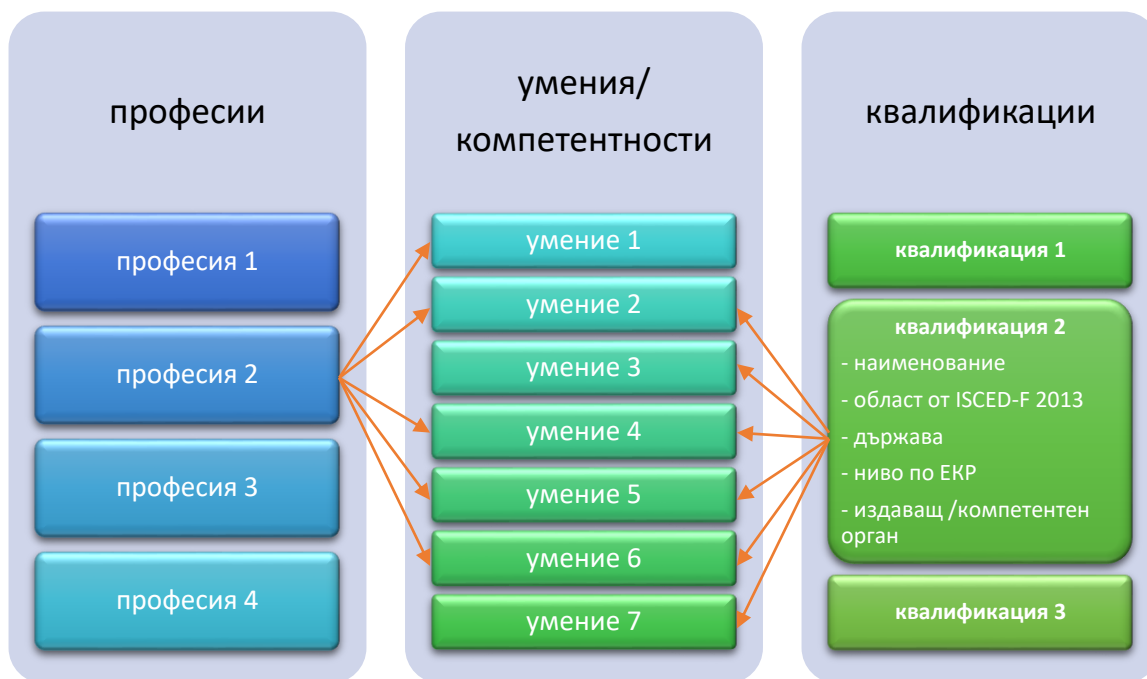
*Квалификациите*, които се съдържат в ESCO, произлизат от бази данни с национални квалификации, притежавани и управлявани от държавите от Европейския съюз. Тези държави предоставят информацията на ESCO доброволно. Ето защо от всяка държава членка зависи да гарантира, че информацията за нейните квалификации в ESCO е достъпна, изчерпателна, точна и актуална. В близко бъдеще Европейската комисия предвижда също така да включи в ESCO частни, международни и секторни квалификации от други източници. В момента тя тества този подход и го обсъжда с държавите членки. В стълб „Квалификации“ са включени 8677 квалификации от 8 държави.

*Квалификация* се дефинира като *„официален резултат от процес на оценка и валидиране, от страна на компетентен орган и обикновено са под формата на документи, като например*



удостоверения или дипломи“<sup>16,17</sup>. Резултатите от учене в рамките на квалификациите в ESCO са в директна връзка с уменията/компетентностите.

Взаимовръзката между трите стълба в ESCO е представена във Фигура 2:



Фигура 2. Взаимовръзка между трите стълба в ESCO

Връзката между квалификациите и професиите съществува само ако съществуват такива разработени данни на национално ниво. В противен случай връзката между тях е косвена, чрез стълба на уменията, както е показано във Фиг. 2.

Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета от 13 април 2016 година относно европейска мрежа на службите по заетостта (EURES), достъп на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на пазарите на труда<sup>18</sup> определя, наред с другото, принципи и правила за сътрудничество на държавите-членки и Комисията по отношение на оперативната съвместимост и автоматизираното съответствие между свободните работни места и заявленията за работа и автобиографиите чрез единна система, която да позволи ефективно търсене и съпоставяне на предоставените данни и чрез използване на общи стандарти и формати за обмен на данни.

<sup>16</sup> 2017/C 189/03: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615%2801%29>.

<sup>17</sup> ESCO handbook, 2nd edition, European Union, 2019, February 2019.

<sup>18</sup> Регламент (ЕС) 2016/589 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0589&from=EN>.

Регламентът предвижда държавите-членки да подкрепят техническата работа по съдържанието и актуализациите на европейска класификация (известна още като ESCO) и да приведат националните класификации на умения и компетенции в съответствие с уменията и компетенциите на Европейската класификация (ESCO), поне чрез картографиране на техните национални професионални класификации на ESCO.

## 6.2. Основни понятия и термини в ESCO

В разработването на ESCO, *понятията* са широко разбирани на различните формулировки, които изразяват споделено разбиране за дадено определение. От друга страна, *термините* се отнасят до езиковото описание на понятията.

### *Професии в ESCO*

Професиите в ESCO се различават от конкретните длъжности (които не са обхванати от ESCO). Разграничаването им се основава на следните определения:

- *Професията* е „набор от различни длъжности, в които основните задачи и задължения се характеризират с висока степен на сходство“<sup>19</sup>;
- *Длъжността* е „набор от задачи и задължения, изпълнявани или предназначени да се изпълняват от едно лице за конкретен работодател, включително като самонаето лице“<sup>20</sup>.

Всяка професия в ESCO е свързана с основни и незадължителни знания, умения и компетентности. *Основни* са тези знания, умения и компетентности, които обикновено са от значение за професия, независимо от контекста на работа, работодателя или държавата. *Незадължителни* са тези знания, умения и компетентности, които могат да бъдат уместни или да се появят в зависимост от работодателя, работния контекст или особеностите на национално ниво. Незадължителните знания, умения и компетентности са много важни при намиране на работа, съответстваща на квалификацията, защото отразяват многообразието от длъжности в рамките на една и съща професия.

Професиите са описани на различни нива, в зависимост от използвания език и изискванията на пазара на труда. На всяка професия в ESCO съответства различна група от Международната

---

<sup>19</sup> International Labour Organisation, ILO, International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) – Conceptual Framework - <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

<sup>20</sup> Пак там.

стандартна класификация на професиите (ISCO-08), разработена от Международната организация на труда (МОТ).

### ***Умения в ESCO***

Стълба на знанията, уменията и компетентностите в ESCO, наричан още ***Стълб „Умения“*** предоставя изчерпателен списък с умения, които са от значение за европейския пазар на труда.

- ***знанието*** е съвкупността от факти, принципи, теории и практики, която е свързано с дадена професионална област или област на обучение. Знанието се описва като теоретично и/или фактическо и е резултат от усвояването на информация чрез учене;
- ***умението*** е способността за прилагане на знания и използване на ноу-хау за изпълнение на конкретни задачи и решаване на проблеми. Уменията се описват като познавателни (включващи използването на логическо, интуитивно и креативно мислене) или практични (включващи сръчност и използване на методи, материали, машини и инструменти);
- ***компетентността*** е доказаната способност да се използват знания, умения и личностни, социални и/или метеорологически качества в ситуации на работа или учене и в професионално и личностно развитие.

В ESCO от значение е т.нар. повторно използване на знанията, уменията и компетентностите. Това означава, че част от уменията могат да се приложат в различни професии. Разграничава четири нива на повторно използване на уменията:

- трансверсалните знания, умения и компетентности, които са от значение за широк кръг професии и сектори и се повтарят в много от тях;
- междусекторните знания, умения и компетентности, които са от значение за професиите в няколко икономически сектора;
- специфичните за сектора знания, умения и компетентности са от значение за повече от една професия в този сектор;
- специфичните за професията знания, умения и компетенции обикновено се прилагат само в рамките на една професия или специализация.

Трансверсалните знания, умения и компетентности често се наричат ключови, основни или меки умения и се отнасят за широк кръг професии и икономически сектори. В рамките на стълба на

уменията, трансверсалните умения и компетентности са организирани в йерархична структура в следните направления:

- мислене;
- език;
- прилагане на знания;
- социално взаимодействие;
- нагласи и ценности.

Йерархичната структура на трансверсалните знания, умения и компетентности е разработена от междусекторна референтна група в периода 2011-2015 г. и се основава на анализа на широк спектър от съществуващи национални и секторни класификации, Европейския речник на уменията и компетенциите (DISCO)<sup>21</sup> и други източници.

Стълбът за умения в ESCO не съдържа пълна йерархична структура. Вместо това всички 13 485 елемента на стълба са структурирани по четири различни начина:

- чрез връзката им с професиите;
- чрез йерархия (само за трансверсални знания, умения и компетентности);
- чрез връзки, указващи доколко знанията, уменията и компетенциите са свързани с други знания, умения и компетенции (в случаите на контекстуализация на уменията);
- чрез функционални колекции, които позволяват да се избират подраздели на стълба на уменията, в зависимост от целта, за която ще се използва.

Сегашната версия на ESCO v1 включва три функционални колекции: цифрови трансверсални умения (идентични с Рамката за дигитални компетентности – Digital competences 2.0<sup>22</sup>) 22; езикови умения; трансверсални умения.

### ***Квалификации в ESCO***

Стълб „Квалификации“ има за цел да събира информация за различни национални квалификации. Информацията идва от националните бази данни за квалификации на държавите-

---

<sup>21</sup> Европейския речник на уменията и компетенциите - [http://disco-tools.eu/disco2\\_portal/](http://disco-tools.eu/disco2_portal/)

<sup>22</sup> Digital competences 2.0 - <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

членки. Тези квалификации са включени в националните квалификационни рамки, с препратка към ЕКР. От 2014 г. Комисията подкрепя финансово държавите-членки и други страни партньори за разработване на национални бази данни за квалификациите и за свързването им с портала „Възможности за обучение и квалификации в Европа“ (LOQ)<sup>23</sup> 24 и с ESCO.

За разлика от стълбовете за професии и умения, стълбът за квалификацията е запълнен със съдържание изключително от външни източници, а не от данни, създадени от Комисията. В процеса на събиране на информация за отделните квалификации, Комисията прилага следните принципи:

- *субсидиарност* – зачитане на традициите в системата на образованието и обучението в държавите-членки, автономията на органите, които присъждат квалификациите и разработените компетентности на национално ниво;
- *прилагане на подхода за резултатите от учене* - това, което някой знае, разбира и е в състояние да направи след завършване на учебния процес;
- *преодоляване на пропастта в комуникацията* - информацията за квалификациите може да бъде свързана със стълба за уменията, като подкрепя по-тясното сътрудничество между пазара на труда и образованието/обучението;
- *прозрачност* - информацията за квалификациите трябва да бъде напълно прозрачна;
- *актуалност* - данните трябва да бъдат актуални, отразявайки действителната картина за квалификациите в Европа;
- *недопускане на дискриминация* - предоставя се прозрачна информация, включително за осигуряване на качеството, но Комисията не участва в преценката за качеството на квалификациите;
- *допълване между ESCO и ЕКР* - стълбът на квалификациите в ESCO е разработен при пълно съответствие с ЕКР.

Информацията за квалификациите в ESCO следва елементите за полета с данни за електронно публикуване на информация за квалификациите, включена в Приложение VI към Препоръка на Съвета от 22 май 2017 година относно Европейската квалификационна рамка за учене през целия

---

<sup>23</sup> <https://ec.europa.eu/plateus>

живот<sup>24</sup>. Следователно, само квалификации, които съдържат следната информация, могат да бъдат включени в ESCO:

- област от ISCED FoET 2013;
- ниво по ЕКР;
- описание на квалификацията в резултати от учене;
- издаващ или компетентен орган.

Незадължителни полета, които могат също да се допълнят, са например кредитни точки/ продължителност на обучението, необходими за постигане на резултатите от ученето, вътрешни процеси за осигуряване на качество, външно осигуряване на качество/регулаторен орган, допълнителна информация за квалификацията, източник на информация, връзки към квалификацията, входящи образователни изисквания, начини за придобиване на квалификацията, връзка със стълба на професиите или с професионални направления и др.

