

I

(Резолюции, препоръки и становища)

СТАНОВИЩА

ЕВРОПЕЙСКИ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

477-А ПЛЕНАРНА СЕСИЯ, ПРОВЕДЕНА НА 18 И 19 ЯНУАРИ 2012 Г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Професионалното образование и обучение след завършено средно образование като привлекателна алтернатива на висшето образование“ (становище по собствена инициатива)

(2012/С 68/01)

Докладчик: г-жа **Vladimíra DRBALOVÁ**

На 20 януари 2011 г. Европейският икономически и социален комитет реши, в съответствие с член 29, параграф 2 от Правилника за дейността си, да изготви становище по собствена инициатива относно:

„Професионалното образование и обучение след завършено средно образование като привлекателна алтернатива на висшето образование“.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 16 декември 2011 г.

На 477-ата си пленарна сесия, проведена на 18 и 19 януари 2012 г. (заседание от 19 януари 2012 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище с 208 гласа „за“, 7 гласа „против“ и 10 гласа „въздържал се“.

1. Заключение и предложения

Препоръки към Европейската комисия

1.1 Комитетът призовава Комисията да насърчи държавите-членки да постигнат дългосрочните и краткосрочните цели, поставени в Декларацията от Брюж и да **подобрят качеството и ефективността на ПОО, за да повишат неговата привлекателност и приложимост**. Социалните партньори на всички равнища трябва да продължат да играят активна роля в процеса от Копенхаген и да помагат за постигането на краткосрочните цели.

1.2 Комитетът приканва Комисията да обедини процесите от Болоня и от Копенхаген в един интегриран подход. Това взаимодействие ще помогне на хората да придобият уменията, от които се нуждаят, за да реализират потенциала си по отношение на своето развитие и пригодност за работа.

1.3 Комитетът счита, че Комисията трябва да бъде платформа за мониторинг въз основа на статистически данни на

положението в различните държави-членки, както и че тя следва да създаде платформа, позволяваща обмен на най-добри практики.

1.4 Комитетът приветства намерението на Комисията да прилага нови инструменти и да стартира нови инициативи. Преди това обаче съществува неотложна нужда на първо място да се направи оценка на вече съществуващите разработки, за да се избегне дублиране на инструменти и за да се гарантира, че съществуващите програми и политики се осъществяват по подходящ и пълноценен начин.

Препоръки към държавите-членки

1.5 Да се поставя броят на младежите, записали се в университет, като единствен показател води до подвеждащи данни при формулирането на образователната политика, тъй като отговаря само частично на нуждите от умения на пазара на труда. Системите за образование и обучение трябва да бъдат балансирани.

1.6 Да се прилагат ефективно Съобщението от Брюж и процеса от Копенхаген и да се спомага за постигането на водещата цел на ЕС за 40 % завършили висше или равностойно образование, **което включва по-високо равнище на ПОО.**

1.7 Да се разработят финансови и нефинансови стимули както за предприятията с цел тяхното мобилизиране – особено МСП, микропредприятията и занаятчийските предприятия, за да се повиши привлекателността на първоначалното професионално образование и обучение (ППОО) и непрекъснатото професионално образование и обучение (НПОО) – така и за образователните институции, за да си сътрудничат те с предприятията.

1.8 Да се ангажират с всеобхватни дейности за популяризиране, с оглед на систематично повишаване на социалното признание за професионално образование след завършено средно образование.

1.9 Да осигурят консултантски услуги, които са по-ефективни и по-приспособени към нуждите на пазара на труда и на младите хора с индивидуално ориентиране за лица с увреждания. Съществува неотложна необходимост от разширяване на кръгозора на младите хора, техните семейства и съветници, които са склонни да считат, че записването в университет е ключът към намирането на работа.

Препоръки към бизнес организациите

1.10 Бизнес организациите в сътрудничество с другите социални партньори следва да участват активно в системите за консултации и ориентиране, тъй като те са добри структури, които могат да предоставят информация за възможностите за ПОО и възможностите на пазара на труда. Те следва да подпомагат доставчиците на образование и обучение да разработват обучение, интегрирано в работата и нови методи.

1.11 Промислените отрасли и предприятия трябва да предоставят повече места за стажанти и възможности за учене на работното място, както и да насърчават служителите да предават знанията и опита си на стажантите, учещите на работното място или временните учители от програмите за ПОО.

Препоръки към образователните институции

1.12 Да изградят доверие по отношение на създаването на връзки с предприятията и да осъзнаят нуждата от конструктивно сътрудничество и стойността на опита, придобит във външна среда.

1.13 Да си сътрудничат по-тясно със секторите на промишлеността и да продължат да разработват по-широк набор от методи за учене, интегрирано в работата. За това е необходимо по-гъвкаво отношение към ПОО.

