

Брой 9, 2010 година

ИНФОБЮЛЕТИН

ИНФОРМАЦИОННО ИЗДАНИЕ



**ЦЕНТЪР
ЗА РАЗВИТИЕ
НА ЧОВЕШКИТЕ
РЕСУРСИ**



ГД Образование и култура
Програма „Учене през целия живот“

Стратегия „Европа 2020“ и Ученето през целия живот

“Интелигентен”, “устойчив” и “приобщаващ” са наречени трите ключови двигателя за растеж, които “Европа 2020” предвижда: имат се предвид насърчаване на познанията, иновациите, образованието и цифровото общество, по-ефективното използване на ресурсите при производството при същевременно увеличаване се конкурентоспособност, както и нарастване на участието в пазара на труда, придобиване на умения и борба с бедността.

Напредъкът за постигането на тези цели ще бъде оценяван спрямо пет представителни главни постижения на равнище ЕС:

- 75% заетост на населението на възраст между 20 и 64 години;
 - 3% от brutния вътрешен продукт на ЕС следва да бъде инвестиран в научноизследователска и развойна дейност;
 - Делът на преждевременно напускащите училище следва да бъде под 10% и поне 40% от младежите следва да имат завършено средно или висше образование;
 - намаляване с 20 милиона на броя на хората, застрашени от бедност;
 - Целите „20/20/20“ по отношение на климата и на енергетиката следва да бъдат постигнати - съкращаване на емисиите въглероден диоксид с 20% в сравнение с нивата от 1990 г., увеличаване дела на енергията от възобновяеми източници до 20% и намаляване на консумацията на енергия с 20%.
- Седем са водещите инициативи, определени за постигане на поставените цели:
- *Индустриална политика в ерата на глобализация* - подобряване на бизнес средата, по-специално за МСП, и подкрепа за развитието на силна и устойчива индустриална конкурентоспособност в световен план;
 - *Европа за ефективно използване на*



ресурсите - преминаване към нисковъглеродна икономика, увеличаване приложението на възобновяеми енергийни източници, модернизирани на транспортния сектор и стимулиране на енергийната ефективност;

- *Програма „Цифрови технологии за Европа“* - ускоряване развитието на високоскоростен Интернет и създаване на единен цифров пазар за домакинствата и фирмите;

- *Съюз за иновации* - подобряване на условията и достъпа до финансиране за научноизследователска дейност и иновации, превръщане на иновативните идеи в нови продукти и услуги;

- *Програма за нови умения и работни места* - модернизирани на пазарите на труда и развиване на учене през целия живот за повишаване участието в трудовия живот и постигане на по-добро съгласуване между предлагането и търсенето на труд, в това число чрез трудова мобилност.

- *Европейска платформа срещу бедността* - гарантира социално и териториално сближаване, така че ползите от растежа и работните места да са в голяма степен споделени.

- *Младежта в движение* - подобряване на образователните системи и навлизането на млади хора на пазара на труда.

Център за развитие на човешките ресурси

1000 София | ул. Граф Игнатиев 15, ет. 3 | тел. (+359 2) 915 50 10 | факс: (+359 2) 915 50 49 | hrdc@hrdc.bg, www.hrdc.bg

Приемно време на Център за развитие на човешките ресурси: вторник и четвъртък от 14.00 ч. до 17.00 ч.



Адам (Adam) – европейска база данни за проекти по секторна програма “Леонардо да Винчи”
<http://www.adam-europe.eu/adam/homepageView.htm>



Eve – база данни за проекти по европейските образователни програми: “Учене през целия живот”, “Култура” и “Спорт”
<http://ec.europa.eu/eve>



EST – европейска база данни за проекти по дейност “Партньорства” на секторните програми: “Коменски”, “Леонардо да Винчи” и “Грюндвиг”
www.europeansharedtreasure.eu



Евридика (Eurydice) – европейска мрежа, която предоставя информация за актуални развития в образователните системи на европейските страни
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php



Рефернет (ReferNet) – европейска информационна мрежа, предоставяща информация за системите за професионално образование и обучение на 29 европейски страни
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/refernet>



Център за развитие на човешките ресурси е сертифициран по стандарт ISO 9001:2008

Професионалното образование и обучение (ПОО) в Европа до 2020 г. следва да допринесе както за високите резултати, така и за равнопоставеността в системите за учене през целия живот в ЕС и чрез тях - за постигането на целите на стратегията „Европа 2020“ за интелигентен и приобщаващ растеж, като използва:

- НПОО като привлекателна, отговаряща в голяма степен на нуждите на пазара на труда възможност за учене, която позволява преход към висшето образование,
- ППОО, което е леснодостъпно за лица в разнообразни жизнени ситуации и което улеснява развитието на уменията и промените в професионалното развитие,
- гъвкави системи, основаващи се на признаването на резултатите от ученето, в това число и на дипломите, и подпомагане на индивидуалните учебни пътеки,
- подходяща подкрепа за лицата в неравностойно положение,
- трансгранична мобилност като неразделна част от практиките в областта на ПОО.

Нов импулс за сътрудничество в образование и на стратегията

Ключовата роля на ПОО в областта на ученето през целия живот и мобилността

Тъй като структурата на населението на Европа се изменя и промените в средата на професионалния път стават по-чести, необходимостта от постоянно актуализиране на уменията нараства, а заедно с нея - и относителната важност на ППОО. Във връзка с това достъпът до възможности за обучение на различни равнища следва максимално да се увеличи. Това може да наложи значителни промени в сферите как, кога и от кого се организира, предоставя и финансира осигуряването на професионално образование и обучение.

Гъвкав достъп до обучение и придобиване на квалификация

Както изглежда, налице е необходимост от по-голяма гъвкавост по отношение на начина на постигане на резултати от ученето, на тяхното оценяване и на придобиването на квалификация на тяхна основа. *Ролята на работодателите в предоставянето на ППОО се увеличава и тъй като промените настъпват все по-бързо, работодателите трябва да осигуряват на служителите си възможност за периоди на интензивно обучение.* Може да се наложи субектите, които

обичайно предоставят начално професионално обучение (като професионалните учебни заведения) да въведат гъвкави инструменти за ППОО „по избор“, насочени към разнородни групи учащи се. Висшите учебни заведения вероятно ще бъдат изправени пред необходимостта да започнат да предоставят ППОО, като предлагат обучение, ориентирано към потребителите, адаптирано към нуждите на работниците и работодателите, по-специално на микропредприятията и малките предприятия.