### 6.3. Пилотно прилагане на ESCO на национално ниво

Приемането на решенията за прилагане на ESCO на национално ниво, предвидени в Регламента за EURES<sup>25</sup>, проправи пътя на държавите-членки да започнат процеса по приемане на ESCO като национална класификация или *картографиране*<sup>26</sup> на своите национални, регионални и секторни класификации на професии и умения в ESCO в рамките на три години. За да улесни процеса на картографиране на националните, регионалните и секторните класификации на ESCO, Комисията предоставя на държавите-членки техническа помощ под различни форми. За тази цел е проведен пилотен проект под формата на серия семинари, съвместно с публичните служби по заетостта на Австрия и Швеция между януари и април 2018 г. Целта е да се приложи подхода за картографиране между уменията на ESCO и националните класификации. Резултатите от пилотното прилагане програма са достъпни на портала на ESCO<sup>27</sup>. Картографирането е извършено по методология,

<sup>24</sup> Препоръка на Съвета 2017/С 189/03 - <https://publications.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/cee970-518f-11e7-a5ca-01aa75ed71a1/language-bg>

<sup>25</sup> Регламент (ЕС) 2016/589 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0589&from=EN>

<sup>26</sup> За целите на прилагането на ESCO терминът *картографиране* се дефинира като „Техническата връзка между две отделни класификации или създаването на такава връзка. Картографирането се използва по различен начин, отколкото е определено в работния документ за портала EURES, където *картографирането* се отнася до географско локализиране на вакантното работно място. в този документ картографирането се отнася до подравняването на класификациите

<sup>27</sup> European Skills, Competences, Qualifications and Occupations Final report of the ESCO skills mapping pilot, публикуван на 2 юли 2018 г., [https://ec.europa.eu/esco/resources//escopedia/20190529\\_162251/581cb4de-8d73-4d5c-8001-efdd6b2cec63Skills\\_mapping\\_pilot\\_report.pdf](https://ec.europa.eu/esco/resources//escopedia/20190529_162251/581cb4de-8d73-4d5c-8001-efdd6b2cec63Skills_mapping_pilot_report.pdf)

разработена от Комисията, като са обхванати само пилотни сектори - Фризьори, козметици и свързани работници (група 514 от ISCO-08) и Специалисти по връзки с обществеността (група 2432 от ISCO-08). Тъй като професиите в ESCO са обвързани с ISCO код, са филтрирани онези ESCO умения, които са изброени в професионалните профили по гореспоменатите групи ISCO. Същото филтриране на уменията беше извършено за класификациите на Австрия и Швеция.

Важен момент е връзката с трансверсалните умения, тъй като в обявите за свободни работни места и в автобиографиите се включва информация, свързана с този вид ключови умения. Тези умения също са включени чрез специално филтриране. Австрия и Швеция също така предварително са посочили техните трансверсални умения, за да бъдат включени в тестовата извадка.

Важни изводи от пилотното прилагане на ESCO:

- картографирането не е достатъчно акуратно. Постигнато е покриване на около 60-77% от квалификациите и уменията. По-голяма точност би могла да се постигне с по-изчерпателни описания в уменията и класификациите (описания, алтернативни етикети, бележки за обхвата и др.) ;
- участниците в семинарите са достигнали до заключението, че картографирането е в голяма степен произволно и субективно, тъй като процесът се е повлиял от следните фактори:
  - секторни различия между държавите-членки;
  - различно разбиране на концепцията за умения;
  - различия в прилагането на контекст към уменията.
- Автоматизираната трансформация на документите в следствие на използването на таблиците за картографиране водят до високо ниво на шум<sup>28</sup>, но въпреки това използваемостта на документите се запазва;
- Разработените таблици за картографиране могат да послужат за прехвърляне на документи в EURES. Те са инструмент за напасване с пазара на труда на европейско ниво.

---

<sup>28</sup> Понятието за шум се въвежда, за да се представят дефиниции за умения, които се въвеждат за целите на трансформацията, но не са част от описанията в квалификациите. Такива умения имат негативно въздействие върху съвпаденията при търсене на работата, тъй като намаляват точността. От друга страна, шумът може би бил полезен при кариерното консултиране. Степента на шум, идентифицирана при тестването, е 81-92%, което означава, че само едно/две от всеки десет умения е правилно прехвърлено (без промяна).

## 6.4. Развитие на ESCO

Настоящата структура на ESCO изисква подобрене, за да покрие по-ефективно някои нужди на потребителите. Такива нужди включват <sup>29</sup>:

- търсене на конкретни умения;
- групиране на умения в групи (например езикови умения, цифрови умения или управленски умения), за да се работи на агрегирано ниво;
- идентифициране на свързани понятия;
- идентифициране на понятия, които представляват конкретен интерес за потребителя.

За да отговори на тези нужди, през 2018 г. Комисията - в рамките на пилотен тест - изпробва различни подходи за реструктуриране на стълба за умения и оцени доколко тези подходи подкрепят нуждите на потребителите, описани по-горе.

Очаква се до края на 2019 г. стълбът на уменията да бъде структуриран в нова йерархия, която да улеснява разпознаването и използването на дефинициите за знания, умения и компетентности. Новата йерархия ще е от ключово значение за новата версия на ESCO (ESCO v1.1), която се очаква да стартира през 2021 г. В рамките на проучване, проведено от Комисията за евентуално приложение на канадската класификация на умения<sup>30</sup>, с оглед на изискванията на потребителите към ESCO, е поставен въпросът дали канадската класификация може да отговори на нуждите на потребителите. След положителни резултати Комисията представи предложение на Комитета по поддръжката и МРГ за създаване на йерархия на уменията в ESCO и потърси съвета на членовете на Комитета относно методологията. След положителната реакция на членовете на комисията, Комисията работи с четирима експерти за разработване на йерархия на умения и знания, която ще позволи на потребителите да имат достъп до концепциите за умения и знания на ESCO по-лесно и интуитивно.

Стълбът на квалификациите ще бъде допълнително обогатен с информация, предоставена от държавите-членки. До края на 2019 г. ще започне процеса по превеждане на описанията на професиите и уменията в останалите 26 езика на ESCO. Ще бъдат добавени нови функционалности към портала, които ще улеснят достъпа и използването на ESCO.

След пилотното прилагане на ESCO чрез картографиране, основният извод е, че ESCO е необходимо да се актуализира, за да се избегне загуба на информация при осъществяване на връзка

---

<sup>29</sup> European Skills, Competences, Qualifications and Occupations ESCO Annual Report 2018 - <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/lv/a7fb97c1-1c41-4f51-b320-bdae240188d2>

<sup>30</sup> Портал на канадската класификация на уменията - <https://www.jobbank.gc.ca/career-planning/skills-knowledge>



между квалификации, умения и професии. Трябва да се вземат предвид настъпилите в последните години промени в пазара на труда, в системите за образование и обучение на национално ниво и промени в използваната терминология.

### **6.5. Изводи, които имат отношение към оптимизиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение**

Платформата ESCO е разработена като мост между системите за образование и обучение, и пазара на труда. Основен стълб е този на уменията, към който, от една страна, се отнасят професиите, а от друга – квалификациите. Според дадената дефиниция за квалификации, в България можем да съотнесем ESCO към съдържанието на Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация за професии (ДОС) от Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО). В този смисъл връзката между ESCO и СППОО е единствено косвена.

Тъй като съдържанието на ESCO, както и новата структура на ДОС за придобиване на квалификация по професии в Единици резултати от учене (ЕРУ), следват Препоръка на Съвета от 22 май 2017 година относно Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот, можем да твърдим, че резултатите от учене, съдържащи се в ДОС, в известна степен се съотнасят към стълба „Умения“.

От въвеждането на новата структура на ДОС в ЕРУ съгласно чл. 13а от ЗПОО, авторските екипи за разработване на ДОС преминават през задължително обучение за разработване на ДОС, в което се включва и запознаване с платформата ESCO и възможностите за използване на информацията от стълб „Професии“ и стълб „Умения“. Можем да твърдим, че в практиката досега информацията се използва, предимно по отношение на формулирането на професионалните умения. Колкото до информацията за трансверсалните умения, тя се използва косвено, където е удачно, намирайки отражение в контекста на прилагането на уменията и компетентностите. Част от информацията за трансверсалните умения и компетентности се съдържа и в структурен елемент *Описание на професията* в ДОС, както и в ЕРУ по общата професионална подготовка, задължителна за всички професии от СППОО.

С оглед препоръката за съотнасяне на националните класификации към ESCO, виждаме потенциал за включване на информация за ДОС в стълб „Квалификации“, където да бъдат посочени конкретните професии и специалности от СППОО. Дали ще са посочени конкретните професии, само специалностите или и двете, е въпрос, който ще се реши по време на процеса по т.нар.

„картографиране“. За постигане на по-голяма яснота, удачно би било в стълб „Квалификации“ да се посочат конкретните специалности, защото те отговарят в по-голяма степен на дефиницията за „квалификация“, възприета в ESCO.

## 7. Проучване на практически опит при осъществяване на реформите във Финландия, Полша и Португалия

В рамките на заданието е направен кратък преглед на системата на ПОО в три избрани държави от Европейския съюз. Това са Финландия, Португалия и Полша. Изборът на тези държави е обусловен от наскоро проведените в тях реформи в системите на ПОО, като целта е да се получат отговори на въпроси, например кои са основните причини за промяна, как държавите се справят в условията на промяна, кои са избраните съвременни решения. Информацията е актуална към датата на заданието на МОН и е селектирана с цел да бъде извлечена максимално само релевантната информация в контекста на оптимизирането на СППОО в България.

### 7.1. Финландия

Финландската система се основава на доверие и споделена отговорност. Мрежата от доставчици на професионално образование и обучение играе ключова роля в провеждането на ПОО и осигуряването на качеството в професионалното обучение. Във Финландия има три вида квалификации – начална професионална квалификация, допълнителна професионална квалификация и специализирана професионална квалификация. Всички квалификации са съставени от единици резултати от учене. Професионалните квалификации се състоят от професионални единици резултати от учене и общи единици. Допълнителните и специализирани квалификации включват само професионални единици резултати от учене и необходимостта от провеждане на обучение по дадени единици се определя при изготвянето на плана за развитие на личните компетенции. Финландската Национална агенция за образование (EDUFI<sup>31</sup>) подготвя националните изисквания за придобиване на професионална квалификация в системата на ПОО.

#### *1. Реформа в ПОО*

През 2017 г. е извършена цялостна реформа на ПОО с цел осигуряване на гъвкави пътеки за обучаваните лица, както и с идеята да се въведат отделни схеми за финансиране и по-нататъшно развитие на обучението чрез работа. Реформата е свързана с приемането на изцяло ново законодателство в системата на ПОО, което влиза в сила от 1 януари 2018 г.

<sup>31</sup> Официална интернет страница на Националната агенция за образование във Финландия - <https://www.oph.fi>

Засилващата се нужда от умения, високият дял на незаетите в трудоспособна възраст и ниските нива на заетост на нискоквалифицираните лица са в основата на реформата на ПОО във Финландия. Подобряването на имиджа на професионалното образование и обучение е една от целите на тази мащабна реформа. Други цели са гарантирането на достъпа до ПОО и засилване на ролята на ученето през целия живот в съответствие с Препоръка на Съвета от 19 декември 2016 година относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните<sup>32</sup>.

Ключов аспект на реформата е нейният подход, базиран на компетенции, по-специално въвеждането на индивидуални учебни планове, базирани на компетентности, за всички учещи се. В индивидуалните програми се включва информация за идентифициране и признаване на компетентности, придобити от предходно учене, тестове за компетентност, насоки и подкрепа за завършване на цяла квалификация или допълнителен набор от умения, както за млади хора, така и за възрастни, които вече работят<sup>33</sup>.

Въз основа на този подход учащите се изучават само онова, което все още не знаят. Техният предишен опит и компетентности се оценяват в началото на обучението от учителя и / или съветника за ориентиране. Изискванията за квалификация са критерии за оценяването. Времето, необходимо за завършване на квалификация, се определя допълнително от избора, който обучаващият прави и начина на провеждане и приключване на обучението.

Другата новост е възможността ако се появи нова компетентност, търсена на пазара на труда, да не се преминава през процедура за въвеждане на нова квалификация, а нови избираеми модули да се добавят към вече съществуващи квалификации – това съкращава времето за придобиване на новите компетентности. Преди реформата за всяка нова желана компетентност, търсена от бизнеса, се създава нова квалификация, което се свързва със значителна административна тежест.

Реформата е подкрепена от нова единна система за финансиране на средното професионално образование, продължаващото професионалното обучение, обучението на възрастни и обучението на работещи, водещо до придобиване на квалификация. По този начин реформата поддържа различните съществуващи образователни пътеки и включва основно финансиране (50% от общото финансиране въз основа на броя на обучаемите), финансиране на резултатите (35%, въз основа на

---

<sup>32</sup> Препоръка на Съвета от 19 декември 2016 година относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=BG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=BG)

<sup>33</sup> Laki ammatillisesta koulutuksesta (Закон за професионалното образование и обучение във Финландия, в сила от 2018 г.) - <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

броя на завършените квалификации и звена) и финансиране за ефективност (15 % въз основа на прехода на обучаемите към заетост, търсенето на допълнително образование и обратна връзка от учащите и работодателите). Реформата е в сила в началото на 2018 г. и постепенно ще обхване цялата система на ПОО до 2022 г.