1.14 Качеството на учителите и обучаващите трябва да бъде гарантирано. Те следва да бъдат запознати с променящите се нужди на работното място. Следва да се насърчават стажовете в предприятия за учители и обучители.

Препоръки към социалните партньори

1.15 Комитетът призовава организациите на социалните партньори да поемат своите задължения, да бъдат проактивни в процеса на използване на всички методи и инструменти за подобряване на привлекателността на следгимназиалното професионално образование и обучение (секторни съвети по заетост и умения и др.).

1.16 Социалните партньори на всички равнища следва да изпълняват по подходящ начин ангажиментите, произтичащи от техните съвместни работни програми, и да допринасят за процеса на осигуряване и прилагане на всички инструменти на ЕС в областта на ПОО на национално равнище.

Препоръки към гражданите и организациите на гражданското общество

1.17 Хората следва да бъдат информирани за това, че висшето образование не е непременно гаранция за заетост и те следва да обмислят ефективни алтернативи. Следователно те трябва да осъзнаят отговорността си за извършването на информиран избор във връзка със своето висше образование и обучение. В крайна сметка те трябва да бъдат достатъчно уверени, за да се ангажират със следгимназиално професионално обучение.

1.18 Предпочитанията на учащите и очакванията на техните семейства следва да се определят спрямо нуждите на работодателите. В бъдеще те биха могли да използват разработената неотдавна Панорама на уменията в ЕС и нейните прогнози за предлагането на умения и нуждите на пазара на труда.

2. Европейска политическа рамка

2.1 На пролетната среща на върха на ЕС през юни 2010 г. беше приета нова стратегия за растеж и заетост, озаглавена „Европа 2020“, в основата на която стоят седем водещи инициативи и един стратегически документ за засилване на вътрешния пазар на ЕС (Акт за единния пазар).

2.2 Водещата инициатива „Програма за нови умения и работни места“, насочена към осигуряване на подходящите умения за намиране на работа и свързване на предлагането на умения с нуждите на пазара на труда, формира силна синергия с другите водещи инициативи („Индустриална политика“, „Програма за цифрови технологии в Европа“, „Съюз за иновации“, „Младежта в движение“, „Европейската платформа срещу бедността“ и т.н.).

2.3 Целите на „Европа 2020“ ще бъдат подкрепени от предложената **многогодишна финансова рамка (МФР)** ⁽¹⁾. Бюджетът за стратегията „Европа 2020“ ще инвестира в мозъците на Европа, като увеличи средствата, отпускани за образованието, обучението, научните изследвания и иновациите.

⁽¹⁾ „Бюджет за стратегията „Европа 2020“, COM(2011) 500 окончателен, части I и II, от 29.6.2011 г.

3. Професионално образование и обучение – настоящи тенденции и предизвикателства

3.1 Понастоящем развитието на европейските пазари на труда се обуславя от финансови и икономически кризи, глобализацията, демографския натиск, новите технологии и множество други фактори.

3.2 Петте хоризонтални цели на стратегията „Европа 2020“ включват:

— постигане на 75 % заетост във възрастовата група 20 – 64 години;

— цел за справяне с проблема с ранното напускане на училище чрез намаляване на процента на ранно напусналите от сегашните 15 % на 10 %;

— желание за повишаване на дела на населението на възраст 30 - 34 години, завършили висше или еквивалентно на него образование от 31 % на най-малко 40 % до 2020 г.

3.3 С декларацията, приета в Копенхаген на 29 и 30 ноември 2002 г. беше поставено началото на засилено сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение (ПОО), познато под името „процес от Копенхаген“.

3.4 На 12 май 2009 г. Съветът прие стратегическа рамка за европейско сътрудничество в образованието и обучението (ПОО 2020).

3.5 В съобщението на ЕК „Нов импулс за европейското сътрудничество в професионалното образование и обучение за подкрепа на стратегията „Европа 2020“⁽²⁾ се очертават ключови елементи за повторното стартиране на процеса от Копенхаген и се подчертава ключовата роля на ПОО за ученето през целия живот и мобилността.

3.6 В Съобщението от Брюж, прието през декември 2010 г. от европейските министри на професионалното образование и обучение и европейските социални партньори, беше записан твърд ангажимент. В Съобщението се разглеждат и се поставят следните приоритети за европейско сътрудничество в областта на ПОО до 2020 г.:

— развитие на следгимназиално ПОО и ПОО на по-високи равнища на ЕКР;

— пропускливост и отворени пътища между ПОО и висшето образование;

— стратегически документ относно ролята на високите постижения в областта на професионалното образование за интелигентен и устойчив растеж.

3.7 За изпълнението на ангажимента от Брюж Комисията разработва програма за високи постижения в областта на професионалното образование и обучение, насочена към първоначалното и непрекъснатото ПОО. Този процес следва да бъде финализиран със заключенията на Съвета в края на 2012 г.