Гъвкавият достъп до обучение ще трябва да бъде съчетан с гъвкава организация на работата и прилагане на мерки по отношение на пазара на труда. Специфично предизвикателство ще бъде съчетаването на професионалните задължения, ученето и семейния живот с оглед на увеличаването на участието на жените.

Признаването на неформалното и самостоятелното учене дава възможност за повишаване на квалификацията и връщането на гражданите на пазара на труда. Ключът за постигането на тази цел е приемането на основан на резултатите подход към квалификацията в професионалното обучение, каквито са препоръките на ЕКР и Европейската кредитна система за професионалното образование и обучение (ECVET): този подход трябва да бъде внедрен във всички съставни

части на системата за образование и обучение.

Общата тенденция към „повишаване на квалификацията“ дава отражение *върху връзката между ПОО и висшето образование* (наричано по-долу „ВО“). За да се подпомогне постигането на водещата цел на стратегията „Европа 2020“ за повишаване на дела на завършващите висше образование до 40 %, трябва да се осигурят наистина отворени пътища за преминаване от ПОО към ВО, както и да се окаже силна подкрепа на ПОО в сферата на висшето образование. Наличието на подробни национални квалификационни рамки, базирани на ЕКР, ще способства за взаимопроникването между ПОО и ВО: най-високите степени на квалификационните рамки следва да обхващат и двете области при висока степен на сближаване между Европейската система за трансфер на кредити (ECTS) и ECVET.

Възможностите за учене през целия живот в рамките на НПОО и ППОО трябва да се съчетаят с услуги по професионално ориентиране и съветване, за да се подпомогне преходът от обучение към заетост и преминаването от едно работно място на друго.

Професионалното ориентиране, осигурявано от обществените служби по заетостта, трябва да функционира при тясна връзка с професионалното

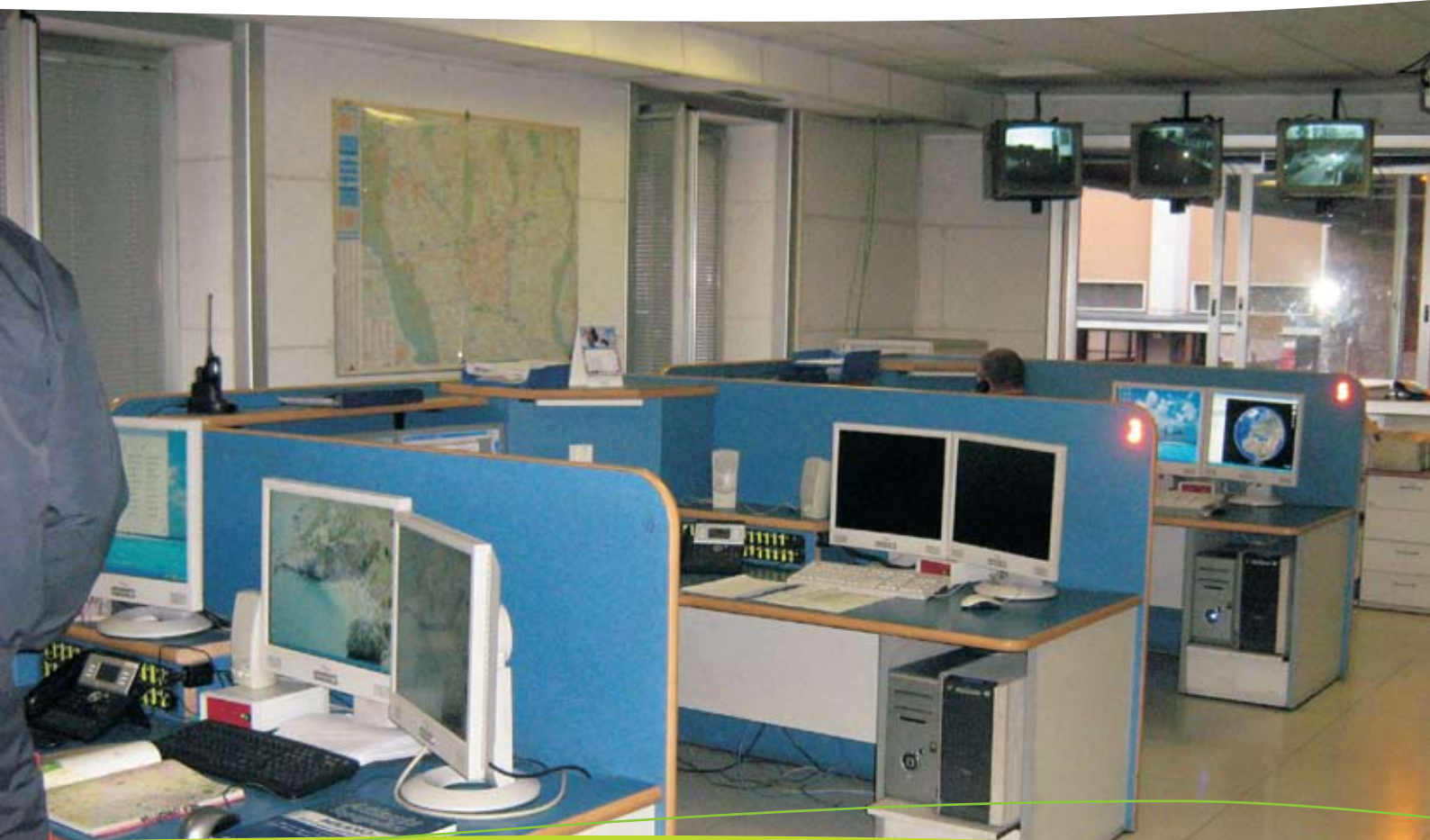
европейското професионалното обучение за подкрепа „Европа 2020“

ориентиране, осъществявано в рамките на системите за образование и обучение. Както младите хора, така и тези в зряла възраст, трябва да имат средствата успешно да се справят с преходите чрез развиване на умения за направляване на професионалното си развитие. Професионалното ориентиране следва да бъде пренасочено от подход, основан на „оценяване“ („testing“) към такъв, основан на „опит-

ване“ („tasting“), с което на младите хора да се предостави възможност да се запознаят с различни професии и възможности за професионално развитие. Следва да се обърне специално внимание на въпроса за равнопоставеността между жените и мъжете, с цел да се насърчат младежите да проявяват интерес към професии, които традиционно се упражняват от представители на другия пол.

