



Изследвания на ОИСР в областта на уменията

ОИСР Стратегия за уменията в България

ОЦЕНКА И ПРЕПОРЪКИ

РЕЗЮМЕ НА ДОКЛАДА



Изследвания на ОИСР в областта на уменията

ОИСР Стратегия за уменията в България

Оценка и препоръки

Резюме на доклада

Настоящият материал се публикува под отговорността на Генералния секретар на ОИСР. Изразените мнения и използваните в него аргументи не отразяват непременно официалните възгледи на държавите -членки на ОИСР.

Настоящият документ, както и всички включени в него данни и карти, не засягат статута или суверенитета, както и определянето на международните граници и името на която и да е територия, град или област.

Настоящият текст е откъс от:

OECD (2023), *OECD Skills Strategy Bulgaria: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c2eb2f34-en>.

Снимки: Корица © Kanuman/Shutterstock.com и © Studio Folzer.

© OECD 2023

Настоящият превод е възложен от Центъра за умения на ОИСР и неговата прецизност не може да бъде гарантирана от ОИСР. Единствените официални версии на документа са на английски и френски език.

Предисловие

Развитието и ефективното използване на уменията е от решаващо значение за икономическия просперитет и социалното сближаване в България.

В своята съвкупност демографските промени, цифровизацията, глобализацията и изменението на климата водят до необходимост от повишаване и трансформиране на уменията, необходими за просперитет на работното място и в обществото. Гражданите се нуждаят от цялостен набор от по-ефективни умения, включително когнитивни, социални, емоционални и специфични професионални умения, за да процъфтяват както на работното място, така и извън него. Също така България трябва да използва по-добре уменията на гражданите както на пазара на труда, така и на отделните работни места, за да сведе до минимум съществуващия дисбаланс в това отношение и да оползотвори наличния потенциал. Кризата с коронавируса (COVID-19) ускорява цифровизацията в обучението и на работното място и извежда на преден план ключовата необходимост от повишаване на уменията и преквалификация на много възрастни.

България е изправена пред няколко постоянни предизвикателства в областта на уменията. На първо място, много млади хора не притежават високи нива на когнитивни умения, като тази ситуация не се подобрява съществено с времето. Все още съществуват големи различия по отношение нивата на умения и образователни постижения между младежите в неравностойно положение и тези от привилегированите среди. Дисбалансът в уменията е голям, като много работодатели са изправени пред недостиг на умения и много от завършилите не работят по специалността си. Изглежда, че голям процент от възрастните притежават ниско ниво на квалификация, но сравнително малко от тях участват в образование и обучение. И на последно място, работодателите не използват уменията на работниците и служителите в пълния им потенциал, за да подпомогнат производителността и иновациите.

България се намира на различни етапи от изпълнението на ключови реформи за подобряване на своето представяне по отношение развиването и използването на умения. Така например, наред с други реформи в страната, се понижава възрастта за задължително ранно детско образование, разработват се основани на компетентности учебни програми за училищата, увеличават се заплатите на учителите, увеличава се достъпът на възрастни до професионално образование и обучение, картографира се регионалното търсене и предлагане във висшето образование и се увеличава възрастта за пенсиониране.

Днес България разполага с уникалната възможност за постигане на напредък и надграждане на тези реформи, за да подобри резултатите и равнопоставеността в рамките на своята система за умения. Разработените от ОИСР оценки и препоръки за стратегия за уменията в България имат за цел да предоставят подкрепа в оползотворяването на тази възможност. Настоящият преглед предоставя подробен анализ, изгoten на базата на широкото участие на заинтересованите страни, който води до няколко съобразени с потребностите на България препоръки.

ОИСР е готова да подкрепи България в стремежа ѝ да постави уменията на преден план в своя дневен ред за развитие и да разработи План за действие, съдържащ цялостен набор от действия, насочени към политиките за умения.

Резюме

Сътрудничество между ОИСР и България в рамките на проекта на ОИСР за изготвяне на Стратегия за уменията в България

Проектът на ОИСР за разработване на Стратегия за уменията в България предоставя на България съобразени с потребностите на държавата констатации и препоръки относно нейното представяне в областта на уменията от международна гледна точка и подкрепя текущите дейности в областта на стратегическо планиране. Проектът стартира с виртуален семинар за изготвяне на Стратегия за уменията през м. февруари 2022 г., в който вземат участие високопоставени представители от Министерството на образованието и науката (МОН), Министерството на труда и социалната политика (МТСП), Министерството на иновациите и растежа (МИР), Министерство на икономиката и индустрията (МИИ), Министерство на финансите (МФ), Асоциация на индустритния капитал в България (АИКБ), Българска стопанска камара (БСК), Съюз за стопанска инициатива и Сдружение Образование България 2030 (неправителствена организация).

По време на консултациите през месец април и юни 2022 г. ОИСР осъществява разговори с близо 40 организации и над 80 лица в рамките на семинари, експертни срещи, регионални дискуси и двустранни срещи (Вж. Приложение А от пълния доклад) Този процес води до безценен принос, на базата на който се формулират констатациите и препоръките, представени в пълния доклад.

Ключови констатации и възможности за подобряване представянето на България по отношение на уменията

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

Посочените мегатенденции и предизвикателства засилват необходимостта България да разработи далновидни, динамични политики за уменията. За да процъфтяват в света на утешния ден, хората ще се нуждаят от цялостен набор от по-ефективни умения, подкрепени от висококачествени възможности за учене през целия живот и по-добри възможности за използване на уменията на пазара на труда и на работното място.

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

ОИСР и правителството на България идентифицират четири приоритетни области за подобряване представянето на държавата по отношение на уменията, които съставляват същността на пълния доклад. Ключовите констатации и възможностите за подобреие във всяка от областите са обобщени по-долу и подробно разработени в главите на пълния доклад, които също съдържат подробни препоръки по отношение на политиките.

Приоритет 1: Подобряване на уменията на младежите (Глава 2 от пълния доклад)

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

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

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

Приоритет 2: Подобряване на уменията на възрастните (Глава 3 от пълния доклад)

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

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

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

Приоритет 3: Ефективно използване на уменията на пазара на труда и на работното място (Глава 4 от пълния доклад)

Ползите от развиващото се на умения ще бъдат оптимизирани само ако политиките също подкрепят хората да предлагат своите умения на пазара на труда и да ги използват ефективно на работното място. Този процес включва използване на умения в различни направления – активиране на уменията на населението в трудоспособна възраст в България, използване на уменията на завръщащите се емигранти и квалифицирани имигранти, както и ефективно използване на уменията на работниците и служителите на работното място. Повечето от възрастните в България, които са безработни или неактивни на пазара на труда, принадлежат към уязвими групи, които имат сравнително слабо участие в публичните услуги по заетостта. Високата емиграция, ниският брой на завръщащи се емигранти, както и ниските нива на квалифицирана имиграция на граждани на ЕС и граждани на трети страни ограничават способността на България да използва уменията и да се справя с техния недостиг. Освен това много български предприятия не притежават капацитет да прилагат високоефективни практики на работа, насочени към използването на уменията, нито получават подкрепа за това.

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

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

Приоритет 4: Подобряване на управлението на системата за уменията (Глава 5 от пълния доклад)

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

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

- Възможност 1: Развиване на подход към политиките за уменията, който включва цялото правителство
- Възможност 2: Изграждане и по-добро оползотворяване на доказателства, свързани с развитието и използването на умения
- Възможност 3: Гарантиране на добре насочено и устойчиво финансиране на политиките за уменията.

Ключови констатации и препоръки за България

Настоящото резюме на доклада описва контекста, ключовите констатации и препоръките по отношение на политиките в рамките на проекта на ОИСР за разработване на Стратегия за уменията в България. В него се използва рамката на ОИСР за стратегии за уменията, за да се оцени ефективността на българската система за уменията, и се въвеждат четирите приоритетни области за действие, включително ключови констатации и препоръки за всяка от тях. Четирите приоритетни области включват: 1) подобряване на уменията на младежите; 2) подобряване на уменията на възрастните; 3) ефективно използване на уменията на пазара на труда и на работното място; и 4) подобряване на управлението на системата за уменията. Главите в пълния доклад предоставят по-подробен анализ на приоритетните области, очертават възможностите за подобреие и дават препоръки.

Уменията са важни за България

Уменията са жизненоважни, за да могат хората и държавите да процъфтяват в един все по-сложен, взаимосвързан и бързо променящ се свят. Държавите, в които хората развиват силни умения, учат през целия си живот и използват пълноценно и ефективно уменията си на работното място и в общество, са по-продуктивни и иновативни и се радват на по-високи нива на доверие, по-добри резултати по отношение на здравето и по-високо качество на живот.

Тъй като новите технологии и мегатенденциите все повече оформят нашите общества и икономики, правилните политики, насочени към уменията, стават още по-важни за осигуряване на обществено благополучие и насищаване на приобщаващ и устойчив растеж. За България прилагането на стратегически подход спрямо политиките за уменията е от съществено значение, като се има предвид фактът, че страната е изложена на смущения от демографско и цифрово естество и тайните неравенства между различните социални групи. Кризата с коронавируса (COVID 19) ускорява цифровизацията в обучението и на работното място в България и създава рискове за увеличаване на неравенствата в образователната система и на пазара на труда.

На този фон българското правителство насочва усилията си към разработване на План за действие за уменията (по методиката на ОИСР за стратегия за уменията), който да подкрепи държавата в разработването и прилагането на цялостен набор от действия по отношение на политиките за уменията. Настоящият доклад предоставя цялостен анализ и съвети относно политиките за уменията на България и представянето ѝ в тази област като основа за разработване на национален план за действие за уменията.

Уменията са важни с оглед справянето на България с глобалните мегатенденции

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

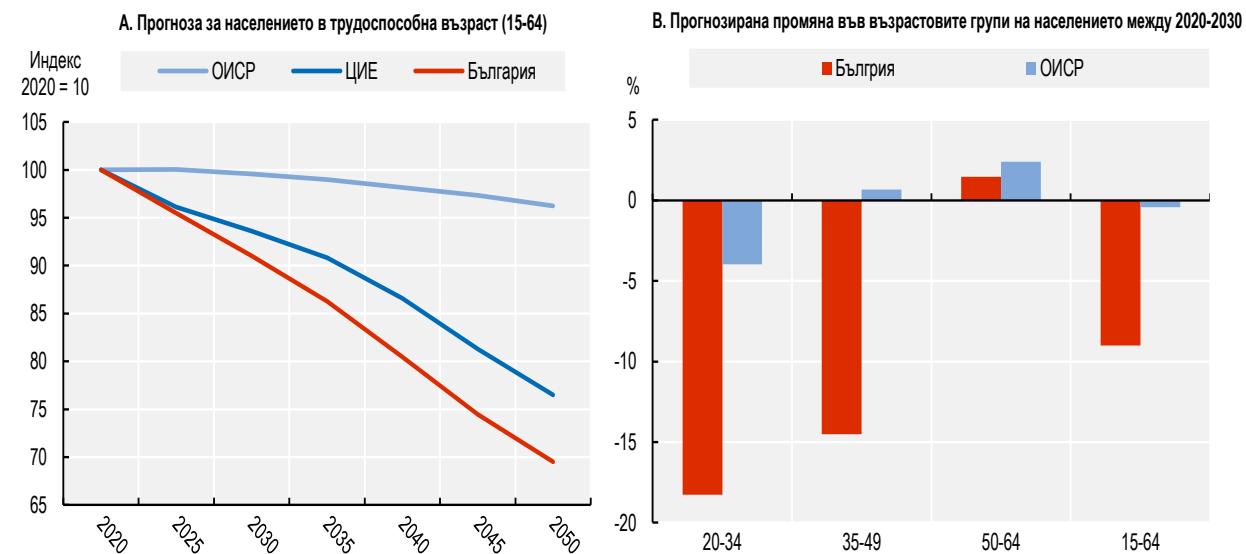
Цифровата трансформация продължава да оказва значително влияние върху всички аспекти на живота в България, включително развитието и използването на умения. Информационните и комуникационните технологии (ИКТ), както и напредъкът в изкуствения интелект и роботиката коренно променят начина, по който хората в държавите от ОИСР учат, работят, общуват и живеят (OECD, 2019^[1]). Въпреки че данните за автоматизацията на работните места в България са осъдни, едно проучване показва, че по-вероятно е типичният български служител да бъде на работно място, което е автоматизирано (68% вероятност), отколкото типичният служител във всяка друга държава от Европейския съюз (ЕС) (Pouliakas, 2018^[2]). В същото време изглежда, че българските работници и служители не са подгответи да се справят с настъпилите в резултат от цифровизацията трансформации. България е държавата, която показва най-ниски резултати в Европейския съюз по отношение на цифровите умения на възрастните, като само 29% от възрастното й население притежава основни цифровите умения (вж. Фигура 3.2 в Глава 3 от пълният доклад). Освен това кризата с коронавируса (COVID 19) налага внезапен преход към дистанционна работа в много професии, принуждавайки предприятията и работниците и служителите бързо да повишат своите цифрови компетентности. От една страна, България ще трябва да подкрепи създаването на работни места с по-висока добавена стойност, които са по-устойчиви на автоматизация. От друга страна, тя ще трябва да предостави на нискоквалифицираните работници

възможности за повишаване на уменията и преквалификация, за да ги подготви за работните места на утешния ден.

Високите нива и развиващите се модели на търговия и интеграция в глобалните вериги за създаване на стойност (ГВС) в България оказват влияние върху уменията, необходими на работната сила в страната. Либерализацията на търговията води до по-глобализиран свят, който се характеризира с разширяване на веригите за доставки и възлагане на определени форми на работа на външни изпълнители (OECD, 2017^[3]). Българският внос и износ съставляват сравнително висок дял от националния брутен вътрешен продукт (БВП) и страната увеличава участието си в ГВС през последните десетилетия. Въпреки че търговията и участието на България в ГВС е основно в сферата на производството, бизнес услугите стават все по-важни, включително и динамичният сектор на компютърните и информационни услуги. Освен това страната има потенциал да разшири дейността си в производството с по-висока добавена стойност (OECD, 2021^[4]). Тези тенденции и възможности ще продължат да оказват влияние върху структурата и конкурентоспособността на икономическите сектори в България, което от своя страна ще повлияе на търсенето и предлагането на умения на пазара на труда.

Намаляването и застаряването на населението оказват дълбоко влияние върху профила на уменията и потребностите на българската икономика и общество. Застаряването на населението и ниската раждаемост водят до свиване на броя на населението в България, но емиграцията представлява особено голямо предизвикателство. Делът на емиграцията в демографския спад се увеличава: докато емиграцията представлява 32,3% от загубата на население между 2002 г. и 2011 г., нейният дял се увеличава до 40,7% между 2012 г. и 2021 г. (Karadgov and Gelovska, 2022^[5]). В бъдеще се очаква населението на България да се свие с една четвърт от 2020 г. до 2050 г., което представлява най-големият отрицателен прираст в размера на населението в света сред страните с най-малко половина милион души (United Nations, 2022^[6]). Най-младите възрастови групи на населението (напр. 20-34-годишните) ще намаляват най-бързо (Фигура 1, Панел А), което ще доведе до свиване на населението в трудоспособна възраст (Фигура 1, Панел Б).

Фигура 1. Прогнозирано намаляване на населението в трудоспособна възраст в България, държави в ЦИЕ и ОИСР, 2020-30 и 2020-50



Източник: United Nations (2019^[7]), *World Population Prospects 2019*, www.un.org/development/desa/pd/news/world-population-prospects-2019-0.

StatLink <https://stat.link/mhbg97>

С намаляване на населението в трудоспособна възраст ще намалее и използването на труд, което ще направи икономическия растеж по- зависим от подобряването на производителността на труда. Ръстът на производителността на труда в България настига държавите от Централна и Източна Европа (ЦИЕ) през последния период (2010-2019 г.). Въпреки това, в сравнение с други държави от ЦИЕ, производителността на труда в България се определя в по-малка степен от продукцията на отработен час и в по-голяма степен от ръста на средния брой отработени часове. Производителността на труда също е силно неравномерна между секторите в България (OECD, 2021^[4]). Развиването и ефективното използване на уменията ще бъде от съществено значение за постигането на устойчив и приобщаващ растеж на производителността на труда в България.

Преходът към по-екологично устойчиви стоки и услуги също ще засегне структурата и потребностите от умения на българската икономика. Докато икономиките преминават през този зелен преход, ще бъдат създадени нови работни места, а някои съществуващи работни места ще бъдат трансформирани или премахнати (ILO, 2018^[8]; Cristina Martinez-Fernandez, 2010^[9]). Икономиката на България остава сравнително въглеродно- и енергоемка, като публично субсидираните електроцентрали, захранвани с въглища, произвеждат почти половината от енергията в страната. Тази ситуация, обаче, се променя, след като делът на доставките на енергия от възновяващи енергийни източници в България наскоро започва да надвишава средните стойности за ОИСР (OECD, 2021^[4]). Тъй като този преход продължава, предизвикателството пред българските политици е да се откажат от високовъглеродни енергийни източници, като същевременно преквалифицират работниците за изпълнение на по-устойчиви и продуктивни дейности.

Мегатенденциите на цифровизация, глобализация, демографски промени и изменение на климата правят още по-сложно за България постигането на равновесие между търсенето и предлагането на умения. Днес българските работодатели съобщават, че недостигът на умения е основната пречка при наемането на служители (Ministry of Education and Science, 2019^[10]). Висококвалифицираните професии, като тези в сферата на производството, комуникациите и информационните технологии, вече са изправени пред недостиг на умения. От друга страна, някои нискоквалифицирани професии (напр. в селското стопанство и строителството) изпитват излишък на умения. Освен това свръхквалификацията е често срещана в България, като само 53% от завършилите висше образование работят на позиция, която изиска висше образование. Намаляващото население в трудоспособна възраст може да изостри недостига на умения, тъй като предлагането на умения намалява.

На този фон българите все повече ще се нуждаят от надграждане на своите умения, за да могат да изпълняват нови задачи на съществуващите работни места или да придобиват умения, търсени на нови работни места. Силните основни, цифрови, социални и емоционални умения, като и уменията за критично мислене, комуникация и адаптивност, ще придобият съществено значение за тях в контекста на устойчивостта им спрямо променящите се изисквания за умения и успеха им както на работното място, така и в живота.

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

През последните две десетилетия икономическото представяне на България се доближава до нивата на ЕС и ОИСР, но последните кризи забавят сближаването. След като България е тежко засегната от световната финансова криза през 2008 г., тя изпитва висок ръст на производството, заетостта и заплатите до 2019 г. (OECD, 2021^[4]). Пандемията от COVID-19 обаче води до спад на БВП с 4,0% през 2020 г. и безработица, която достига до 5,3% през 2021 г., въпреки силния фискален отговор на правителството на кризата (OECD, 2022^[11]). През 2021 г. се наблюдава бързо възстановяване на икономиката (с ръст на БВП от 7,6%) и през 2022 г. заетостта достига нивата си

отпреди пандемията (до м. юли 2022 г.), като се наблюдава същински ръст на заплатите, въпреки много високата инфлация. Ръстът през 2022 г. е 2,8% и се очаква да се забави до 1,7% през 2023 г. поради влошаващата се макроикономическа ситуация в Европа, високите цени на енергията и нарастващите лихвени проценти (OECD, 2022^[11]).

Пандемията от COVID-19 изостря и други структурни предизвикателства. Неравенствата се увеличават драстично през последното десетилетие (на база на увеличението на коефициента на Джини). В същото време нивата на бедност остават високи, а процентът на българите в риск от бедност се увеличава през 2020 г., достигайки 22,1% (при средно ниво от 16,8% за ЕС) (Eurostat, 2023^[12]). Нивата на бедност са особено високи сред ромското население, ниско образованите лица, възрастните хора и хората с увреждания, и са концентрирани в периферните региони. Както и в други държави, България трябва да прилага целенасочени политики, за да предотврати по-нататъшното нарастване на неравенствата. Правителството наскоро си поставя амбициозни цели за намаляване на неравенствата и бедността, но резултатите предстои да се видят.

