

**Националните координатори в изпълнение
на Европейската програма за учене на възрастни**

**АНАЛИЗ
НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ НА УМЕНИЯТА,
НЕОБХОДИМИ ЗА УСПЕШНА РЕАЛИЗАЦИЯ
НА ПАЗАРА НА ТРУДА**

**Министерство на образованието и науката
2019 година**

**Националните координатори в изпълнение
на Европейската програма за учене на възрастни**

СЪДЪРЖАНИЕ

1. Цел на заданието	3
2. Методология	3
3. Предизвикателства, свързани с уменията за заетост	7
4. Познавателни умения	15
4.1. Езикови умения	15
4.2. Математически умения	19
4.3. Дигитални умения	22
5. Социално-емоционални умения	26
6. Професионални (технически) умения	29
7. Пътища за повишаване на уменията за заетост	32
8. Заключение и препоръки	36

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

1. ЦЕЛ НА ЗАДАНИЕТО

Настоящият доклад е изготвен в изпълнение на Проект № 592041-EPP-1-2017 -I-BG-EPPKA3-AL-AGENDA “Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни”.

В него са представени резултатите от проучване на уменията, необходими за успешна реализация на пазара на труда, проведено сред работодатели и безработни лица в периода септември-октомври 2018 г.

Проучването е част от национален консултативен процес със заинтересовани страни за подготовка на документ с пътища и мерки за подобряване на уменията на възрастните.

Констатациите в доклада се използват при разработването на Консултативен документ, в изпълнение на Националната стратегия за учене на възрастни и в съответствие с Препоръката на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните.

2. МЕТОДОЛОГИЯ

2.1. Предмет на изследването

Предмет на настоящото изследване са уменията, необходими за успешна реализация на пазара на труда.

За типологизацията на тези умения е използван доклад на Световната банка и Институт Отворено общество¹, в който уменията за заетост са обособени в три големи групи: *познавателни, социално-емоционални и професионални*.

В групата на познавателните умения се включват *езиковите, математическите и дигиталните умения*.

Социално-емоционалните умения се отнасят до личностни качества като отговорност, лоялност, умение за работа в екип, креативност, мотивация и др.

Професионалните, или технически умения са специфични умения, необходими за изпълнението на конкретна работа. Професионалните умения се формират чрез специализирано образование.

¹ Значение на уменията за трудовата реализация в България: отношението между познавателните и социално-емоционалните умения и реализацията на пазара на труда. 01.2016 г., Световната банка съвместно с Институт Отворено общество, София

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Предмет на Препоръката на Съвета на Европейския съюз са основно познавателните умения.

Тези умения могат да бъдат обективно измерени чрез стандартизирани тестове, като например PISA и PIAAC.

Настоящият анализ е опит да бъде представена гледната точка на работодатели и безработни лица над 29 годишна възраст за търсенето и предлагането на умения за заетост.

Специално внимание в доклада е отделено и на социално-емоционалните умения, като целта е да се допълни общата картина на уменията, необходими за успешна реализация на пазара на труда.

2.2. Метод на изследването

В настоящото проучване са използвани количествени и качествени методи.

Количественото изследване беше проведено сред две целеви групи - работодатели и безработни лица над 29 годишна възраст, регистрирани в Дирекции „Бюро по труда“.

За целта бяха изготвени две анкети с въпроси от открит, закрит и смесен тип.

Анкетата за работодатели (*Приложение 1*) беше разпространена от екипа за изпълнение на проекта в МОН чрез работодателските организации АИКБ и БСК до конкретни работодатели.

Анкетата за безработни лица над 29 годишна възраст (*Приложение 2*) беше изпратена до Дирекции „Бюро по труда“ в страната със съдействието на Агенция по заетостта.

Резултати от анкетното проучване сред работодатели и безработни лица бяха обработени и обобщени от представител на екипа на проекта от МОН.