Налице е спешна необходимост от засилване на *транснационалната мобилност в областта на ПОО*, осъществявана с учебна цел, и особено на мобилността в периода на началното професионално обучение, включително тази на стажантите. Мобилността може да помогне да се преодолеят езиковите препятствия, да се придобият увереност в собствените сили, адаптивност и чувство за отговорност, да се повиши годността за наемане на работа и уменията за общуване с хора от други култури. В рамките на стратегията „Европа 2020“ и нейната инициатива „Младежта в движение“ се подчертава ценността на мобилността в областта на обучението и се предлага достъпът до осигурените от нея предимства да бъде улеснен за всички млади хора. В съответствие с нея следва да се проучат новаторски подходи за подобряване на мобилността в областта на професионалното образование и обучение, и по-специално тази на стажантите“.

Периодите на учене или обучение в други държави следва да станат обичайна част от пътеките на професионалното обучение, както за обучаващите се, така и за учителите в областта на ПОО. В този контекст





чуждите езици придобиват особено значение за учебните програми в рамките на ПОО. Признаването на резултатите от обучението в чужбина трябва да бъде осигурено чрез използването на ECVET.

Организирането на стажовете за обучение в предприятията се сблъсква със специфичното предизвикателство как да бъдат накарани стопанските субекти, най-често МСП (малките и средни предприятия), да вземат участие в начинанието. За тази цел следва да се създадат подходящи структури за подкрепа на мобилността, ръководени от мрежи от компетентни заинтересовани страни от сферата на ПОО.

С цел да се допълни географската мобилност, следва да се насърчава „виртуалната мобилност“, осъществявана с помощта на ИКТ („електронно обучение“). Като се имат предвид конкретните предизвикателства, стоящи пред ПОО

Главните действия в областта на ПОО за подкрепа на ученето през целия живот и на мобилността следва да са насочени предимно към:

- придружени от подходящи финансови стимули гъвкави програми, предполагащи избор от страна на потребителите, с които да се улесни максимално достъпът до ПОО, предлагано от работодателите, от традиционните доставчици на обучение и висшите учебни заведения;
- наистина отворени пътища от Професионалното образование и обучение към висшето образование и разработване на програми за Професионалното образование и обучение в рамките на висшето образование;
- висока степен на признаване и неформалното и самостоятелното учене;
- интегрирани услуги по професионално ориентиране и съветване за улесняване на преходите и на вземането на решения относно обучение и професионално развитие;
- системно използване на Европейската квалификационна рамка, ECVET и Europass до 2020 г. с цел осигуряване на прозрачност на квалификациите и преносимост на резултатите от обучението;
- стратегии за транснационална мобилност на равнището на доставчиците на ПОО, улеснявани от подходящи структури за подкрепа на мобилността.

Целият документ може да бъде видян на следния линк:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:BG:PDF>

Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот

За кого е предназначена ЕКР?

ЕКР ще бъде използвана основно от организациите, отговорни за националните и/или секторни квалификационни системи и рамки. След като съответните системи бъдат съотнесени към ЕКР, физическите лица, работодателите и институциите за образование и обучение ще бъдат в състояние да използват ЕКР за сравнение между индивидуалните квалификации, придобити в различни страни или в рамките на различни системи за образование и обучение.

Какви нива и форми на образование са включени в обхвата на ЕКР?

В качеството си на инструмент за насърчаване на обучението през целия живот, Европейската квалификационна рамка обхваща общообразователните дейности и образованието за възрастни, обучението през целия живот, професионалното образование и обучение, както и висшето образование. Осемте нива покриват пълния цикъл на придобиване на квалификации - от тези в рамките на задължителния курс на образование до тези на най-високото равнище на академично, специализирано или професионално образование и обучение. По принцип всяко ниво следва да може да бъде постигнато чрез различни форми на образование и пътища за развитие в контекста на професионалната кариера.

Защо в рамките на ЕКР се използват резултатите от обучението?

В рамките на ЕКР се използват 8 референтни нива, които се основават на резултати от обучението (дефинирани като знания, умения и компетентности).

ЕКР променя акцента от входящия ресурс (продължителност на обучението, вид институция) към конкретните притежавани от определено лице квалификации, както и към реално притежаваните от него/нея знания и умения. Изместването на акцента върху резултатите от обучението:

- допринася за по-добро задоволяване на нуждите на пазара на труда (от знания, умения и компетентности), както и за подобряване на услугите в областта на образованието и обучението;
- улеснява валидирането на неформалното и информалното обучение;
- улеснява трансфера и използването на квалификациите в различни страни и в рамките на различни системи на образование и обучение.

Това също така представлява израз на осъзнаването на обстоятелството, че образователните системи в Европа са толкова многообразни, че сравненията въз основа на вложен ресурс, например продължителност на обучението, са непрактични.

Европейската квалификационна рамка (ЕКР) представлява обща европейска референтна система, която ще обвърже националните квалификационни системи и рамки на отделните страни. На практика тя ще функционира като инструмент за съпоставка и ще улесни разбирането на квалификациите. Това ще подпомогне учащите и трудово ангажираните лица, които желаят да се преместят в друга държава, да сменят работното си място или да се прехвърлят в друга образователна институция в родната си страна.

Предложението за Европейска квалификационна рамка беше огласено от Европейската комисия през м. септември 2006 г. Тази препоръка очертава една всеобхватна рамка, която да бъде изградена в Европа, в подкрепа на сравнението на квалификациите и квалификационните степени, с цел насърчаване на географската мобилност и мобилността на пазара на труда, а също и насърчаване на ученето през целия живот. Същността на рамката представлява 8 квалификационни степени, описани чрез резултатите от обучението (знания, умения и компетентности). Към страните се отправя апел за обвързване на националните квалификационни нива към съответстващите неутрални референтни нива, установени в ЕКР. След като ЕКР беше приета от Европейския парламент и Съвета (през м. декември 2007 г.), през 2008 г. беше положено началото на прилагането на същата. Към страните, които вземат решение за използване на рамката (процесът е доброволен), е отправена молба да осъществят това на два етапа.