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

България се нуждае от всеобхватни и координирани политики за уменията, за да отговори на посочените предизвикателства. В днешния бързопроменящ се свят хората се нуждаят от по-целенасочен и всеобхватен набор от умения, за да изпълняват нови задачи на работното място или да придобиват нови умения за нови работни места. Силните основни, трансверсални, социални, емоционални и специфични за работата умения (Каре 1) ще направят хората по-адаптивни и издръжливи на променящите се изисквания по отношение на уменията и ще им предоставят повече възможности за успех в работата и в живота. Висококачествените системи за обучение трябва да предоставят на младите хора умения за работното място и живота, както и да дадат на всички възрастни възможност за повишаване на уменията и преквалификация през целия живот. Уменията на възрастните трябва да се използват според техния потенциал на пазара на труда и на работното място. Наред с това е необходимо стабилно управление, за да се осигури координиран отговор на споменатите предизвикателства. Планът за действие по политиките за уменията на България, чиято подготовка започва през 2022 г., ще проправи пътя за такъв цялостен и координиран подход към политиката за уменията.

Каре 1. Широк набор от умения, необходими за успех на работното място и в живота

Изготвената от ОИСР Стратегия за уменията 2019 идентифицира широк набор от умения, които имат значение за постигането на икономически и социални резултати, сред които:

- **Основни умения:** включително езикова грамотност, математическа грамотност, дигитална грамотност.
- **Трансверсални когнитивни и мета-когнитивни умения:** включително критично мислене, решаване на сложни проблеми, креативно мислене, учене как се учи и саморегулация.
- **Социални и емоционални умения:** включително съзнателност, отговорност, емпатия, самоекспективност и сътрудничество.
- **Професионални, технически и специализирани знания и умения:** необходими за посрещане на изискванията на специфични професии.

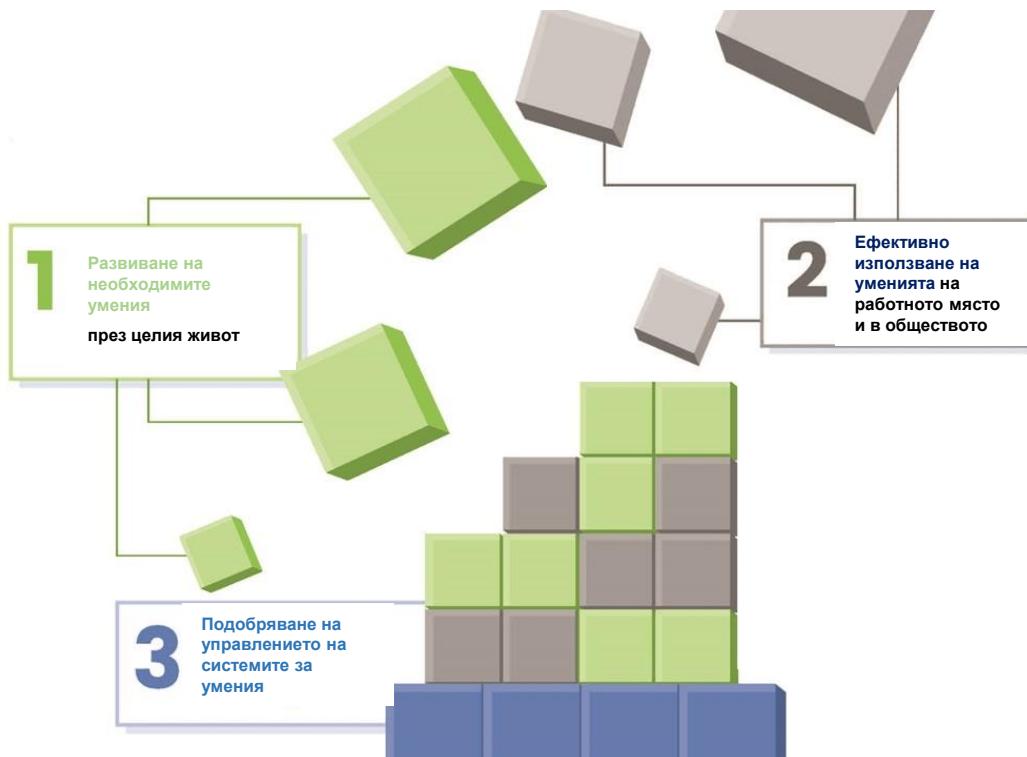
Източник: OECD (2019^[11]), OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264313835-en>.

Проектът на ОИСР за разработване на Стратегия за уменията в България

Проектите на ОИСР за разработване на стратегии за умения предоставят стратегически и всеобхватен подход за оценка на предизвикателствата и възможностите в областта на уменията на държавите и изграждане на по-ефективни системи за умения. ОИСР си сътрудничи с държавите, за да разработи мерки на ниво политики, съобразени със специфичните свързани с уменията предизвикателства и потребности във всяка държава. В основата на този подход е залегнала рамката на ОИСР за стратегии за уменията (Фигура 2), чито компоненти включват:

- **Развиване на подходящи умения през целия живот:** За да се гарантира, че държавите са в състояние да се адаптират и да процъфтяват в един бързопроменящ се свят, всички се нуждаят от достъп до възможности за развиване и поддържане на широк набор от умения. Този процес протича през целия живот, като започва в детството и младостта и продължава по време на зрялата възраст. Той също така обхваща всички сфери на живот и се случва както във формалната образователна система, така и неформално и неофициално в дома, общността и на работното място.
- **Ефективно използване на уменията на работното място и в обществото:** Развиването на широк набор от умения е само първата стъпка. За да се гарантира, че държавите и хората получават пълната икономическа и социална стойност от инвестициите в развитието на умения, са необходими възможности, окуряване и стимули за цялостното и ефективно използване на придобитите умения на работното място и в обществото.
- **Укрепване на управлението на системите за умения:** Успехът в развитието и използването на съответните умения изиска силни управленски механизми за насърчаване на координацията, взаимодействието и сътрудничеството на ниво правителство; ангажиране на заинтересованите страни през целия цикъл на изпълнение на политиката; изграждане на интегрирани информационни системи; и съгласуване и координиране на споразуменията за финансиране. Проектът на ОИСР за разработване на Стратегия за уменията в България възприема този подход чрез сформиране на междуведомствен екип по проекта в подкрепа на подхода за участие на цялото правителство при изготвяне на политиките за умения, както и чрез ангажиране на различни заинтересовани страни.

Фигура 2 Рамка на разработената от ОИСР методика за Стратегия за уменията



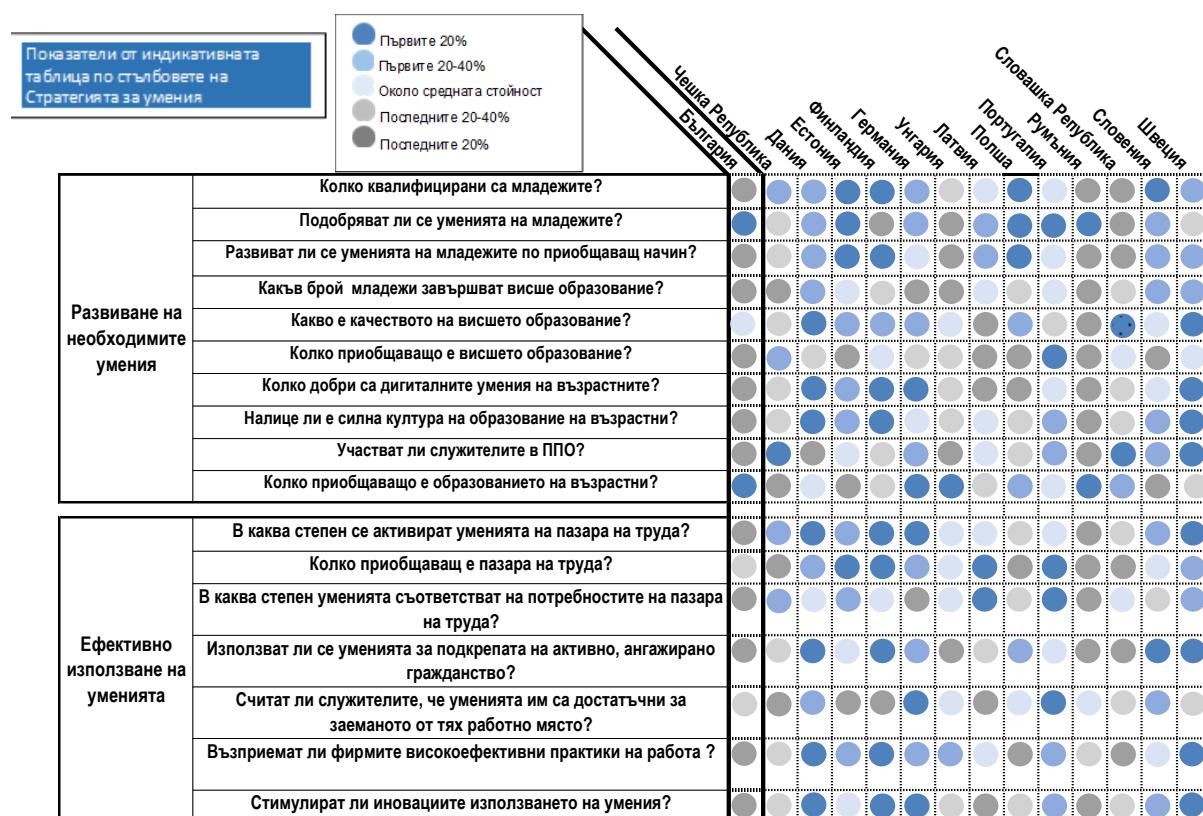
Източник: OECD (2019[1]), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264313835-en>.

Проектът на ОИСР за разработване на Стратегия за уменията в България стартира с виртуален семинар с участието на ръководни служители от различни министерства през февруари 2022 г. За оценка на представянето на България по отношение на уменията през февруари се провеждат консултации на живо в България, а през месец април онлайн. През месец юни отново се провеждат консултации за изготвяне на препоръки за подобряване на представянето на България. Консултациите включват двустранни срещи, дискусии в експертни групи и интерактивни семинари за заинтересованите страни. Те имат за цел не само да обогатят доклада с местната гледна точка на участниците, но и да постигнат конструктивен диалог и да култивират споделено разбиране по отношение на предизвикателствата и възможностите на България, свързани с уменията като основа за действие. Като цяло проектът на ОИСР за разработване на Стратегия за уменията в България ангажира над 80 лица, които представляват близо 40 организации, включително министерства и агенции, общини, доставчици на образование и обучение, работодатели, работници и служители, изследователи и други сектори (наричани по-долу „участници в проекта“). Пълният доклад представлява основния резултат от изпълнението на този ангажимент.

Представяне на системата за умения в България

Таблицата за управление на Стратегията за уменията на ОИСР предоставя общ преглед на относителното представяне на държавите по отношение на разглежданите от ОИСР измерения (Фигура 3). За всяко измерение на стратегията са налице редица индикатори, някои от които са съставни индикатори и предоставят моментна снимка на представянето на дадена държава (вж. Приложение А. Индикативна таблица на изготвената от ОИСР Стратегия за уменията в България за индикаторите). За целите на сравнението относителното представяне на България по отношение на уменията е разглеждано наред с това на редица европейски държави.

Фигура 3. Индикативна таблица на Стратегията за уменията на ОИСР: България и избрани европейски държави



Забележка: Обобщените показатели са изчислени като средна аритметична стойност на набор от заложени показатели (за повече информация (вж. Приложение А. Индикативна таблица на изгответната от ОИСР Стратегия за уменията в България). Всички основни показатели са нормализирани по начин, който предполага, че по-високата стойност и попадането сред „топ 20%“ отразява по-добро представяне.

Изграждане на необходимите умения

За да се гарантира, че държавите могат да се адаптират и да процъфтяват в един бързо променящ се свят, всички се нуждаят от достъп до възможности за развиване и поддържане на широк набор от умения. Този процес протича през целия живот, обхваща всички негови сфери и може да бъде резултат от формално, неформално или самостоятелно учене. България може да подобри представянето си в няколко области по отношение развитването на уменията (Фигура 4).

Участието във формалното образование е сравнително ниско и неравностойно

В България участието в образованието е задължително от предучилищното до прогимназиалното образование (от 4 до 16-годишна възраст). До 2020 г. участието в образованието в ранна детска възраст е ниско и намалява, особено за деца от социално-икономически уязвими групи. Очаква се обаче това да се подобри, след като възрастта за започване на задължително предучилищно образование е намалена от 5 на 4 години през 2020 г. Процентът на ранно напусналите училище намалява след като достига своя пик през 2019 г. (от 14% на 12,2% през 2021 г.). Този процент обаче остава над средните стойности за ЕС, като най-високите му стойности са сред учениците от селските райони и от етническите малцинства. Делът на младите хора (на възраст 25-34 години) в България с висше образование (33,6% през 2021 г.) не се е променил значително през последните

пет години и остава доста под средното ниво за ЕС (41,2%). Освен това жителите на селските райони и малцинствените групи са недостатъчно представени във висшето образование.

Фигура 4. Представяне на България по ключови индикатори за развиващите съответните умения

Относителна позиция при оценяване на държавите (на базата на нормализирани резултати), където по-високите стойности отразяват по-добро представяне



Как да разчетем тази фигура: Нормализираните резултати показват относителното представяне в страните от ЕС: колкото по-далеч от сърцевината на диаграмата, толкова по-добро е представянето. Например показателят „Завършили висше образование“ има ниска стойност спрямо средната, която показва, че делът на младите хора с висше образование в България е близо до дъното на класацията в сравнение със средните стойности за ЕС.

Забележка: ESCS се отнася за индекса на PISA за икономически, социален и културен статус.

Източник: вж. Приложение А. Индикативна таблица на изготвената от ОИСР Стратегия за уменията в България за по-подробно обяснение на източниците и методиката.

Много млади хора, особено тези от уязвими групи, притежават ниско ниво на умения

Младите хора в България имат сравнително ниски нива на умения. Резултатите от Програмата на ОИСР за международно оценяване на учениците (PISA) 2018 показват, че представянето на 15-годишните ученици по четене, математика и природни науки е доста под средното за ЕС (България е на последно място в ЕС по четене и природни науки). България е в първите 20% от страните в ЕС, в които се наблюдава повишаване на уменията на младежите във времето, тъй като представянето на учениците по математика се е подобрило значително от 2006 до 2015 г. Въпреки това, представянето на учениците по математика се е влошило от 2015 до 2018 г., няма

дългосрочно подобреие в представянето на учениците по четене и представянето им по природни науки се е влошило (OECD, 2019^[1]). Учениците от уязвими групи се представят по-зле от другите ученици, като разликата в представянето е сред най-високите в ЕС.

Възрастните притежават ниски нива на умения и малко от тях участват в образование и обучение

Наличните данни показват, че възрастните българи имат ниски нива на умения и не са силно ангажирани с ученето. Например само 11% от възрастните българи са демонстрирали цифрови умения над базовите през 2021 г., което е около една трета от средната стойност за ЕС. Въпреки че имат ниски нива на умения, делът на възрастните българи, които участват в образование и обучение, е най-ниският в ЕС (около 1,8% за четирите седмици преди изследването, проведено през 2021 г.). Мотивацията на възрастните българи да участват в обучението също е най-ниската в ЕС, а тези, които желаят да участват, се сблъскват с различни бариири. От друга страна, системата за образование на възрастни е сравнително приобщаваща - България е в първите 20% от страните в ЕС, тъй като не се наблюдават големи разлики в участието между различните възрастови групи.

Ефективно използване на уменията

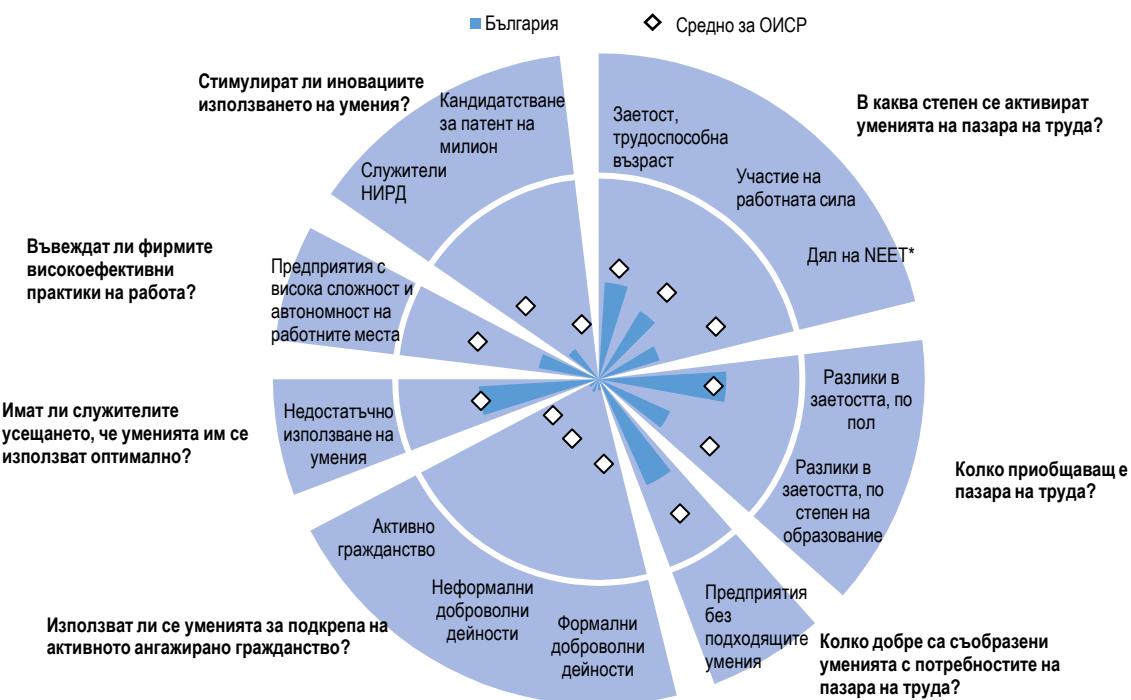
За да се гарантира, че държавите получават пълните икономически и социални ползи от инвестициите в развиване на умения, са необходими възможности, настърчаване и стимули за цялостното и ефективно използване на уменията на работното място и в обществото. България също би могла да използва по-ефективно уменията както на работното място, така и в обществото (Фигура 5).

Резултатите по отношение на заетостта отговарят на средните стойности за ЕС, но могат да се подобрят

Представянето на България по отношение на активирането на уменията на пазара на труда е смесено. От една страна, делът на заетите възрастни съответства на средните стойности за ЕС и се увеличава през последното десетилетие. Освен това, разликата между половете по отношение на заетостта е сравнително малка. От друга страна, някои групи се представят зле на пазара на труда, което пречи на цялостното представяне на България във връзка с активирането на умения. Така например, въпреки подобренията през последното десетилетие, делът на младежите, които не работят и са извън образоването или обучението (NEET), и разликата в заетостта между ниско и високообразованите възрастни остават сред най-големите в ЕС.

Фигура 5. Представяне на България на базата на ключови индикатори за ефективното използване на умения

Относителна позиция при оценяване на държавите (на базата на нормализирани резултати), където по-високите стойности отразяват по-добро представяне



Как да разчетем тази фигура: Нормализираните резултати показват относителното представяне в страните от ЕС: колкото по-далеч от сърцевината на диаграмата, толкова по-добро е представянето. Например показателят „Коефициент на участие в работната сила“ показва представяне под средното за ЕС, т.е. България има сравнително ниско ниво на участие в работната сила спрямо средното за ЕС.

Забележка: *Младежи, които не работят и не участват в образование или обучение (NEET).

Източник: Вж. Приложение А. Индикативна таблица на изготвената от ОИСР Стратегия за уменията в България за по-подробно разяснение на източниците и методиката.

Дисбалансът на пазара на труда е сравнително висок

В България предлаганите на пазара на труда умения не са тясно съобразени с търсенето. България е изправена пред широк недостиг на работна ръка (OECD, 2022^[11]), като проучванията на работодателите показват, че около 70% от тях срещат трудности при запълването на свободните работни места, което значително надвишава предходните нива (ManpowerGroup, 2021^[13]). Недостигът на умения е често срещан за професии със средна и висока квалификация (напр. в производството, комуникациите и информационните технологии). За разлика от това, излишъкът от умения е по-често срещан при нискоквалифицирани професии (напр. в селското стопанство и строителството) (OECD, 2021^[4]). Несъответствията в уменията също са често срещани на българския пазар на труда. Така например, относително нисък (макар и нарастващ) дял от завършилите висше образование (53%) работят на позиция, изискваща висше образование (Ministry of Education and Science, 2021^[14]).