4. Доказателствен материал за процеса на засилено сътрудничество в ПОО

4.1 Прогнозите на Cedefop за бъдещите нужди от умения показват по-голямо търсене на средни и високи квалификации до 2020 г. и намаляващо търсене на неквалифицирани работници. Населението в трудоспособна възраст в Европа обаче все още включва 78 милиона нискоквалифицирани лица.

4.2 Четвъртият доклад на Cedefop относно изследванията в областта на професионалното образование и обучение в Европа, озаглавен „Модернизиране на професионалното образование и обучение“ предоставя доказателствен материал за процеса на засилено сътрудничество в областта на ПОО. В него се поставят също приоритети за реформиране на ПОО, с цел да се допринесе за осъществяването на стратегията на ЕС за растеж и заетост.

4.3 Модернизирането на ПОО е неотложно с оглед на засилената световна конкуренция, застаряващото население, натиска върху пазара на труда и целта за подобряване на социалното сближаване в Европа.

4.4 Cedefop разглежда също въпроса за това, по какъв начин да се подобрят имиджът и привлекателността на ПОО. Общото впечатление от анализа на показателите, свързани с привлекателността на ПОО в Европа е отрицателно. Някои проучвания позволиха да бъдат идентифицирани основните групи фактори, влияещи върху привлекателността на образователните пътеки:

а) съдържание и контекст на образованието - избор на пътеки, репутация на институциите, пътища или програми;

б) възможности на учащите за образование и реализация на пазара на труда - достъп до по-нататъшно образование (по-специално висше), възможности за заетост;

в) икономически фактори - финансова помощ или данъчни стимули, или такси за обучение.

⁽²⁾ Съобщение на ЕК COM(2010) 296 окончателен.

4.5 В публикацията си „Мост към бъдещето“ Cedefop се спира и на напредъка, постигнат по отношение на разработването и прилагането на общи европейски принципи (ориентиране и консултиране, определяне и валидиране на неформалното и самостоятелното обучение) и инструменти⁽³⁾ (ЕКР, ECVET, EQAVET, Европас). Тези принципи и инструменти имат за цел да спомогнат за засилването на мобилността на работниците, учащите и обучителите между различните системи за образование и обучение и между страните. С тяхното разработване и прилагане се насърчава развитието на резултатите от ученето във всички видове и на всички равнища на образованието и обучението, в подкрепа на ученето през целия живот.

4.6 Новото научно изследване на Cedefop⁽⁴⁾, в което се разглежда професионалното образование и обучение на по-високи квалификационни равнища в 13 страни и 6 сектора показва, че възгледите и възприятията за ПОО и ЕКР на нива от 6 до 8 се влияят от националните условия.

4.7 Европейската фондация за обучение (ЕФО) подчертава голяма нужда от предоставяне на информация за различните професионални сектори и нужда от основани на доказателства политики за свързване на образователния сектор с професионалните сектори. За повишаване на привлекателността на следгимназиалното ПОО ЕФО препоръчва:

- дипломите да се признават в тясно партньорство с бизнес средите;
- следгимназиалното ПОО (или висшето професионално образование) да бъде интегрирано в системата на висшето образование;
- да бъдат създадени варианти и стъпала към учене през целия живот;
- да бъдат създадени международни партньорства във висшето професионално образование;
- образователен микс от 20 % лекции, 40 % наставничество и 40 % семинари;
- преподавателите да включват както представители на академичните среди, така и експерти от средите на бизнеса.

⁽³⁾ EQF (Европейска квалификационна рамка), ECVET (Европейска кредитна система за ПОО), EQAVET (Европейска рамка за осигуряване на качество на ПОО), Европас (портфейл от документи в подкрепа на трудовата и географската мобилност).

⁽⁴⁾ Научно изследване № 15 на Cedefop, „Професионално образование и обучение на по-високи квалификационни равнища“

4.8 В едно проучване по поръчка на ЕК, насочено към определянето и анализирането на бъдещите нужди от умения в микропредприятията и занаятчийските предприятия⁽⁵⁾ се препоръчва програмите за обучение да включват бъдещите тенденции и развитие на уменията в по-голяма степен в сравнение със сега. Необходимо е да бъдат създадени – включително на европейско равнище – повече програми за обучение на работното място и средства за признаване на неформално придобитите практически знания.

4.9 На неформалната среща на министрите на ОИСР по въпросите на ПОО, която се проведе в Копенхаген през януари 2007 г. беше признато драстично нарасналото значение на професионалното образование и обучение и беше дадено началото на аналитична дейност, която завърши през 2010 г. с окончателния доклад „Учене за работни места“⁽⁶⁾. В края на 2010 г. беше дадено началото на последващ преглед на политиката, с акцент върху следгимназиалното професионално образование и обучение „Умения отвъд училището“.

5. ПОО от гледна точка на пазара на труда

5.1 Демографските промени, в съчетание с прогнозната нужда от повече квалифицирани работници, означават, че въпреки икономическата криза Европа е изправена пред намаляваща работна сила и недостиг на работна ръка в някои сектори.