Първият етап – обвързването на националните към съответстващите квалификационни нива, съгласно ЕКР, което да приключи до 2010 г.

Вторият етап – включването на съответното ниво, съгласно ЕКР, във всички нови удостоверения - следва да приключи до 2012 г.

Какво означават понятията "знания, умения и компетентности" и защо именно използваме тези термини?

Съществуват редица възможности за структуриране и подредба на резултатите от учебните процеси. След проведени дискусии между технически експерти от всички страни, участващи в разработването на ЕКР, беше постигнато съгласие, като основа на рамката да бъде използвано разграничението между понятията знание, умения и компетентности (ЗУК), като най-утвърдения начин за категоризиране на резултатите от обучението.

Тази категоризация черпи вдъхновение и е свързана с други, много сходни разграничения между резултатите от учебния процес. Във Франция, например, се прави общо разграничение между понятията savoir, savoir-faire и savoir-être; в немскоговорящите страни общото разграничение е между Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Personalkompetenz и Sozialkompetenz, докато в англоговорящите - между "когнитивна компетентност", "функционална компетентност" и "социална компетентност". По тази причина разграничението между знания, умения и компетентности, съгласно ЕКР, може да бъде разглеждано като прагматично споразумение между различни, широко разпространени подходи и не задължава страните да го възприемат. Националните, секторните рамки или секторните системи могат да налагат следването на различни подходи, които отчитат специфичните традиции и потребности.

Разграничението между ЗУК, придобити в резултат на обучението, съдейства за разработването на стройни характеристики и улеснява класифицирането на различните нива на квалифика-



ции. Независимо от това, тези три категории (ЗУК) не трябва да бъдат разглеждани независимо една от друга, а напротив – да бъдат обект на колективно осмисляне. Така разбирането на характеристиките на определено ниво изисква и “горизонтален прочит”. Между отделните категории могат да съществуват сходства (напр. колона “компетентности” включва конкретни умения), колона “умения” съдържа и определени форми на знания), но това е естеството на нещата.

Други квалификационни рамки използват повече измерения или такива, които се отличават от знанията, уменията и компетентностите. Съществува ли изобц база и възможност за сравнение между квалификационни рамки и други измерения?

В рамките на национални, регионални или секторни квалификационни рамки, характеристиките могат да бъдат адаптирани към съответните общи и специфични цели (напр. специфични за страната или сектора потребности). Поради тази причина няма общ или единствен общ приложим начин за използване на описателните показатели. Съществуват редица различни възможности за това.

В рамките на шотландската система например, се прави разграничение между “знания и разбиране”, “практика: приложни знания и разбиране”, “обща когнитивни умения”, “комуникация, умения при използване на информационни и комуникационни технологии и математическа грамотност”, както и “самостоятелност, отговорност и умения за работа в екип”. В Ирландия се използват следните категории: “задълбоченост на знанията”, “вид знания, обхват на практическите и приложни умения”, “избирателност на практическите и приложни умения”, “контекст на компетентностите”, “роля на компетентностите”, “компетентността за уменията да учим” и “прозорливост (компетентност)”.

ЕКР предоставя ли степен на квалификация?

Не, ЕКР е описание на квалификационните нива от гледна точка на резултатите от обучението. Присъждането на квалификации остава от компетентностите на националните институции за квалификации.

Какви действия трябва да предприемат страните? Какви са крайните срокове за изпълнение?

ЕКР е доброволна рамка, но 2010 г. е определена като препоръчителен краен срок за страните, които желаят да установят съответствия между своите национални квалификационни системи и Европейската квалификационна рамка, чрез съотнасяне на техните квалификационни нива към нивата на ЕКР, както и ако това бъде сметено за целесъобразно, да разработят национални квалификационни рамки в съответствие с националното законодателство и практика. Крайният срок за страните, които желаят да включват препратка към съответното ниво на ЕКР в националните документи за квалификации, които издават, е 2012 г.

Каква е връзката с Europass?

Чрез Europass се въвежда портфолио от документи, които физическите лица могат да използват за описание на своите квалификации и компетентности. Europass обаче не предоставя възможност за сравнение на квалификационни нива. В бъдеще се планира всички документи в рамките на портфолио на Europass и по-конкретно Europass приложението към дипломата, и Europass приложението към сертификата да съдържат ясно обозначение на съответстващото ниво на ЕКР.

Каква е връзката с Болонския процес в областта на висшето образование?

Европейската квалификационна рамка е изцяло съвместима с квалификационната рамка за висше образование, разработена в рамките на Болонския процес. По-конкретно, съществува съответствие между характеристиките на нива 5-8 на ЕКР и характеристиките на квалификационната рамка за висшето образование, договорени в рамките на Болонския процес. Независимо от това, формулирането на характеристиките на различните нива на ЕКР се отличава от характеристиките на нивата от Болония, разработени специално за нуждите на висшето образование, тъй като в качеството си на рамка за обучение през целия живот ЕКР включва и професионалното образование и обучение (ПОО), както и работния контекст, включително на техните най-високи нива.

Допълнителна информация можете да откриете на Интернет адрес: ec.europa.eu/eqf

Национална стратегия за младежта 2010 – 2020 г.

Националната стратегия за младежта (2010-2020) е ориентирана към изграждане и реализиране на единна, последователна и устойчива младежка политика в България, основана на многосекторния подход, междусекторното сътрудничество и съвместното управление с младите хора на национално, регионално, областно и общинско ниво.

Стратегията представя предизвикателствата пред развитието на младите хора в България, стратегическите цели и задачи, както и визията за нейното изпълнение – принципи, институционална среда, ресурсно и информационно обезпечаване и очаквани резултати.

Националната стратегия за младежта (2010-2020) е ориентирана към младите хора на възраст от 15 до 29 години, съобразно международните и европейските стандарти за работа с младежта.

Дефинирани са девет стратегически цели:

1. Насърчаване на икономическата активност и кариерното развитие на младите хора.
2. Подобряване на достъпа до информация и качествени услуги.
3. Насърчаване на здравословния начин на живот.
4. Превенция на социалното изключване на млади хора в неравностойно положение.
5. Развитие на младежко доброволчество.
6. Повишаване на гражданската активност.
7. Развитие на младите хора в малките населени места и селските райони.
8. Развитие на межкултурния и международния диалог.
9. Повишаване на ролята на младите хора в превенцията на престъпността.