Уменията не се използват в пълния им капацитет на работното място и в обществото

Данните показват, че възрастните в България използват уменията си по-рядко на работното място и в живота в сравнение с повечето възрастни в ЕС. Въпреки че данните са ограничени, Европейското проучване на условията на труд от 2015 г. (Eurofound, 2017^[15]) показва, че интензивността на труда е по-ниска на работните места в България, отколкото във всяка страна от ЕС, с изключение на Латвия. Повече от половината български работници декларираат, че почти никога не използват компютри, лаптопи или смартфони на работното място. По-скорошно проучване на уменията в избрани индустрии с високи въглеродни емисии в България показва ниска интензивност на използване на основните когнитивни умения (умения за четене, писане и смятане) на работното място (Hristova and Ferre, 2022^[16]).

Укрепване на управлението на системите за уменията

Въпреки че не е включено в таблицата за управление на стратегията за умения на ОИСР, доброто публично управление на системите за уменията зависи от способността на правителството да координира, насочва, наблюдава, комуникира и работи в хоризонтална (между отдели и институции в правителството) и вертикална (с местните власти и с външни, публични и частни заинтересовани страни) посока (OECD, 2019^[11]). Това едновременно изисква и допринася за въвеждането на интегрирани информационни системи за умения, както и съгласувани и координирани механизми за финансиране на уменията.

Необходима е координация на цялото правителство и участие на заинтересованите страни в политиките за уменията

В България министерствата имат няколко припокриващи се отговорности и политики, свързани с уменията, без да е налице многостранна и двустранна координация. Въпреки че не се ограничава до политиката за умения, индикаторите за устойчиво управление (ИУУ) на Фондация Бертелсман за 2022 г. класират България на 37-мо място от 41 държави по отношение на представянето и в областта на междуведомствената координация (Stanchev, Popova and Brusis, 2022^[17]). Този резултат отразява няколко аспекта. На първо място, официалната правителствена служба в България, администрацията на Министерския съвет, играе предимно административна роля и има много ограничен капацитет за изготвяне на задълбочена оценка на съдържанието на политиките, предложени от ресорните министерства. На второ място, въпреки че в България са налице множество междусекторни консултивативни съвети, в които участват министри или други високопоставени служители, не съществуват органи или министерски комисии, които да координират предложението за заседания на правителството. На трето място, се осъществява известна координация на предложението за политики от служители на министерствата и държавни служители, но министерствата остават силно сегментирани и изолирани, като междуведомствена координация от страна на висши държавни служители е ограничена. И накрая, вертикалната координация с участниците на регионално и местно ниво (особено общините) е възпрепятствана от ограничения капацитет на тези участници и липсата на централна институция, която да наблюдава системата за уменията и да привлече тези участници на масата.

Заинтересованите страни съобщават за разпокъсаност в участието си в процеса на изготвяне на политики за уменията, въпреки че съществуват или се планира да бъдат създадени някои консултивативни органи на заинтересованите страни. ИУУ 2022 класират представянето на България в обществените консултации на 20-то място от 41 държави (Stanchev, Popova and Brusis, 2022^[17]). По време на консултациите в процеса на създаване на политики са представени и включени различни интереси. Националният съвет за тристрранно сътрудничество официално участва в много решения, като ролята му се разширява и включва договаряне на политики и приемане на

предложения, които на по-късен етап да бъдат въведени в законодателството. Като цяло България разполага с повече от 70 консултивни съвета на различни нива на управление, някои от които работят по теми, свързани с уменията. Въпреки това, влиянието на тези съвети върху политическите решения е ограничено и обществените консултации по политически предложения често са кратки или като цяло се пропускат. Въпреки това правителствените агенции стават по-прозрачни по отношение на обсъжданията си, като през 2021 г. правителството значително увеличава броя на провежданите консултации.

Необходимо е да се засили информацията и доказателствата по отношение на уменията

Слабата координация между министерствата допринася за разпокъсан и непоследователни данни и събиране на информация, както и за липсата на основано на доказателства разработване на политики. В различни министерства и агенции има примери за добри практики по отношение събирането, оценката и анализа на данни, напр. дейностите по прогнозиране на заетостта в различните сектори на Министерството на труда и социалната политика (МТСП). Въпреки това, събирането на данни, оценката и анализът на уменията не са изчерпателни или систематични, което води до липса на основано на доказателства изготвяне на политики като цяло.

Цялостното представяне на България в създаването на политики, основаващи се на доказателства, не е силно. ИУУ за 2022 г. класира представянето на България като по отношение на качеството на последващите оценки на политиката, така и по отношение на оползотворяването на експертни съвети на 28-мо място от 41 държави (Stanchev, Popova and Brusis, 2022^[17]). Правилата за оценка на въздействието в България, създадени през 2016 г., изискват последваща оценка на политиките и ефекта от тях в рамките на пет години от прилагането им. Въпреки това, до края на 2021 г. само две оценки са публикувани чрез правителствения портал за обществени консултации. Правителството разполага с различни начини за провеждане на консултации със заинтересованите страни и експерти, включително специален онлайн портал към Министерския съвет, както и чрез консултивни съвети и обществени съвети, свързани с конкретни министерства. Освен това, представители на академичните среди и изследователските институти обикновено се включват в процеса на *ad hoc* основа, като не е ясно дали и колко често приносът на експертите води до промяна на съответната политика.

Необходими са съобразени с потребностите и координирани мерки за финансиране на уменията

Инакрая, публичните разходи за умения в България са сравнително ниски. Общите правителствени разходи за всички степени на образование в България възлизат на 4% от БВП през 2020 г., което е под средното за ЕС ниво от 5% (Eurostat, 2022^[18]). Разходите на България са под средните за ЕС за всички степени на образование (от начално образование до висше образование), с изключение на образованието в ранна детска възраст. Въпреки че данните са осъкъдни, изглежда, че публичното финансиране на образованието и обучението на възрастни е ниско, както се вижда от слабото участие и честите доклади за финансови бариери пред обучението от страна на отделни лица и предприятия (вж. Глава 3 от пълния доклад). Освен това, разходите за активни програми на пазара на труда за безработни лица в България (0,16% от БВП през 2019 г., без услугите по заетостта и администрацията) са ниски в сравнение със средното ниво за ЕС (0,39%). Тези разходи също са насочени към програми за пряко създаване на работни места, а не към стимули за заетост и мерки за обучение, които обикновено са по-ефективни (OECD, 2022^[19]). Финансирането на програми за умения често е силно зависимо от Европейските социални фондове, което може да ограничи непрекъснатостта на програмите, в случаи на изтичане на периодите на финансиране или промяна на приоритетите. Съществуват ограничени договорености за споделяне на разходите за политики за умения между министерствата и със социалните партньори.

Контекст на политиките в България

Редица политики в България признават значението на уменията

България вече разполага с набор от ключови стратегии (вж. Приложение Б. Наскоро приети стратегии и реформи в България, свързани с уменията и образованието пълен преглед), чрез които да повлияе положително на мегатенденциите, да се справи с предизвикателствата и да се възползва от възможностите, пред които е изправена нейната система за умения. Съответните приоритети и цели от тези стратегии са обобщени в началото на всяка глава от пълния доклад, за да се подчертава връзката им с оценката и препоръките на ОИСР, по конкретно:

- **Националната програма за развитие “България 2030”** определя визията за бъдещето на България до 2030 г., която предвижда общество с висок жизнен стандарт, в което гражданите са високообразовани, креативни и иновативни и могат да се радват на разнообразни професионални и лични възможности. Първият приоритет на стратегията се фокусира върху образованието и уменията. Той има за цел да изгради у младите хора правилните умения за тяхното бъдеще чрез предоставяне на по-качествено образование, включително чрез подобряване на качеството и увеличаване на участието в ученето през целия живот.
- **Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030)** определя приоритетите за развитие на умения за следващото десетилетие. Документът има за цел да подобри общото образование и професионалното образование и обучение (ПОО), като повиши качеството му и го направи по-отзивчиво спрямо потребностите на пазара на труда. Приоритет 8 от Рамката е специално посветен на ученето през целия живот. Отделно, в България са разработени и конкретни стратегии за висше образование и ПОО.
- **Стратегия по заетостта на Република България (2021-2030)** очертава основните насоки на политиката, свързани с използването на уменията на пазара на труда. Стратегията има за цел да увеличи заетостта и да подобри качеството на работната сила като се фокусира конкретно върху лицата от уязвимите групи и възможностите за повишаване на тяхната квалификация и преквалификацията им през целия им живот. Стратегията е подкрепена от годишни планове за действие по заетостта, които определят политиките, които трябва да се провеждат през съответната година, в съответствие с целите на Стратегията.
- **Националната програма за реформи за 2022 г.** включва мерки, свързани с уменията, в отговор на констатациите в доклада на Европейската комисия за България и препоръките на Съвета на Европейския съюз за осигуряване на адекватна социална защита и основни услуги за всички, укрепване на активните политики на пазара на труда, подобряване на достъпа до дистанционна работа и насърчаване на цифровите умения и равния достъп до образование.
- Управлението се разглежда главно в **Националната програма за развитие „България 2030“**, чийто Приоритет 10 “Институционална рамка” има за цел да увеличи устойчивостта и да подобри качеството на политиките чрез увеличаване на диалога, партньорствата с други заинтересовани страни и основаното на доказателства вземане на решения. Малък брой разпоредби, свързани с управлението, се съдържат също в Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в РБ (2021-2030).

Горепосочените стратегии предоставят само извадка от най-новите инициативи, пряко свързани с подобряването на развитието, активирането и използването на умения. Въпреки това те показват, че българското правителство работи активно за справяне с предизвикателствата, свързани с уменията. Засилвайки усилията в тази насока, правителството поиска от ОИСР и Генерална дирекция за подкрепа на структурните реформи (DG REFORM) на Европейската комисия да

подкрепят България в периода от 2022 до 2024 г. за разработване на План за действие, който да включва цялостен набор от действия по отношение на политиките за уменията. Настоящият доклад е важна първа стъпка в това отношение, тъй като оценката и препоръките ще бъдат включени в Плана за действие, за да помогнат на България да подобри своите умения през следващите години.

Приоритетни области и препоръки

Въз основа на първоначалната оценка на ОИСР за ефективността на българската система за уменията и дискусиите с участниците в проекта са идентифицирани четири приоритетни области в трите измерения на разработената от ОИСР Стратегическата рамка за уменията. В хода на проекта ОИСР идентифицира възможности за подобреие и разработва препоръки във всяка приоритетна област въз основа на задълбочен анализ на документи и консултации с правителството на България и представители на заинтересованите страни. На Фигура 6 са изобразени приоритетните области и възможностите за подобреие.

Фигура 6. Разработена от ОИСР Стратегия за уменията в България: приоритети и възможности

1. Подобряване на уменията на младежите



Възможност 1: Предоставяне на гаранции, че реформата в учебните програми и начините на оценяване ще подобрят уменията на учениците



Възможност 2: Изграждане на висококвалифицирана учителска работна сила



Възможност 3: Подобряване на съответствието на професионалното и висшето образование с потребностите на пазара на труда

3. Ефективно използване на уменията на пазара на труда и на работното място



Възможност 1: Активиране на уменията на уязвимите групи на пазара на труда



Възможност 2: Насърчаване на завърщащата се имиграция и квалифицираната имиграция в България



Възможност 3: Предоставяне на подкрепа на предприятията за по-ефективно оползотворяване на уменията на работниците и служителите.

2. Подобряване на уменията на възрастните



Възможност 1: Увеличаване на мотивацията сред възрастните и работодателите за участие в учене на възрастни



Възможност 2: Подобряване на гъвкавостта и достъпа до образование и обучение за възрастните и за работодателите



Възможност 3: Подобряване на качеството и съответствието на образованието и обучението на възрастни за възрастни лица и работодатели

4. Подобряване управлението на системата за уменията



Възможност 1: Развиване на подход към политиките за уменията, който включва цялото правителство



Възможност 2: Изграждане и по-добро оползотворяване на доказателства, свързани с развитието и използването на умения



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

Резюметата по-долу съдържат ключовите констатации и препоръки за всяка приоритетна област, докато последващите глави на пълния доклад предоставят повече подробности в съответните области.

Приоритет 1: Подобряване на уменията на младежите (Глава 2 от пълния доклад)

Осигуряването на възможности за развиване на уменията, знанията, ценностите и нагласите на младите хора на България, необходими за техния просперитет в един взаимосвързан свят, е жизненоважно за общото благосъстояние на държавата. Значението на развиващото се широк спектър от подходящи умения нараства, особено когато България е изправена пред намаляваща работна сила, свързана със застаряването на населението и високите нива на емиграция. Подобен сценарий оказва допълнителен натиск върху образователната система на страната, която трябва да гарантира, че младежите развиват уменията, необходими за осигуряване на плавния им преход към заетост, като в същото време ефективно посрещат потребностите от умения на пазара на труда.

България продължава да се бори с ниското ниво на представяне на учениците. По-конкретно, ако българските ученици се справят сравнително добре с усвояването на знанията, преподавани в рамките на учебни програми по време на началното образование, те изглежда се затрудняват да прилагат знанията си в реални условия. Освен това, различията в резултатите от ученето между различните популации ученици в страната са основен проблем, с който България не успява да се справи с течение на времето.

Наред с тези предизвикателства и въпреки последните реформи, са налице опасения по отношение на квалификацията на насъкоро завършилите учители в България и тяхната готовност за практикуване на професията. Доказателствата сочат, че оценките на кандидат-учителите са под средните за студентите в други програми за висше образование, както и че системата за продължаващо професионално развитие (ППР) в България е фрагментирана и не разполага със система за контрол на качеството. Пандемията от COVID 19 допълнително подчертава ограничните умения и ресурси на учителите да оказват подкрепа на учениците.

Друг проблем, на който България трябва да намери решение, е съответствието на ПОО и висшето образование спрямо потребностите на пазара на труда. Въпреки че работодателите в България са изправени пред предизвикателства при намирането на уменията, от които се нуждаят, професионалното и висшето образование не предоставят последователно на младежите силни трансверсални когнитивни и практически умения, с които да посрещнат тези потребности. Успешното развиване у младите хора на умения за работа и живот би трябвало да повлияе положително на тяхната заетост и да намали несъответствията по отношение на търсените и предлаганите умения.

Възможност 1: Предоставяне на гаранции, че реформата в учебните програми и начините на оценяване ще подобрят уменията на учащите

Успешното разработване и прилагане на съвременни училищни програми е от съществено значение за изграждане у учениците на необходимите умения за успех в работата и живота. България започва голяма реформа в учебните програми през 2016 г. с цел установяване на образователен модел, основан на компетентности. В страната, обаче, са налице проблеми с прилагането на реформата в учебните програми, отчасти поради липсата на осведоменост и капацитет сред практикуващите. Няколко участници в проекта заявяват, че в България липсва ясна и споделена визия за реформата в учебните програми и ползите от нея, както и подробен план за действие с дефинирани роли, отговорности и приложими мерки. Освен това обучението, подкрепата и изграждането на капацитет на учителите за прилагане на основаните на компетентности учебни програми в класните стаи са недостатъчни и непоследователни в различните региони, въпреки наличието на методическа подкрепа за тази цел. Също така преминаването към учебна програма, основана на компетентности, изисква модернизиране на практиките за оценяване в България. За да се приведат в съответствие с новите учебни програми,

националните инструменти за външно оценяване трябва да бъдат реформирани, така че да проследяват придобиването от страна на учениците на различни компетентности от по-висок клас. Резултатите от оценяването трябва да се използват за наблюдение на прилагането на основаните на компетентности учебни програми и напредъка на учениците спрямо националните стандарти за учене, като по този начин водят към подобряване на системата във времето.

Таблица 1. Възможност 1: Предоставяне на гаранции, че реформата в учебните програми и начините на оценяване ще подобрят уменията на учениците

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Повишаване на осведомеността и изграждане на капацитет за прилагане на учебните програми	<p>1.1 Повишаване на подкрепата на заинтересованите страни в образованието за визията за реформа в учебните програми и разработване на подробен план за действие за работа с тях с оглед улесняване прилагането на тази реформа.</p> <p>1.2 Укрепване на капацитета на регионалните управления на образованието (РУО) за предоставяне на методическа подкрепа на учителите в прилагане на учебните програми, основани на компетентности.</p>
Съобразяване на националното външно оценяване с основаните на компетентности учебни програми	1.3 Укрепване на системата за национално външно оценяване чрез ускоряване на процеса по съобразяването ѝ с основаните на компетентности учебни програми.

Възможност 2: Изграждане на висококвалифицирана учителска работна сила

Осигуряването на по-високи нива на умения на младежите зависи от работата на овластени, обучени и мотивирани учители. Въпреки наскоро въведените политики за изграждане на учителски капацитет, подобряване на обучението на бъдещите учители и тяхната готовност да навлязат в професията, предизвикателствата пред българската образователна система остават. Процедурите за прием в програмите за начална училищна педагогика (НУП) не определят минимални академични изисквания и не оценяват систематично по-широките компетентности и мотивация на кандидатите. Практическото обучение и излагането на различни практики на преподаване в рамките на програмите за НУП са ограничени, което възпрепятства готовността на младите учители за работа в класната стая. Осигуряването на подходящи и висококачествени възможности за продължаващо професионално развитие (ППР) за учителите също е от решаващо значение за усилията на България да развие висококвалифицирана преподавателска работна сила, която може да подобри уменията на младите хора. Подобно на повечето държави от ОИСР и европейски държави, в България ППР е задължително за учителите, но неговото качество и съответствие с потребностите могат да се подобрят. Въпреки високата степен на участие, системата за ППР в България не се основава на стабилна оценка на потребностите от обучение на учителите. В допълнение, предварителното (предварително обучение) осигуряване на качеството на програмите и доставчиците на ППР е ограничено и в България липсва систематичен подход за последващо обучение и осигуряване на качеството на ППР, за да се гарантира постигането на желаните резултати.

Таблица 2. Възможност 2: Изграждане на висококвалифицирана учителска работна сила

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Селекция и подготовка на конкурентни кандидати за педагогическите специалности	<p>1.4 Въвеждане на по-селективна и изчерпателна система за прием в програмите за начална училищна педагогика, за да се гарантира тяхната устойчивост и качествата на кандидатите.</p> <p>1.5 Подобряване на качеството и съответствието на програмите за начална педагогика чрез по-тясното им съобразяване с практиките в класната стая, включително чрез разширяване и подкрепа на педагогическата практика.</p>

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Наблюдение и подобряване на продължаващото професионално развитие на учителите	<p>1.6 По-тясно съобразяване на програмите за продължаващото професионално развитие с потребностите от обучение на учителите чрез подобряване на събирането и използването на данни от атестиране и оценка при планирането на ППР.</p> <p>1.7 Засилване гарантирането на качеството на продължаващото професионално развитие на учителите чрез разширяване на предварителната оценка и въвеждане на систематична последваща оценка на резултатите от ППР.</p>

Възможност 3: Подобряване на съответствието на професионалното и висшето образование с потребностите на пазара на труда

Повишаването на съответствието на професионалното и висшето образование спрямо текущите и очакваните потребности на пазара на труда е от полза за учениците, работодателите и икономиката като цяло. В момента българските работодатели срещат трудности при намирането на работници и служители, които притежават правилния набор от умения. По-голямото участие на работодатели и други местни участници в началното ПОО може да подобри съответствието на уменията на завършилите ПОО с потребностите на работодателите. В България, обаче, ангажирането на заинтересованите страни в ПОО на регионално и местно ниво не се случва систематично, което е важно предвид факта, че потребностите от умения варират значително в различните региони. Сътрудничеството между училищата и работодателите може да се подобри чрез настърчаване на ученето чрез работа в рамките на началното ПОО на базата на увеличена финансова и нефинансова подкрепа за работодатели и ученици. Освен това, в България не се проследяват достатъчно добре резултатите на завършилите висше образование, а висшите учебни заведения не оползотворяват добре наличните данни. Публичното финансиране на висшите училища може да се използва за създаване на по-силни стимули за институциите да предлагат учебни програми и учебни планове, които са в съответствие с потребностите на пазара на труда. И накрая, младежите в неравностойно положение имат ограничен достъп и успех по отношение на висшето образование в България. Те се нуждаят от по-голяма финансова и нефинансова подкрепа, за да имат успех във висшите учебни заведения, особено когато учат в области, които се считат за национални приоритети.