Качественото изследване² беше осъществено по метода на фокус групата. В дискусиата участваха представители на заинтересовани страни - образователни и обучителни институции, работодателски организации, Агенция по заетостта, Министерство на образованието и науката (Списъкът на участниците е в *Приложение 3*).

² По време на изпълнение на проекта беше постигнато съгласие с Възложителя една от трите онлайн анкети за проучване на уменията, необходими за успешна реализация на пазара на труда да бъде заменена с качествен метод - дискусия във фокус група с представители на заинтересовани страни. Този метод дава възможност да се идентифицират нагласи, реакции и мотиви на респондентите, които количественото изследване не може да отрази в пълна степен.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

За целите на дискусиата във фокус група беше разработена модераторна схема (*Приложение 4*).

Споделените мнения по време на дискусиата бяха записани в аудио файл, който след това беше транскрибиран (Стенограмата от дискусиата е в *Приложение 5*).

2.3. Профил на анкетиранияте работодатели

В анкетното проучване взеха участие 10 работодатели:

1. КЦМ АД, с.Куклен, обл. Пловдив
2. Тексайд България ЕООД, Костинброд, София-област
3. Алкомет АД, Шумен
4. Агроспектър 2000 ООД, гр. Разград
5. УЗУНОВ КОНСУЛТИНГ БГ ЕООД, гр. София
6. РБ "Априлов-Палаузов", гр. Габрово
7. Централен кооперативен съюз, гр. София
8. Девин ЕАД, гр. Девин, обл. Смолян,
9. ФОРС ДЕЛТА ООД, Слатина, обл. София- град
10. МГ Консулт ООД, гр. Велико Търново

Участващите в анкетното проучване работодатели са с разнороден икономически профил: сред тях има предприятия от преработвателната промишленост и строителството; културни институции; фирми, предлагащи административни и спомагателни дейности.

Общият брой на работещите в предприятията и организациите служители е 3251, като в три от предприятията работят над 250, в три - от 50 до 250, в две - от 9 до 50, в две - до 9 служители.

Служителите над 29 годишна възраст са 2168, от тях над 90% са с изпълнителски и помощни функции.

Образователната структура на служителите над 29 годишна възраст е както следва: 1036 са със средно професионално образование с придобита степен на професионална квалификация, 579 - със средно общо, 104 - с основно, 10 - с начално образование, 425 са с висше образование;

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Малката извадка от работодатели, взели участие в изследването ограничава интерпретацията на получените резултати. Макар да няма представителен характер обаче, заради големия брой на служителите, тяхната възрастова и образователна структура, може да се идентифицират някои общи нагласи по отношение на уменията, необходими за успешната реализация на пазара на труда.

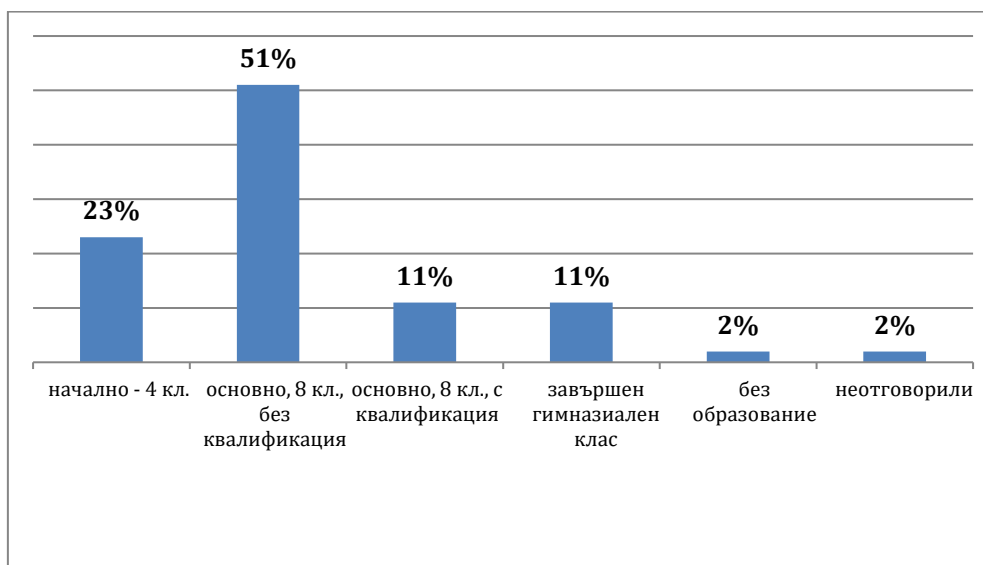
2.4. Профил на анкетираните безработни лица