5.2 Структурният недостиг на квалифицирана работна ръка в ЕС е факт. За европейските предприятия непосредствените последици от този недостиг се изразяват в пропуснати възможности за растеж и повишаване на производителността. Липсата на квалифицирана работна ръка ще бъде една от основните пречки пред икономическия растеж през следващите години.

5.3 Екологизирането на работните места и развитието на „сребърната икономика“, включително социалните услуги и услугите в областта на здравеопазването, създава възможности за създаване на нови, достойни работни места за всички групи в трудоспособна възраст, както и за подобряване на конкурентоспособността и потенциала за растеж на цялата европейска икономика. То представлява и повишено търсене на нови професии, актуализирани и подобрени умения.

5.4 Професионалното образование и обучение може да допринесе за постигането на горепосочената водеща цел на стратегията „Европа 2020“: 1) чрез предоставяне на възможности за напредък от професионално образование и обучение към специализирано обучение и висше образование; 2) чрез развитие на ПОО на по-високи равнища в ЕКР, въз основа на стабилни системи за ПОО на гимназиално равнище; 3) чрез принос към осигуряването на подходящи процедури за валидиране и акредитиране на резултатите от неформално учене на всички равнища и 4) чрез развитие на обучение, свързано с работата, включващо участие на възрастните в осигуряването на успеха на младите хора.

⁽⁵⁾ Final report Identification of future skills needs in micro and craft (-type) enterprises up to 2020 (Окончателен доклад „Определяне на бъдещите нужди от умения в микропредприятията и занаятчийските предприятия до 2020 г.“), FBH (Forschungsinstitute für Berufsbildung in Handwerk an der Universität zu Köln - Изследователски институт за професионално образование в областта на занаятите към университета в Кьолн), януари 2011 г.)

⁽⁶⁾ Преглед на ОИСР на проекта „Учене за работни места“ (насочен към ПОО), <http://www.oecd.org/dataoecd/41/63/43897561.pdf>.

5.5 За повишаването на конкурентоспособността на европейските сектори и предприятия е изключително важно Европа да разполага с мобилна работна сила, притежаваща набор от умения и способности, съответстващи на настоящите изисквания на пазара на труда. Предприятията се нуждаят от прозрачни и сравними квалификации, независимо от начина, по който са придобити уменията.

5.6 Изграждането на системи за кредити и квалификация на базата на реалните резултати от ученето ще улесни оценката на способностите на дадено лице. Това ще допринесе за по-добро съответствие между търсене и предлагане на европейските пазари на труда. Работодателите не възнаграждават квалификацията, а резултатите. Аналогично, образователната система следва все повече да възнагражда реалните резултати от ученето вместо например броя на седмиците, през които се провежда определен курс.

5.7 Възможностите за напредък от ПОО към висше образование (ВО) са важни и биха могли да бъдат подобри чрез по-голяма прозрачност по отношение на резултатите. ЕКР може да се окаже полезен инструмент за повишаване на пропускливостта между ПОО и системата за кредити във ВО, тъй като тя работи като конвертор на образователните постижения в единиците на съответното равнище на квалификация.

5.8 Следгимназиалното ПОО не може да се поставя в сива област между полувисшето ПОО и висшето образование. Следгимназиалното ПОО има стратегическа важност в рамките на стратегията „Европа 2020“ като начин за превръщане на ПОО в по-привлекателен вариант за кариера за младите хора и за подкрепа за повишаването на уменията и постигането на високо образователно равнище. От гледна точка на малките и средните предприятия в Европа е постигнат определен напредък към повишаването на приложимостта и привлекателността на ПОО и висшето ПОО. Независимо от това е необходимо да се положат повече усилия на всички равнища – европейско, национално, регионално, местно и секторно, за да се диверсифицира осигуряването на по-високи равнища на ПОО, да се подобри пропускливостта, да се реформират системите за ПОО и да се създадат финансови стимули, с цел да се стимулират предприятия и лицата да предоставят и да приемат висше ПОО.

5.9 Качеството и високите постижения в ПОО са решаващи за повишаването на привлекателността на ПОО. Въпреки това, висококачественото ПОО не е евтино и МСП са изправени пред конкретни предизвикателства: 1) те са най-големите доставчици на ПОО; 2) те се нуждаят от подобряване на уменията на всичките си работници, а не само на най-добрите. Във връзка с второто, „обучението на работното място“ е жизненоважно за повишаването на квалификацията в МСП.

5.10 Трансграничната мобилност за учене е ключова област, която предприятията подкрепят отдавна, най-вече за млади хора в ПОО и стажове. Понастоящем равнището на мобилността по

отношение на работниците в ПОО, учащите и преподавателите е все още недостатъчно. Тяхната мобилност може само да бъде подобрена чрез добро владение на поне един чужд език.