Като част от реформата на ПОО броят на професионалните квалификации намалява от 351 на 164. Новата квалификационна структура, в чиято основа е идеята за по-широка квалификация, се очаква да позволи на отделните обучаеми по-добре да организират развитието на своята компетентност по по-гъвкав начин и в съответствие с променящите се изисквания в професионалния живот. Въведени са по-малко квалификации, но с много повече избираеми модули, както и възможност за специализация в рамките на квалификацията.

## *2. Характеристики на системата за ПОО*

Националната квалификационна рамка на Финландия е в сила от 1 март 2017 г. и се позовава на Европейската квалификационна рамка. Тя обхваща пълния набор от национални квалификации, класифицирани в осем нива въз основа на резултатите от обучението. Във Финландия ПОО включва и висшето образование. Списъкът на квалификациите е общ и е по азбучен ред.

Програмите за първоначално и продължаващо професионално обучение имат сходни характеристики. От началото на 2019 г. във Финландия са налице:

- 43 професионални квалификации за гимназиално обучение (ISCED 354, 4 ниво по ЕКР, първоначално професионално обучение);
- 65 допълнителни професионални квалификации ISCED 354, 4 ниво по ЕКР, продължаващо професионално обучение);
- 56 специализирани професионални квалификации (ISCED 454, 5 ниво по ЕКР, продължаващо професионално обучение).

Продължителността на обучението варира в зависимост от личния план за развитие на компетентности, изготвен за всеки обучаем. Доставчикът на обучение е отговорен за съставянето и актуализирането на плана за развитие на личната компетентност. В плана се посочват признатите компетентности от предходно учене и се представя график за придобиване на компетентности. Обхватът на компетентността в квалификациите и отделните единици се изразява чрез компетентности точки – 60 точки за компетентност съответстват приблизително на една година обучение.

Програмите за професионалните училища (първоначално ПОО) са предназначени за млади хора, които може да нямат трудов стаж, и за възрастни, които например нямат официална квалификация или желаят да променят професията си. Допълнителните и специализирани професионални програми (продължаващо ПОО) са за възрастни, които обикновено имат трудов опит или друго предходно образование или обучение. Трудовият стаж или предишната квалификация обаче не са изискване за записване в продължаващо ПОО.

Делът на обучението базирано на работа (WBL) се планира индивидуално за всеки обучаем в плана за развитие на личната компетентност. Не е регулиран нито минимален, нито максимален относителен дял на обучението чрез работа като част от цялото обучение.

Всяка квалификация е обвързана с определен брой точки (ECVET еквивалент, който се записва в документа за придобиване на квалификация);

- 180 за начална/гимназиална професионална квалификация;
- 120/150/180 за допълнителна професионална квалификация;
- 160/180/210 специализирана професионална квалификация.

Стандартната продължителност на първоначална програма за ПОО е три години. Това обаче зависи от предварителните знания на учащия, особено в случай на допълнителни и специализирани програми за ПОО, и се определя индивидуално за учащите се в техните планове за развитие на лични компетенции.

Ключовите умения помагат на учащите да бъдат в крак с промените в обществото и професионалния живот. След реформата за професионално образование и обучение през 2018 г. ключовите компетенции вече не се разглеждат като отделна част от професионалната компетентност. Те са променени, така че да са включени във всички изисквания за професионални умения и критерии за оценка. Ключовите умения за учене през целия живот са:

- цифрови и технологични умения;
- математика и наука;
- развитие на компетентност;
- комуникация и взаимодействие;
- устойчиво развитие;
- културни умения;
- социални и граждански умения;

- предприемачество.

Всички програми за първоначална професионална квалификация включват единици/модули от обща професионална подготовка по комуникация и взаимодействие, математика, наука и гражданство и професионален живот.

Сътрудничеството между образователните институции, администрацията и професионалния и бизнес живот е уредено в Закона за професионалното обучение (от 2017 г., в сила от 2018 г.) в Глава 4: *„Квалификациите, образованието и обучението трябва да отчитат нуждите на света на труда и бизнеса. При проектирането, организирането, оценяването и разработването на квалификации и обучение, както и предвиждането на нуждите от умения, трябва да има сътрудничество със света на работата и бизнеса.“*<sup>34</sup>

От 1 януари 2018 г. професионалното образование и обучение се организира в 10 области, които включват три вида квалификации: основни професионални степени (професионални квалификации за гимназиално обучение), професионална квалификация (допълнителни професионални квалификации) и специализирана професионална квалификация.

Областите на ПОО са:

- Стопанство (отглеждане на коне, селско стопанство, горско стопанство, градинарство);
- Бизнес, администрация и право (бизнес, предприемачество, лидерство);
- Образование (специализирана професионална квалификация: обучение на инструктори по шофиране);
- Здраве и благосъстояние (социални и здравни услуги, благосъстояние, образование и ориентиране);
- Хуманитарни науки и изкуства (занаяти, музика, цирк, танц, театър);
- Информационни и комуникационни технологии (ИКТ);
- Природни науки (природа и околна среда);
- Услуги. Тук се включват:
  - Услуги за личността (услуги за коса и красота, битови услуги, хотелиерство и кетъринг, туризъм, спорт, почистване);
  - Услуги за сигурност;

---

<sup>34</sup> Laki ammatillisesta koulutuksesta (Закон за професионалното образование и обучение във Финландия, в сила от 2018 г.) - <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

- Транспортни услуги (транспорт, логистика, морски транспорт).
- Социални науки (професионална квалификация: библиотечни и информационни услуги);
- Техника. Тук се включват:
  - Архитектура и строителство (строителство, строителни технологии, геодезия);
  - Индустиален надзор, техническо планиране и разработване на продукти;
  - Машинно, технологично, енергийно и електротехническо (автомобили, машиностроене, електротехника);
  - Технологии, химикали и материали (Науки за храните, технология на материалите, текстил и облекло)

Преди реформата в страната са функционирали 91 комисии по квалификациите. От 2018 насам са създадени около 40 национални комисии за професионален живот (*working life committees*).

Целта на комисиите за професионален живот е да гарантират високото качество на професионалното образование и обучение. Те разработват квалификационната структура на ПОО и изискванията за придобиване на квалификация, които в последствие се утвърждават от Националната агенция за образование във Финландия. Членове на комисиите са представители на работодателски организации, синдикати, отделни предприемачи и преподаватели в ПОО.

Професионалните единици (модули) са задължителни и избираеми. Обучаемите могат да покрият цялата квалификация, да изберат част от нея, както и да комбинират единици (модули) от различни квалификации, съобразно индивидуалните си нужди. Изискванията за придобиване на квалификацията са еднакви за различните видове учебна среда, както и за обучението чрез работа (оценяване на работното място).

В допълнение към професионалните квалификации, обучаемите могат да се обучават в специални подготвителни програми за ПОО.

## 7.2. Португалия

Националната система за квалификации (*Sistema Nacional de Qualificações – SNQ*) в Португалия се основава на връзката между ПОО в образователната система и пазара на труда. Той приема модел за управление, който се координира от Националната агенция за квалификации и професионално обучение (ANQEP) и включва основните заинтересовани страни: държавни органи и структури, които финансират политиките за ПОО, секторни съвети за квалификация, центрове, специализирани в обучения и квалификация за възрастни, доставчици на основно и средно



образование, центрове за обучение и рехабилитация; сертифицирани доставчици на ПОО, частни предприятия, които осигуряват обучение на своите работници, както и висшите учебни заведения. Рамката установява общи и допълнителни инструменти в подкрепа на прилагането на политиките за ПОО. Това са референтни рамки, използвани за подпомагане на разработчиците на политики, учащите се, учители / обучители, работодатели и обществото като цяло да разберат как функционира системата и какви са нейните предимства.

### 1. Реформа в ПОО

През 2016 г. се въвежда реформа в ПОО, която оказва влияние върху квалификацията в структурно отношение и по отношение на начина на придобиването им извън училищното образование. До 2014 са съществували около 450 центъра за „нови възможности“ – заменени са последователно с центрове за квалификация и професионално обучение, които от своя страна през 2016 са заменени с центрове за квалификация (*Qualifica Centros*), като се редуцира техния брой – в следствие на консолидация и реструктуриране остават да функционират около 300 центъра, в съответствие с новото законодателство. Наредбата, която регламентира създаването и организацията на режима и функционирането на *Qualifica Centros* е в сила от 29 август 2016 г. Основна целева група на тези центрове са възрастни лица, както и т.нар. *NEETs*<sup>35</sup>). Процедурата за лицензиране е подобна с тази на ЦПО в България, но един от критериите за оценка е местоположението на центъра. Разрешението („лицензията“) се дава за период от 3 години, като може да се удължи съответно с толкова (подава се заявление 2 месеца преди изтичането на срока). *Qualifica Centros* трябва да разполагат задължително с координатор, специалисти по кариерно консултиране и валидиране, преподаватели по ключови и професионални компетентности. Има подробни изисквания за всяка от трите групи, разписани в Наредбата от 29 август 2016.

*Qualifica Centros* са отговорни за:

- информация, консултиране; обучение на базата на отделни модули от цяла квалификация;
- признаване и сертифициране на умения;
- комуникационни кампании, насочени към младите хора и възрастните, бизнеса и други работодатели, относно предоставянето на образование и обучение, както и за релевантността на обучението към изискванията на пазара на труда;

---

<sup>35</sup> NEETs (Not in Education, Employment or Training) са лица на възраст между 15 и 24 години, които не работят, не учат и не са на стаж или обучение

- популяризирането на ПОО и участието в партньорска мрежа;
- мониторинг на избраните пътеки за учене от обучаемите.

Националната агенция за квалификации и професионално обучение (ANQEP) се подкрепя и от 16 секторни квалификационни съвета, които участват в определянето на квалификации и компетенции, както и във включването на нови квалификации в националния каталог на квалификациите и актуализиране на съществуващите. Съветите се състоят от социални партньори, доставчици на обучение от националната квалификационна система, субекти, отговорни за регулиране на професиите; публични структури, които контролират бизнес секторите; технологични и иновационни центрове и компании.

В момента се работи по преработването на квалификационните стандарти в единици резултати от учене (ЕРУ), като по данни към момента на изготвяне на проучването около половината стандарти са вече разработени в ЕРУ. ЕРУ служат за основа на обученията в Qualifica Centros, тъй като са предимно на модулен принцип.

Създаден е Национален съвет за професионално обучение, на трипартитен принцип, който заедно с Агенцията за оценка и акредитация на висшето образование имат функции по осигуряване на качеството за ЕКР от 1 до 8 .

През 2007 г. реформата на професионалното обучение в Португалия води до промяна в политиките за ПОО и дава ход на Националната система за квалификации (Sistema Nacional de Qualificações - SNQ). Последната е преразгледана през януари 2017 г. и представлява крайъгълен камък в развитието на системата на квалификациите в Португалия и нейното привеждане в съответствие с политиките на ЕС.

## *2. Характеристика на системата на професионално образование и обучение*

Националната система за квалификации разполага със следните основни инструменти:

- Националната квалификационна рамка (Quadro nacional de qualificações – QNQ), разработена в съответствие с Европейската квалификационна рамка (ЕКР), тя е организирана в 8 нива на квалификация, всяко от които съдържащо набор от дескриптори, определящи резултатите от обучението на различните нива на квалификация;
- Национален каталог на квалификациите (Catálogo nacional de qualificações - CNQ), който е стратегически инструмент за управление и регулиране на ПОО извън висшето образование и разработен в съответствие с Националната квалификационна рамка на Португалия;

- Национална кредитна система за ПОО (*Sistema nacional de créditos do EFP*) – инструмент, който позволява присъждането на кредитни точки в документите за придобиване на професионална квалификация;
- Инструмент за ориентиране и индивидуално регистриране на квалификациите и компетенциите (*Instrumento de orientação e registo individual de qualificações e competências*) – документ, предназначен да регистрира развитието на квалификациите и компетенциите на обучаемия през целия му живот, независимо дали тези компетенции са придобити в Националната система за квалификации или става въпрос за други курсове за обучение. Дава се възможност да се идентифицират липсващи компетентности, за да се подпомогне изграждането на нови пътеки за обучение и придобиването им.