Общият брой на участвалите в анкетното проучване безработни лица е 55. Анкетите са получени чрез Дирекция „Бюро по труда“ в Бургас, Варна, Монтана, Русе, Хасково, Долна Митрополия, Габрово, Ловеч, Плевен, Тетевен, В.Търново и София.

Профилът на безработните лица показва, че мнозинството от тях са на възраст над 25 години. 38% са на възраст от 25 до 29 г., 30% - от 35 до 44 г., 18% - от 45 до 55 години, 14% - от 55 до 64 години.

Всеки втори е основно образование (завършен 8-ми клас), без придобита професионална квалификация; почти 11% са със завършен 8-ми клас и придобита професионална квалификация. Толкова са и тези, които имат завършен клас от гимназиалното образование.

Графика 1: Образователна структура на анкетираните безработни лица:



За мнозинството от анкетираните безработни лица е характерно това, че имат едва основно образование.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Това се потвърждава и от отговорите на въпроса „В какъв вид училище сте завършили най-високата си степен?“ - $\frac{3}{4}$ от анкетиранияте посочват, че най-високата образователна степен са получили в основни училища, 4,5% - в начални и едва 5.6% - в професионални гимназии.

Що се отнася до трудовия опит, 74% посочват, че са работили повече от една година, по 13% са тези, които не са работили никога или имат трудов стаж по-малко от една година.

Мнозинството - 66% посочват, че настоящата им регистрация в бюро по труда е по-малко от една година. Останалите са регистрирани от по-дълъг период от време - до две години - 9%, повече от 2 год. - 11% и повече от 3 год. - 14%.

За 70% от анкетиранияте безработни намирането на работа е сериозно предизвикателство.

С други думи, в анкетното проучване участват преди всичко лица над 29 годишна възраст, преждевременно напуснали училище, с ниска или без никаква професионална квалификация, със сериозни трудности в намирането на работа.

Тази възрастова, образователна и професионална структура на извадката е характерна за целевата група на Препоръката на Съвета относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните.

3. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА, СВЪРЗАНИ С УМЕНИЯТА ЗА ЗАЕТОСТ

Глобализацията на пазарите, развитието на дигиталните технологии, автоматизацията на процесите трансформираха пазара на труда и се отразяват върху динамиката на търсенето и предлагането на работна сила.

Тези процеси рефлектират както върху секторите, които изискват специфични професионални компетентности, така и върху тези, които ползват нискоквалифициран труд.

Настъпилите промени на пазара на труда изискват умения, които голяма част от нискоквалифицираните служители над 29 г. не притежават или не могат да докажат.

Тази констатация се потвърждава както в количественото, така и в качественото изследване сред работодателите и безработни лица.

Каква е гледната точка на работодателите?

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Мнозина от участниците в дискусиата във фокус група например споделят, че в последните години ножицата между търсенето и предлагането на умения за заетост става все по-голяма.

Много фирми изпитват недостиг на работна ръка. Масово се търсят техници, например. Идват при нас работодатели и казват „Дайте сериозни ученици“. А те са единици.

ПГ по механоелектротехника, София

Дефицитът на умения, съчетан с високи претенции за заплащане, е едно от най-сериозните предизвикателства, с които се сблъскват работодателите при наемане на служители, включително когато става дума за нискоквалифициран труд.