6. Причини за непривлекателността на ПОО и в частност на следгимназиалното ПОО

6.1 Терминът „висше образование“ често се използва като синоним на университетско образование с академична насоченост. Висшето образование често се противопоставя на професионалното образование, което се смята за по-ниско образователно равнище.

6.2 Политиките за развитие и разширяване на висшето образование не обръщат достатъчно внимание на ПОО. Образованието и обучението с професионална ориентация (към пазара на труда) вече е важна, макар и „невидима“ част от висшето образование.

6.3 ПОО се различава в различните части на Европа. Многообразието на институционални решения създава объркване. В някои страни дори не би било разумно то да бъде наречено система.

6.4 Самите национални системи за образование и обучение често са неясни и пропускливостта между различните учебни пътеки е малка. Следгимназиално образование и обучение се предоставя от голямо разнообразие от доставчици: университети, висши учебни заведения за ПОО, средни училища, институти за образование на възрастни, социални партньори, частни фирми.

6.5 Получената от ПОО специалност понякога е трудна за разбиране и не се признава лесно в други страни. Програмите за ПОО не отговарят на тристепенните модели от Болоня (бакалавър, магистър, доктор). Все още липсва ясна визия за това по какъв начин и на какво равнище да се класифицират професионалните квалификации в НКР или ЕКР.

6.6 Липсва връзка между квалификациите и уменията, придобити чрез учене и националните системи за класификация на професиите и длъжностите.

6.7 Имиджът на самия отрасъл не е много добър поради светлината, в която често го поставят медиите и поради настоящата криза. Това води до нараствашо недоверие от страна на предприятията в Европа.

6.8 Стигматизирането и слабото социално признаване на завършилите ПОО възпира значителен брой млади хора да избера тази учебна пътека.

6.9 Ниското равнище на математическа грамотност в основното училище води до нежелание на младите хора да концентрират планове си за кариера в областта на науката, технологиите, инженерните науки и математиката или в специалности с практическа насоченост.

6.10 Ниската способност да се реагира на постоянно променящите се нужди от умения, причинени от бързите промени, предизвикани от ИКТ и постепенният преход към икономика с ниски въглеродни емисии.

6.11 Съществува осезаема липса на възможности за образование и реализация на пазара на труда в области като: достъп до по-нататъшно образование, по-специално висше, възможности за заетост, доходи, удовлетворение от работата и намиране на добро съответствие между образование и заетост.

6.12 Липсва информация и помощ за отделните лица и техните семейства когато бъдещата кариера на младите хора се обсъжда за първи път. Житейският и професионалният опит на родителите често са основните фактори, определящи окончателното решение за избор на училище и бъдеща работа. Професионалното ориентиране твърде често е разпокъсано, реактивно и без каквато и да било връзка с практиката.

6.13 В някои държави-членки липсват финансови и нефинансови стимули от правителствата за работодатели, които възприемат ПОО и инвестират в него.

6.14 Рамката за сътрудничество между представителите на бизнеса и образователните институции е недостатъчна за целите на разработването на програми, осигуряващи баланс между теоретични знания и професионални умения. Все още е налице липса на доверие в училищата или университетите за създаване на връзки с предприятията. Стойността на придобития във външна среда опит все още не се оценява високо от образователните институции.

6.15 Сегашната работна сила застарява. Много страни са изправени пред недостиг на преподаватели и обучители в институциите за ПОО. Някои преподаватели и обучители също не притежават актуален практически опит.

6.16 Ролята на ПОО за борбата със социалната неравнопоставеност се подценява. Вероятността лицата в неравнопоставено положение да напуснат училище рано е много голяма.

6.17 ПОО, и по-специално следгимназиалното ПОО, страда от стереотипи по отношение на пола, които влияят върху кариерното развитие.

6.18 Трансграничната мобилност за учене е голям проблем в областта на ПОО и стажовете. Мобилността сред учащите и преподавателите в ПОО в Европа все още не е достатъчно развита.

6.19 За да стане мобилността възможна и полезна ще бъдат необходими по-добри езикови умения.

6.20 Висшето образование, по-специално следгимназиалното ПОО, не се разглежда в достатъчна степен като глобално предизвикателство. Участието в глобалния кръговрат на знанията следва да получава подкрепа.

7. Начини за повишаване на привлекателността на следгимназиалното образование и обучение

7.1 Процентът на студентите в университетите вече не може да се разглежда като единствена мярка за съвременност и напредък. Университетите не могат сами да осигурят икономически растеж и социален напредък. Всички алтернативни пътища трябва да бъдат определени и насърчени.

7.2 Процесът от Копенхаген, който има за цел да осигури прозрачност и качество на професионалната квалификация, трябва да бъде тясно свързан с реформата на висшето образование. Обединяването на двата процеса – от Болоня и Копенхаген – в един интегриран подход е жизненоважно за успешното и устойчиво интегриране на младите хора в пазара на труда.