След приемането му през 2008 г., Националният каталог на квалификациите (*Catálogo Nacional de Qualificações - CNQ*) е едно от най-важните средства за насърчаване на прилагането на Националната квалификационна рамка на Португалия. Той е проектиран като инструмент за стратегическо управление на квалификационната рамка за ПОО, което помага да се регулира предоставянето на ПОО. Той включва рамки за квалификация, насочени специално към обучение, водещо до придобиване на професионална квалификация и процеси за признаване, утвърждаване и сертифициране на компетенции. Каталогът се актуализира постоянно от ANQEP в процес, подкрепен от 16 секторни квалификационни съвета.

Основните му цели са:

- да се разработят стандарти за квалификация и ключови компетентности, необходими за конкурентоспособността и модернизацията на икономиката и за личното и социалното развитие на хората;
- да допринесе за развитието на ясна и гъвкава квалификационна рамка, която дава възможност за съпоставимост на квалификациите на национално и международно ниво;
- насърчаване на гъвкавостта при получаване на квалификация и изграждане на индивидуален път за учене през целия живот;
- да улеснява признаването на компетенции, независимо от пътеките за влизане;
- да допринесе за гарантиране на качеството на ПОО;
- да се подобри ефективността на публичното финансиране, отпуснато за обучение, и;
- да предоставя информация и насоки относно квалификациите.

Националният каталог на квалификациите интегрира общо 274 квалификации в 39 области на образование и обучение, в това число:

- 114 квалификации, отговарящи на ниво по ЕКР 2;
- 125 квалификации, отговарящи на ниво по ЕКР 4;
- 35 квалификации, отговарящи на ниво по ЕКР 5.

За всяка квалификация в електронен вид се визуализира информация за:

- код на квалификацията (отговаряща на съответното направление);
- наименование;
- ниво по националната квалификационна рамка (съответно ЕКР);
- общ брой кредитни точки;
- професионален профил (линк към пълния документ на квалификационния стандарт);
- референция за обучението – видове курсове, модулно обучение, компонент на професионалната подготовка, отново с линк към пълната програма;
- определен набор от инструменти за оценка, които се използват в процесите на признаване, утвърждаване и сертифициране на професионални компетентности;
- набор от инструменти за оценка на ключови компетентности.

Ключовите компетентности са представени в отделен стандарт за всяко ниво по ЕКР, за което се предоставя ПОО.

Налице е ангажимент за постигане на пълна прозрачност на квалификациите, като подобрява достъпа до ПОО, информираността на заинтересованите страни и улеснява процесите по валидиране на компетентности и идентифицирането на потребностите от обучение. Чрез този модел на визуализация се прави пряка връзка между квалификационния стандарт и пътищата за придобиване на професионална квалификация чрез програмите за обучение или стандарта за валидиране.

От създаването им през 2007 г., секторните съвети по квалификациите (CSQs) подпомагат Националната агенция за квалификации и професионално обучение чрез предоставяне на предложения и оценка на предложения за включване, актуализиране или изключване на квалификации от системата на ПОО. Тяхната роля е главно стратегическа и осигурява участието на всички заинтересовани страни – представители на министерства, социални партньори, отделни работодатели, доставчици на обучение, технологични центрове, други компетентни органи и експерти в областта. Секторните съвети покриват 16 сектора според вида на икономическата

дейност:

- селско стопанство и хранително-вкусова промишленост;
- занаяти и бижутерия;
- търговия и маркетинг;
- строителство и урбанизъм;
- култура, наследство и създаване на съдържание;
- енергетика и околна среда;
- химическа промишленост, керамика и стъklarство;
- информатика, електроника и телекомуникации;
- дървообработваща промишленост, производство на мебели и корк
- металургия и металообработване;
- мода;
- бизнес услуги;
- услуги за личността;
- здравни и социални услуги;
- транспорт и логистика;
- туризъм и свободно време.

Отговорностите на секторните съвети за квалификации са в следните направления:

- проследяване на развитието и промените на секторно ниво;
- идентифициране на потребностите от квалификации и компетентности, които отговарят на тези промени;
- представяне на подходящи предложения за актуализиране на Националния каталог на квалификациите;
- оценяване на външни предложения за промени в Националния каталог на квалификациите;
- подпомагане на процеса по дизайн на квалификациите;
- улесняване на сътрудничеството, съвместната отговорност между съответните органи във всеки сектор и мобилизиране на техните усилия с цел насърчаване на разработването на иновативни решения за по-добри квалификации;
- техническа и методологическа помощ при създаването на квалификационни стандарти, програми за обучения и стандарти за валидиране на професионални компетентности.

Процесът на отворена консултация (*modelo aberto de consulta*) е друг механизъм, който

позволява на външни организации да участват в актуализирането на CNQ чрез преразглеждане, интегриране и / или изключване на квалификации от CNQ, както и промяна на професионален профил или учебната програма и стандарт за признаване, валидиране и сертифициране на компетенции. Процесът придава на Каталога по-голяма динамика и разширява дебата около нуждите от квалификации. Всеки заинтересован участник може да представи предложенията си, чрез онлайн процедура. Ако предложението се отнася до нова квалификация и ако бъде прието, се провежда триетапен процес, водещ до публикуването на новата квалификация в официалния бюлетин за труда и заетостта (*Boletim do Trabalho e Emprego*). В крайна сметка новата квалификация се интегрира в CNQ и се публикува за достъп онлайн. За да бъдат интегрирани квалификациите в CNQ, трябва да бъдат изпълнени редица предварителни условия, т.е. всяка нова квалификация се изисква:

- да има стратегическо значение за икономически, социален или културен сектор;
- да отговаря на компетенциите, необходими за изпълнение на една или повече професии в конкретен сектор;
- да бъде свързан с една от зоните на ПОО и с конкретно ниво (2, 4 или 5 от Националната квалификационна рамка);
- да предлагат професионални профили, ясно разграничени от тези, които вече са разгледани в Каталога;
- да се подчертае по-нататъшното развитие на компетенции, свързани с ниво 4 и по-нататъшната специализация на ниво 5 от Националната квалификационна рамка QNQ;
- да се даде възможност за гъвкаво съчетание между квалификациите, осигурени от различните пътеки в ПОО.

### 7.3. Полша

С промените в нормативната уредба през последните години в Полша се подчертава, че целта на професионалното образование и обучение да подготви учащите се да извършват професионална работа и активно функциониране на променящия се пазар на труда.

Разделянето на квалификациите в отделни професии и създаването на условия за получаване на допълнителни професионални умения, както и допълнителни професионални или пазарни квалификации, функциониращи в интегрираната система за квалификация в края на училищното образование, са основните елементи от гъвкавия отговор на системата на професионалното образование към нуждите на пазара на труда, отвореността му към ученето през целия живот и образователната и професионалната мобилност на завършилите.

Професиите за професионално образование и обучение, са професии с една или две квалификации. Видовете единици резултати от учене, общи за системата на ПОО са следните:

- Здравословни и безопасни условия на труд;
- Професионална подготовка;
- Чужд език по професията;
- Лични и социални компетенции;
- Организация на работа на малки екипи (само за някои професии).

Квалификациите, идентифицирани в професията, са маркирани с код, състоящ се от три главни букви, обозначаващи заданието към отрасъла, и друг порядъчен номер. Единиците резултатите от учене, свързани с квалификациите, определени в професията, са маркирани с кода, подходящ за квалификацията, и друг пореден номер.

### *1. Реформа в ПОО*

На 15 февруари 2019 г. е приета нова Наредба на министъра на народното образование относно общите цели и задачи на образованието в професиите за професионално образование и класификацията на професиите за професионално образование, която се прилага от 1 септември 2019 г. Новата структура на класификацията на професиите за професионално образование взема предвид разделението на професиите по сектори. Тези професии са разпределени в отрасли, като се вземат предвид спецификата на професионалните умения или степента, в която тези умения се използват при изпълнение на професионални задачи. Класификацията е дадена в табличен вид като приложение към наредбата<sup>36</sup>.

Отраслите са сортирани по азбучен ред, както следва:

- Аудиовизуална индустрия (AUD),
- Строителна индустрия (BUD),
- Керамична и стъклена промишленост (CES),
- Химическа промишленост (CHM),
- Дървесина и мебелна промишленост (DRM),
- Икономика и администрация (EKA),

---

<sup>36</sup> Наредба на министъра на народното образование в Полша относно общите цели и задачи на образованието в професиите за професионално образование и класификацията на професиите за професионално образование <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000316/O/D20190316.pdf>

- Енергийна промишленост (ELE),
- Електроника и мехатроника (ELM),
- Грижи за косата и козметичната индустрия (FRK),
- Добивна и сондажна промишленост (GIW),
- Търговия (HAN),
- Хотелиерство, ресторантьорство и туризъм (HGT),
- Горска промишленост (LES),
- Механика (MEC),
- Прецизна механика (MEP),
- Металургия (MTL),
- Автомобилна промишленост (MOT),
- Защита и сигурност на хората и имуществото (BPO),
- Градинарство (OGR),
- Здравеопазване (MED),
- Печатарска индустрия (PGF),
- Социално подпомагане (SPO),
- Мода (MOD),
- Селско стопанство (ROL),
- Рибарство (RYB),
- Спедиция и логистика (SPL),
- Хранително-вкусова промишленост (SPC),
- ИКТ (INF),
- Автомобилния транспорт (TDR),
- Железопътен транспорт (TKO),
- Въздушен транспорт (TLO),
- Воден транспорт (TWO).

Наредбата и класификаторът към нея отчитат досега въведените професии в професионалното образование и обучение, въвежда промени в обхвата на някои професии, а също така определя нови професии, въведени в образователната система - въз основа на заключенията на съответните отраслови министри.



Въведени са нови професии, като например техник-програмист и помощен работник в гастрономията (само за лица с лека интелектуална недостатъчност).

На 16 май 2019 г. е обнародвана наредба на министъра на народното образование относно основните учебни програми за професионално образование и допълнителни професионални умения в областта на избраните професии в професионалното образование. Тя влиза в сила от 1 септември тази година. Наредбата определя основната учебна програма за 215 професии, включени в класификацията на професиите за професионално образование, разпределени в 32 отрасли, както и допълнителни професионални умения в избраните професии.

В документът се съдържат предложения за допълнителни професионални умения, които училището може да избере като допълнителна подготовка в дадена професия. Например, обучението по професия „Фризьор“ може да включи основи на грима или основи на барберството<sup>37</sup>. Техникът по ИКТ може да придобие допълнителни умения в мрежовата сигурност или програмирането в Python. Сервитьорът може да придобие баристки умения, а градинарят да придобие умения по лозарство. Това са елементи, които са отговор на реалното търсене на пазара на труда.

## 2. Характеристика на системата на професионално образование и обучение

В Полша е налице следната категоризация на квалификациите/професиите:

- **пълна квалификация/професия** - квалификация, които се придобива единствено в рамките на формалната система за професионално образование, след като обучаемият е постигнал необходимите за обучението резултати от учене, придобити на определени етапи от образованието;
- **регламентирана квалификация/професия** - квалификация, установена със законови разпоредби, извън официалната система за ПОО;
- **пазарна квалификация/професия** - квалификация, която не е регламентирана от нормативни актове, разработена е от различни субекти и общности (социални организации, сдружения, корпорации или други групи) въз основа на техния опит. В тези квалификации/професии се застъпва широко обучението по част от професията и валидирането на професионални знания, умения и компетентности.

---

<sup>37</sup> В професията „Барбер“ или „Барбър“ се включват специфични техники за подстригване и бръснене при мъжете, както и оформяне на бради, боядисване и грим за мъже.

В Полша има разграничение на пълните и частични (пазарни) квалификации. Причина за това е да се прави разлика между квалификациите, свързани с усвояването на резултати от учене, постигнати в многогодишен цикъл на обучение, свързани със завършването на определено образователно ниво и квалификациите, свързани с усвояване на по-малки групи резултати от учене.

Вторият критерий за разграничаване на категориите квалификации е правното основание за процеса на утвърждаване:

- процесът на присъждане на квалификации във формалната професионална образователна система (система *Oświaty*) се регулира от Закона за училищното образование;
- процесът на присъждане на квалификации във висшето образование се урежда от Закона за висшето образование;
- регулираните квалификации са свързани с конкретни законови актове, но не се присъждат във формалната (училищната) образователна система;
- пазарната квалификация не се регулира от законови актове и се присъжда на принципа на икономическата свобода.

В зависимост от вида на квалификацията има различни процедури за тяхното включване в Интегрирания регистър на квалификациите<sup>38</sup> (IQR):

- пълна и частична квалификация, в рамките на официалното общо и професионално образование (система *Oświaty*) и пълна квалификация, присъдена в ВУЗ, се включват автоматично в IQR;
- частичните квалификации за висше образование (следдипломни специализации) са включени в IQR по решение на висши учебни заведения, научни институции на Полската академия на науките или изследователски институции, оторизирани да предоставят следдипломни изследвания;
- регламентирани квалификации, които са винаги частични, се включват в IQR с решение на съответния министър;
- пазарните квалификации, които също винаги са частични, се включват в IQR въз основа на одобрението на съответния министър след определена процедура, стартираща със заявления от заинтересованата страна.