Основните принципи за реализация на националната стратегия са:

- Участие на младите хора.
- Законност.
- Прозрачност.
- Отзивчивост.
- Равнопоставеност.
- Интеграция на политиките за децата и младежта.
- Многосекторен подход.
- Децентрализация на политиките за развитие на младежта.
- Координиране на националната политика за младежта с политиката за младите хора, осъществявана от и в рамките на Европейския съюз, Съвета на Европа и ООН.

Националният център "Европейски младежки програми и инициативи" администрира програма "Младежта в действие", насърчава, консултира, организира и координира участието на български младежи и техните организации в европейски, международни и национални младежки програми, проекти и инициативи.

Целият документ може да бъде прочетен на следния линк:
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/strategy_youth_2010-2020.pdf

Националната стратегия за младежта 2010 – 2020 г. е структурирана в пет части :

1. Въведение в европейските измерения;
2. Анализ на предизвикателствата пред младежката политика;
3. Визия;
4. Стратегически цели;
5. Изпълнение и мониторинг.

Откъс от част. V – Изпълнение и мониторинг

3. Ресурсно осигуряване на изпълнението на стратегията 3.1. Роля на младежката работа в България

Младежките работници са необходим ресурс за изпълнението на стратегията. Това са специалисти, подготвени за оказване на специална подкрепа за личностното, общественото и икономическото развитие и стимулиране на младите хора за пълноценно участие в обществото, съобразено с особеностите на младежката възраст. Те изпълняват ролята на професионални консултанти на младите хора, отговарящи на нуждите и интересите им и са достъпни в младежки, терапевтични и консултантски центрове, училища и др., като помагат, съветвайки и насочвайки младежта в решаването на различни проблеми.

Особено значима е ролята на младежките работници за оказване на специална подкрепа за личностното, общественото и икономическото развитие и овластяването на младите хора за пълноценно участие в общество, съобразено с особеностите на младежката възраст.

За развитието на младежка работа в съответствие с Европейското портфолио на работещия младеж, препоръчано от Съвета на Европа, е необходимо:

- Анализ на икономическото и социалното въздействие на младежката работа.
- Насърчаване на мобилността на работещите младежи в страната и в Европа.
- Въвеждане на система чрез европейските инструменти (Europass, EKP, ECVET) за валидиране на знанията и уменията, придобити от работещите младежи в рамките на различни форми на формално и неформално учене.

3.2. Финансиране на младежки дейности

- Подобряване на уменията на младежки организации, младежки групи и на доставчици на услуги за млади хора за привличане на външни финансови ресурси за разработване, финансиране и управление на проекти.
- Осигуряване на средства от държавния бюджет за младежките национални програми.
- Осигуряване на средства от общинските бюджети за младежки програми и дейности.
- Осигуряване на подкрепа за мерките за развитие на младите хора в България чрез програма „Младежта в действие“ (2007-2013) на Европейската комисия.
- Осигуряване на подкрепа за целенасочени дейности за младежко развитие чрез средства от фондовете на ЕС в рамките на оперативните програми – „Развитие на човешките ресурси“, „Административен капацитет“, „Развитие на конкурентоспособността на българската икономика“, „Регионално развитие“, както и чрез Програмата за развитие на селските райони.

3.3. Национална информационна система за младежта

Чрез развитието на Националната информационна система за младежта, администрирана от МОМН, ще се осигурява надеждна информация за потребностите на младите хора, както и за планирането, управлението, наблюдението и оценката на политиките за младежта на национално, регионално, областно и общинско ниво.

Държавните и местните органи предоставят информацията, необходима на Министерството на образованието, младежта и науката за поддържане на системата.

Националната информационна система за младежта е общодостъпна чрез Интернет страницата на Министерството на образованието, младежта и науката.

Десет приоритетни действия

Стратегията „Младежта в движение“ включва следните ключови цели:

- Създаването на посветен на инициативата „Младежта в движение“ уебсайт, който ще представлява общ портал за достъп до информация относно възможностите за учение и натрупване на професионален опит в чужбина, в това число и съвети за стипендии на ЕС и индивидуални права на гражданите. Тази стъпка ще се основава на съществуващи вече инициативи като Портала за възможностите за учение в европейското пространство (PLOTEUS).

- Пилотен проект „Твоята първа работа с EURES“ ще предлага съвети, търсене на работа и финансова подкрепа на млади хора, търсещи работа, които искат да работят в чужбина, и на дружества - основно малки и средни предприятия. Този проект ще се управлява от EURES, мрежата на Европейските публични служби по заетостта, и ще заработи с пълен капацитет през 2011 г.

- Индекс на мобилността, чрез който ще се съпоставя и измерва напредъкът по отстраняване на законовите и техническите спънки пред мобилността с учебна цел.

- Комисията разглежда в сътрудничество с Европейската инвестиционна банка възможността за създаване на европейски механизъм за предоставяне на студентски заеми в подкрепа на студенти, които желаят да прекарат период на образование или обучение в чужбина.

- Ще се публикуват заключенията от проучване на целесъобразността на въвеждането на многоизмерна всеобхватна система за класиране на университетите, която да дава по-пълна и реалистична представа за постиженията във висшето образование, отколкото дават съществуващите в момента класификации.

- Планира се и изготвянето на карта „Младежта в движение“, която ще дава предимства и отстъпки за младите хора.

- Нов европейски монитор на свободните работни места ще предложи на търсещите работа и на съветниците по заетостта информационна система за търсенето, наблюдавано на пазара на труда в цяла Европа. Предвидено е този проект да стартира по-късно тази година.

- Новият европейски механизъм за микрофинансиране Progress на Европейската комисия ще предоставя финансова помощ на младите предприемачи, за да могат те да създадат или развият свой бизнес.

- Държавите членки ще бъдат насърчавани да въведат гаранция за младите хора, която да гарантира, че в рамките на четири месеца след напускане на училище всички млади хора ще могат да намерят работа, стаж или ще добият професионален опит.

- Комисията ще предложи създаването на Европейски паспорт на уменията, на базата на Europass (европейската онлайн автобиография), който ще дава възможност уменията да се вписват по ясен и съпоставим начин. Началото се предвижда за есента на 2011 г.

Дойде време за действие...