В прекия ми допир с лица с ниска квалификация виждам, че те много често не знаят какво се прави в определена професия. Но искат високи заплати.

АИКБ

Участниците в дискусиата споделят още, че при кандидатите с ниска квалификация има ясно изразен дефицит на познавателни и социално-емоционални умения. Те са с ниска езикова култура, лошо владеене на български език, липсва им базова дигитална компетентност, но и не проявяват желание за учене и усвояване на нови знания и умения. Дефицитът на езикови и дигитални умения при нискоквалифицираните служители над 29 год. възраст обикновено се съчетава с дефицит на мотивация за учене и труд. Тази комбинация се идентифицира от работодателите като сериозна бариера пред професионалната реализация и развитие на тези лица.

Много е трудно да мотивираш възрастните, които са с изградени стереотипи, нямат любопитство към новото и различното, особено ако са и с ниско образование, без навици за труд и професионален опит. Те казват „искам да работя сега и веднага, каквато и да е работа, но сега и веднага“. Ние им казваме, че се търсят хора с опит, стаж. Половината не искат да си повишават нито уменията, нито квалификацията. Не искат да се обучават. Липсва им перспектива в мисленето - затова, че ако вложат ресурс, време, може би

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

средства, ще усвоят професия и цял живот могат да се развиват в тази професия.

Агенция по заетостта

Този цитат обобщава в голяма степен споделените в рамките на фокус групата мнения относно уменията на нискоквалифицираните лица над 29 г. Подобен извод обаче е валиден и за младите хора със средно образование, които кандидатстват за първа работа - работодателите са въздържани в оценката си на притежаваните от тях умения за заетост.

Мнозинството смятат, че кандидатите за работа имат нереалистична преценка както на уменията, които притежават, така и на уменията, които изисква пазарът на труда.

Тези констатации се потвърждават и в анкетното проучване сред работодателите.

Според тях, съществува разминаване между самооценката на уменията за заетост на служителите със средно образование например, и изискванията на бизнеса.

Това поражда нереалистични очаквания и в двете страни - работодателите очакват служителите да познават задълженията на работното място и да притежават умения за работата, за която са наети.

От своя страна, кандидатите за работа очакват нереалистично възнаграждение: осем от 10-те участници в анкетното проучване посочват, че младите хора са с високи претенции относно заплащането на труда им.

Работодателите са скептични и в оценката си за начина, по който младите хора представят своите знания и умения.

Само половината от анкетираните смятат, че след завършване на средно образование младите хора могат да представят убедително това, което знаят и могат.

Все пак седем от 10 работодатели посочват, че младите хора проявяват желание да учат и да се развиват.

Това означава, че служителите със средно образование, при които се идентифицират определени дефицити, биха участвали в програми за формиране и повишаване на умения за заетост.

Националните координатори в изпълнение
на Европейската програма за учене на възрастни

Подготвени ли са, според Вас, младите хора за започване на работа след завършване на средно образование		
	ДА	НЕ
Имат реалистична преценка за уменията, които се изискват на пазара на труда	10 %	90 %
Имат реалистична преценка за притежаваните от тях умения	0%	100 %
Знаят как да представят знанията и уменията, които притежават	40 %	50 %
Знаят какви права и задължения имат на работното си място	40 %	60 %
Имат обща представа за работата, която ще изпълняват	50 %	50 %
Имат адекватни очаквания относно заплащането	20 %	80 %
Имат желание да се учат и да се развиват	70 %	30 %

Девет от 10-те работодатели, участвали в анкетното проучване посочват, че изпитват затруднения при наемане на служители.

За 80% от анкетираните основните предизвикателства са свързани с липсата на опит и нереалистичните очаквания за заплащане от страна на кандидатите.

За 1/3 липсата на подходящо образование и професионална квалификация, както и дефицитът на познавателни умения са сериозен проблем в процеса на избор на подходящи кандидати.