---

<sup>38</sup> Интегриран регистър на квалификациите в Полша - <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/>

Трябва да се отбележи, че пазарните квалификации могат да бъдат присъждани от институции, които също така присъждат пълни, частични и регламентирани квалификации във формалната образователна система. Например университет или професионално училище могат да решат да разработят кратка програма за обучение (в отговор на заявка от работодател), завършваща с квалификация.

Пазарните (нерегулирани) квалификации могат да бъдат включени в Интегрирания регистър на квалификациите (IQR) по искане на субекти, които извършват дейности в областта на икономиката, пазара на труда, образованието или обучението. Например отделна частна фирма, организация на предприемачи в строителната индустрия, асоциация на производители на обувки, асоциация на обучаващи фирми и др. Идеята е, че системата е отворена за различни квалификации и групи от заинтересовани страни.

Вписването на квалификация в интегрирания регистър означава, че достоверността на такава квалификация е потвърдена от публичните органи и че дадена квалификация е присвоена на ниво Полска квалификационна рамка.

Процедурата за вписване на квалификация в IQR стартира с подаване на електронно заявление от заинтересованата организация до съответния министър, отговарящ за квалификацията на дадена област чрез портала на Интегрирания регистър на квалификациите. Операторът от IQR оценява формалните аспекти на приложението - този процес не може да отнеме повече от 14 дни. След това операторът на IQR изпраща по електронен път правилно попълнено заявление до съответния министър. Министърът трябва да преразгледа заявлението в рамките на четири месеца, но този срок може да бъде удължен, ако е необходимо. След получаване на заявлението, съответният министър предприема следните стъпки:

*Стъпка 1. Провеждане на консултации със заинтересованите страни.*

Министърът изпраща информация за квалификацията до съответните заинтересовани страни, съобщава на портала IQR, че процесът на консултации започва и че могат да се представят становища. След това министърът отговаря на представените становища и подготвя обобщение на резултатите от консултациите. Резюмето се изпраща до заявителя (подаващ орган) и се публикува едновременно и в портала IQR.

*Стъпка 2. Получаване на становища на специалисти.*

След консултациите министърът избира специалисти и ги моли да предоставят становище относно социалната и икономическата необходимост от включване на предложената квалификация в IQS. Специалистите, участващи в тази стъпка трябва да отговарят на следните условия:

- да имат практически опит в областта на пазарната квалификация;
- да представляват различни групи заинтересовани страни, за които пазарната квалификация е подходяща;
- да имат компетентността да оценяват индивидуалните резултати от обучението на предложената пазарна квалификация.

#### *Стъпка 3. Оценка на заявлението.*

След получаване на становището на специалистите, министърът взема положително или отрицателно решение. Вземат се предвид следните елементи:

- резултатите от ученето се оценяват във връзка със задачите, които трябва да изпълнява човек с тази конкретна квалификация; адекватността на изискванията за валидиране на тези резултати от обучението също се оценява;
- целта на включването на пазарната квалификация в IQR се оценява като се вземе предвид степента, в която предложената пазарна квалификация отговаря на социалните нужди, нуждите на пазара на труда и работодателите;
- възможността за постигане на планираните резултати от учене в предвидим период от време;
- сходството на пазарната квалификация с квалификациите, които вече са включени в интегрираната квалификационна система.

Ако съответният министър отхвърли молбата, заявителят бива информиран за това решение и предоставя обосновка за отхвърлянето. Важно е да се отбележи, че няма възможност да се обжалва отказ пред административния съд. Ако оценката доведе до положително решение за включване на квалификацията в IQS, министърът предприема следващите стъпки.

#### *Стъпка 4. Присъждане на ниво по Полска квалификационна рамка.*

Съответният министър назначава екип от експерти, който сравнява резултатите от ученето, необходими за квалификацията, с дескрипторите на нивото на полската рамка. Ако препоръката е определена квалификация да бъде определена на ниво 6, 7 или 8 на PQF, съответният министър може да поиска становището на министъра на науката и висшето образование, за да потвърди валидността на резултат от сравнението, направено от експертите.

*Стъпка 5. Обявяване на включването на пазарната квалификация в интегрираната квалификационна система.*

Обявата включва информация за:

- наименованието на пазарната квалификация;
- вида на документа, удостоверяващ, че пазарната квалификация е присъдена, срока на нейната валидност и (ако е необходимо) условията, необходими за удължаване на нейната валидност;
- определеното ниво на PQF на пазарната квалификация и позоваването му на секторната квалификационна рамка (SQF), ако е създаден подходящ SQF за дадения сектор или отрасъл;
- резултатите от ученето, описани в съответствие с нормативните изисквания;
- ако е необходимо, допълнителни изисквания, произтичащи от характера на дадената квалификация, свързани с допълнителни условия, които трябва да отговаря на институцията, кандидатстваща за разрешение за присъждане на квалификация, условията, на които трябва да отговаря лицето, което може да преминава през процедура по валидиране, особено във връзка с изискваното ниво на образование и др.;
- периодът, след който квалификацията трябва да бъде преразгледана.

*Стъпка 6. Изпращане на информация до оператора на Интегрирания регистър на квалификациите*

*Стъпка 7. Обява, че обучителните институции вече могат да кандидатстват за разрешение за присъждане на квалификация.*

Министърът пуска съобщение в портала IQR, че институциите вече могат да кандидатстват за разрешение за присъждане на квалификация.

*Стъпка 8. Старт на процедурата за упълномощаване на субектите за присъждане на квалификация.*

Пазарните квалификации подлежат на задължителни прегледи. Съответният министър е отговорен за извършването на периодични прегледи на квалификации под негова юрисдикция до датите, посочени в обявяването за включването им в IQR. В случаи, обосновани от социални или икономически нужди, министърът може да извърши такъв преглед по-рано или при специални обстоятелства.

Квалификация се превръща в архивна по решение на министъра, когато отговаря на едно от следните условия:

- през трите години, предхождащи прегледа, не е издаден нито един документ, потвърждаващ, че квалификацията е присъдена;
- продължаващото присъждане на квалификацията не е обоснована поради социални и / или икономически причини.

Заинтересованите организации могат да поискат от министъра да възстанови архивираната квалификация със статут на функционираща квалификация. Този процес се инициира чрез подаване на електронно заявление до съответния министър чрез портала IQR. След това операторът на IQR оценява формалните аспекти на заявлението и, ако няма проблеми, го представя по електронен път на съответния министър.

#### **7.4. Възможности за прилагане на чуждия опит в контекста на условията в България**

Разгледаните примери отразяват скорошни промени в системата на ПОО, отчитайки нуждите на пазара на труда в наднационален контекст. Изискванията на пазара на труда за по-голяма гъвкавост, за проходимост на квалификациите, за възможности за непрекъснато усъвършенстване на знанията и уменията в рамките на дадена професия, налагат системите на ПОО да се адаптират и да предложат възможни решения.

Основните изводи от прегледа могат да се обобщят в следното:

- трите държави са направили реформа в ПОО, като срокът за придобиване на квалификация е не по-дълъг от три години;
- трите държави са намалили броя на квалификациите, които могат да бъдат придобити;
- в трите държави има елементи на гъвкави индивидуални учебни пътеки, водещи до придобиване на квалификация.

Прилагането на модела на широките квалификации, на примера на Финландия, в българските условия би се свързал с промени в законодателството, както и със значителни промени в структурно отношение на цялата система за ПОО – промяна в процедурите за планов прием в професионалните гимназии, промяна в лицензионните процедури за центровете за професионално обучение за възрастни, преработване на редица документи – държавни образователни стандарти, учебни планове и програми и национални изпитни програми. Не на последно място, такава промяна изисква мобилизирането на значителен административен капацитет.

Моделът на визуално представяне и интегриране на цялата информация за квалификациите (професии и специалности), на примера на Португалия, е свързано с финансови ресурси за създаването и администрирането на подходяща платформа, където да са прикачени всички документи, свързани с придобиване на професионална квалификация. Може да се повдигне въпросът коя институция ще се ангажира с администрирането и актуализирането на тази база данни. Това може да се извърши без съществени промени в системата на ПОО, като цяло, и в Списъка на професиите за професионално образование и обучение, в частност. Основна полза от такава стъпка е постигането на прозрачност на квалификациите, което би могло да популяризира ПОО сред потенциалните обучаващи и като цяло да утвърди ПОО като желан избор за учащите.

Създаването на консултативен орган със стратегически функции и с функции по осигуряване на качеството в ПОО по области, на примера на Финландия (*Working Life Committees*) и на Португалия биха подпомогнали всяка една промяна в СППОО, без значение дали е съществена или не. Експертните комисии към Националната агенция за професионално образование и обучение са една добра отправна точка, но е необходимо да се преразгледа възможността за организация на подобни консултативни органи, с оглед на увеличаване на техните отговорности и непосредствени задачи.

Концепцията за пазарните квалификации, на примера на Полша, е интересна възможност за осигуряване на гъвкавост при включване на нова квалификация, желана от бизнеса, без това да се отразява на формалните процедури за включване на т.нар. „пълна квалификация“ и без да се засегнат професиите, по които традиционно се предлага обучение в системата на ПОО. В представената процедура в Полша прави впечатление ангажираността на отрасловото министерство в процеса, което е свързано с добавянето, преразглеждането или архивирането на пазарните квалификации.

Екипът на НАПОО би искал да подчертае, че системите на ПОО на национално ниво непрекъснато се променят и една добра идея или практика, колкото и ефективна да изглежда, извадена от конкретния контекст и пренесена автоматично в други условия, може да се окаже неработеща. Представените примери са с информативна цел и представляват само идеи и насоки, в които може да се мисли, но при отчитане на специфичните условия в България.

## 8. Преглед на препоръките към СППОО от доклада по проект „Техническа помощ при прилагането на националната квалификационна рамка в ПОО“

В рамките на тази част от заданието е изготвен детайлен преглед на препоръките в **проекта** на заключителен доклад по проект „Техническа помощ при прилагането на националната квалификационна рамка в ПОО“, с който НАПОО разполага към момента на финализиране на работата по доклада за оптимизиране на СППОО.

Изведени са конкретни мерки, които могат да се предприемат или вече са осъществени, в изпълнение на препоръките на SINOP и във връзка с целите на настоящото задание.

### 8.1. Препоръки, свързани с методиката, насоките и инструментите като цяло

- 1. Търсене на начини за опростяване на изискванията за съдържанието на предложенията за актуализиране на СППОО и ДОС. От внасящите предложенията за промени организации трябва да се изисква да предоставят информация в рамките на техния опит.**

*Мерки:*

- Извършен е преглед на утвърдения със Заповед на министъра на образованието „Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение“ и са изготвени аргументирани предложения за промени в него, които са представени в МОН.

- 2. Необходими са ясни правила за насочване на подаващите предложения за промени организации, както и проверка на качеството на предложенията за актуализиране на СППОО и ДОС.**

*Мерки:*

- Предвидено е включване в „Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение“ на етап предварителна консултация с експерт от НАПОО за облекчаване на вносителите при подготовката на предложение за промяна в СППОО.



- Разработени са помощни средства, под формата на клипове и методически материали, които указват в лесни стъпки с конкретни примери и разяснения какъв е редът за внасяне на предложения за добавяне на нова професия или специалност в списъка.

**3. Организациите, които официално имат право да предлагат промени в СППОО и ДОС, трябва да бъдат задължени да провеждат вътрешни консултации, преди да предложат актуализация. Промените трябва да се предлагат на базата на задълбочен анализ на въздействието и обосновка, както и на базата на проверка дали новите или актуализирани стандарти ще отговарят на широките потребности на пазара на труда<sup>39</sup>.**

*Мерки:*

- Изготвено е детайлно проучване за начина, по който са регламентирани и се създават в други европейски страни т.нар. „пазарни квалификации“. Изводите са част от настоящия доклад и са представени в заключението на изпълнението на т. 6 от заданието.