Понастоящем твърде много на брой млади хора напускат училище преждевременно и твърде малко влизат във висшите училища, което застрашава бъдещата база от умения в Европа.

Инициативата „Младежта в движение“ ще изиграе важна роля за постигането на ключовите цели на стратегията „Европа 2020“ за намаляване на дела на преждевременно напускащите училище от 15% на 10% и повишаване на дела на младите хора с висше или равностойно на него образование от 31% на 40% до 2020 г. Действията в рамките на инициативата „Младежта в движение“ ще помогнат на държавите членки да постигнат друга голяма цел на ЕС за 75-процентна заетост през следващите десет години, като допринесат за усвояването от младите хора на уменията, които ще се търсят на утрешния пазар на труда. Изследвания на Комисията сочат, че до 2020 г. 35% от новите работни места ще изискват висока квалификация и 50% - средна степен на квалифицираност.

Икономическата и финансовата криза направиха още по-трудно стъпването на пазара на труда от страна на младите европейци. С началото на финансовата нестабилност броят на младите хора, търсещи работа, нарасна от 4 на 5 милиона, като нивото на младежката безработица в ЕС сега достигна почти 21%.

Тези предизвикателства налагат предприемането на съгласувани действия и постигането на сериозна политическа координация с цел определяне на необходимите действия на равнището на ЕС и в държавите членки. Комисията ще подпомогне държавите членки в изготвянето на политики в подкрепа на лицата, които са най-заstrашени от безработица, за по-активно насърчаване на младите предприемачи и за отстраняване на законовите и административните пречки пред мобилността с учебна цел и пред трудовата мобилност.

Независими изследвания показват, че повече от 40% от работодателите отдават значение на опита, натрупан по време на учение или работа в чужбина, което не само дава възможност на младите хора да подобрят езиковите си умения, но и да натрупат други високо ценени умения. Европейската комисия вече има дълга традиция в подкрепа на мобилността чрез стипендиите, които предоставя в рамките на програмите „Еразъм“, „Леонардо да Винчи“, „Грюндвиг“ и „Мария Кюри“.

Чрез инициативата „Младежта в движение“ се цели създаване на повече възможности за мобилност с учебна цел за всички млади хора в Европа до 2020 г. Днес Комисията обявява началото на публична консултация относно бъдещето на нейните програми за мобилност за периода след 2013 г. (вж. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/consult/index_en.html).

За повече информация,
ВИЖТЕ:

Уебсайт на инициативата „Младежта в движение“:
<http://europa.eu/youthonthemove>

Видео интервю с комисари Василиу и Андор:
http://ec.europa.eu/avservices/video/video_prod_en.cfm?type=details&prodid=17479&src=1

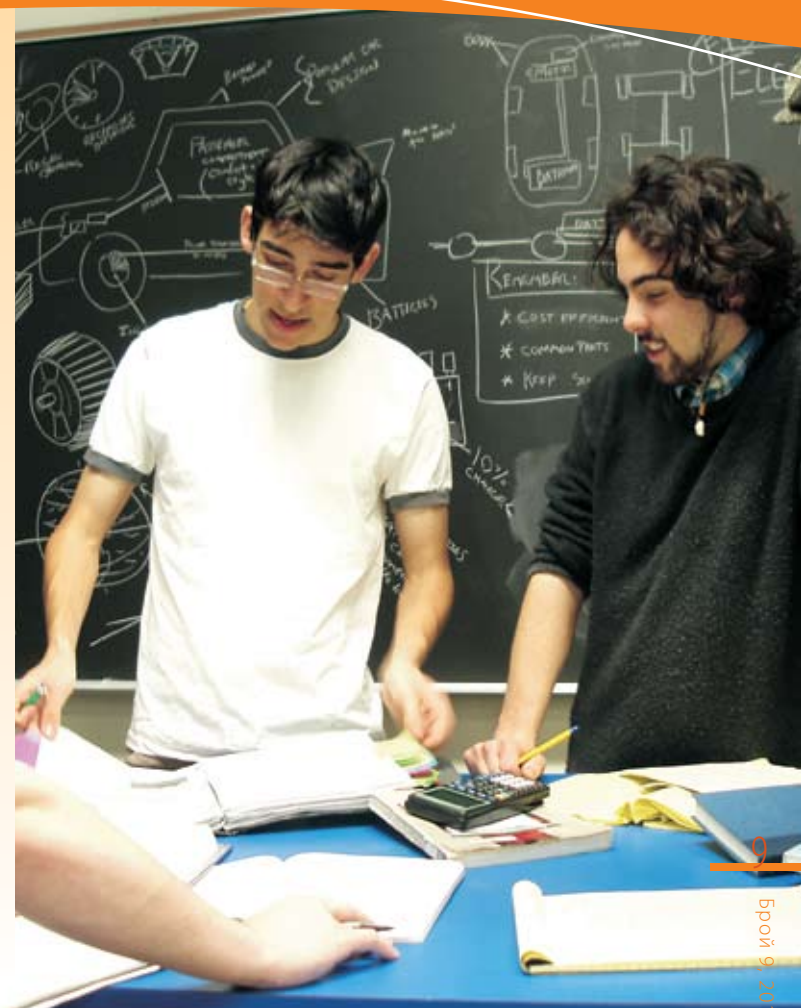
Съобщение „Младежта в движение“:
http://ec.europa.eu/education/yom/com_en.pdf

„Младежта в движение“: резюме за гражданите:
http://ec.europa.eu/education/yom/cs_en.pdf