7.3 Репутацията на бизнеса в Европа трябва да се подобри. Необходим е свеж подход към индустриалната политика поради нейния важен принос за растежа и създаването на работни места, както и за развитието на иновациите. Подобен подход би подкрепил бизнеса като постави акцента върху устойчивостта, иновациите и уменията на хората, необходими за поддържане на конкурентоспособността на европейските предприятия на световните пазари.

7.4 Услугите са в основата на европейската икономика. На тях се падат 70 % от БВП на ЕС и около две трети от общия брой на работните места. Девет от всеки десет новосъздадени работни места са в сектора на услугите. Те предоставят нови възможности от гледна точка на следгимназиалното ПОО.

7.5 Европа, която е изправена пред недостиг на работна ръка в много професии, трябва да се концентрира повече върху начините за постигане на баланс между системите за образование и обучение и върху намирането на правилното съотношение между общо, професионално и академично образование. Следгимназиалното ПОО илюстрира предизвикателствата в това отношение. Целта му е да се използва пълноценно работното място като ценна среда за обучение.

7.6 Квалификационните рамки могат да бъдат много полезни за системите за ПОО. Квалификационните рамки имат потенциал да обединят системата за ПОО, да повишат прозрачността, така че стойността на различните видове квалификация да бъде по-видима за учащите, работодателите и останалите заинтересовани страни, да улеснят ученето през целия живот и да подобрят достъпа до висше образование за всички. Работата, извършена

във връзка с квалификационните рамки доведе до подновяване на дебата за профила и статута на професионалното образование и обучение и за това, как да определяме и да разбираме ПОО.

7.7 Необходимо е да се развие истински усет за сътрудничество между образователните институции, представителите на бизнеса и МСП, на базата на взаимно доверие и разбиране. ЕИСК е убеден в полезността на предложените неотдавна „съюзи на знанието“⁽⁷⁾ - обединения на представители на бизнеса и институциите за образование и обучение за разработване на нови учебни програми, които целят да решат проблема с липсата на умения в областта на иновациите и да осигурят съответствие с потребностите на пазара на труда. В това отношение предложението на Комисията за създаване през 2012 г. на първия форум на бизнеса и ПОО е нова инициатива с голям потенциал.

7.8 Самите промишлени сектори и предприятия трябва да инвестират във вътрешно обучение, да предлагат повече възможности за стажанти и за обучаващи се на работното място, да позволяват на заинтересовани и подходящи работници да работят като наставници на място на стажанти и за обучаващи се на работното място, да насърчават интереса на подходящи работници да работят като временни преподаватели в ПОО, да позволяват на работниците да участват в ПОО в работно време и да си сътрудничат с образователните заведения при разработването на курсове за задоволяване на пазарното търсене на определени умения.

7.9 Доставчиците на образователни услуги следва да разработват усъвършенствани методи за учене на работното място (т.е. по-голямата част от ученето, а не само стажовете, следва да се осъществява на работното място), да имат по-гъвкаво отношение към ПОО (по-гъвкави методи на учене), да включват използването на ИКТ във всички видове ПОО и да сътрудничат тясно с промишлените сектори, за да определят нови потребности от учене.

7.10 Предвид нарастващата диверсификация на професиите ефективното професионално ориентиране става все по-трудно, но това не намалява неговото значение и вискателност. Хората, и по-специално младите хора, трябва да имат ясна представа за това какво искат да учат и какви са перспективите им. Старата представа, че първоначалното професионално обучение би подготвило учащите за една-единствена професия през целия им трудов живот вече не е валидна. Професионалното ориентиране трябва да бъде последователно, обезпечено с ресурси, проактивно, обективно и подкрепено с доказателствен материал. Особено внимание следва да се обръща на професионалното ориентиране за хора с увреждания; то трябва да бъде насочено към индивидуалните им нужди и да отчита различните видове увреждания и възможните ограничения на подвижността в резултат от тях, както и пречките пред придобиването на определена квалификация.

(7) Водеща инициатива „Програма за нови умения и работни места“.

7.11 Ролята на семейството не бива да се подценява. Информацията, консултациите и насоките следва също да бъдат насочени към семейството, защото родителите и роднините често имат решаваща роля за избора на учебна специалност и професия. Съществува необходимост от повече информация, повишаване на осведомеността и политики, основаващи се на доказателства, за да се илюстрират пазарните възможности, свързани с висшето ПОО.

7.12 Въпреки това е необходимо при предоставянето на ПОО да се осигурява баланс между предпочитанията на учащите и изискванията на работодателите. Предпочитанията на учащите са важни, но обикновено не са достатъчни сами по себе си. Нуждите на работодателите са важни, но не винаги е лесно да бъдат определени. Балансът зависи също от финансирането, осигурявано от правителството, учащите и работодателите.