**4. Някои от наблюденията и предложенията за подобряване на процеса по поддържане и актуализиране на СППОО и ДОС, обсъдени със заинтересованите страни по време на семинарите за изграждане на капацитет, изискват допълнително внимание и последващи действия, за да не бъдат обезсърчавани заинтересованите страни, които демонстрираха ангажираност по време на проекта. Не всички получени предложения са внесени за одобрение от Управителния съвет на НАПОО<sup>40</sup>.**

*Мерки:*

- Преглед на „Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение“ с цел олекотяване на процедурата за внасяне на предложения в НАПОО

**5. Механизма за предлагане на промени в СППОО и ДОС, разработени по време на проекта, следва да бъдат допълнително оптимизирани, валидирани и прибавени като схеми към процедурата и насоките и публикувани на уебсайта на НАПОО.**

<sup>39</sup> Тази препоръка всъщност е описание на моментното положение, тъй като такова изискване съществува в „Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение“

<sup>40</sup> Съгласно т. 21 от действащия „Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение“, Утвърден със Заповед № РД 09-5443/18.10.2017 г. на министъра на образованието и науката, само подкрепените от експертните комисии предложения за актуализиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение с допълване на нови професии и/или специалности се внасят с докладна записка от председателя на НАПОО за обсъждане от Управителния съвет на НАПОО

*Мерки:*

- Планирано е оптимизиране на механизма след преработването на „Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение“

**6. Към схемите, илюстриращи процедурите за преглед и актуализиране на СПШОО и ДООС, може да бъде прибавен речник, който предоставя ясни определения за използваните основни технически термини.**

*Мерки:*

- Планирано е разработване на пояснителен речник на използваните термини с цел постигане на по-голяма яснота сред ползвателите на информацията

**7. Секторите (в общи линии) не притежават умения за актуализиране на СПШОО и ДООС, както и за изготвяне на документи с образователна насоченост. По аналогия с други държави би било полезно да има разпределение на отделните задачи: секторите предоставят информация или с тях се провеждат интервюта, а образователните експерти представят получената информация според указаните формати и изисквания. Това означава, че трябва да се увеличи броя на служителите на НАПОО.**

*Мерки:*

- Предвидено е включване в „Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение“ на етап предварителна консултация с експерт от НАПОО за облекчаване на вносителите при подготовката на предложение за промяна в СПШОО.

## **8.2. Препоръки по отношение на методиката, насоките и инструментите, свързани със СПШОО**

- 1. СПШОО може да предостави изчерпателна рамка за извличане и комбиниране на информация за квалификационната структура в областта на ПОО (професионални стандарти, образователни стандарти, стандарти за оценка). Тя би могла да послужи като основа за онлайн регистър, който да допринася за прозрачността, признаването, удобството за ползване и наличието на образователни документи и стандарти. Онлайн регистърът може да бъде създаден по примера на Холандия и Чешката Република.**

*Мерки:*

- Планирана е проверка на параметрите за изработване и необходимият финансов ресурс за създаване и поддръжка на онлайн регистър с линкове към ДОС за съответната професия, с препратка към обучаващите институции, които извършват обучение по нея, връзка с НКПД и националните изпитни програми

**2. Предлагаме да се вземе предвид препоръката, според която някои професии от СППОО трябва да бъдат преместени в професионално направление, в което са занаятите.**

**Тези промени могат да бъдат допълнително обсъдени от експертните комисии, но също така и с Министерството на икономиката и МОН в сътрудничеството с НСИ.**

*Мерки:*

- При оформяне на цялостна визия за промени в СППОО ще бъде извършен преглед в рамките на Експертните комисии по професионални направления към НАПОО (с изключение на трите пилотни сектора, в които това е направено и предложението за преместване в занаятите е прието).

**8.3.Препоръки по отношение на методиката, насоките и инструментите, свързани с ДОС за придобиване на квалификация по професии**

**1. Проучването по документи установи висока степен на детайлност на ДОС (в сравнение с ДОО) и голямо количество информация, свързана с организацията на образованието и обучението на училищно ниво. Експертите на СІНОР смятат, че тази информация трябва да бъде част от учебната програма и да не подлежи на обсъждане и разработване от представители на пазара на труда в работните групи (напр. изисквания към преподавателите, изисквания за преподаване на теория и практика).**

*Мерки:*

- Препоръката ще се вземе предвид при постъпване от страна на МОН на предложение, за преглед на структурата на Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия
- 2. **Намиране на начин за постигане на съгласуваност между стандартите и използване на унифицирана структура, което би улеснило прехода между професиите. Общите елементи на стандартите/ или частите от тях, които могат да се прехвърлят, да бъдат ясно визуализирани, като се разгледат допълнително връзките, пропуските и припокриванията между отделните ДОС. Ако се обърне повече внимание на общите елементи и преносимите елементи, може да се намали броят на стандартите (в рамките**

на даден сектор или между секторите).

*Мерки:*

- Препоръката ще бъде съобразена при бъдещ преглед на структурата на Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия
  - След приемане на решение за реструктурирането на СППОО ще бъде изготвен анализ на възможността за постигане на по-голяма преносимост на елементи в ДОС – например при предложения трети вариант на СППОО
- 3. Укрепване на ролята на ключовите компетентности в ДОС и оптимизиране на баланса между ключовите компетентности и професионалните умения, като по този начин се насърчи отговорното гражданство и пригодността за заетост.**

*Мерки:*

- Препоръката ще се вземе предвид при бъдещ преглед на структурата и съдържанието на Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия.
- 4. За трансферирането на ДОС в учебни програми, МОН ангажира учители и други служители в професионалните гимназии, но те срещат трудности при изготвянето на учебни програми въз основа на новите и по-подробни ДОС, които се базират на единици резултати от ученето. Необходимо е да се повиши капацитета на учителите и експертите на МОН за описване на съдържанието на обучението въз основа на ДОС.**

*Мерки:*

- Новият проект с участието на СИНОП предвижда създаване на такъв методически материал.
- 5. Необходимо е да се разработят насоки за училищата и ЦПО (управленски и преподавателски персонал) за по-ефективното използване на ДОС като отправна точка за осъществяване на предлаганото от тях обучение. Понастоящем учителите в областта на ПОО не са достатъчно информирани и не разполагат с необходимите умения за правилно прилагане на резултатите от ученето, залегнали в ДОС за придобиване на квалификация.**

*Мерки:*

- НАПОО поддържа актуална информация относно публикуваните ДОС в Държавен вестник в Рубриката Новини на интернет –станцията си, което допринася ЦПО да бъдат своевременно информирани и да предприемат дейности по актуализирането на учебните планове и програмите , по които са лицензирани.

- С ресурсите с които разполага, НАПОО разработва помощни материали с указания под формата на клипове, статии с конкретни примери, разяснителни материали, обучения и участия в информационни семинари
  - НАПОО е подготвила Фиш за представяне на предложения за Тематична работна група за разработване на Оперативна програма „Наука и образование“ 2021-2027 г. по тема: Повишаване на привлекателността, качеството и приложимостта на програмите за професионално образование и обучение и насърчаване на участието в обучение за възрастни, в който са предвидени конкретни дейности за популяризиране на ДОС.
- 6. Наблюдение и оценка на въздействието на стандартите и изготвените учебни програми чрез несложни, но ефективни проучвания на училищно ниво, проучвания за реализация на завършилите и изследвания сред работодателите**

За планиране на конкретни мерки по тази препоръка е необходим експертен капацитет, за който в доклада се отбелязва, че към момента не е наличен.

#### **8.4. Препоръки, свързани с потребностите на пазара на труда и ангажираност на заинтересованите страни**

- 1. Представителите на пазара на труда трябва да бъдат въввлечени от самото начало в процеса на актуализиране на СППОО и ДОС като се намери подходяща структура за сътрудничество и координация по отношение развитието на умения в областта на ПОО. Следователно съществуващото сътрудничество може да се формализира и да получи подкрепа и могат да се създадат връзки между съществуващите инициативи и/ или да се изградят нови платформи, като за да бъдат устойчиви всички структури се нуждаят от съответното финансиране**

*Мерки:*

- Със заповед на председателя на НАПОО № РД-08-63/ 20.09.2019г.е сформирана Координационна група за оптимизиране на СППОО, която включва представители на всички заинтересовани страни. Основните функции на Координационната група са да осъществява комуникация между НАПОО и браншовите организации във връзка с организирането на дейностите по актуализиране на СППОО; да съдейства за разпространението на уеб-базираны въпросници, свързани с проучване на необходимостта от промените в СППОО с оглед на променящата се структура на пазара на труда и активното навлизане на новите технологии във всички сектори; да информира представителите на съответната организация за реда при

вносяне на предложение за промяна в СППОО в НАПОО; да идентифицира и привлича лица с подходящ опит и квалификация за участие в семинарите, фокус групите и кръглите маси, организирани от НАПОО по време на изпълнението на дейностите, свързани с оптимизиране на СППОО; да информира ръководството на съответната институция за напредъка по изпълнението на задачата за оптимизиране на СППОО.

- Проведени са две заседания на Координационната група през м.октомври и м.ноември 2019г., за решенията на които са изготвени протоколи.
- 2. Необходими са по-ясни насоки за набавяне на необходимата информация за пазара на труда, както и улесняване на информационните канали в подкрепа на представителите на пазара на труда при формулиране на очакваните знания, умения и компетентности за актуализиране на стандартите. НАПОО следва да изготви описания на необходимата за изготвяне на ДОС информация на ниво сектор, професия и специалност. По този начин може да се идентифицира специфичният принос от страна на пазара на труда в процеса на актуализиране на стандартите.**

*Мерки:*

- Въведен е допълнителен етап при разработване на Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия, по време на който в рамките на 1 месец се прави съгласуване на всеки разработен проект на ДОС с работодателски организации и фирми от съответната професионална област. Новата съгласувателна процедура допринася за постигане на актуалност на съдържанието на ДОС и насърчаване ангажираността на бизнеса в процеса на разработване на стандартите.
  - В обучението на авторските екипи за разработване на ДОС се предоставя информация относно възможността за използване на ресурсите, налични в платформата MyCompetence и ESCO при формулиране на необходимите за конкретната професия знания, умения и компетентности
- 3. Следвайки примера на други държави, включително Холандия, една институция или звено в областта на ПОО може да отговаря за събирането, анализа и разпространение на информация за пазара на труда и потребностите от умения до експертните комисии и работните групи на НАПОО. Понастоящем проектът на CEDEFOP за предвиждане на уменията оказва подкрепа на България като разработва пътна карта за постигане на ефективна структура и ефективен процес. Необходимо е да се направи изчерпателен анализ на настоящите инициативи и да се постигне добра координация със съответните**

институции (МОН, МТСП, НСИ) и представители на пазара на труда (синдикати, браншови и търговски асоциации), за да се намери най-подходящото решение за приважване на ПОО в съответствие с потребностите на пазара на труда и обществото.

*Мерки:*

НАПОО активно участва в проекта на CEDEFOP за прогнозиране на умения и след приключването му ще се включи в зависимост от ролята, която му е отредена в създаването на Национална система за прогнозиране на умения.

- 4. Подобряване и прилагане на методика за предвиждане на уменията, за да се подпомогнат работодателите при идентифициране и формулиране на уменията и компетентностите, от които ще се нуждаят в бъдеще. Подобна методика вече е разработена в рамките на проект, финансиран от Cedefop, и може да бъде завършена чрез оптимизиране на връзките с модулите MyCompetence (секторни компетентностни модели и информация за икономически сектори) и евентуално адаптиране на тези модули за целите на разработване на стандарти за образование и обучение.**

*Мерки:*

- Възложен е и е изработен анализ от независим външен експерт за проучване на възможността ресурсите на MyCompetence да бъдат използвани при оптимизирането на СППОО. Изводите в анализа сочат, че съществуват различия в използваната терминология, разработените професионални стандарти в MyCompetence са свързани с конкретни длъжности, докато принципът на изграждане на СППОО е всяка професия да обхваща повече от една длъжност.
- 5. Подобряване на разбирането на езика на образованието сред представителите на пазара на труда. Работа в посока професионализиране на (вече) участващи (или нови) заинтересовани страни в секторните съвети за умения (напр. в MyCompetence), както и по отношение на образователните стандарти. Ако се мисли за непрекъснатост на обучението (от начинаещ работник до професионалист), може да се създаде по-голямо сближаване в цялата образователна система (C-VET).**

*Мерки:*

- Разработени са и са публикувани в интернет страницата на НАПОО, facebook страницата на НАПОО и youtube канала на НАПОО онлайн инструменти за разясняването, онагледяването с примери и популяризирането на специфичната за системата на ПОО терминология сред представителите на пазара на труда
- Включени са разяснителните презентации и материали в съвместни срещи и семинари с

представители на бизнеса

## 8.5. Препоръки, свързани с придобиване на квалификация по част от професия и лицензирането на ЦПО

1. Терминът „част от квалификация“ трябва да бъде по-ясно и по-подробно дефиниран в законодателството за ПОО. Препоръчително е да има връзка между дефинициите за „единица резултат от ученето“ и „квалификация по част от професия“.