Таблица 3. Възможност 3: Подобряване на съответствието на професионалното и висшето образование с потребностите на пазара на труда

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Засилване на ролята на работодателите и местните заинтересованите страни в професионалното образование и обучение	<p>1.8 Въвличане на заинтересованите страни в професионалното образование и обучение на регионално и местно ниво в рамките на новите секторни съвети за умение и създаване на регионални и местни форуми за заинтересованите страни, в рамките на които да се дискутира подобряването на съответствието на ПОО с потребностите на пазара на труда.</p> <p>1.9 Министерството на образованието и науката (МОН) и Министерството на труда и социалната политика (МТСП) трябва да си сътрудничат за подобряване на финансова и нефинансова подкрепа за предприятията и ангажирането на учениците в обучение чрез работа.</p>
Повишаване на съответствието на висшето образование с потребностите на пазара на труда	<p>1.10 Повишаване на институционалния капацитет на институциите за висше образование и настърчаване на инициативите за използване на информация за потребностите на пазара на труда и привеждането в съответствие на учебните им програми с тези потребности.</p> <p>1.11 Продължаващо предоставяне на финансова подкрепа и разширяване на нефинансовите мерки за подкрепа на студенти в неравностойно положение във висшето образование, особено в програми, които посрещат потребностите от приоритетни умения.</p>

Приоритет 2: Подобряване на уменията на възрастните (Глава 3 от пълния доклад)

Подобряване на уменията на възрастните може да бъде от полза за България както в краткосрочен, така и в дългосрочен план. В краткосрочен план подобряването на уменията на възрастните чрез продължаващо образование и обучение може да помогне за справяне с текущия недостиг на умения в много сектори. Също така то може да подпомогне България в процеса на възстановяване от икономическите сътресения в резултат от кризата с коронавируса (COVID-19) и агресивната война на Русия срещу Украйна, които забавят растежа на българската икономика (OECD, 2022^[20]). В дългосрочен план подобряването на образованието и обучението на възрастни и впоследствие на уменията на възрастните може да помогне на България да се подготви за променящите се изисквания по отношение на уменията и да подобри производителността на труда, като стимулира развитието на икономиката.

Участието в образованието и обучението на възрастни в България е най-ниското в Европейския съюз. Ниското участие се дължи на особено ниската мотивация за участие в учене през целия живот, като процентът на възрастните в България, които не участват и не искат да участват в образование и обучение е много по-висок от средните стойности за Европейския съюз. Освен това, въпреки доказателствата за ниски нива на умения сред възрастните, България има най-висок дял в Европейския съюз на възрастни, които отговарят, че не участват в образование и обучение на възрастни, защото „няма нужда от това“.

Дори възрастни и работодатели в България, които са мотивирани и искат да участват в образование и обучение на възрастни, се сблъскват с редица пречки, най-вече под формата на времеви и финансови ограничения. Бариерите, свързани с времето за провеждане на обучението и разходите за него са значително по-големи в България, отколкото в Европейския съюз средно както за възрастните, така и за работодателите. Участниците в проекта подчертават необходимостта от по-голяма гъвкавост и достъпност, които да помогнат на по-широк кръг от възрастни да вместят ученето в своя работен и личен график.

По отношение на качеството и уместността на образованието и обучението на възрастни, възрастните в България са по-склонни да цитират липсата на подходящо предложение за образование и обучение като пречка за участие, отколкото това се случва средно в Европейския съюз. Участниците в проекта също отбележват липсата на механизми за оценка и подобряване на качеството на образованието на възрастни, възможности за обучение и инструктори като бариера пред повишаването на уменията на възрастните в България.

Възможност 1: Увеличаване на мотивацията сред възрастните и работодателите за участие в учене на възрастни

Възрастните и работодателите са по-склонни да участват в дейности за повишаване на уменията и преквалификация, ако са наясно с общите ползи от ученето през целия живот и вярват, че участието в тези дейности ще им бъде от полза и ще доведе до желаните резултати. По време на консултациите участниците в проекта посочиха ниската мотивация като едно от основните предизвикателства, на които трябва да се обърне внимание, за да се подобрят уменията на възрастните в България. Проблемът с ниската мотивация сред отделните възрастни лица и работодателите може да бъде решен чрез по-добри насоки и подкрепа. Въпреки това настоящата инфраструктура на България за кариерно ориентиране на възрастни е значително недоразвита и недостатъчно финансирана. По същия начин, доказателствата сочат, че работодателите в България често не оценяват бъдещите си потребности от умения, както и че липсват насоки и подкрепа, които да им помогнат да направят това. Оценката на потребностите от обучение е още по-трудна за по-малките предприятия. Както възрастните, така и работодателите в България нямат финансова мотивация за подобряване на уменията. Съществуващите в България финансови

стимули за възрастни учащи изглеждат недостатъчни за подобряване на участието в учене на възрастни и не отчитат успешно по-големите предизвикателства, пред които са изправени уязвимите групи. Работодателите в България също са изправени пред значителни бариери, свързани с разходите при осъществяването или подкрепата на образованието и обучението на възрастни за своите служители, които са особено трудно преодолими за по-малките предприятия.

Таблица 4. Възможност 1: Увеличаване на мотивацията сред възрастните и работодателите за участие в учене на възрастни

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Подобряване на нефинансовите механизми за повишаване на мотивацията сред отделните лица и работодателите за участие в образование и обучение на възрастни	<p>2.1 Укрепване на цялостните услуги по кариерно ориентиране за заети възрастни чрез разширяване на капацитета и предлаганото качество от центровете за информиране и кариерно ориентиране.</p> <p>2.2 Укрепване на подкрепата за работодателите за оценка на техните потребности от умения и обучение.</p>
Подобряване на финансовите механизми за повишаване на мотивацията сред отделните лица и работодателите за участие в образование и обучение на възрастни	<p>2.3 Разширяване на индивидуалните ваучери за обучение, като се диференцира подкрепата с цел по-ефективно достигане до уязвимите групи.</p> <p>2.4 По-добро ангажиране на малките и средни предприятия в образование и обучение на възрастни чрез пилотиране на фондове за обучение в определени сектори, с относително по-висока подкрепа за по-малките предприятия.</p>

Възможност 2: Подобряване на гъвкавостта и достъпът до образование и обучение за възрастните и за работодателите

Подобряването на гъвкавостта и достъпността на образованието и обучението за възрастни е от решаващо значение за повишаване на участието на възрастни в ученето през целия живот. Това твърдение се подкрепя от международните доказателства, според които гъвкавостта по отношение на формата и дизайна (напр. непълно работно време, онлайн, неформални, микрокредити) може да помогне за преодоляване на бариерите, свързани с времето и разстоянието (OECD, 2019[21]). Гъвкавостта е особено важна в България, където работният график и разстоянието са сред основните пречки, посочени от лицата, които биха искали, но не участват в обучение на възрастни. Въпреки че в момента България разполага с някои гъвкави възможности за обучение на възрастни, най-вече курсове за квалификация по част от професия, те не са оптимални за гъвкаво обучение на възрастни поради сегашното им финансиране, признаване и механизми за осигуряване на качество. Освен това обучението за възрастни, което е гъвкаво спрямо потребностите на работодателите, в България е ограничено от бариери пред работодателите, които предоставят обучение на работното място и/или в работно време. Също така, докато съкращаването и опростяването на учебните пътеки чрез признаване на предходно учене (ППУ) може да подобри уменията на възрастни и участието в обучението на възрастни, ППУ се използва рядко в България. В същото време, докато участието в повишаване на уменията и преквалификация на възрастни като цяло е ниско в България, то изостава още повече за нискоквалифицираните възрастни. Улесняването на достъпа до основно образование може да направи обучението за възрастни по-достъпно за по-широк кръг от хора, като насърчи по-голямото участие.

Таблица 5. Възможност 2: Подобряване на гъвкавостта и достъпа до образование и обучение за възрастните и за работодателите

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Подобряване на гъвкавостта на предлаганото образование и обучение на възрастни	<p>2.5 Въвеждане на финансови инициативи за работодателите с цел увеличаване на възможностите за образование и обучение на работниците и служителите през работно време, с по-голяма подкрепа за малките и средни предприятия.</p> <p>2.6 Подкрепа и настърчаване на съществуващите гъвкави възможности за образование и обучение, включително курсове за придобиване на квалификация по част от професия.</p>
Подобряване на достъпа до учене за възрастните с по-ниско ниво на умения	<p>2.7 Реформиране признаването на системата за предходно учене на възрастни с цел настърчаване на по-широкото използване на услуги за признаване на предходно учене.</p> <p>2.8 Улесняване на достъпа до основно образование и разширяване на възможностите за основно образование за учащи в други програми за образование и обучение.</p>

Възможност 3: Подобряване на качеството и съответствието на образоването и обучението на възрастни за възрастни лица и работодатели

Изключително важен аспект за превръщането на ученето в привлекателна дейност за възрастните в България е да се гарантира, че възможностите за учене за възрастни са с високо качество, както и че преподавателските умения са подходящи за настоящия и бъдещ пазар на труда в България. Трудно е да се оцени качеството на възможностите за учене на възрастни в България поради липса на подходящи доказателства за това, но има признания, че качеството не е особено високо. Предварителното осигуряване на качеството трябва да бъде засилено и в България трябва да бъдат въведени механизми за последващо осигуряване на качеството. Въпреки че има индикации за подобряване на качеството на преподаване в рамките на обучението за възрастни може да бъде подобрено, в България липсват планове за справяне с ниската квалификация и способности на обучителите на възрастни. В допълнение към предизвикателствата, свързани с качеството, ниското участие в ученето на възрастни в България може да е свързано с възприемането, че ученето на възрастни не е подходящо за потребностите на учащите и работодателите. Възможностите за учене на възрастни в България могат да станат по-подходящи чрез включване на работодатели в разработването на програми за образование и обучение на възрастни - практика, която не е много разпространена в България. Освен това съществуващата понастоящем система за настърчаване на обучението в области от национално стратегическо значение в началното образование не е разширена в достатъчна степен, за да включи и обучението на възрастни.

Таблица 6. Възможност 3: Подобряване на качеството и съответствието на образоването и обучението на възрастни за възрастни лица и работодатели

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Подобряване на качеството на предлаганите възможности за учене на възрастни	<p>2.9 Укрепване на предварителната оценка на доставчиците на образование на възрастни и развиване на система за независимо последващо наблюдение и оценка на качеството и резултатите от ученето на възрастни.</p> <p>2.10 Укрепване на началното и продължаващото професионално развитие на обучителите в системата на образоването на възрастни.</p>
Подобряване на съответствието на ученето спрямо потребностите на учащите и пазара на труда	<p>2.11 Увеличаване участието на работодателите в разработването на програми за образование и обучение на възрастни.</p> <p>2.12 Разработване на списък с приоритетни области за образование и обучение на възрастни с цел предоставяне на информация за създаването на диференциирани публични субсидии за възрастни учащи в области, в които има недостиг на умения и/или такива със стратегическо икономическо значение.</p>

Приоритет 3: Ефективно използване на уменията на пазара на труда и на работното място (Глава 4 от пълния доклад)

Ползите от развиващото се на умения ще бъдат максимизирани само ако политиките също подкрепят лицата да предлагат своите умения на пазара на труда и да ги използват ефективно на работното място. Това включва използване на умения в различни измерения – активиране на уменията на населението в трудоспособна възраст на България, използване на уменията на завръщащи се емигранти и квалифицирани имигранти и ефективно използване на уменията на работниците на работното място.

По-доброто активиране на уменията на уязвимите групи на пазара на труда в България ще бъде от съществено значение за подобряване на цялостното използване на уменията на пазара на труда. По-голямата част от безработните или неактивните възрастни в България често са от припокриващи се, уязвими групи. Безработните възрастни от тези уязвими групи се нуждаят от проактивни, съобразени с потребностите и висококачествени услуги от държавните служби по заетостта, в тясно и ефективно сътрудничество с други заинтересовани страни поради безбройните пречки пред намиране на работа, пред които са изправени.

Извличането на максимална полза от уменията и свеждането до минимум на дисбаланса на уменията в икономиката на България също изисква ефективни политики за насърчаване завръщането на българските граждани и квалифицираната имиграция на чуждестранни граждани. Високите нива на емиграция в България свиват работната сила и допринасят за хроничния недостиг на работна ръка в страната. Завръщащите се емигранти могат да окажат положителен ефект, тъй като те придобиват нов опит и ценности, развиват нови мрежи и усвояват нови умения, докато работят в чужбина. По същия начин чуждестранните квалифицирани имигранти могат да донесат подобни ползи, особено за приоритетните сектори и тези, които са изправени пред недостиг на кадри.

Осъзнаването на ползите от развиващото се на умения също изисква политики, които да гарантират, че уменията на работниците и служителите се използват ефективно на работното място. Повисокият интензитет на използване на уменията на работното място е свързан с по-висока удовлетвореност от работата, заплати и производителност за работниците и служителите, както и с по-висока производителност и иновации за работодателите. Организацията на работните места е може би най-важният определящ фактор за използването на уменията. Практики, за които е известно, че влияят положително на работата на служителите и бизнеса, се наричат високопроизводствени практики на работното място (ВППРМ). Те включват гъвкавост и автономност на работата, работа в екип и споделяне на информация, обучение и развитие, кариерно развитие и управление на представянето.

Възможност 1: Активиране на уменията на уязвимите групи на пазара на труда

Активирането на уменията на възрастни от уязвими групи изисква свързването на повече от тях с Агенцията по заетостта (АЗ). Въпреки това, безработните и неактивните възрастни от уязвими групи в момента нямат силни стимули да се регистрират в българските държавни служби по заетостта. Въпреки че усилията на България за достигане до безработни и неактивни възрастни от уязвими групи изглеждат недостатъчни, не са налице доказателства за ефикасността на тези усилия, за да се определи дали някои от тях трябва да бъдат разширени или прекратени. Веднъж влезли в контакт с АЗ, безработните възрастни от уязвими групи се нуждаят от интензивна и персонализирана подкрепа, за да активират уменията си на пазара на труда. Безработните възрастни от уязвими групи са склонни да получават по-малко внимание от служителите на АЗ в България в сравнение с другите безработни възрастни, което отчасти отразява голямото натоварване на служителите и отарелите инструменти за профилиране на клиенти. Повечето от безработните възрастни от уязвими групи в България имат ниски нива на умения и образование и

затова се нуждаят от повишаване на квалификацията или преквалификация, за да получат стабилна работа. Инвестициите в обучение на безработни възрастни в България обаче са сравнително ниски и нестабилни, а малко безработни възрастни от уязвими групи получават обучение по активни политики на пазара на труда.

Таблица 7. Възможност 1: Активиране на уменията на уязвимите групи на пазара на труда

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Регистриране на повече възрастни от уязвими групи в бюрата по труда	<p>3.1 Засилване на инициативите за регистриране на безработни и неактивни възрастни от уязвими групи в бюрата по труда и за насърчаване на участието им в активни политики на пазара на труда чрез повишаване на достъпа до и увеличаване на размера на социалните помощи.</p> <p>3.2 Оценяване на ефективността на съществуващите в България програми за достигане до безработни и неактивни възрастни от уязвими групи и разширяване на най-ефективните програми.</p>
Разширяване и съобразяване на услугите по заетостта с потребностите на възрастни от уязвими групи	<p>3.3 Увеличаване на честотата и интензитета на комуникацията на служители на Агенцията по заетостта с безработни възрастни от уязвими групи, за да се помогне на повече от тях да получат достъп до обучение и заетост.</p> <p>3.4 Устройване на повече безработни възрастни от уязвими групи в съобразени с потребностите и отговарящи на пазара на труда програми за обучение на АЗ чрез увеличаване на търсенето и предлагането за тези програми.</p>

Възможност 2: Насърчаване на завръщащата се емиграция и квалифицираната имиграция в България

Основно предизвикателство и възможност за използване на уменията на пазара на труда в България и намаляване на дисбаланса в уменията е миграцията. Високата емиграция и слабата завръщаща се емиграция, както и ниските нива на квалифицирана имиграция на граждани на ЕС и граждани на трети държави (ГТД) ограничават способността на България да използва уменията и да се справи с недостига на умения. Първата стъпка към насърчаване на завръщането на емигранти и квалифицираната имиграция е тези теми да бъдат разглеждани с висок приоритет в дневния ред на националната политика. В България обаче липсва междуекторно и последователно участие за насърчаване на завръщането на емигранти и имиграцията на квалифицирани кадри. Съществуващите стратегии не определят ясна, убедителна визия и план за насърчаване на завръщането на емигрантите и квалифицираната имиграция. Публичните органи, които официално отговарят за имиграцията разполагат с ограничени инициативи и механизми за координация в това отношение. Втора стъпка към насърчаване на завръщащата се емиграция и квалифицираната имиграция за България е разработването на ефективни политически мерки и услуги, насочени към потенциални и завърнали се емигранти и квалифицирани имигранти. В България липсват мерки за достижане и комуникация с потенциални завръщащи се емигранти и квалифицирани имигранти. Завърналите се емигранти са изправени пред някои предизвикателства при интегрирането си на местния пазар на труда в България, като същото изглежда вярно и за квалифицираните имигранти. Достъпът на гражданите на трети държави до пазара на труда в България се е подобрил, но това не се е превърнало ясно в имиграция с по-високи квалификации или по-добри резултати при заетостта. В България липсват мерки за подкрепа, които да помогнат на завърналите се емигранти и квалифицирани имигранти да се (ре)интегрират успешно на пазара на труда или да се приспособят към други аспекти на живота в България, като например образование, здравеопазване и данъчно облагане, наред с други.

Таблица 8. Възможност 2: Насърчаване на завръщащата се миграция и квалифицираната имиграция в България

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Приоритизиране на завръщащата се миграция и квалифицираната имиграция в дневния ред на България	<p>3.5 Разработване на изчерпателни и амбициозни визия и стратегия за завръщаща се миграция и квалифицирана имиграция.</p> <p>3.6 Разпределяне на ясни отговорности и адекватни ресурси за насърчаване на завръщащата се миграция и квалифицираната имиграция, както на ниво стратегически съвети, така и на ниво национални агенции.</p>
Достигане до и предоставяне на подкрепа на завръщащите се емигранти и квалифицираните имигранти	<p>3.7 Разработване на изчерпателен набор от мерки за достигане до българските емигранти и потенциални квалифицирани имигранти, включително онлайн портал, който насърчава миграцията към България.</p> <p>3.8 Разработване на изчерпателен набор от услуги, които да помогнат на завръщащите се емигранти, квалифицираните имигранти и международните студенти да намерят подходяща работа, да стартират бизнеси и да се интегрират в българското общество.</p>

Възможност 3: Представяне на подкрепа на предприятията за по-ефективно оползотворяване на уменията на работниците и служителите

Една държава може успешно да развие, активира и привлече умения, но няма да успее да реализира пълната полза от тези умения, ако те не се използват ефективно на работното място. Всъщност някои участници в проекта твърдят, че работодателите трябва да използват по-добре уменията на работниците и служителите, за да може страната да се възползва напълно от съществуващите умения. България ще трябва да повиши осведомеността си относно използването на умения на работните места и високоефективните практики на работа (ВПР) чрез включване в национални, регионални и секторни стратегии, както и чрез разпространяване на знания и добри практики относно ВПР с помощта на целеви кампании и централизирана онлайн информация. Стратегии и политики в България имат тенденцията да не обръщат внимание на използването на умения и ВПР на работното място. Освен това изглежда има ограничено разбиране на важността и концепциите за използването на умения и ВПР сред политиците и предприятията в България. Участниците в проекта потвърждават, че малките и средните предприятия (МСП) нямат капацитет да модернизират практиките на работното място, като ВПР, и вероятно се нуждаят от целенасочена подкрепа за това. В България липсват мерки за подпомагане на предприятията при приемането на ВПР. България потенциално би могла да надгради някои съществуващи програми и да адаптира добри практики от други държави, за да подпомогне предприятията в приемането на ВПР.

Таблица 9. Възможност 3: Представяне на подкрепа на предприятията за по-ефективно оползотворяване на уменията на работниците и служителите

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Повишаване на осведомеността по отношение ефективното използване на умения на работните места в България	<p>3.9 Развиване на ясна визия и стратегия за използването на умения и въвеждането на високо производствени практики на работното място като част от по-широк План за действие за уменията.</p> <p>3.10 Повишаване на осведомеността по отношение на концепциите, ползите и подкрепата за използване на умения и високопроизводствени практики на работното място сред българските работодатели чрез насърчаване на съществуващи мрежи на работодателите и бизнес портали.</p>
Подкрепа за работодателите за подобряване използването на умения и въвеждане на високо производствени практики на работното място	<p>3.11 Организиране на събития и предоставяне на възможности за изграждане на мрежи за предприятията, посредством които да научат за високопроизводствените практики на работното място от колеги и професионалисти.</p> <p>3.12 Пилотиране на субсидирани консултантски услуги по въвеждането на високопроизводствени практики на работното място за малки и средни предприятия с цел преодоляване на барierите спрямо ВПР, свързани с време и разходи.</p>

Приоритет 4: Подобряване на управлението на системата за умения (Глава 5 от пълния доклад)

Широк кръг участници в България имат интерес и влияят върху успеха на политиките за разиване и използване на уменията. Те включват министерства на централното ниво, регионални и местни власти, институции за образование и обучение, работници, служители и синдикати, работодатели и техните асоциации, организации на гражданското общество и други. Като резултат управлението на политиките за умения може да бъде сложно и многостранно и да изисква координация между много различни институции при разработването и изпълнението на политиката, финансирането, реформата и ежедневната администрация. Доброто управление е благоприятно условие за успешни политики за умения и включва ефективна координация на цялото правителство, ангажиране на заинтересованите страни, интегрирани информационни системи и координирани споразумения за финансиране.