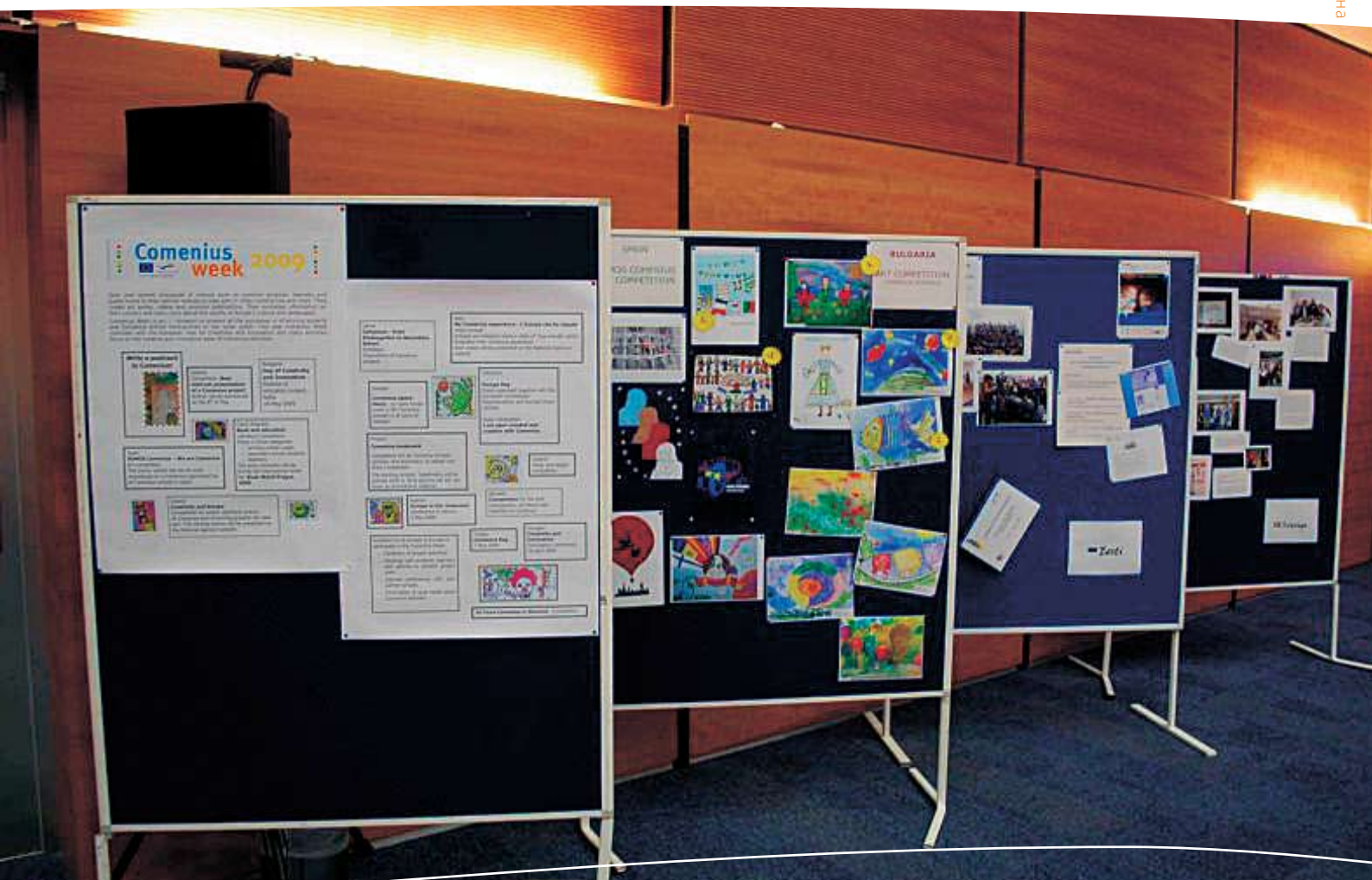
Предложение за препоръка на Съвета относно мобилността с учебна цел:
http://ec.europa.eu/education/yom/rec_en.pdf

Работен документ на службите на Европейската комисия: Резултати от проведената през 2009 г. публична консултация относно мобилността с учебна цел:
http://ec.europa.eu/education/yom/wpconsult_en.pdf

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/1124&format=HTML&aged=1&language=BG&guiLanguage=en>



Брой 9, 2010 година



Ученето през целия живот в различните етапи на развитието на личността

Съществен проблем за страната ни е недостатъчно развитата система за учене през целия живот. По данни на Евростат през 2007 г. делът на българските граждани на възраст от 25 до 64 г., участвали в образование или обучение (учене през целия живот), е 1,3 %, което е над седем пъти по-ниско в сравнение със средния дял за ЕС-27- 9,7 %.

Средно образование - общо и професионално

Предучилищното възпитание и училищното образование обхващат периода от ранно детство до гимназиална възраст. Този период е свързан с получаването на начални знания, умения и компетентности, необходими за света на работата, пригодността за заетост, социализацията и активното гражданство. Уменията и компетентностите, придобити по време на детството и юношеството, са особено важни за по-нататъшното развитие на личността през целия ѝ живот.

Министерството на образованието и науката на централно ниво и Регионалните инспекторати по образование на регионално равнище подпомагат провеждането на държавната политика в системата на училищното образование и изпълняват общите национални приоритети, синхронизирани с приоритетите на Европейския съюз.

Стратегията за Учене през целия живот предвижда целенасочени дейности за развитие на възможностите за неформално и самостоятелно учене в рамките на задължителното училищно образование.

Насоки за бъдещо развитие:

- **Максимално развитие** на потенциала на всяко дете и ученик и осигуряване на възможности за пълноценна социална реализация както в професионален, така и в личностен план.

- **Засилване на доверието** в образователната система чрез диалог, информираност, широко обществено съгласие и ангажираност у българските граждани за участие в реформирането ѝ.

Независимо от сравнителната устойчивост на включване на възрастовите групи от 5 до 19 г. в процеса на учене, са необходими допълнителни мерки, които да стимулират пълното включване, в това число и повторен достъп до образователната система.

Дейности:

- **Насърчаване** на извънкласните и извънучилищните, и на други алтернативни учебни дейности като възможности за увеличаване на привлекателността на училищата (срок - до 2011 г.).

- **„Признаване“** на системно равнище на неформалното и самостоятелното учене като инструменти за развитие и/или за подобряване на уменията за учене(срок – до 2013 г.).

- **Развитие** на заложените в училищното образование ключови компетентности като ИКТ, чужди езици, предприемачество, умения за учене с оглед рамката на ЕС, която ги дефинира като знания, умения и отношения не само във формалното (училищно) образование, но и в неформалното (извънкласни и извънучилищни инициативи) и самостоятелното учене(самообразование) - (срок – до 2011 г.).

- **Засилване** на обмена на информация като добра практика в училищата посредством активното участие в националния образователен портал, осигуряване на високоскоростен интернет във всяко училище, разработване на електронни учебни курсове, мултимедийно обучение и др. (срок – до 2013 г.)

- **Разширяване** на интегрираното чуждоезиково обучение (CLIL) като общ приоритет на ЕС в извънкласни и в извънучилищни форми (срок – до 2011 г.).