*Мерки:*

- Оформяне и внасяне на конкретни предложения за промени в нормативната уредба. Съществува разработено от НАПОО аргументирано предложение във връзка с последните и изменения и допълнения на ЗПОО през м.октомври 2018 г., което е внесено в Министерство на образованието и науката. Същото ще се преразгледа и при необходимост ще се преработи.
2. Ясното регулиране на предоставянето на програми и издаването на сертификати за придобиване на квалификация по част от професия ще позволи на НАПОО да разработи ясна методика, като този процес може да бъде свързан с необходимост от въвеждане на законодателни промени.

*Мерки:*

- Оформяне и внасяне на конкретни предложения за промени в нормативната уредба
3. При издаването на сертификат за квалификация по част от професия е необходимо да се следват общите критерии, когато части от квалификациите са сертифицирани/обосновани. Например съотношение между практическо и теоретично обучение. Тези критерии не са налични в момента, но могат да бъдат включени в ДОС.

*Мерки:*

- При издаване на Удостоверение по част от професия, се следва нормативната уредба, в която и за обучение по част от професия е регламентирано съотношението теория- практика, провеждане на изпити и др.
4. В съответния ДОС трябва да бъдат съгласувани и дефинирани частите (или единици резултати от ученето), които могат да бъдат сертифицирани като квалификация по част от професия, която отразява гледната точка на бизнеса.

*Мерки:*

- На проведената Кръгла маса с академичната общност за оптимизиране на СППОО бе изведено подобно предложение, по което НАПОО и МОН ще продължат да работят.



- 5. Необходимо е да се продължи общата работа за по-нататъшни подобрения в области, свързани с придобиване на квалификация по част от професия и нейното валидиране / сертифициране**

*Мерки:*

- В проекта наредбата за изпитите регламентиран начинът за провеждане и оценяване на придобити знания и умения по част от професия.

## **8.6. Препоръки по отношение на процедурата по лицензиране на ЦПО**

- 1. Въвеждане в системата за информация и регистрация на опция за автоматично уведомяване на лицензираните ЦПО от страна на НАПОО, включително уточняване на промените в СППОО и ДОС. Информацията трябва да включва подробно описание на действията, които трябва да предприеме съответния ЦПО, за да вземе предвид промените (необходими стъпки и времева рамки).**

*Мерки:*

- Извършване на проучване за възможностите за разширяване на функционалностите на ИС на НАПОО с опция за автоматично търсене и известяване на ЦПО.
- 2. Друг вариант може да бъде свързан с възможност за подновяване на лиценз след няколко години, тъй като това е била предишната практика и в момента се случва във висшето образование. Подобен вариант ще бъде свързан с промяна на Член 49 Г от ЗПОО, а именно че валидността на издадените лицензии е неограничена във времето.**

*Мерки:*

- В ЗПОО е регламентирано, че професия от лицензията, по която 5 г. ЦПО не е провеждало обучение се заличава от лицензията.
- 3. За промени в наименованието на професиите (и в по-малка степен в специалностите или кодовете) се препоръчва НАПОО да въведе възможност за замяна на старото име и свързания с него лиценз с новото име на професията (или специалността и/ или новия код).**

*Мерки:*

- НАПОО предложи три варианта за оптимизиране на СППОО. Третия вариант е насочен към преодоляване на този недостатък на СППОО.

- 4. Горепосочените препоръки могат да се прилагат и за актуализиране на учебните програми и обучението в професионалните училища (професионални гимназии и училищата по изкуствата/ спортни училища) в съответствие с обновените стандарти.**

*Мерки:*

- При изготвяне на методическо ръководство за връзка между ДОС и учебните програми, ще се постигнат конкретни резултати по тази препоръка.

### **8.7.Изводи**

От информацията във връзка с изпълнените към момента препоръки, биха могли да се оформят следните конкретни насоки:

- Необходимо е да се търси оптимална форма за сътрудничество с представителите на бизнеса и ангажирането им в осигуряването на качеството в системата на ПОО;
- Професиите в списъка, залагащи на ръчен труд следва да преминат към занаятите;
- Необходим е цялостен задълбочен анализ относно възможността за обединяване на професии и специалности и цялостно окрупняване на списъка;
- За създаването на онлайн регистър, за усъвършенстването на функционалността на ИС на НАПОО, за планиране на дейности за популяризиране на ДОС, разработени в единици резултати от учене и за повишаване знанията на ползвателите на ДОС, е необходим значителен финансов ресурс и повишаване на експертния капацитет на НАПОО, външни експерти, ЕК, и др.

## 9. Допълнителни дейности, свързани с актуализирането на СППОО, извършени в рамките на срока на заданието

В рамките на срока на заданието екипът на НАПОО, ангажиран с изпълнението му извърши редица допълнителни дейности, с цел да се събере информация от допълнителни източници и да се проучи мнението на широк кръг заинтересовани страни.

Екипът на НАПОО смята, че допълнителните усилия и получените резултати допринасят за представянето на една пълна картина на моментното състояние и на визията за бъдещото развитие на СППОО като основен инструмент в системата на ПОО в България.

### 9.1. Сформиране на координационна група във връзка с оптимизиране на СППОО

Изготвени са и са изпратени писма до всички социални партньори и други заинтересовани страни с покана да излъчат координатор за участие в дейностите по преглед и анализ на СППОО. В резултат е формирана координационна група. Задачите на координационната група са свързани с информиране относно напредъка по изпълнението на заданието на МОН за оптимизиране на СППОО, разпространение на получените резултати, изготвяне на предложения за промени в СППОО.

Членовете на координационната група са представители на Българска стопанска камара, АИКБ, Съюз за стопанска инициатива, КТ „Подкрепа“, Българска търговско-промишлена палата.

След получаване на информация относно извършените дейности в рамките на анализа, координационната група излезе със следните предложения:

- Ключовите компетентности са също толкова важни за успешното упражняване на професиите, колкото и професионалните и следва да се търсят опции за „вграждането“ им в цялата професионална подготовка. Най-реалистично е това да стане през подготовката на преподавателите;
- Да отпадне изискването за входящо минимално образователно равнище за професиите с 1 СПК и да се обмисли възможността за промяна в изискванията за останалите СПК;
- Да се работи в посока окрупняване на квалификациите и олекотяване на процедурите за промени в СППОО;
- Каквато и промяна в СППОО да се инициира, тя да бъде съпроводена с ясна и целенасочена

комуникационна кампания с всички заинтересовани страни, така че промяната да бъде приета и подкрепена;

- Да се предложи част от промяната да включва и специализирани обучения за учителските кадри;
- Наред с промяната в СППОО, успоредно да се обмислят дейности за предварителна подготовка за по-сериозни промени в перспектива до 2030г.

Протоколът от заседанието на координационната група е представен в Приложение 3.

## 9.2. Провеждане на анкетно проучване по професионални направления

За проучване на мнението на по-широк кръг заинтересовани страни, в рамките на срока на заданието, НАПОО разработи 21 броя онлайн базирани анкети, които бяха публикувани на интернет страницата на НАПОО<sup>41</sup>. Покана с линк за попълване на анкетите е разпратена до всички членове на Експертни комисии към НАПОО, до автори и рецензенти на Държавни образователни стандарти, до всички социални партньори и широк кръг заинтересовани страни.

Постъпили са 869 броя попълнени анкети (до заседанието на Управителния съвет), които са обработени от експертите на дирекция „Професионална квалификация и лицензиране“ в НАПОО. Получените резултати са представени в Приложение 4. Информирани са всички министерства, национално представителни организации на работодателите и организации на работниците и служителите на национално равнище относно постъпилите предложения за промени в СППОО

Проведеното проучване не претендира за изчерпателност и представителност и са възможни редица отклонения, поради това, че в анкетното проучване доминират определени заинтересовани страни сред респондентите. Получените предложения не могат да послужат за извеждането на изводи и формулирането на препоръки, но сами по себе си обогатяват анализа. При попълване на анкетата прави впечатление, че една от причините да се предлага отпадане на професии е че няма масово търсене, напр. Авиационен техник, който е много ценен за нуждите на авиокомпаниите, но не е масова професия.

С оглед на това, екипът на НАПОО счита, че е необходимо да се отчетат резултатите като отделна гледна точка, която не бива да се пренебрегва.

## 9.3. Организиране на фокус групи, семинари, кръгли маси

---

<sup>41</sup> <https://www.navet.government.bg/bg/vaprosnitsi-otnosno-aktualiziraneto-na-spisaka-na-profesiite-za-profesionalno-obrazovanie-i-obuchenie/>

Допълнителен инструмент за проучване на мнението за СППОО са фокус-групите. На 8.10.2019 г. и на 15.10. 2019 г. са проведени две фокус групи на регионално ниво с участници представители, на бизнеса, на АЗ, на ЦПО и ПГ. В рамките на тези две фокус групи, се откриха следните изводи и предложения:

- Действащата структура на СППОО е ясна, прегледна и удобна за прилагане
- За улеснено ползване, необходимо е да се включат колони с допълнителна информация в СППОО за:
  - обучение по част от професия
  - изисквания за правоспособност
- Да се създадат предпоставки (нови професии или да се маркират съществуващи) за обучение на лица със специални образователни потребности
- Да се добавят нови актуални професии/специалности;
- Да се променят степени на професионална квалификации на някои професии, за които се изисква по-високо ниво според НКР
- Да се олекоти процедурата за допълване на СППОО с нови професии/специалности и да се разшири броя на заинтересованите страни, които могат да правят предложения за СППОО

На 22.10 беше проведена кръгла маса с представители на академичната общност, министерства и социални партньори под надслов „СППОО – мост между професионалното образование и обучение и пазара на труда“, чиито фокус беше върху промените в СППОО. Мнението на тази специфична целева група е особено важно, тъй като тя няма пряк контакт със системата на ПОО, но от друга страна, има капацитет да погледне в цялост състоянието на ПОО и да предложи структурни промени и възможности, които са извън обхвата на останалите заинтересовани страни.

Предложенията за оптимизиране на СППОО, които постъпиха в рамките на дискусиата, са следните:

- включване на още една колона в структурата на СППОО за обучение по част от професия, като се изтъкна нуждата от по-кратки срокове за обучение и по-бързо придобиване на умения от лицата, така че да се отговори на нуждата на бизнеса от работна сила;
- в обсъждането на СППОО да се включат всички отраслови министерства;
- създаване на механизми за надграждане на квалификации;
- създаване на възможност и други, освен работодателите и отрасловите министерства, да правят предложения за актуализиране на СППОО;

- създаване на работеща система за присъждане и трансфер на кредити;
- създаване на възможност за отмяна на входящото образователното ниво и квалификационното равнище за обучение на лица от първа степен или за придобиване на квалификация по част от професия;
- законодателни промени в ЗПОО, свързани с въвеждане на вариантите за СППОО;
- уедряване на квалификациите – напр. обединяване на специалности, които се различават само с по 1 -2 ЕРУ;
- да се вземат предвид и трите предоставени варианта за оптимизиране на СППОО и да се комбинират по подходящ начин;
- да се създаде Закон за обучение на възрастни;
- приема в професионалните гимназии да се прави по професия, с цел постигане на по-голяма гъвкавост;
- засилване на кариерното ориентиране и включването му в ранна детска възраст.

Протоколът от кръглата маса е представен в [Приложение 5](#) на настоящия анализ.

На 20.11.2019 г. е проведен семинар за представители на заинтересовани страни в сферата на професионалното ориентиране - АЗ, АИКБ, КНСБ, КТ „Подкрепа“, Балкански институт по труда и социалната политика и директори на Центрове за информация и професионално ориентиране, за обсъждане на промените в СППОО.

В хода на дискусиата се изказаха следните предложения:

- да се увеличат професиите с I СПК;
- да се въведе ПОО по професии без изискване за входящо образователно равнище;
- да се премахне обучението по чужд език като изискване в ПОО;
- да се променят наименованията на някои професии, така че да станат атрактивни за потенциалните обучаеми;
- да се предвиди възможност за „учене на бързи умения“, което не е свързано с изискване на входящо образователно равнище;
- да се предвиди процедура за бързо актуализиране на отделни ЕРУ в ДОС, поради динамиката на трудовия пазар и навлизането на нови технологии;
- да се осигурят гъвкави възможности за надграждане на професионалната квалификация;

- да се добавят в СППОО колони за нивото по ЕКР и НКР, за възможността за обучение на хора с увреждания, както и по подходящ начин визуализиране на кратка анотация за всяка отделна професия;
- да се разработи индивидуален подход към обучаващите, свързан с консултации относно мотивацията на учащите;
- да се установи механизъм за работа на кариерните консултанти със семействата на определени целеви групи, с цел информирание и включване в ПОО;
- да се прецизира и намали броя на професиите;
- скоро да се въведе регламент за регулярно (на 1 или 2 години) извършване на задължителен преглед с цел актуализиране на СППОО по сектори;
- опростяване на процедурата за добавяне на нови професии;
- освен СППОО, от актуализиране има нужда цялата учебна документация, която в някои области е морално остаряла и неработеща (напр. НИП в сферата на ИКТ).