Подходът, при който участие взема цялото правителство включва хоризонтална координация между различни министерства, които имат интерес по отношение на политиката за умения, както и вертикална координация между различни нива на управление (общинско ниво, регионално ниво и централна власт). Подобен подход може да предотврати припокриване и пропуски в политиките за умения и да гарантира, че властите и политиките работят съгласувано за постигане на допълващи се цели. Ангажирането на заинтересованите страни може да възникне по време на разработването, изпълнението и оценката на политиките и варира от изразяване на интересите или опасенията на заинтересованите страни до поемане на отговорност за прилагане на съответните политики за умения. Ефективното ангажиране може да предостави важна информация за създателите на политики и да подкрепи участието на заинтересованите страни с цел гарантиране на успеха на политиките за умения.

За да се справят с присъщата сложност и несигурност на инвестициите в умения, за участниците в системата за умения са необходими интегрирани информационни системи за потребностите от умения и резултатите. Такива системи помагат на правителството да разработи политики за умения, основани на доказателства, учебните заведения да предоставят подходящи и отговарящи на потребностите курсове, работодателите да планират наемането и обучението на служителите, отделните лица да вземат информирани решения за своето обучение и кариера. И накрая, съгласуването и координирането на договореностите за финансиране на умения включва ролята на отговорни министерства, които разпределят публично финансиране за умения по последователен начин с оглед минимизиране на пропуските и припокриванията и максимализиране на въздействието. Този процес включва осигуряване на достатъчно финансиране за всеки етап от ученето през целия живот. Координираното финансиране също включва привличане на финансиране от наднационални източници (като Европейският съюз) и частни източници (работодатели, работници и техни представители), за да се гарантира, че бенефициентите плащат според капацитета си и че финансирането на уменията е устойчиво в дългосрочен план.

Възможност 1: Развиване на подход към политиките за уменията, който включва цялото правителство и заинтересованите страни

На национално ниво е необходима по-добра координация между различните министерства и агенции, тъй като съществуващите договорености като Министерски съвет и двустранните споразумения на ad hoc принцип са недостатъчни, за да осигурят подход спрямо уменията, основан на участието на цялото правителство. В България липсва всеобхватен орган за умения, който да ръководи и наблюдава системата за умения и да управлява и координира различни участници, институции и стратегии, включително тези, които понастоящем се планират на секторно и местно ниво. Двустранните и многостраничните отношения между министерствата, агенциите и общините в областта на политиката за умения могат да бъдат засилени. По настоящем в България липсват

механизми за координация като меморандуми за разбирането, проекти за съвместна политика, екипи за изпълнение, споразумения за партньорство и т.н., за укрепване на сътрудничеството по отношение на уменията. Освен правителството, участниците в проекта съобщават за фрагментираност в участието на заинтересованите страни в българската система за умения. Съществуващите консултивни органи, като Консултивният съвет за ПОО и планираните секторни съвети за умения, имат потенциала да улеснят ефективното ангажиране на заинтересованите страни, но понастоящем са с ограничен обхват и нямат перспектива, която включва цялата система за умения. Освен това работодателите, профсъюзите, доставчиците и участници на регионално и местно ниво трябва да бъдат по-систематично ангажирани и включени в разработването и изпълнението на политиката, включително пилотни инициативи, събиране и анализ на данни.

Таблица 10. Възможност 1: Развиване на подход към политиките за уменията, който включва цялото правителство

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Разработване на подход спрямо политиките за умения, в който да участва цялото правителство	<p>4.1 Подобряване на цялостното ръководство от страна на правителството, надзора и координацията на системата за уменията чрез създаване на Съвет за политиките за уменията в България.</p> <p>4.2 Идентифициране и засилване на най-важните двустранни междуминистерски взаимодействия по политиките за уменията, включително чрез съвместни проекти и други формални координационни действия.</p>
Ефективно ангажиране на заинтересованите страни за разработване на политики за уменията	<p>4.3 Укрепване и разширяване на Консултивния съвет за ПОО, който да се превърне във формален комитет, който работи на всички нива и подкрепя цялата система за уменията, като докладва и предоставя консултации на Съвета за политиките за уменията.</p> <p>4.4 Гарантиране, че предвидяните секторни съвети по уменията ще включват всички заинтересовани страни, както и подкрепа на системата за умения като цяло.</p>

Възможност 2: Изграждане и по-добро оползотворяване на доказателства, свързани с развитието и използването на умения

Участниците в проекта изразяват загриженост, че в България липсва висококачествена информация за потребностите от умения на пазара на труда и ефективността на различните политики и програми за умения на правителството. Оценката и предвиждането на уменията в България (ОПУ) включва многообразни дейности като количествени прогнози, оценка на уменията и потребностите на работната сила, проучвания на работодателите и секторни проучвания. Въпреки това, в генерираната информация понякога липсват подробности или съобразяване с потребностите на крайните потребители, като например доставчици на образование и обучение, които искат да актуализират своите програми, или съветници, които искат да предоставят съвети и насоки на учащите, работниците и служителите. Освен това, резултатите от дейностите по ОПУ не се използват систематично от министерствата, участващи в разработването на политиките за уменията. Липсва и мониторинг и оценка на програмите за образование, обучение и пазара на труда, което не позволява на България да идентифицира добре работещите практики и да насочи публичните си финанси в тази посока. Властите често нямат капацитет да извършват системно висококачествени анализи и оценки на политиките за уменията и не използват пълния потенциал на капацитета на експертите.

Таблица 11. Възможност 2: Изграждане и по-добро оползотворяване на доказателства, свързани с развитието и използването на умения

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Подобряване на качеството на използваната информация за потребностите от умения	4.5 Разработване на по-изчерпателен и консолидиран подход за оценка и предвиждане на умения, който да се използва от всички ключови участници в системата за уменията.
Подобряване на качеството на използванието данни за изпълнението и доказателства по отношение на оценката в политиката за уменията	4.6 Създаване на междуправителствен център за данни и доказателства, който да отговаря за съпоставяне и подобряване на данните за уменията и доказателствата от оценката.

Възможност 3: Гарантиране на добре насочено и устойчиво финансиране на политиките за умения

Четири са основните източници на финансиране на образоването и обучението в България: държавният бюджет, европейските структурни и инвестиционни фондове, работодателите и учащите. През 2019 г. публичните разходи за формално образование на ученик в България са под средните за ЕС за всички степени на образование, от ранна детската възраст до висше образование, дори след корекция на разликите в покупателната способност между държавите. Докато средното ПОО се финансира от държавата при по-висок процент на ученик от общото образование, центровете за ПОО и продължаващо ПОО за възрастни са предимно частни и обучението често се финансира от обучаемите, работодателите или, в някои случаи, от ЕС. Както беше отбелязано по-рано, публичното финансиране на учене на възрастни и за активни политики на пазара на труда за безработни също изглежда ниско и недобре насочено в някои случаи. Освен това, в момента в България липсва ясно дефиниран и устойчив модел на финансиране и принципи за разпределение на разходите за развиване на уменията между държавата, работодателите и гражданите. Постабилна и текуща оценка на съществуващите разходи в системата за уменията може да позволи на правителството да разпредели – или пренасочи – финансиране към онези дейности, при които има най-голяма възвръщаемост на инвестициите.

Таблица 12. Възможност 3: Гарантиране на добре насочено и устойчиво финансиране на политиките за умения

Насоки по отношение на политиките	Препоръки на високо ниво
Увеличаване и релокиране на разходите за развиване и използване на уменията	4.7 Поставяне на средносрочни и дългосрочни цели за увеличаване на разходите за развитие на умения в новия План за действие за уменията. 4.8 Оценка на съществуващите разходи на всички нива на системата за умения с цел релокиране на ресурси към дейностите, които предлагат най-голяма възвращаемост.
Ефективно споделяне на разходите за развиване на уменията	4.9 Дефиниране и намиране на съгласие по отношение на ясното разпределение на отговорностите за финансиране на развитието на уменията – между правителството (местно и национално), работодателите и отделните индивиди.

Библиография

- Cristina Martinez-Fernandez, C. (2010), "Greening Jobs and Skills". [9]
- Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [15]
- Eurostat (2023), *At-risk-of poverty rate by detailed age group - EU-SILC survey*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TESSI120/default/table?lang=en&category=es_tesip_tessi_tessisec_tessisec_rp (accessed on 8 May 2023). [12]
- Eurostat (2022), *Government expenditure on education*, Statistics Explained, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Government_expenditure_on_education (accessed on 1 February 2023). [18]
- Government of Bulgaria (2022), *Responses to the OECD Questionnaire for the OECD Skills Strategy Bulgaria*. [23]
- Hristova, A. and C. Ferre (2022), *Are workers in brown occupations prepared for the green transition? The case of Bulgaria's high GHG-emitting districts. Background Paper to "Support to Territorial Decarbonization - Bulgaria" Project*, World Bank, Mimeo. [16]
- ILO (2018), *World Employment Social Outlook 2018: Greening with Jobs*, International Labour Office, Geneva, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_628654/lang--en/index.htm (accessed on 24 April 2023). [8]
- Karadgov, M. and E. Gelovska (2022), *Over 40% of Bulgaria's population decline is due to emigration [translated]*, https://www.dnevnik.bg/bulgaria/2022/10/08/4400529_nad_40_ot_spada_na_naselenieto_e_z_aradi_emigracia/ (accessed on 13 October 2022). [5]
- ManpowerGroup (2021), *ManpowerGroup Employment Outlook Survey Q3 2021 - Bulgaria Results*, https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202021/MPG_2021_Outlook_Survey-Bulgaria.pdf (accessed on 16 February 2023). [13]
- Ministry of Education and Science (2021), "Рейтингова система на висшите училища в България (Ranking system of higher education institutions in Bulgaria)", <https://rsvu.mon.bg/rsvu4/#/media-article/131>. [14]
- Ministry of Education and Science (2019), *Анализ на резултатите от анкетно проучване на уменията, необходими за успешна реализация на пазара на труда (Analysis of the results of a survey of skills, necessary for successful performance in the labour market)*, https://lil.mon.bg/uploaded_files/Analiz_na_rezultatite.pdf. [10]
- OECD (2022), *Bulgaria Economic Snapshot*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/economy/bulgaria-economic-snapshot/> (accessed on 3 October 2022). [20]
- OECD (2022), *OECD Economic Outlook, Volume 2022 Issue 2*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f6da2159-en>. [11]
- OECD (2022), *Reaching Out and Activating Inactive and Unemployed Persons in Bulgaria, Connecting People with Jobs*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7b91154a-en>. [19]

- OECD (2021), *OECD Economic Surveys: Bulgaria 2021: Economic Assessment*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fe2940d-en>. [4]
- OECD (2019), *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>. [21]
- OECD (2019), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>. [1]
- OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>. [22]
- OECD (2017), *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264273351-en>. [3]
- Pouliakas, K. (2018), *Determinants of Automation Risk in the EU Labour Market: A Skills-Needs Approach*, <http://hdl.handle.net/10419/185289>. [2]
- Stanchev, K., M. Popova and M. Brusis (2022), *Bulgaria Report - Sustainable Governance Indicators 2022*, Bertelsmann Stiftung. [17]
- United Nations (2022), *World Population Prospects 2022: Summary of Results*, Department of Economic and Social Affairs - Population Division, United Nations, New York, https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf. [6]
- United Nations (2019), *World Population Prospects 2019*, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, United Nations, New York, <https://www.un.org/development/desa/news/world-population-prospects-2019-0>. [7]

Приложение А. Индикативна таблица на изготвената от ОИСР Стратегия за уменията в България

Настоящото приложение съдържа индикативната таблица на Стратегията за уменията на ОИСР, която представя ефективността на системите за умения в държавите от ОИСР. Това е отправната точка за анализ по време на диагностичната фаза на проектите за Стратегията за уменията и позволява на ОИСР и проектния екип на съответната държава да идентифицират приоритетните теми по отношение на политиките за уменията, които да бъдат обхванати по-подробно. Представяйки относителната позиция на държавите по ключови резултати, свързани с уменията, индикативната таблица предоставя общ преглед на силните и слабите страни на системата за уменията в дадена държава или регион. Настоящото приложение представя характеристиките, въвежда индикаторите и описва основните методи за тяхното изчисляване.

Характеристики

Индикативната таблицата на Стратегията за уменията на ОИСР за България е резултат от вътрешни консултации и анализ на основните индикатори, използвани в проектите на Стратегията. Тя представя общ и интуитивен преглед на резултатите от системите за уменията, който може да се интерпретира лесно. Наред с това, таблицата предоставя бърз преглед на представянето на България по отношение на уменията според стълбовете на Стратегията за уменията на ОИСР („развиване на подходящи умения“ и „ефективно използване на умения“). Индикативната таблица прилага широка дефиниция за „умения“, като разглежда основни умения, умения за решаване на проблеми и широк набор от други умения, и взема предвид както икономическите, така и социалните резултати. Избрани са общо 33 ключови индикатора за резултати, които са групирани в 16 обобщени индикатора.

Избор на индикатори

Изборът на индикатори е резултат от процес, при който дълъг списък от най-често използваните индикатори в докладите на Стратегията за уменията на ОИСР постепенно е редуциран до кратък списък от основни индикатори. Този процес се основава на принципа, че индикаторите описват основните резултати от различните аспекти на системата за уменията. В допълнение, тези индикатори изразяват резултати по отношение на ниво, тенденция, разпределение и равнопоставеност. Индикаторите трябва да бъдат сравнително лесни за тълкуване и да се основават на източници на ОИСР, като се използват най-новите налични такива.

Метод за изчисление на съвкупните индикатори

За да се разработят съвкупни индикатори, които представлят относителната позиция на държавите по отношение на ключови резултати от системата за уменията, са направени редица изчисления върху събранныте данни. За да се опише относителната позиция в сравнение с другите държави, е изчислен резултат за всеки индикатор, който варира от 0 до 10, с 0 за най-слабото представяне и 10 за най-доброто представяне. По този начин се достига до индикатор, който позволява сравнение между различни типове индикатори (напр. осредняване на резултатите от грамотността и нивата на образователни постижения). Получените точки са нормализирани по такъв начин, че по-доброто представяне води до по-висок резултат. Впоследствие е изчислена непретеглена средна стойност на индикаторите за всеки от агрегатите като получените резултати са класирани. Крайното класиране се състои от пет групи с еднакъв брой държави, вариращи от „20% на най-добре представилите се държави“ до „20% на най-зле представилите се държави“. Съвкупните индикатори се представят в таблицата само когато има налични данни за повече от половината от основните индикатори.

Таблица П А.1. Таблица за управление на Стратегията за уменията на ОИСК, индикатори и източници

Измерения и обобщени стойности	Индикатор	Източник
Развиване на подходящи умения		
Какво е нивото на умения на младежите?	Четене (PISA), средна оценка, 2018 г.	
	Математика (PISA), средна оценка, 2018 г.	
	Природни науки (PISA), средна оценка, 2018 г.	
Подобряват ли се уменията на младежите?	Средна тригодишна тенденция PISA (четене, математика, природни науки) ¹	OECD (2019) ^[22] , PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do, https://doi.org/10.1787/5f07c754-en .
Развиват ли се уменията на младежите по приобщаващ начин?	PISA ESCS паритетен индекс, представяне по четене, 2018 г.	
Колко млади възрастни придобиват висше образование?	Завършили висше образование сред 25-34-годишните, 2021 г. ²	Евростат (2023), население по степен на образование, пол и възраст (%) [edat_lfs_9903]
Какво е качеството на висшето образование?	Публични разходи за висше образование, % от БВП, 2019 г.	Евростат (2023), Публични разходи за образование по образователна степен и ориентация на програмата, като % от БВП [educ_uoe_fine06]
	Съотношение студенти-академичен състав, висше образование, 2020 г.	Евростат (2023), Административни данни в образованието [educ_uoe_perp04]
Колко приобщаващо е висшето образование?	Дял на завършилите висше образование с ниско образовани родители, сред 25-59 годишните, 2019 г.	Евростат (2019), EU Изследване за доходите и условията на живот ad hoc модул 2011
Колко добри са цифровите умения на възрастните?	Общи цифрови умения над основното ниво, % от 25-64 годишните, 2019 г.	Евростат (2023), Изследване за използването на ИКТ в домакинствата и от лицата [isoc_sk_dskl_i]
Налице ли е сила култура на образование на възрастни?	Участие в образование и обучение (LFS), за последните 4 седмици, 2021 г.	Евростат (2023), Проучване на работната сила
	Участие във формално, неформално образование и образование на възрастни (AES), за последните 12 месеца, 2016 г.	
	Желаещи да участват в образование на възрастни (AES), % от населението, 2011/16 г.	Евростат (2018), Изследване на образоването и обучението на възрастни 2016
	Бариери пред участието (AES), % от лицата, които са искали да участват, но не са, 2016 г.	

Измерения и обобщени стойности	Индикатор	Източник
Служителите и предприятията участват ли в продължаващо професионално обучение?	Дял на служителите, които участват в курсове за ППР, 2020 г.	Евростат (2022), Проучване на ППО 2020 (CVTS) [trng_cvt_12s]
Колко приобщаващо е образоването на възрастни?	Разлика в участието в образование на възрастни по пол (мъже-жени), (AES), 2016 г.	Евростат (2018), Изследване на образоването и обучението на възрастни 2016
Ефективно използване на умения		
Колко добре се активират уменията на пазара на труда?	Заетост, 15-64 годишни, 2021 г.	Евростат (2023), Проучване на работната сила [lfsi_emp_a]
	Участие на работната сила, 2021 г.	Евростат (2023), Проучване на работната сила [lfsi_emp_a]
	Младежи, които не работят и не учат (NEET), % от 15-29- годишните 2021 г.	Евростат (2023), Преход от образование към работа [edat_lfse_20]
Колко приобщаващ е пазарът на труда?	Разлика в заетостта по пол (мъже-жени), 2021 г.	Евростат (2023), Проучване на работната сила [lfsa_ergan]
	Разлика в заетостта между лицата с ниска и висока степен на образование, 2021 г.	Евростат (2023), Проучване на работната сила [lfsa_ergaed]
Колко добре съобразени са уменията с пазара на труда?	Процент на предприятията, в които по-малко от 40% от служителите притежават уменията, необходими за заеманата от тях позиция, 2019 г.	Юрофаунд (2019), Проучване на европейските дружества 2019
Използват ли се уменията за подкрепа на активното, ангажирано гражданство?	Дял възрастни, които участват във формални доброволни дейности, 2015 г.	Евростат (2018), Статистика на доходите и условията на живот (EU-SILC)
	Дял на възрастните, които участват в неформални доброволни дейности, 2015 г.	
Използват ли хората уменията си интензивно в своето ежедневие?	Дял на възрастните с активно гражданство, 2015 г.	Евростат (2018), Статистика на доходите и условията на живот (EU-SILC)
	Недостиг на умения, дял на служителите с умения, които са по-ниски от изискваните за съответната позиция, 2014 г.	СЕДЕФОП (2014), Европейско проучване на уменията и работните места
Възприемат ли фирмите високоефективни практики на работа?	Процент на предприятията с високи нива на сложност и автономност на работните места	Юрофаунд (2019), Проучване на европейските дружества 2019
Стимулира ли се използването на умения от иновациите?	Общ брой служители на научноизследователски позиции, % от общия брой служители, 2018-2020 г.	Евростат (2023), ТО общ брой служители на научноизследователски позиции по сектори на представяне, като % от общата работна сила и общата заетост, по пол [rd_p_perslf]
	Подаване на заявки за патенти, Европейско патентно ведомство, на 1 милион жители, 2017 г.	Евростат (2019), Заявки за патенти към ЕПВ, по приоритетна година

Забележка: Индикаторите без конкретен източник в скоби са индикатори на ОИСР от данни на ОИСР (<https://data.oecd.org/home/>).