- **Осигуряване** на възможности за повишаване на квалификацията на учителите в средното образование - общо и професионално (срок – до 2013 г.).

- **Утвърждаване ролята на родителите** в управлението, мониторинга и контрола на училищните дейности, както и развиване на партньорствата и сътрудничеството между училищата и другите центрове за обучение, читалищата и неправителствените организации (срок – до 2013 г.).

- **Осъществяване на практически ориентирано обучение** в партньорство с представители на бизнеса (срок – до 2013 г.).

- **Осъществяване на мониторинг** и оценка на качеството на учебния процес чрез външно и вътрешно оценяване (срок – до 2011 г.).

- **Развитие на европейски партньорства** като допълнителен инструмент за въвеждане на добри практики (срок – до 2013 г.).

- **Нарастване на предлаганите грижи за децата** и особено за децата и младежите с увреждания в училищна възраст, и поспециално за придобиване на професионална квалификация и умения за социална адаптация (срок – до 2013 г.).

- **Осигуряване на достъпни и качествени услуги** за професионално ориентиране на всички ученици (срок – до 2013 г.).



Висше образование

Институциите за придобиване на висше образование са университети, специализирани висши училища и самостоятелни колежи, осъществяващи дейността си на принципа на академичната автономия в съответствие със законите на страната.

Учещите в системата на висшето образование са студенти и докторанти, обучаващи се по програми за придобиване на образователна и научна степен, определени със Закона за висшето образование, и специализанти, обучаващи се по програми за повишаване на квалификация в специализирани звена за продължаващо обучение. Квалификациите в системата на висшето образование са свързани с придобиването на знания, умения и компетентности, необходими за самостоятелна професионална и научна дейност и работа в екип. Обучението за повишаване на квалификацията не е основание за придобиване на образователна степен или специалност.

Висшите училища осигуряват качеството на образованието и научните изследвания, създават условия за преход между образователните степени, мобилност на студентите и академичния състав и признаване на предишно учене

Насоки за развитие:

Развитие на системата за учене през целия живот в областта на висшето образование:

- Подготовка за професионално и личностно развитие, пригодност за заетост и живот на активни граждани в общество, базирано на знанието.
- Масовизиране на висшето образование: разширяване на политиките за достъп до образование и квалификация в системата, осигуряване прозрачност на квалификациите и облекчаване процедурите по признаването им, усъвършенстване на системата за натрупване и трансфер на образователни кредити.
- Засилване диалога с национално представените работодателски организации за разширяване на специализираната под-

готовка за бърза реализация на пазара на труда.

- Насърчаване и усъвършенстване на дистанционната форма на обучение при използване на съвременни информационни и комуникационни технологии; осигуряване на подходяща образователна среда за хора със специфични образователни потребности и лица в неравностойно положение.

- Придобиване и повишаване на квалификации – ясно дефиниране на резултатите на изхода на обучението в съответствие с нивата на националната квалификационна рамка за висше образование.

- Създаване на механизми за признаване на предходно учене (формално, неформално, професионален опит и т.н.) за целите на висшето образование, както и за признаване на ученето в различен контекст.

- Осигуряване на качеството – засилване ролята на вътрешноуниверситетските системи за осигуряване и контрол на качеството на обучението и на академичния състав. Участие на чуждестранни експерти при външното институционално и програмно оценяване. Въвеждане на ефективни критерии, отчитащи постигнатите резултати на изхода на обучението.

Дейности:

- Включване на проблематиката за ученето през целия живот в Стратегия за развитие на висшето образование и в Закона за висше образование (срок – до 2013 г.).

- Разработване на Национална квалификационна рамка за висше образование, хармонизирана с Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (срок – до 2011 г.).

- Приемане на нов класификатор на областите на висше образование и професионалните направления и методическо ръководство за неговото прилагане (срок – до 2011 г.).

- Осигуряване и поддържане на качеството на обучението и на академичния състав при спазване на установени процедури за следакредитационно наблюдение и контрол (срок - до 2011 г.).



12

Брой 9, 2010 година

ИНФОРМАЦИОНЕН

Ученето през целия живот...

Учене през целия живот за възрастни

За целите на тази Стратегия за „възрастен“ се счита всеки, който е на 16 и повече години. Ученето през целия живот предлага разнообразни възможности за учене и обучение, пригодени за различните целеви групи в различни етапи от техния живот: в младежка възраст, за хора в напреднала възраст, за безработни и заети лица, които може да се окажат с умения, несъответстващи на непрекъснатите промени.

Макар и насочена към всички, в Стратегията се залагат политики и мерки за хората от определени целеви групи:

- Заетите лица - представителите на тази група са най-силно заинтересовани и мотивирани за участие в неформално и самостоятелно учене, имат опит с участие в различни форми, методи, място на провеждане на обучението и възможни алтернативи за учене. Тази група има по-високи очаквания по отношение на предлаганото обучение.

- Безработни - голяма част от представителите на тези групи имат ниска степен на образование или са без образование и/или професионална квалификация, ниско равнище на грамотност, както и ограничено участие в социалния живот и пазара на труда. Тази група има подчертана необходимост от предлагане на професионално обучение и обучение за овладяване на ос-

новни умения и компетентности.

- Младежите над 16-годишна възраст, без завършено средно образование и без придобита професионална квалификация, и рано напусналите училище. За тази група следва да бъде осигурен плавен преход между различните видове обучение, гъвкави възможности и форми за продължаване на образованието и обучението.

- Хора в напреднала възраст, преди и след пенсионна възраст – по-голямата част от хората в тази група имат придобит образователен, квалификационен и професионален статус, както и сравнително богат професионален, житейски, социален опит и опит по отношение на ученето. Обикновено те не са гъвкави по отношение на бързите технологични промени и процесите на глобализация. Овладяването на чуждоезикови и компютърни умения и межкултурен опит, усвоени по начин, съответстващ на по-специфичните им възможности за възприемане на знания, води до удължаване на трудовата им активност.

Сред всички възрасти съществуват и определени групи в риск: социално слаби хора, живеещи в географска и социална изолация; хора със специални потребности, лишени от свобода; неграмотни; хора, зависими от алкохол и наркотични вещества. Тези групи имат нужда от специфична психологическа подкрепа, ограмотяване, развитие на социални умения и професионално обучение.