Протоколът от семинара е представен в Приложение 6.

#### 9.4. Свикване на заседания на ЕК

В периода 27.08.2019- 24.09.2019 г. са проведени 8 заседания на Експертни комисии към НАПОО за преглед и актуализиране на СППОО. В тях са внесени предложенията за промяна на СППОО, които произтичат от привеждане на СППОО в съответствие с КОО 2015 и ISCED-F.

По отношение на промяната на професионалните направления и преместването на отделни професии, се изразиха нееднозначни мнения, които са свързани със спецификата на всяка една професионална област.

Протоколите от заседанията са представени в Приложение 7.

#### 9.5. Провеждане на заседания на УС

В отчетния период са проведени две заседания на УС на НАПОО, на който е представена подробна информация за дейностите, предприети от НАПОО по оптимизиране на СППОО. На заседанието на 16.10. 2019г. са докладвани предложенията на ЕК за промяна на СППОО, които произтичат от привеждане на СППОО в съответствие с КОО 2015 и ISCED-F.

#### 9.6. Междинно отчитане на заседание на КСПОО

В рамките на отчетния период НАПОО подготви подробни междинни отчети за предприетите дейности по оптимизиране на СППОО, предназначени за Консултативния съвет по ПОО.

Първият междинен отчет бе представен на 15.10.2019г. пред членуването на Консултативния съвет, а втория отчет, бе род готвен за заседанието, насрочено за 29.11.2019г, но не се осъществи поради отпадане на точката от дневния ред на заседанието.



## 10. Визия за СППОО

НАПОО като отговорна институция за разработване и актуализиране на СППОО, функция, произтичаща от чл. 42 на ЗПОО, на базата на проучени национални и европейски документи, на разработените доклади и опит на други държави, на събраната информация от фокус-групите, работните срещи и семинари, разработи конкретни предложения на концепции за оптимизиране на СППОО, които да предоставят на пазара на труда лица с необходимата професионална квалификация. Вариантите изискват да се направят промени в нормативната уредба – ЗПОО, Рамкови програми, ДОС и др.

Първият вариант е до известна степен запазване на сегашното състояние, с леки модификации, които няма да доведат до значителни промени в системата на ПОО в България. Алтернативен подход, компенсиращ недостатъците на ранния професионален избор след 7-ми клас, който сега трябва да направят обучаваните се съдържа във вариант 2 и вариант 3 и които бяха подкрепени от академичната общност. При тези два варианта в рамките на задължителното образование в първи гимназиален етап се подsigурява както високо ниво на общообразователната подготовка, така и придобиване на знания и умения като предпоставка за професионална подготовка, така и широка база от общи и отраслови професионални знания, умения и компетентности, отговарящи на нуждите на приоритетни икономически области и сектори, подsigуряващи на по-късен етап по-лесна хоризонтална проходимост и трансфер на резултати от ученето – знания, умения и компетентности от една професия или степен в друга, както и между ПОО и ВО. Специализираните професионални знания, умения и компетентности (досегашните специалности) се формират в кратки срокове в последната 1 или 2 години от втори гимназиален етап – за професии с трета СПК – 11 и 12 клас, а за професии с втора – в 12 клас.

Преди да се пристъпи към прилагане на някой от предложените варианти за развитие на СППОО, е необходимо да се извърши детайлна оценка на въздействието за всички заинтересовани страни. Трябва да се отбележи и факта, че приемането на Вариант 2 или Вариант 3 изисква технологично време за подготвяне на съответните промени в нормативната уредба, както и за организирането на кампании за информиране на заинтересованите страни и широката общественост за детайлите по прилагането ѝ.

### 10.1. Вариант 1: Запазване на структурата на съществуващия СППОО

Да се запази структурата на съществуващия Списък на професиите за професионално образование и обучение със следните мотиви:

1. Институциите от системата на ПОО познават добре списъка и имат традиции в прилагането му от 2001 г. до момента.
2. Списъкът, съвместно с действащите Рамкови програми за придобиване на професионална квалификация и Държавните образователни стандарти (ДОС) за придобиване на квалификация по професии, структурирани в единици резултати от учене (ЕРУ), създават условия за надграждане на степените на професионална квалификация в професиите за професиите, които имат предвиждат обучение с придобиване на първа, втора и трета СПК, тези които имат втора и трета, съответно и професиите, за които има възможност да се надгради степента от трета на четвърта.
3. Списъкът ще продължи да се актуализира в съответствие с установената процедура при наличие на предложения за допълването му с нови професии и специалности, необходими на бизнеса.

Предложения:

1. За да се осигури квалификация на лица без необходимото минимално образователно равнище, СППОО може да се дообогати като се допълни съвместно с МТСП с професии/специалности в съответните професионални направления, за които съгласно НКПД не се изисква общообразователно ниво.
2. В СППОО да се включи още една колона, в която да се посочва и нивото на професията/специалността по НКР и ЕКР, като досегашните степени на професионално квалификация в ЗПОО да отпаднат.
3. Професиите с придобиване на правоспособност да се изведат в СППОО в отделен раздел и да се регламентира изключването им от общоприетите изисквания за минимално входящо образователно равнище и продължителност на провежданото обучение

Първият вариант е широко подкрепен от доставчиците на ПОО, тъй като не е свързан със значителни реформи в системата. С цел да не се инициират сътресения в системата на ПОО в краткосрочен план, институциите в системата за професионално образование и обучение клонят към запазване на статуквото.

## **10.2. Вариант 2: Запазване на част от структурата на СППОО, като се заличат специалностите**

За подпомагане гъвкавостта на системата за ПОО обучението следва да се извършва по професии, групирани в четири СПК, както е в действащия списък - към момента СППОО съдържа **246** професии. Заличаването от списъка на специалностите ще доведе до оптимизиране броя на предлаганите квалификации, както и осъществяването на по-балансиран план-прием, който към момента в ПГ се осъществява основно по част от общо 281 от специалности с трета СПК.

Основата на професионалното обучение ще бъде усвояването на ЕРУ от ДОС за придобиване на квалификация по професии по общата и отрасловата професионална подготовка. ЕРУ по специфична професионална подготовка, които вече са разработени в ДОС или предстои да бъдат разработени, ще формират база от избираеми единици, които в зависимост от потребностите на региона и възможностите на училището – обезпечаване с преподаватели и материална база могат да бъдат добавяни към основната квалификация в гимназиалния етап. Този вариант ще осигури всеки ученик преждевременно напуснал системата да придобие част от някаква професия, която впоследствие може да надгради с определени избираеми единици, в зависимост от търсенето на работодателя.

При вариант 2 ще отпадне едно от сегашните несъвършенства в списъка, че броят на специалностите към отделните професии е небалансиран – от една специалност по част от професиите, до 10-12 при други професии от СППОО.

Вторият вариант получи подкрепа сред представителите на координационната група, създадена в рамките на заданието. В нея членове са предимно работодателски организации, които изказват желанието си да се предприемат промени, които ще осигурят гъвкавост на системата на ПОО и ще решат проблемите с работната сила в средносрочен план.

### **10.3. Вариант 3: Опростяване на съдържанието на СППОО, като остава само професионалната област/ професионалното направление и се добавят нивата по ЕКР/НКР**

Списъкът на професиите за ПОО максимално да се опрости и да съдържа само наименованието на професионалната област с посочване на нивото по НКР/ЕКР – напр. „Комуникационни системи, ниво 3“ и „Комуникационни системи, ниво 4“. При този вариант остава колоната връзка с НКПД, в която да се съдържат кодове на професиите и длъжностите, които могат да бъдат упражнявани след като обучаваният придобие съответното ниво.

При Вариант 3 ще се избегне непривлекателното наименование на професиите като „работник“, „оператор“ и др., които в действащия списък са причина учениците след 7 клас да не ги избират за продължаване на обучението си в системата на ПОО.

Третият вариант среща поддръжници най-вече сред представителите на ЦИПО, които споделят нуждата от цялостна реформа в системата на ПОО. Според тях първият и вторият вариант са само временно решение и не отразяват динамичните промени на пазара на труда, както и предприетите реформи в други държави-членки на ЕС. Третият вариант е свързан с най-много ресурси – финансови, човешки и времеви, но ще осигури гъвкавост в системата на ПОО, в чийто център ще може да се постави индивида с неговите собствени образователни потребности.

# Използвани източници

1. Българска стопанска камара (2019). Доклад за приложимостта на европейските стандарти за компетентност на българския пазар на труда. Министерство на труда и социалната политика, проект BG05M9OP001-1.013-0001-C01 „Развитие на националната система за оценка на компетенциите – MyCompetence“
2. Европейската система за трансфер на кредити в ПОО, <https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/the-european-credit-system-for-vocational-education-and-training-ecvet>
3. Европейски речник на уменията и компетенциите - [http://disco-tools.eu/disco2\\_portal/](http://disco-tools.eu/disco2_portal/)
4. Закон за професионалното образование и обучение, посл. изм. и доп. ДВ. бр.108 от 29 Декември 2018г.
5. Интегриран регистър на квалификациите в Полша - <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/>
6. Информационна система на НАПОО - <https://is.navet.government.bg/#>
7. Наредба на министъра на народното образование в Полша от 19 февруари 2019 г. относно общите цели и задачи на образованието в професиите за професионално образование и класификацията на професиите за професионално образование, в сила от 1 септември 2019 г. - <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000316/O/D20190316.pdf>
8. Национален класификатор на професиите и длъжностите в България - <https://www.mlsp.government.bg/nkpd>
9. Национална агенция за професионално образование и обучение (2017). Ред за разработване и поддържане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение“, Утвърден със Заповед № РД 09-5443/18.10.2017 г. на министъра на образованието и науката

10. Национална агенция за професионално образование и обучение (2019).  
Методически указания за разработване на държавни образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии. Утвърдени с Протокол №01/20.02.2019 г. от Управителния съвет на НАПОО и със Заповед № РД-08-22/26.02.2019 г. на Председателя на НАПОО
11. Официална интернет страница на ESCO - <https://ec.europa.eu/esco/portal/>
12. Официална интернет страница на НАПОО - <https://www.navet.government.bg/>
13. Официална интернет страница на Националната агенция за образование във Финландия - <https://www.oph.fi>
14. Платформата MyCompetence - <https://mycompetence.bg/static/1>
15. Портал „Възможности за обучение и квалификации в Европа“ - <https://ec.europa.eu/ploteus>
16. Портал на канадската класификация на уменията - <https://www.jobbank.gc.ca/career-planning/skills-knowledge>
17. Препоръка на Съвета от 19 декември 2016 година относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=BG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=BG)
18. Препоръка на Съвета от 22 май 2017 година относно Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот и за отмяна на препоръката на Европейския парламент и на Съвета от 23 април 2008 г. за създаване на Европейска квалификационна рамка за обучение през целия живот - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615%2801%29>.
19. Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета относно европейска мрежа на службите по заетостта (EURES), достъп на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на пазарите на труда - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0589&from=EN>

20. Digital competences 2.0 - <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>
21. European Commission (2018), European Skills, Competences, Qualifications and Occupations Final report of the ESCO skills mapping pilot, 2018, [https://ec.europa.eu/esco/resources//escopedia/20190529\\_162251/581cb4de-8d73-4d5c-8001-efdd6b2cec63Skills\\_mapping\\_pilot\\_report.pdf](https://ec.europa.eu/esco/resources//escopedia/20190529_162251/581cb4de-8d73-4d5c-8001-efdd6b2cec63Skills_mapping_pilot_report.pdf)
22. European Union (2019), ESCO handbook, 2nd edition, February 2019.
23. International Labour Organisation, ILO, International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) – Conceptual Framework - <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
24. Laki ammatillisesta koulutuksesta (Закон за професионалното образование и обучение във Финландия, в сила от 2018 г.) - <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

## Приложение 1

Преглед и анализ на професиите и специалностите от СППОО по професионални направления с оглед осигуряване на възможност за надграждане на СПК в професиите

## Приложение 2

Проект на структура на СППОО, изготвена в съответствие с ISCED-F-2013 и KOO-2015

## Приложение 3

Протокол от второ заседание на координационната група за оптимизиране на СППОО, 05.11.2019

## Приложение 4

Предложения за нови професии/специалности в СППОО в резултат от проведено проучване относно актуализирането на СППОО по 21 професионални направления

## Приложение 5

Протокол от проведена кръгла маса на тема: „СППОО – мост между професионалното образование и обучение и пазара на труда“

## Приложение 6

Протокол от проведен семинар на тема: „Оптимизиране на СППОО“

## Приложение 7

Протоколи от заседания на ЕК на НАПОО