1. Средната тенденция се отчита за най-дългия наличен период след PISA 2006 за природни науки, PISA 2009 за четене и PISA 2003 за математика.

2. Дисбаланс на пазара на труда, средно стандартно отклонение по професии в заплатите, заетостта, отработените часове, безработицата и недостига на квалификации, 2015/17.

Акроними и съкращения, използвани в тази таблица: PISA: Програма за международно оценяване на учениците; ЕСКС: Икономически, социален и културен статус; ПРС: Проучване на работната сила; ПОВ: Проучване на образоването за възрастни; ППО: Продължаващо професионално обучение; НИРД: Научноизследователска и развойна дейност.

Приложение Б. Наскоро приети стратегии и реформи в България, свързани с уменията и образованието

Таблица П Б.1. Наскоро приети стратегии и реформи в България, свързани с уменията и образованието

Стратегии/ реформи	Година	Преглед
Национална програма за развитие „България 2030“	2020	Национална програма за развитие (НПР) „България 2030“ е най-висшият стратегически документ на България. Той определя визията на политиките за развитие във всички държавни сектори за десетилетието. Определени са три стратегически цели: ускорено икономическо развитие, демографски подем и намаляване на неравенствата, които да бъдат постигнати чрез 13 национални приоритета.
Национален план за възстановяване и устойчивост на Република България	2022	Този план определя реформите и проектите за публични инвестиции, които България планира да изпълни, за да излезе по-силна от пандемията от COVID 19 и да прокара напред зеления и цифров преход. Финансира се с подкрепата на Механизма за възстановяване и устойчивост на ЕС.
Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България 2021 – 2030 г.	2021	Този документ очертава принципите и приоритетите за развитие на образованието и обучението за следващото десетилетие. Съответства на целите на Приоритет 1 от НПР.
Стратегия по заетостта на Република България 2021-2030 г.	2021	В тази стратегия са заложени ангажиментите на България в областта на заетостта, произтичащи от Плана за действие на Европейския стълб на социалните права. Основната му цел е да подобри количеството и качеството на заетостта, със специален акцент върху уязвимите групи.
Национална стратегия за учене през целия живот 2014-2020 г.	2014	Тази стратегия има за цел да подобри ученето през целия живот в България чрез прилагане на координирана система за образование и обучение, която обхваща всички възрасти и се фокусира върху качеството на образованието, равнопоставеността и съответствието с потребностите на пазара на труда.
Стратегия за развитие на висшето образование в Република България 2021-2030	2020	Тази стратегия определя насоките на политиката във висшето образование за следващото десетилетие със специален акцент върху повишаването на качеството, цифровизацията, достъпността и конкурентоспособността на българските университети.
Национален план за действие по заетостта 2022 г.	2022	Този план има за цел да създаде условия за намаляване на дисбалансите на пазара на труда със специален акцент върху групите в неравностойно положение. Националните планове за действие по заетостта се актуализират ежегодно.
Национална стратегия за настърчаване и повишаване на грамотността 2014-2020 г.	2014	Тази стратегия има за цел да повиши качеството, достъпа до и достъпността на курсовете за ограмотяване и да превърне функционалната грамотност в национален приоритет.
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОПРЧР) 2014-2020 г.	2014	Тази ОП има за цел да стимулира заетостта, да намали социалното изключване и да се бори срещу бедността. Съфинансирана е от Европейския съюз. Следващата програма – ОПРЧР (2021-2027) – трябва да бъде приета през 2022 г.
Споразумение за партньорство на Република България с ЕС за 2021-2027 г.	2022	Това споразумение с Европейската комисия определя инвестиционната стратегия на България по политиката на сближаване. Целта му е да насърчи икономическото, социалното и териториалното сближаване в регионите в България и да подпомогне изпълнението на ключови приоритети на ЕС, като зеления и цифровия преход.
Иновационна стратегия за интелигентна специализация 2014-2020 г.	2014	Тази стратегия идентифицира тематични области за развитие на иновационния потенциал на България. Тя е в основата на изпълнението на Оперативна програма за иновации и конкурентоспособност (2014-2020), която предоставя възможности за финансиране за ускоряване на прехода към икономика, основана на знанието.

Стратегии/ реформи	Година	Преглед
Програма "Образование" (ПО) 2021-2027 г.	2021	Тази програма е един от основните инструменти за изпълнение на Приоритет 1 от НПР, Стратегическата рамка на образованието (2021-2030 г.) и Стратегията за развитие на висшето образование (2021-2030 г.).
План за действие на Агенцията по заетостта 2022 г.	2022	Този план за действие поставя Агенцията по заетостта в ролята на посредник от ново поколение, технологично и професионално адаптиран към динамиката и предизвикателствата на пазара, както и към потребностите на търсещите и предлагашите работа лица.
Стратегия за развитие на професионалното образование и обучени в Република България 2015-2020 г.	2015	Тази стратегия има за цел да подобри качеството и достъпността на ПОО в България. Изготвен е актуализиран вариант на стратегията за периода 2019- 21 г. Развитието на ПОО впоследствие е включено в Рамката за развитие на образованието, обучението и ученето (2021-2030 г.).

Източник: Правителство на Република България (2022[23]), Отговори на Въпросника на ОИСР за Стратегията за уменията в България.

Приложение В. Пълни препоръки по отношение на политиките за България

Настоящото приложение представя пълните препоръки на ОИСР по отношение на политиките в България в контекста на проекта. Тези препоръки, както и анализът доказателственият материал, и подкрепящите го международни примери, се съдържат в Глави 2-5 от пълния доклад.

Приоритет 1: Подобряване на уменията на младежите (Глава 2 от пълния доклад)

Възможност 1: Осигуряване на гаранции, че реформата в учебните програми и начините на оценяване ще подобрят уменията на учащите

Таблица П В.1. Препоръки, които да гарантират, че реформата в учебните програми и начините на оценяване ще подобрят уменията на учащите

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Повишаване на осведомеността и изграждане на капацитет за прилагане на учебните програми	<p>1.1. Повишаване на подкрепата на заинтересованите страни по отношение визията за реформа в учебните програми и разработване на подробен план за действие за работа с тях с оглед улесняване прилагането на тази реформа. МОН трябва да положи повече усилия в посока разясняване на заинтересованите страни в образоването на обосновката, очакваните ползи и желаните резултати, свързани с прилагането на реформата в учебните програми (напр. държавни служители, експерти, учители, училищни директори и местни власти). Тези комуникационни усилия трябва да бъдат придружени от подробен план за действие, който формулира как визията ще бъде трансформирана в промени на ниво класна стая. Планът за действие трябва да идентифицира ключовите дейности, срокове, ресурси, индикатори и отговорни участници за прилагане на реформата в учебните програми. В този процес се включва и определяне на ресурсите и инструментите, които ще бъдат на разположение на училищата и учителите (напр. обучение на учители по учебни програми, основани на компетентности), както и дефиниране на подходящи показатели и цели за наблюдение при изпълнението на реформата.</p> <p>1.2. Укрепване на капацитета на регионалните управление на образованието (РУО) за предоставяне на методическа подкрепа на учителите в прилагане на учебните програми, основани на компетентности МОН трябва да укрепи капацитета на (Регионалните управление на образованието (РУО) за предоставяне на методическа подкрепа на учителите и училищните общности при разработването на практики, фокусирани върху придобиването на ключови компетентности от учениците. За тази цел, МОН трябва да направи преглед на капацитета и ресурсите на РУО, като впоследствие изгради капацитет в рамките на РУО чрез обучение на персонала за предоставяне на подкрепа и наставничество на учителите във връзка с учебните програми, основани на компетентности (напр. как да се разработват и прилагат такива програми).</p> <p>МОН трябва също така да увеличи ресурсите на РУО, ако е необходимо, като същевременно подобри мониторинга на техните дейности, за да гарантира ефективна подкрепа за прилагане на учебните програми, основани на компетентности.</p>
Съобразяване на националното външно оценяване с основаните на компетентности учебни програми	<p>1.3. Укрепване на системата за национално външно оценяване чрез ускоряване на процеса по съобразяването ѝ с основаните на компетентности учебни програми. Центърът за оценяване в предучилищното и училищното образование (ЦОУПО) трябва да въведе тестови задачи, които предоставят възможност за оценяване на компетентностите на учениците в подходящ практически контекст и се фокусират по-малко върху запаметяването на знания. Наред с това могат да се въведат елементи с конструиран отговор, които измерват способността на ученика да формулира аргумент и да защитава гледна точка. ЦОУПО трябва да разработи банка от елементи с калибрирани тестови елементи, за да повиши валидността на тестовете. Центърът трябва също да приоритизира инвестициите в други основни психометрични ресурси за укрепване на системата за национално оценяване, като например въвеждане на базиран на критерии процес на точкуване, който дава възможност за сравняване на резултатите във времето. Този процес ще включва въвеждане на нива на представяне и привеждането им в съответствие с националните стандарти за учене в България. МОН трябва да работи в тясно сътрудничество и да подкрепи ЦОУПО, за да гарантира, че Центърът разполага с достатъчно финансови и технически ресурси за прилагане на тези реформи в националното външно оценяване.</p>

Възможност 2: Изграждане на висококвалифицирана учителска работна сила

Таблица П В.2. Препоръки по отношение на политиките за изграждане на висококвалифицирана учителска работна сила

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Селекция и подготовка на конкурентни кандидати за педагогическите специалности	<p>1.4. Въвеждане на по-селективна и изчерпателна система за прием в програмите за начална училищна педагогика, за да се гарантира тяхната устойчивост и качествата на кандидатите. МОН трябва да създаде работна група, обединяваща представители на университети, за да настърчи доставчиците на програми за начална училищна педагогика (НУП) да установят общ минимален прагов резултат за прием в тази програма. Праговият резултат трябва да се основава на резултатите от държавната матура и да гарантира, че кандидатите са постигнали основно ниво на компетентност в ключови предметни области, оценени от държавната матура. Работната група трябва също така да отговаря за разработването на допълнителни, по-изчерпателни критерии за селекция и оценяване на кандидатите за програми за начална училищна педагогика. Тези критерии могат да включват структурирани интервюта и тестове за пригодност, които да оценяват както академичните способности, така и некогнитивните умения на кандидатите (като мотивация, ангажираност, междуличностни умения и т.н.). Работната група трябва също така да обсъди тежестта, която трябва да се даде на различните критерии в новата система за прием в програми за начална училищна педагогика.</p> <p>1.5. Подобряване на качеството и съответствието на програмите за начална педагогика чрез по-тясното им съобразяване с практиките в класната стая, включително чрез разширяване и подкрепа на педагогическата практика. Българското правителство трябва да повиши минималните изисквания за практическо обучение в рамките на програмите за начална училищна педагогика, за да се увеличи прекараното от бъдещите учители време в класната стая. Успоредно с това България трябва да подготви по-добре учителите наставници за техните роли, включително чрез задължително обучение. МОН също трябва да работи с представители на университетите за разширяване на набора от училища, в които може да се провежда учителска практика. Наборът от училища, достъпни за практика на учители, трябва да бъде разнообразен и да включва училища от неравнопоставени райони. МОН също така трябва да работи с представители на университетите, за да разнообрази профил на преподавателите, които водят различни курсове в програмите за начална училищна педагогика, като се канят и повече настоящи учители. Помимо това, учителите, работещи в селски училища и училища в неравностойно положение, трябва да бъдат включени в подобна инициатива, за да могат студентите в програмите за начална училищна педагогика да бъдат изложени на разнообразен набор от преживявания в класната стая и методи на преподаване.</p>
Наблюдение и подобряване на продължаващото професионално развитие на учителите	<p>1.6. По-тясно съобразяване на програмите за продължаващото професионално развитие с потребностите от обучение на учителите чрез подобряване на събирането и използването на данни от атестиране и оценяване при планирането на ППР. МОН трябва да гарантира, че приоритетните области за ППР в Националната програма „Квалификация“ се основават на изчерпателна и навременна информация за потребности от обучение на учителите. За тази цел МОН трябва систематично да събира, синтезира и използва обобщени констатации за потребностите от обучение на базата на атестацията на учителите, резултатите на учениците от национални външни оценявания, резултатите от външните оценявания на училищата и информация от наблюдения в класната стая. След това от доставчиците на ППР трябва да се изиска да разработят своите програми около тези приоритети. Учителите и директорите също трябва да бъдат подкрепени да идентифицират и съобщават свите потребности от обучение. За да допълни сегашната система за оценяване, МОН трябва да обмисли въвеждането на годишно формиращо оценяване в училищата, за да генерира доказателства за потребностите от обучение на учителите и директорите. След това резултатите от тези базираните на училищата оценки трябва да се използват за свързване на годишните планове за професионално развитие на училищата с потребностите от обучение на учителите и директорите.</p> <p>1.7. Засилване гарантирането на качеството на продължаващото професионално развитие на учителите чрез разширяване на предварителната оценка и въвеждане на систематична последваща оценка на резултатите от ППР. МОН трябва да гарантира, че всички програми за ППР, които водят до кредити за учителска правоспособност, са одобрени и регистрирани в Информационния регистър на одобрените програми за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти (ИРОППКПС). Министерството трябва също така да въведе основан на данни, систематичен подход за наблюдение на качеството на всички регистрирани програми за ППР във времето. Като отправна точка МОН трябва да се увери, че доставчиците на ППР, които предлагат програми, които получават лоша обратна връзка в новия механизъм на МОН за обратна връзка от учителите, ще бъдат проверени. МОН също трябва да въведе индикатори за оценка на ефективността на програмите като индикатори за постигнатите резултати (напр. нови знания и умения за учителите; подобreno качество на взаимодействието ученик-учител въз основа на анкети на учители и оценки на учителите) и индикатори за процеса (напр. материали, оборудване и съоръжения; брой предоставени часове за обучение). В дългосрочен план Министерството трябва да инвестира в изграждането на капацитет, за да гарантира, че всички регистрирани доставчици на ППР се са подложени на текуща оценка въз основа на качество на техните предложения за ППР.</p>

Възможност 3: Повишаване на съответствието на професионалното и висшето образование с потребностите на пазара на труда

Таблица П В.3. Препоръки по отношение на политиките за повишаване на съответствието на професионалното и висшето образование с потребностите на пазара на труда

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Засилване на ролята на работодателите и местните заинтересованни страни в професионалното образование и обучение	<p>1.8. Въвличане на заинтересованни страни в професионалното образование и обучение на регионално и местно ниво в рамките на новите секторни съвети за умения (ССУ) и създаване на регионални и местни форуми за заинтересованите страни, в рамките на които да се дискутира подобряването на съответствието на ПОО с потребностите на пазара на труда. Българското правителство трябва да гарантира, че неговите секторни съвети по умения, които ще бъдат създадени през 2023 г., ще включват представители на регионално и местно ниво. Това може да бъде постигнато под формата на специални членове или комитети, които представляват определени географски региони. Успоредно с това, България трябва да използва областните съвети за развитие, за да засили приноса на областите към осъществяването на начално ПОО, включително при разработването и актуализирането на учебната програма за начално ПОО. Правителството трябва да обмисли създаването на комисии за умения или ПОО към областните съвети за развитие и включването в тези органи на заинтересованни страни в областта на ПОО. Тези комисии трябва да предоставят информация, свързана с ПОО на централното правителство, ССУ и местните училища за ПОО, включително относно потребностите от умения на местно ниво. И накрая, всеки от тези органи трябва да се стреми да подкрепи училищата и работодателите да разширят обучението чрез работа (ОЧР) и чиракуването в началното ПОО (вж. Препоръка 1.9).</p> <p>1.9. Министерството на образоването и науката (МОН) и Министерството на труда и социалната политика (МТСП) трябва да си сътрудничат за подобряване на финансовата и нефинансовата подкрепа за предприятията и ангажирането на учениците в обучение чрез работа. България трябва да настърчава и подкрепя бизнеса, особено МСП, да предоставя възможности за учене на работното място на учениците в ПОО. Това може да стане чрез предоставяне на субсидии за заплатите на чираките и субсидиране на обучението на наставниците на учениците. Правителството трябва също така да предложи стимули за създаване на асоциации за обучение, които да си споделят разходите за организиране на програми за чиракуване между групи от МСП. В допълнение, секторните съвети по умения и всички нови регионални и местни форуми за ПОО (вж. Препоръка 1.8) трябва да носят отговорност за подкрепа на работодателите и училищата за разширяване на обучението чрез работа (ОЧР) в ПОО. Това може да се постигне, например, като се подпомогне установяването на партньорства между училища и работодатели и се информират предприятията за държавните стимули за чиракуване. И накрая, правителството и общините трябва да увеличат субсидиите за транспорт за учениците от средното ПОО, за да могат те да посещават училище.</p>
Повишаване на съответствието на висшето образование с потребностите на пазара на труда	<p>1.10. Повишаване на институционалния капацитет на институциите за висше образование и настърчаване на инициативите за използване на информация за потребностите на пазара на труда, и привеждането в съответствие на учебните им програми с тези потребности. Данните, събрани в рамките на планираното национално проучване на дипломираните висшисти, трябва да се комбинират със съответната информация от Рейтинговата система на висшите училища в България (РСВУБ) и да се предоставят на висшите училища по достъпен и удобен за ползване начин. Най-важните показатели трябва да се представят ежегодно на висшите учебни заведения, например под формата на автоматично генеририани информационни бюллетини. Властите и институциите за висше образование трябва да обсъждат и да се споразумеят относно най-полезните данни, които да бъдат включени в тези бюллетини. Като минимум те трябва да включват реализация на пазара на труда на висшисти (статус на заетост, област на обучение (несъответствие, недостатъчна/свръх квалификация и т.н.) по образователна програма и образователна степен. МОН трябва също така да коригира условията за финансиране на държавните висши училища, за да се увеличи броя на завършилите в области, които са изправени пред недостиг на кадри, и/или които са от стратегическо значение. При определяне на броя на държавната поръчка по области и региони, МОН трябва да използва информация от планираното национално проучване на дипломираните висшисти и подобрените дейности за оценяване и предвиждане на уменията, предложени в Глава 5 от пълния доклад. МОН също така трябва да използва по-широко финансирането на базата на резултатите във висшето образование, като увеличи дела на финансирането на институции на база на реализацията на пазара на труда на техните възпитаници.</p> <p>1.11. Продължаващо предоставяне на финансова подкрепа и разширяване на нефинансовите мерки за подкрепа на студенти в неравностойно положение във висшето образование, особено в програми, които посрещат потребностите от приоритетни умения. В контекста на намаляващия брой на записалите се в университетите, трайния дисбаланс в уменията и неравния достъп до висше образование, МОН трябва да продължи да предоставя финансови стимули на студенти в неравностойно положение (напр. стипендии) за достъп до висше образование. Освен това МОН трябва да стимулира висшите училища да прилагат нефинансова подкрепа за студенти в неравностойно положение, които да завършват университетски</p>

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
	програми. Този процес следва да включва целево и/или базирано на резултатите финансиране за държавни висши учебни заведения за идентифициране и подкрепа на студенти, изложени на риск от отпадане, например чрез наставничество и консултиране, преходни курсове (напр. по математика или ограмотяване) и други специално приспособени интервенции. Министерството трябва да даде приоритет на такава финансова подкрепа за институции, предлагачи програми, които отговарят на критичните нужди от умения на пазара на труда.