7.13 Трябва да бъде гарантирано равнопоставено третиране за всички учащи по всички учебни пътеки, както и равнопоставен достъп до финансови субсидии за жилищно настаняване, транспорт, здравеопазване и социална сигурност.

7.14 Качеството на учителите и обучаващите е важно. Те трябва да бъдат запознати с работното място. За решаването на тези проблеми следва да се насърчават гъвкави пътеки за наемане на работа, разработени така, че да улесняват влизането на хората с практически умения в работната сила на институциите за ПОО. Необходимо е да се разработят програми за повишаване на мобилността на учителите.

7.15 Ролята на социалните партньори е жизненоважна за осигуряването на по-голяма приложимост и гъвкавост на ПОО. За да се насърчи постигането на високи резултати в ПОО социалните партньори следва да участват по-непосредствено в разработването и прилагането на политики за ПОО, по-специално учебни програми, за да се гарантира, че преподаваните умения са приложими на пазара на труда. Фактите доказват, че страните, които координират връзките между училищата и пазара на труда и включват участниците на пазара на труда в наблюдението, надзора и сертифицирането на професионални умения и квалификации, обикновено биват смятани за успешни. ЕИСК вече нееднократно е подчертавал ролята на секторните и междусекторните съвети по заетостта и уменията⁽⁸⁾ за извършването на количествени и качествени анализи на нуждите на пазара на труда и е приветствал съвместните усилия на европейските социални партньори да се концентрират върху образованието и обучението в техните съвместни работни програми⁽⁹⁾.

(8) Проучвателно становище на ЕИСК, ОВ С 347/1, 18.12.2010 г.

(9) Рамката за действия за умения и квалификации като част от ученето през целия живот (2002 г.) и Самостоятелното споразумение относно приобщаващи пазари на труда (2010 г.)

7.16 Кризата показва, че много интелигентни и ефективни решения за запазване на работните места и за стартирането на различни схеми за образование и обучение трябва да бъдат разработени на фирмено равнище. Становището на ЕИСК относно стратегиите за изход от кризата⁽¹⁰⁾ съдържа някои добри практики в това отношение.

7.17 Мобилността при учене спомага за повишаване на пригодността за заетост, особено сред младите хора, посредством придобиване на ключови умения. Затова ЕИСК приветства амбициозния, но политически необходим целеви показател, предложен от Комисията във връзка с мобилността при учене. Той посочва, че най-малко 10 % от завършилите първоначално ПОО в ЕС следва да са учили или да са се обучавали в чужбина. Това следва да подобри количествено и качествено мобилността в ПОО като осигури равнопоставеност на ПОО и висшето образование.

7.18 Неотдавнашната Зелена книга „Модернизирани на директивата за професионалните квалификации“⁽¹¹⁾ даде началото на публично обсъждане на начините за намаляване и опростяване на ограничаващото законодателство, уреждащо професионалната квалификация, с цел да се подобри функционирането на вътрешния пазар и да се насърчат трансграничната мобилност и дейността на предприятията. Успехът на предложената неотдавна европейска професионална карта ще зависи основно от взаимното доверие и сътрудничество между държавите-членки.

7.19 ЕИСК изразява убеждението, че е жизненоважно всички учители и обучаващи, по-специално в ПОО, да имат високо равнище на езикова компетентност, необходима за популяризиране на изучаването на учебни предмети на чужд език („ЕСЕТ 2020“). ЕИСК подкрепя дейностите, предвидени в тази област по Платформата на предприятията за многоезичието⁽¹²⁾ и Платформата на гражданското общество за многоезичието, насочени към осигуряване на възможности за учене през целия живот за всички⁽¹³⁾.

7.20 В двадесет и първи век е абсолютно наложително да се премахнат вече съществуващите стереотипи в основните училища и да се насърчат равните възможности за мъжете и жените на всички равнища на образованието и обучението, като се подкрепят културни мерки за ориентиране на младите жени в по-голяма степен към научни и технологични специалности, както се споменава в Европейския пакт за равенство между половете⁽¹⁴⁾.

7.21 През последното десетилетие страните разработиха и приложиха различни подходи за споделяне на разходите. Това промени баланса на вноските от държавите, работодателите и хората. Финансовите мерки включват: средства за обучение,

данъчни стимули, ваучъри, индивидуални учебни сметки, заеми и спестовни схеми. Те имат за цел увеличаването на частните инвестиции и участието в ПОО.

7.22 За инвестиции в хората най-много финансови средства от бюджета на ЕС се предоставят чрез Европейския социален фонд (ЕСФ). За повишаването на уменията и за справяне с високите равнища на младежката безработица в много държави-членки действията, които в момента се подкрепят по програма Леонардо ще бъдат засилени през следващия период на МФР⁽¹⁵⁾.