Приоритет 2: Подобряване на уменията на възрастните (Глава 3 от пълния доклад)

Възможност 1: Повишаване на мотивацията сред възрастните и работодателите за участие в учене на възрастни

Таблица П В.4. Препоръки по отношение на политиките за повишаване на мотивацията сред възрастните и работодателите за участие в учене на възрастни

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Подобряване на нефинансовите механизми за повишаване на мотивацията сред отделните лица и работодателите за участие в образование и обучение на възрастни	<p>2.1. Укрепване на цялостните услуги по кариерно ориентиране за заети възрастни чрез разширяване на капацитета и предлаганото качество от центровете за кариерно информиране и ориентиране. Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО), в сътрудничество с МОН и Министерството на труда и социалната политика (МТСП), трябва да започне програма за подобряване на предлаганото от съществуващите центрове за информиране и ориентиране качество чрез предоставяне на ресурси, подкрепа и стимули, така че те да предлагат насоки и регистрация за насочване по различни начини (напр. лично, по телефона и онлайн). Освен това програмата трябва да включва целенасочен обхват и съобразено с потребностите ориентиране за групи от уязвими заети лица като по-възрастни българи, нискоквалифицирани работници и лица, работещи в сектори, изложени на риск от автоматизация.</p> <p>2.2. Укрепване на подкрепата за работодателите за оценка на техните потребности от умения и обучение. МТСП, в сътрудничество със социалните партньори, трябва да засили предоставянето на информация и подкрепа за работодателите, особено за МСП, с оглед оценка на техните умения и потребности от обучение (напр. предоставяне на достъп до онлайн инструменти за оценка на уменията), както и с оглед намиране на подходящи възможности за обучение, които да предоставят на своите служители. Инструментите за оценка на уменията трябва да бъдат разработени от МТСП, а подкрепата и информацията за оценка на уменията могат да бъдат предоставени от социалните партньори или от разширени секторни съвети (вж. Глава 5 от пълния доклад).</p>
Подобряване на финансовите механизми за повишаване на мотивацията сред отделните лица и работодателите за участие в образование и обучение на възрастни	<p>2.3. Разширяване на индивидуалните ваучери за обучение, като се диференцира подкрепата с цел по-ефективно достижане до уязвимите групи. Като първа стъпка към прилагането на индивидуални сметки за обучение (ИСО в България, МТСП трябва да си сътрудничи с НАПОО и МОН за по-добро разработване на целеви финансови стимули за участие в образование и обучение на възрастни. Това може да стане чрез разширяване на схемата „ваучери за служители“ за всички заети и безработни лица и намаляване на процента на съфинансиране за уязвими групи, като лицата със средна или по-ниска от необходимата квалификация, по-възрастни работници, лица с ниски доходи и лица в професии, изложени на риск от автоматизация. Освен това, за да се гарантира качеството и уместността на обучението, курсовете, които отговарят на условията за ваучери за обучение, трябва да бъдат от областите на образоването и обучението за възрастни от национално и/ или регионално значение, както е посочено в Препоръка 2.12 по-долу (напр. екологични умения, цифрови умения и т.н.) и да подлежат на механизмите за осигуряване на качество, описани в Препоръка 2.9.</p> <p>2.4. По-добро ангажиране на малките и средни предприятия в образование и обучение на възрастни чрез пилотиране на фондове за обучение в определени сектори, с относително по-висока подкрепа за по-малките предприятия. В България трябва да се пилотират секторни фондове за обучение в един или два сектора, за да повиши ангажимента на предприятията за финансиране на обучението на работниците и служителите. Както предприятията, така и правителството имат своя принос към фонда, като по-малките фирми внасят по-малки вноски. На първо време внасянето във фонда може да бъде доброволно за фирмите, ако усвояването е ниско, да стане задължително чрез схема за налози. Специална институция (като разширен секторен съвет, препоръчан в Глава 5 от пълния доклад) следва да наблюдава и подкрепя изпълнението на пилотния проект, включително чрез мониторинг на резултатите от образоването и обучението.</p>

Възможност 2: Подобряване на гъвкавостта и достъпа до образование обучение за възрастните и за работодателите

Таблица П В.5. Препоръки по отношение на политиките за подобряване на гъвкавостта и достъпа до образование и обучение за възрастните и за работодателите

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Подобряване на гъвкавостта на предлаганото образование и обучение на възрастни	<p>2.5. Въвеждане на финансови инициативи за работодателите с цел увеличаване на възможностите за образование и обучение на работниците и служителите през работно време, с по-голяма подкрепа за малките и средни предприятия. За да направи образоването и обучението по-достъпно и гъвкаво за работещите възрастни, МТСП трябва да отдели средства за пилотна програма за субсидиране на разходите на работодателите за предоставяне на образование и обучение на служителите през работно време. Финансирането може да се предоставя на работодателите директно или чрез секторни съвети за умения (вж. Глава 5 от пълния доклад) в конкретни стратегически сектори и/или за специфични умения (напр. цифрови умения). Финансирането трябва да субсидира таксите за обучение и може също да субсидира заплатите по време на обучението. Накрая, финансирането трябва да покрива повече разходи за обучение за МСП, отколкото за големите предприятия.</p> <p>2.6. Подкрепа и настърчаване на съществуващите гъвкави възможности за образование и обучение, включително курсове за придобиване на квалификация по част от професия. НАПОО, в сътрудничество с МОН и МТСП, трябва да подпомогне повишаването на участие и подобряването на качеството на курсовете за придобиване на квалификация по част от професия. Това може да се случи на първо място чрез подобряване на достъпа до курсовете за придобиване на квалификация по част от професия чрез включването им в списъка с одобрени курсове, за които лицата могат да осребряват ваучери за обучение (свързано с Препоръка 2.3). На второ място, е необходимо да се подобри признаването на придобитите квалификации по част от професия, за да се позволи на учащите да прехвърлят частични квалификации от една учебна институция в друга или от обучението по една „професия“ в друго (свързано с Препоръка 2.7). Трето, те трябва да засилят осигуряването на качеството на курсовете за придобиване на квалификация по част от професия, за да се преодолее липсата на регулиране на тези курсове и да изгради доверие в тях сред учащите и работодателите (свързано с Препоръка 2.9). И накрая, НАПОО, МОН и МТСП трябва да повишат осведомеността за наличието на гъвкави курсове, като курсове за квалификация по част от професия и онлайн курсове за работодатели, заети лица и доставчици на образование и обучение чрез цялостно кариерно ориентиране (вижте Препоръка 2.1) и други съществуващи комуникационни канали, като например бизнес асоциации, профсъюзи и секторни съвети за умения (вж. Глава 5 от пълния доклад).</p>
Подобряване на достъпа до учене за възрастни с по-ниско ниво на умения	<p>2.7. Реформиране признаването на системата за предходно учене на възрастни с цел настърчаване на по-широкото използване на услуги за признаване на предходно учене. НАПОО, МОН и МТСП трябва да си сътрудничат с възникващите центрове признаване на предходно учене (ППУ) с оглед прилагане на по-рационализирани и ефективни процеси на признаване на предходно учене и за стимулиране на по-активното използване на услугите в тази сфера, особено сред нискоквалифицираните възрастни. Процесът на признаване на предходно учене трябва да бъде рационализиран чрез опростяване и съкращаване на административния процес както за лицата, така и за доставчиците; промяна на дизайна на сертификатите за ППУ, така че да съответстват на другите сертификати за обучение; събиране на данни за резултатите от признаването на предходно учене чрез центъра за данни и доказателства (вж. Препоръка 5.6 в Г5 от пълния доклад); и насочване на услугите за ППУ към специфични уязвими групи, като нискоквалифицирани възрастни. Освен това, за да се стимулира по-активното използване на ППУ, на лицата трябва да се предоставят субсидии за таксите по ППУ, подобно на тези, предвидени за участие в образование и обучение на възрастни, а за доставчици на образование и обучение на възрастни, които предлагат услуги за ППУ трябва да бъдат достъпни безвъзмездни средства.</p> <p>2.8. Улесняване на достъпа до основно образование на възрастни и разширяване на възможностите за основно образование за учащи в други програми за образование и обучение. МОН трябва да предостави безплатно основно (начално) образование на възрастни с ниска квалификация в широк кръг от образователни институции в България, които предоставят образование и обучение на възрастни, включително общеобразователни училища, професионални гимназии, колежи за професионално образование и обучение, университети и колежи за висше образование, Центрове за ПОО и читалища. Освен това основното образование на възрастни трябва да се съществува на модулен и гъвкав принцип, така че учащите да могат да комбинират модули за основно образование едновременно с други възможности за преквалификация и повишаване на уменията. Освен това, изискванията за записване за продължаващо ПОО трябва да бъдат коригирани, за да включват не само лицата със степен на образование, еквивалентна на четвърти клас, но и тези, които понастоящем са записани в основното образование на възрастни. Освен това правителството трябва да започне да събира данни за участието в основно образование на възрастни, на които да базира бъдещите действия по отношение на политиките в тази област.</p>

Възможност 3: Подобряване на качеството и съответствието на образованието и обучението на възрастни за възрастни лица и работодатели

Таблица П В.6. Препоръки по отношение на политиките за подобряване на качеството на образованието и обучението на възрастни за възрастни лица и работодатели

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Подобряване на качеството на предлаганите възможности за учене на възрастни	<p>2.9. Укрепване на предварителната оценка на доставчиците на образование на възрастни и раздаване на система за независимо последващо наблюдение и оценка на качеството и резултатите от ученето на възрастни. НАПОО трябва да засили предварителната оценка на доставчиците на обучение на възрастни чрез, например, създаване на етикети за качество и предоставянето им на доставчици на образование и обучение на възрастни, които надхвърлят минималните изисквания за сертифициране. НАПОО следва допълнително с помощта на екип за външна оценка да установи процес по последваща оценка на доставчиците на обучение на възрастни, включително тези, които предоставят само обучение за придобиване на квалификация по част от професия (вж. Препоръка 2.6). НАПОО, в сътрудничество с МОН и доставчиците на обучение, трябва да събере съответните данни за професионалната реализация на завършилите училищата и центрове за професионално образование и обучение и лица, които преминават през процеса на признаване на предходно учене, за да наблюдава по-добре качеството на предлаганото образование и обучение на възрастни. Данните трябва да се използват за насочване на учащите към качествени доставчици, както и за създаване на здравословна конкуренция между доставчиците, за да се гарантира предлагането и участието във висококачествено и подходящо образование и обучение на възрастни (вж. Препоръка 2.12).</p> <p>2.10. Укрепване на началното и продължаващото професионално развитие на учителите в системата на образованието на възрастни. МОН, в сътрудничество с НАПОО, трябва да настъпи повишаването на квалификацията на учителите на възрастни чрез комбинация от политически мерки, включително субсидиране на разходите за инструктори з на възрастни за участие в обучение по андрагогика, както и повишаване на осведомеността за тези субсидирани курсове сред доставчиците на образование и обучение. Освен това трябва да се предложи подкрепа (нефинансова) на учителите и доставчиците на образование и обучение на възрастни за това как най-добре да преподават на възрастните, включително и чрез предоставяне на информация, насоки, възможности за взаимно обучение и споделяне на най-добри практики.</p>
Подобряване на съответствието на ученето спрямо потребностите на учащите и пазара на труда	<p>2.11. Увеличаване участието на работодателите в разработването на програми за образование и обучение на възрастни. МОН, МТСП и Министерството на иновациите, в сътрудничество с НАПОО, трябва да стимулират по-голямо сътрудничество между работодателите или работодателските организации и доставчиците на образование и обучение на възрастни при разработването на програми за образование и обучение, съответстващи на потребностите от умения на работодателите. Това може да стане чрез създаване на специални структури, като секторни съвети за умения (вж. Глава 5 от пълния доклад) и/или редовни срещи на работодатели с центрове за ПОО, колежи за ПОО, институции за висше образование и други доставчици на образование и обучение на възрастни. Тези местни заинтересованни страни трябва да бъдат събрани, за да обсъдят потребностите от местни умения и учебните програми, които трябва да бъдат разширени или създадени, за да отговорят на тези потребности.</p> <p>2.12. Разработване на списък с приоритетни области за образование и обучение на възрастни с цел предоставяне на информация за създаването на диференцирани публични субсидии за възрастни учащи в области, в които има недостиг на умения и/или такива със стратегическо икономическо значение. МТСП, МОН и НАПОО трябва да изгответят списък с приоритетни области на образованието и обучението на възрастни от национално и/или регионално значение. Този списък трябва да стъпи на доказателствата като оценката и предвидяното на умения, посочени в Глава 5 от пълния доклад, текущите прогнози за заетостта и списъка на „защитените специалности“ и „приоритетните професионални области“, използвани за определяне на финансовите стимули в средното образование. Освен това България трябва да повиши стойността на съществуващите ваучери за обучение (вж. Препоръка 2.3), за да предостави възможности за обучение в области с недостиг на умения и/или със стратегическо икономическо значение. По този начин стойността на ваучерите за обучение трябва да се различава в зависимост от характеристиките на обучаемия съответствието на програмите за обучение спрямо потребностите от умения. Списъкът с приоритетни области следва да бъде актуализиран, за да се гарантира съответствието му с текущите потребности. Той обаче трябва да бъде стабилен в средносрочен план (например за период от три до пет години), за да се гарантира, че институциите имат достатъчно време да инвестират в разработването на програми, които отговарят на потребностите на пазара на труда.</p>

Приоритет 3: Ефективно използване на уменията на пазара на труда и на работното място (Глава 4 от пълния доклад)

Възможност 1: Активиране на уменията на уязвими групи на пазара на труда

Таблица П В.7. Препоръки по отношение на политиките за активиране на уменията на уязвими групи на пазара на труда

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Регистриране на повече възрастни от уязвими групи възрастни в бюрата по труда	<p>3.1. Засилване на инициативите за регистриране на безработни и неактивни възрастни от уязвими групи в бюрата по труда и за насърчаване на участието им в активни политики на пазара на труда чрез повишаване на достъпа до и увеличаване на размера на социалните помощи. България трябва да продължи да обвърза осигуряването при безработица и социалните помощи с регистрация в бюрата по труда. Въпреки това трябва да се намали шестмесечният период на изчакване, да се увеличи размера на социалните помощи, и да се обмисли предоставянето на бесплатно здравно осигуряване, за да се насърчат повече безработни и неактивни възрастни от уязвими групи да се регистрират в бюрата по труда. България също трябва да направи така, че повече безработни възрастни от уязвими групи да получават обезщетения за безработица за по-дълго време и в по-голям размер, например чрез коригиране на критериите за допустимост за осигуряване при безработица. И в двата случая България трябва да изиска, подкрепи и наблюдава дейностите по обучение и/или търсене на работа от страна на получателите на обезщетения (вж. Препоръки 3.3 и 3.4).</p> <p>3.2. Оценяване на ефективността на съществуващите в България програми за достигане до безработни и неактивни възрастни от уязвими групи и разширяване на най-ефективните програми. България трябва да проведе съпоставителни оценки на въздействието на своите програми, които са насочени към безработни и неактивни възрастни от уязвими групи. Този процес трябва да включва осигуряване на прилагането на интервенции, които имат за цел да подобрат оценката на политиките на АЗ, посочени в ОПРЧР (2021 2027). Въз основа на резултатите от тези оценки България трябва да разшири програмите, които са най-ефективни по отношение привличането на безработни и неактивни възрастни от уязвими групи, регистрирани в бюрата по труда и Агенцията за социално подпомагане. Наред с това България трябва да обмисли увеличаване на броя и обхвата на активаторите и медиаторите, които достигат до тези групи, включително младежи и ромски активатори/ медиатори.</p>
Разширяване и съобразяване на услугите по заетостта с потребностите на възрастните от уязвими групи	<p>3.3. Увеличаване на честотата и интензитета на комуникацията на служителите на Агенцията по заетостта с безработни възрастни от уязвими групи, за да се помогне на повече от тях да получат достъп до обучение и заетост. За да стане това възможно, България първо трябва да се постарае да освободи съществуващите ресурси на АЗ. Необходимо е да се разширят онлайн услуги на АЗ за клиенти с достатъчно цифрови умения (регистрация, насоки, курсове и т.н.), като по този начин се намали времето, което служителите отделят за тези клиенти. Необходимо е също така да се разпределат по-ефективно времето на служителите към клиентите, които имат най-голяма нужда от тях като част от съответните мерки в ОПРЧР (2021 2027 г.), насочени към цифровата трансформация на АЗ. Това може да се постигне чрез разработване и използване на по-modерен инструмент за статистическо профилиране, например такъв, който прогнозира продължителността на безработицата на клиентите. В допълнение, България трябва да обмисли разширяване на броя на служителите в АЗ, за да върне натовареността на случаите поне до техните нива отпреди пандемията и в идеалния случай под тях, за да позволи по-интензивна и персонализирана подкрепа за безработни възрастни от уязвими групи. Надеждни данни и информация за потребностите от умения, генеририани чрез подобрени дейности за оценка на уменията и предвиждане (вж. Глава 5 от пълния доклад), трябва да бъдат включени в съветите, давани от служителите на АЗ на безработни възрастни от уязвими групи.</p> <p>3.4. Устройване на повече безработни възрастни от уязвими групи в съобразени с потребностите и отговорящи на пазара на труда програми за обучение на АЗ чрез увеличаване на търсенето и предлагането за тези програми. България трябва да увеличи предлагането на обучение, съобразено с индивидуалните потребности на безработни възрастни от уязвими групи (особено младежи, роми и нискообразовани/ нискоквалифицирани възрастни) в контекста на настоящите активни политики на пазара на труда (АПТП) и тези, планирани в ОПРЧР (2021 2027). Служителите трябва да се стремят да увеличат интереса и търсенето на клиентите на тези програми, като извършват задълбочени оценки на уменията и потребностите от обучение на клиентите и ги насочват към подходящото за тях обучение (вж. Препоръка 4.3 в Глава 5 от пълния доклад). АЗ трябва да предлага набор от обучения, за да отговори на потребностите от обучение на безработни възрастни от уязвими групи. В това число се да включва обучение, насочено към развитие на основни умения (напр. грамотност, смятане, цифрови умения) и социално-емоционални умения, в допълнение към специфичните за работата/ технически умения, независимо дали става въпрос за неформално или формално образование и обучение. Резултатите от обучението трябва да се наблюдават във времето, за да се гарантира неговото съответствие с потребностите на пазара на труда и да се даде</p>

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
	възможност за непрекъснати подобрения. За да улесни повишеното предлагане, България трябва да увеличи дела на разходите за активни програми на пазара на труда (АППТ), предназначени за обучение, до средните нива за ЕС и да стабилизира финансирането с течение на времето. Това може да се случи първо чрез повторно балансиране на съществуващите разходи за АППТ от директно създаване на работни места към програми за повишаване на квалификацията и преквалификация. Трябва също така да обмисли разширяване на общите инвестиции за обучение в рамките на АППТ като процент от БВП, за да се достигне до международните средни стойности. И накрая, от лицата, които преминат обучение в рамките на АППТ, трябва впоследствие да се изисква да търсят работа с помощта на новопридобитите си умения като бъдат стимулирани и подкрепяни в този процес.