8. Правилно прилагане на европейските инструменти и принципи на национално равнище

8.1 Със стартирането на инструменти, насочени към повишаване на европейското сътрудничество в областта на ПОО стана ясно, че за подобряването на функционирането на структурите е необходимо по-голямо сътрудничество между самите структури.

8.2 Процесите от Копенхаген и Болоня не могат да продължат да се развиват независимо един от друг. Необходимо е да се повиши оперативната съвместимост и сравнимост на различните инструменти. Следва да се признае, че процесът от Копенхаген е в по-малко напреднал стадий и за правилното функциониране на ECVET⁽¹⁶⁾ и EKP ще бъдат необходими още няколко години.

8.3 EKP, ECVET и EQAVET следва да спомагат за насърчаването на ученето на всички равнища и във всички видове образование и обучение. EKP следва да бъде оценена на равнища 6-8 в националните квалификационни рамки, на колкото се оценява и висшето образование. При ECVET – системата от кредити за ПОО – е необходимо съгласувано и координирано прилагане с ECTS⁽¹⁷⁾, тъй като ECVET все още не е работеща система.

8.4 Европейските инструменти могат да бъдат допълнени с национални (напр. национални квалификационни рамки) или да бъдат приети чрез националните правила (напр. относно националните кредитни системи), когато това е необходимо в рамките на национални реформи. Необходимо е по-голямо взаимодействие между различните равнища (ЕС, национално, регионално).

8.5 Трябва да бъде постигнат напредък в прилагането на „Еразъм за обучаващи се работници“. Тази програма ще даде възможност ПОО да се разглежда равнопоставено с инициативи за висше образование и по този начин ще допринесе за популяризирането на ПОО. Тя ще придаде международно измерение на

⁽¹⁰⁾ Становище по собствена инициатива на ЕИСК, ОВ С 318/43, 29.10.2011 г.

⁽¹¹⁾ COM (2011) 367 окончателен – Зелена книга „Модернизирани на директивата за професионалните квалификации“, 22.6.2011 г.

⁽¹²⁾ http://ec.europa.eu/languages/pdf/business_en.pdf.

⁽¹³⁾ http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080_en.pdf.

⁽¹⁴⁾ 3073-то заседание на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси, 7 март 2011 г.

⁽¹⁵⁾ Бюджет за стратегията „Европа 2020“, COM(2011) 500 окончателен, 29.6.2011 г.

⁽¹⁶⁾ Европейска кредитна система за ПОО – помага за валидиране, признаване и натрупване на свързани с работата умения и знания.

⁽¹⁷⁾ Европейска система за трансфер и натрупване на кредити

ПОО, ще реши въпроса с липсата на мобилност в ПОО и ще засили видимото присъствие и привлекателността на следгимназиалното професионално образование.

8.6 Комисията обаче следва да изчака със създаването на нови инструменти преди да бъде оценена потенциалната добавена

стойност от съществуващите такива. Комуникацията и сътрудничеството в рамките на съществуващите инструменти и между тях трябва да се подобрят, за да може техните цели да бъдат претворени в практика.

8.7 ЕИСК е изготвил редица качествени становища относно съответните инструменти - относно ECVET ⁽¹⁸⁾ и EQAVET ⁽¹⁹⁾ и относно съответствието между професионалните квалификации в държавите-членки ⁽²⁰⁾.

Брюксел, 19 януари 2012 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Staffan NILSSON

⁽¹⁸⁾ Становище на ЕИСК, ОВ С 100/140, 30.4.2009 г.

⁽¹⁹⁾ Становище на ЕИСК, ОВ С 100/136, 30.4.2009 г.

⁽²⁰⁾ Становище на ЕИСК, ОВ С 162/90, 25.6.2008 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ

към становището на Европейския икономически и социален комитет

Следните изменения, подкрепени от най-малко една четвърт от подадените гласове, бяха отхвърлени при обсъждането (член 54, параграф 3 от Правилника за дейността):

Параграф 1.10

се изменя, както следва:

„Бизнес организациите следва да участват активно в системите за консултации и ориентиране, тъй като те са ~~ключови участници~~ ~~най-добрите структури~~, които могат да предоставят информация за възможностите за ПОО и възможностите на пазара на труда. Те следва да подпомагат доставчиците на образование и обучение да разработват обучение, интегрирано в работата и нови методи.“

Резултати от гласуването

Гласове „за“:	81
Гласове „против“:	100
Гласове „въздържал се“:	20

Параграф 1.18

се изменя, както следва:

„Предпочитанията на учащите и очакванията на техните семейства следва да се насърчават така, че да ~~отговарят на~~ ~~определят~~ ~~срещно~~ нуждите на работодателите. В бъдеще те биха могли да използват разработената неотдавна Панорама на уменията в ЕС и нейните прогнози за предлагането на умения и нуждите на пазара на труда.“

Резултати от гласуването

Гласове „за“:	75
Гласове „против“:	127
Гласове „въздържал се“:	18