Възможност 2: Насърчаване на завръщащата се миграция и квалифицираната имиграция в България

Таблица П В.8. Препоръки по отношение на политиките за насърчаване на завръщащата се миграция и квалифицираната имиграция в България

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Приоритизиране на завръщащата се миграция и квалифицираната имиграция в дневния ред на България	<p>3.5. Разработване на изчерпателни и амбициозни визия и стратегия за завръщаща се миграция и квалифицирана имиграция. България трябва изрично да формулира потенциалните ползи и положителна визия за завръщащата се миграция и квалифицираната имиграция, особено за постигане на целите за развитие на страната. Наред с това, трябва да се поставят амбициозни и конкретни цели за завръщаща се емиграция и имиграция на квалифицирани кадри (включително за чуждестранни студенти в България), като например количествено измерими цели за миграционните потоци. Правителството трябва да отрази тези цели във всички планове за действие, разработени по настоящите национални стратегии за миграция, засягащи българските граждани, както и във всички бъдещи политики и стратегии, свързани с миграцията, заетостта и уменията. Министерствата труда и социалната политика, образоването и науката, вътрешните работи, икономиката и други, както и социалните партньори, трябва да се координират, за да разработят тази всеобхватна и амбициозна визия и стратегия, като гарантират, че тя съответства на настоящите и очакваните потребности на България от умения. Този процес трябва да включва ясно разпределение на отговорностите за постигане на целите и задачите (вж. Препоръка 3.6) и разработване на цялостен набор от програми и мерки за насърчаване на завръщащата се миграцията и квалифицираната имиграция (вж. Препоръки 3.7 и 3.8).</p> <p>3.6. Разпределение на ясни отговорности и адекватни ресурси за насърчаване на завръщащата се миграция и квалифицираната имиграция, както на ниво стратегически съвети, така и на ниво национални агенции. България трябва да превърне насърчаването на завръщащата се емиграция и квалифицираната имиграция в приоритетна цел съответно на Съвета за работа с българите в чужбина и Държавния национален съвет по миграция, граници, убежище и интеграция. Необходимо е да се разширят правомощията и ресурсите на Държавната агенция за българите в чужбина, която да отговаря и да разполага с ресурси за насърчаване на завръщащата се емиграция и по-конкретно за постигане на свързаните с нея цели на обновената българска визия и стратегия за завръщаща се емиграция (Препоръка 3.5). Съществуващ или нов орган по подобен начин трябва да отговаря и да разполага с ресурси за насърчаване на квалифицираната миграция, особено в области с недостиг на умения. Тези органи трябва да отговарят за разработването на набор от целеви мерки за емигранти и квалифицирани имигранти (Препоръки 3.7 и 3.8). Те трябва също така да координират областите на припокриване на услугите. В това число може да се включва онлайн портал, популяризиращ България, възможности за работа, признаване на квалификациите, услуги за подкрепа и т.н. и услуги за подкрепа за (ре)интеграцията на завръщащи се емигранти и квалифицирани имигранти в работната сила и живота на България. Органите, отговорни за насърчаване на завръщащата се емиграцията и имиграцията на квалифицирани кадри, също трябва да се координират официално с други агенции, които отговарят за миграцията и/ или интеграцията на пазара на труда (напр. АЗ). Обновената Държавна агенция за българите в чужбина и органът за насърчаване на квалифицираната миграция трябва да докладват за дейността и резултатите и постиженията си пред Държавния национален съвет по миграция, граници, убежище и интеграция и Съвета за работа с българите в чужбина. Тези съвети трябва да се координират от нов Съвет за политика по отношение на уменията (вж. Препоръка 5.1 в Глава 5 от пълния доклад).</p>

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
<p>Достигане до и предоставяне на подкрепа на завръщащите се емигранти и квалифицираните имигранти</p>	<p>3.7. Разработване на изчерпателен набор от мерки за достигане до българските емигранти и потенциални квалифицирани имигранти, включително онлайн портал, който настърчава миграцията към България. България трябва да обмисли разработването на онлайн платформа, насочена към български работници в чужбина и потенциални квалифицирани имигранти, която да настърчава тяхното преместване в България. Платформата трябва да предоставя подходяща информация, да настърчава комуникацията и да позволява изграждането на онлайн общности. Платформата трябва да включва информация за силните страни и възможностите на България по отношение на заетостта, инвестициите, качеството на живот, образоването и т.н., в съответствие с основната мотивация на завръналите се емигранти и квалифицираните имигранти. Платформата трябва да се използва и за събиране на повече и по-добри данни за характеристиките на българската диаспора (напр. данни за регистрация или онлайн проучвания). Дизайнът на платформата може да се основава на съществуващите по-малки платформи за емигранти, разработени от различни неправителствени организации в България. Пакетът от мерки следва също така да включва виртуални и присъствени мрежови събития и трудови борси, фокусирани най-вече върху ключови държави-дестинации за емигранти (напр. Германия, Испания и Обединеното кралство) и ключови държави на произход за имигранти (напр. балкански държави и държави, в които се говорят славянски езици). Важно е, че тези усилия трябва да са насочени и към международни студенти в България. Мерките трябва да се настърчават чрез съществуващи институции и агенции, фокусирани върху диаспората и привличането на инвестиции.</p> <p>3.8. Разработване на изчерпателен набор от услуги, които да помогнат на завръщащите се емигранти, квалифицираните имигранти и международните студенти да намерят подходяща работа, да стартират бизнеси и да се интегрират в българското общество. АЗ трябва да създаде специфични услуги за подкрепа, които да подпомогнат на завръщащите се емигранти и квалифицирани имигранти (включително международни студенти) да намерят подходяща работа, в съответствие с целите на ОПРЧР (2021-2027). Тези услуги могат да включват информационни сесии и услуги за намиране на съответствие между мигранти и предприятия, както и насочване към институции, които могат да признаят предходно учене в чужбина (вж. Препоръка 2.7 в Глава 3 от пълния доклад). Министерствата и агенциите, занимаващи се с иновации и предприемачество, също трябва да предоставят информация, насоки и възможности за работа в мрежа на завръщащите се емигранти и квалифицирани имигранти, за да им помогнат да приложат своите умения, да използват своите мрежи, придобити в чужбина, и да започнат нов бизнес в България. Този процес може да включва кратки курсове по предприемачески умения, като например създаване на бизнес план, финансово планиране, справяне с бюрократичните изисквания и т.н. България също трябва да предостави персонализирана информация на завръналите се емигранти и квалифицирани имигранти относно наемане/купуване на жилища, близост до училища и детски градини, данъчни задължения и т.н. Наред с това трябва да се предостави обратна информация на отговорните агенции относно начините за рационализиране на тези процеси за завръщащите се емигранти и квалифицираните имигранти. Информация за тези услуги и теми би могла да бъде включена и в онлайн платформа, насочена към български работници в чужбина и потенциални квалифицирани имигранти (вж. Препоръка 3.7).</p>

Възможност 3: Предоставяне на подкрепа на предприятията за по-ефективно оползотворяване на уменията на работниците и служителите

Таблица П В.9. Препоръки по отношение на политиките за по-ефективно оползотворяване на уменията на работниците и служителите

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Повишаване на осведомеността по отношение ефективното използване на умения на работните места в България	<p>3.9. Развиване на ясна визия и стратегия за използването на умения и въвеждането на високоефективни практики на работа (ВПР) като част от по-широк План за действие за уменията. В своя План за действие за уменията България трябва изрично да формулира потенциалните ползи, както и своята визия за прилагане на ВПР и ефективно използване на уменията на работното място. Необходимо е да бъдат поставени конкретни цели и задачи за използване на уменията и ВПР и да се събират събирана данни от работодателите, за да наблюдава постигането на тези цели. Министерствата на труда и социалната политика, образоването и науката, икономиката и други, както и социалните партньори, трябва да се координират, за да разработят цели за използване на уменията и ВПР, за да гарантират тяхната пригодност и съгласуваност с други стратегии и цели (напр. Националната стратегия за МСП (2021-2027)). В този процес трябва да е налице ясно разпределение на отговорностите за постигане на целите и задачите и разработване на цялостен пакет от програми и мерки за подкрепа на работодателите при прилагането на ВПР (вж. Препоръки 3.11 и 3.12).</p> <p>3.10. Повишаване на осведомеността по отношение на концепциите, ползите и подкрепата за използване на умения и високо производствени практики на работното място сред българските работодатели чрез настърчаване на съществуващи мрежи на работодателите и бизнес портали. България трябва да подобри данните за използването на умения и ВПР на работното място, като участва, например в Проучването на уменията на възрастните (PIAAC) и/ или провежда свои собствени проучвания. Българската агенция за настърчаване на малките и средните предприятия (ИАНМСП), както и други агенции, които имат отговорности по отношение на за предприятията и иновациите, и социалните партньори трябва да се координират, за да повишат осведомеността сред предприятията относно използването на умения на работното място и ВПР. Необходимо е да се разпространи информация за концепциите и ползите от използването на умения и ВПР, добри практики от предприятията, както и наличната подкрепа от правителството за ВПР (вж. Препоръки 3.11 и 3.12), до всички групи и сектори на работодателите. Те трябва да централизират тази информация в съществуващия портал за обслужване на едно ище за МСП и да актуализират съществуващите ресурси (като Бизнес ръководството за малки и средни предприятия) с тази информация. Всички участници в процеса трябва да обмислят създаването на кампания, която включва признаване/ награждаване на компании с високи резултати и настърчаване на използването на уменията на работното място и ВПР в каналите на социалните медии.</p>
Подкрепа за работодателите за подобряване използването на умения и въвеждане на високо производствени практики на работното място	<p>3.11. Организиране на събития и предоставяне на възможности за изграждане на мрежи за предприятията, посредством които да научат за високо производствените практики на работното място от колеги и професионалисти. България трябва да създаде възможности за предприятията, особено за МСП, да се срещат и да научават за добри практики в прилагането на ВПР. Министерствата, отговарящи за предприятията, иновациите и уменията, трябва да си партнират с асоциациите на работодателите и синдикатите за обучение, за да организират конференции, семинари и работни срещи за партньорско обучение. Те трябва да позволят на фирмите да се учат от други български и международни фирми в техния сектор или верига за доставки, които имат доказан опит в прилагането на ВПР. Министерствата трябва да субсидират въпросните събития, включително присъствието на международни експерти, които да представят различни области на ВПР. Събитията трябва да се популяризират като част от по-широки инициативи за повишаване на осведомеността относно използването на умения на работното място и ВПР (вж. Препоръка 3.10), и да се използват за насочване на предприятията към наличната подкрепа за прилагане на ВПР (вж. Препоръка 3.12).</p> <p>3.12. Пилотиране на субсидирани консултантски услуги по въвеждането на високо производствени практики на работното място за малки и средни предприятия с цел преодоляване на барierите спрямо ВПРМ, свързани с време и разходи. България трябва да въведе пилотни публични субсидии за консултанти, наставници или тренъори, които да предоставят персонализирани индивидуални съвети на МСП относно прилагането на ВПР. Това може да се постигне чрез ваучерна схема или друга финансова схема. Министерствата, отговарящи за предприятията, иновациите и уменията, трябва да си партнират с асоциациите на работодателите и синдикатите, за да развият тези услуги, надграждайки съществуващите консултантски услуги, предлагани на предприятията (напр. в областта на ИКТ и развитието на експортния пазар). Като алтернатива България може да обмисли превръщането на тези услуги в част от консултантските услуги за предприятията, за да се оцени техните умения и потребности от обучение (вж. Глава 3 от пълния доклад). Резултатите от пилотния проект трябва да бъдат внимателно наблюдавани и услугата трябва да бъде подобрена според потребностите в светлината на резултатите от пилотния проект.</p>

Приоритет 4: Подобряване на управлението на системата за умения (Глава 5 от пълния доклад)

Възможност 1: Развиване на подход към политиките за уменията, който включва цялото правителство и заинтересованите страни

Таблица П В.10. Препоръки за политиките за развиване на подход към политиките за уменията, който включва цялото правителство и заинтересованите страни

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Разработване на подход спрямо политиките за умения, в който да участва цялото правителство	<p>4.1. Подобряване на цялостното ръководство от страна на правителството, надзора и координацията на системата за умения чрез създаване на постоянно Съвет за политиките за уменията в България. Съветът за политиките за уменията трябва да обединява министерства, агенции, регионални и общински представители и ключови неправителствени организации, които имат отношение към политиките за умения. Съветът трябва да наблюдава системата за умения и да гарантира постигането на целите на политиката за умения в България, например чрез мониторинг и докладване за изпълнението и резултатите по тази политика. Процесът трябва да включва надзор на съществуващите органи за умения (напр. Националната агенция за професионално образование и обучение, НАПОО) и тези, които се планира да бъдат създадени (напр. секторни съвети за умения). И накрая, Съветът за политиките за умения трябва също така да наблюдава и да докладва публично за инициативи за подобряване на ангажираността на заинтересованите страни (вж. Препоръки 4.3 и 4.4), информация за потребностите от умения (вж. Препоръки 4.5 и 4.6), доказателства за политиката (вж. Препоръка 4.7), разпределение на ресурси (вж. Препоръки 4.8 и 4.9) и споделяне на разходите (вж. Препоръка 4.10), както и всички други, които са определени в предложенията от България План за действие за уменията.</p> <p>4.2. Идентифициране и засилване на най-важните двустранни вътрешни министерски взаимодействия по политиките за уменията, включително чрез съвместни проекти и други формални координационни действия. Българското правителство трябва да идентифицира двустранните междуведомствени отношения, които са от решаващо значение за ефективните умения и свързаните с тях политики, и да се стреми да укрепва тези взаимоотношения. В това число се включват взаимоотношения между министерства, отдели и агенции, отговорни за постигането на общоправителствени приоритети, като стимулиране на икономическия растеж и производителността, управление на цифровия и зелен преход и подобряване на равнопоставеността. Тези ключови двустранни отношения вероятно ще включват например отношенията между МОН и Министерството на инновациите и растежа (МИР) относно иновационните политики, както и между МОН и МТСР относно прогнозирането на заетостта и уменията. Въпросните министерства трябва да се ангажират с активни мерки за координация, като се започне с редовни двустранни срещи на ниво министър и на техническо ниво, съвместни работни групи, и се стигне до съвместни проекти и финансиране. Предложението Съвет за политиките за уменията трябва да упражнява надзор, наблюдава и настърчава по-силните двустранни връзки между министерствата, отделите и агенциите, участващи в политиките за уменията (вж. Препоръка 4.1 по-горе).</p>
Ефективно ангажиране на заинтересованите страни за разработване на политики за умения	<p>4.3. Укрепване и разширяване на Консултативния съвет за ПОО, който да се превърне във формален комитет, който работи на всички нива и подкрепя цялата система за умения, като докладва и предоставя консултации на Съвета за политиките по умения. Разширеният Консултативен съвет трябва да включва ключови социални партньори, експерти от академичните среди и предоставящи институции, както и агенции от цялата система за уменията. Съветът трябва да обхваща не само началното ПОО, но и висшето образование и обучението на възрастни, включително на възрастни извън трудовия пазар. Разширеният Консултативен съвет трябва да отговаря за подкрепата и консултирането на Съвета за политиките за уменията относно разработването и прилагането на политики на базата на информация и доказателства, събрани от неговите членове.</p> <p>4.4. Гарантиране, че предвижданите секторни съвети по уменията ще включчат всички заинтересованни страни, както и подкрепа на системата за умения като цяло. България трябва да разшири членството в КСС, за да включи не само МОН, но и няколко министерства, които отговарят за уменията. Наред с това трябва да се обмисли разширяване на правомощията на секторните съвети за умения, така че те да обхващат въпроси, различни от ПОО, например висше образование и обучение на възрастни, включително на възрастни извън пазара на труда. Секторните съвети за умения трябва да бъдат настърчавани да формулират по-широки секторни потребности от умения, вместо да се фокусират върху по-тесни въпроси на учебната програма, квалификациите и т.н. Предложението Съвет за политиките за уменията на национално ниво (вж. Препоръка 4.1) трябва да упражнява надзор над ССУ и да ги включва в своите заседания, за да гарантира ефективната им работа.</p>

Възможност 2: Изграждане и по-добро оползотворяване на доказателства, свързвани с развитието и използването на умения

Таблица П В.11. Препоръки по отношение на политиките за изграждане и по-добро оползотворяване на доказателства, свързвани с развитието и използването на умения

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Подобряване на качеството на използваната информацията за потребностите от умения	4.5. Разработване на по-изчерпателен и консолидиран подход за оценка и предвиждане на умения (ОПУ), който да се използва от всички ключови участници в системата за уменията. МОН, МТСП, АЗ, други релевантни министерства и агенции, регионални и местни органи и социални партньори трябва да си сътрудничат, за да определят кои данни и информация от инициативите за ОПУ са им необходими. Предложеният Съвет за политиките за уменията и подсиленият и по-широко фокусиран Консултативен съвет за професионално образование и обучение (КСПОО) и секторните съвети за умения (вж. Препоръки 4.1, 4.3 и 4.4.) трябва да подкрепят този процес. Въз основа на проведената оценка участниците трябва да назначат експерти за подобряване и консолидиране на българските методи за ОПУ. В това число трябва да се включи разширяване на съществуващите количествени инструменти, за да се предоставят повече секторни, професионални, образователни, демографски, регионални и времеви констатации относно предлагането и търсенето на умения, изисквани от крайните потребители. Необходимо е също така да се включи извличането на качествени констатации на база консултации с работодатели, както и потенциално на база техники за прогнозиране. Инакрая, България трябва да настърчава и наблюдава използването на подобрена информация за SAA от кариерни ръководства/консултанти за младежи във формалното образование (Глава 2 от пълния доклад), възрастни в образоването и обучението (Глава 3 от пълния доклад) и служители на АЗ и безработни възрастни (Глава 4 от пълния доклад), както и от съветници, оценяващи уменията и потребностите от обучение на предприятията (Глава 3 от пълния доклад) и предоставящи други услуги в подкрепа на бизнеса.
Подобряване на качеството на използваниите данни за изпълнението и доказателства по отношение на оценката в политиката за уменията	4.6. Създаване на междуправителствен център за данни и доказателства, който да отговаря за съпоставяне и подобряване на данните за уменията и доказателствата от оценката. Правителството трябва да създаде център за интегриране, провеждане и/ или възлагане на първично и вторично събиране на данни, анализ и оценка за политиките за уменията. Необходимо е да се идентифицират възможности за подобряване на информацията и доказателствата въз основа на потребностите, определени от правителството и неправителствените организации, участващи в политиките за уменията (напр. вж. Препоръка 4.5). Центърът трябва да разполага с малък екип, подкрепен от командирани експерти от министерствата, ангажирани с политиките за уменията. Той също така трябва да създаде официални и неформални мрежи с експерти от академичните среди, изследователски институти, социални партньори, неправителствени организации и частния сектор. Центърът трябва да се ръководи и да докладва на предложения Съвет за политиките за уменията (вж. Препоръка 4.1), като потенциално е част от секретариат на Съвета. Информацията и данните, събрани и поддържани от центъра, трябва да бъдат подходящи и достъпни за различните участници, които имат интерес към политиката за уменията, включително министерства и правителствени агенции, включително ККПОО, планираните секторни съвети за умения, общински власти и други (вж. Възможност 1 по-горе).

Възможност 3: Гарантиране на добре насочено и устойчиво финансиране на политиките за умения

Таблица П В.12. Препоръки по отношение на политиките за гарантиране на добре насочено и устойчиво финансиране на политиките за умения

Насоки по отношение на политиките	Препоръки
Увеличаване и релокиране на разходите за развиване и използване на умения	<p>4.7. Поставяне на средносрочни и дългосрочни цели за увеличаване на разходите за развиване на умения в новия План за действие за уменията. Трябва да се поставят цели за различни елементи от системата за уменията, напр. ПОО, висше образование, обучение на възрастни, АППТ и поддържащи високоефективни практики на работа (ВПР). Тези цели трябва също да определят желаните разходни вноски от различни източници, включително европейски фондове, държавни фондове, работодатели и физически лица.</p> <p>4.8. Оценка на съществуващите разходи на всички нива на системата за умения с цел релокиране на ресурси към дейностите, които предлагат най-голяма възвращаемост. Предложението междуправителствен център за данни и доказателства трябва систематично да оценява и анализира възвръщаемостта на инвестициите на разходите на България за развиване и използване на умения (вж. Препоръка 4.6). Финансирането следва постепенно да се пренасочва към области с най-висока възвръщаемост, напр. към ОПУ, кариерно ориентиране и услуги за подпомагане на бизнеса, както и от създаване на работни места към обучение в рамките на АППТ. Това разпределение на финансирането трябва да бъде определено в новия План за действие по отношение на уменията в България.</p>
Ефективно споделяне на разходите за развиване на умения	<p>4.9 Дефиниране и намиране на съгласие по отношение на ясно разпределение на отговорностите за финансиране на развиване на уменията – между правителството (местно и национално), работодателите и отделните индивиди. Това споразумение трябва да изясни къде и как правителството (на национално и общинско ниво), работодателите и отделните лица трябва да инвестират съвместно в образованието и обучението. Споразумението трябва да бъде разработено от държавни и социални партньори и кодифицирано в тристрганно споразумение. То следва също така да се стреми да формулира как ще бъде осигурено стабилно финансиране във времето, дори и с използването на европейско финансиране по проекти. Такова тристрганно споразумение може да бъде инициирано, координирано и наблюдавано от предложения Съвет за политиките за уменията (вж. Препоръка 4.1), с подкрепата на разширения КСПОО (вж. Препоръка 4.3) и други органи, включително предложения център за данни и доказателства (вж. Препоръка 4.6).</p>

Изследвания на ОИСР в областта на уменията

ОИСР Стратегия за уменията в България

ОЦЕНКА И ПРЕПОРЪКИ

РЕЗЮМЕ НА ДОКЛАДА

Уменията са ключът към оформянето на по-добро бъдеще и са от основно значение за способността на страните и хората да просперират в един все по-взаимосвързан и бързо променящ се свят. Мегатенденции като цифровизация, глобализация, демографски промени и изменение на климата променят работните места и обществото, генерирайки нарастващо търсене на все по-сложни нови умения.

Проектите за разработване на Стратегията за умения на ОИСР предоставят стратегически и цялостен подход за оценка на предизвикателствата и възможностите в областта на уменията и помагат на държавите да изградят по-ефективни системи за умения. ОИСР работи в сътрудничество с правителствата, за да разработи политически отговори, които са съобразени със специфичните потребности от умения на всяка държава. Основата на този подход е Рамката на ОИСР за стратегии за уменията, която позволява изследване на действията, които държавите могат да предприемат, за да:

1) развиват подходящи умения през целия живот; 2) използват уменията ефективно на работното място и в обществото; и 3) укрепят управлението на системата за уменията.

Докладът "ОИСР Стратегия за уменията в България: оценка и препоръки" идентифицира възможности и дава препоръки за подобряване на уменията на младежите, подобряване на уменията на възрастните, ефективно използване на уменията на пазара на труда и на работното място, и подобряване на управлението на системата за уменията в България.