За половината от анкетираните, мотивацията за работа също е проблем. Също толкова определят като трудност при наемането на служители липсата на конкретни „меки умения“, като напр. организационни умения и умения за планиране на собствената работа.

За 10% от анкетираните работодатели проблем при наемането на кандидати за работа е липсата на креативно и критично мислене.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Графика 2: Какви трудности срещате при наемане на служители на работа?



Трябва да се подчертае, че за работодателите липсата на подходящо образование, на познавателни и на социално-емоционални умения имат еднаква тежест.

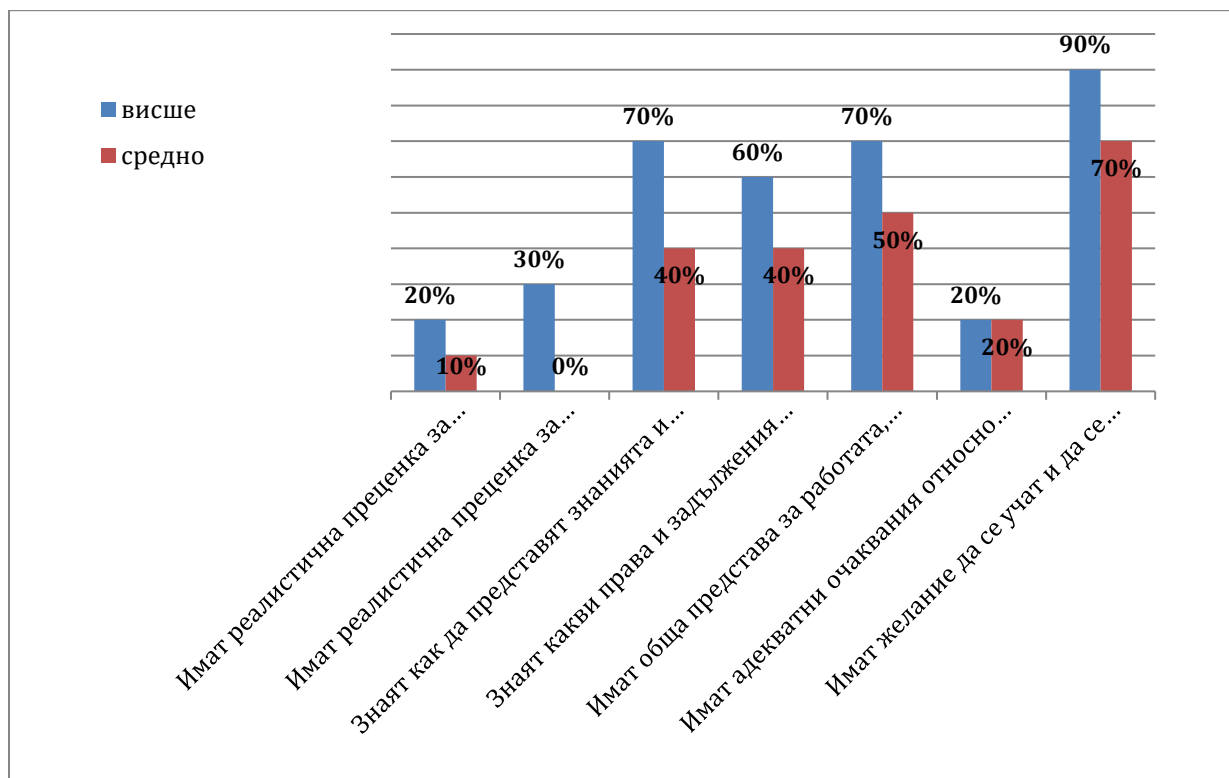
Това означава, че при наемане на служители, дори когато става дума за нискоквалифициран труд, работодателите оценяват както познавателните (основно езикови), така и социално-емоционалните умения на кандидатите.

Очакването, че завършващите висше образование са изцяло подготвени за изискванията на пазара на труда не се оправдава. Разликите от около 20 пункта в отговорите на въпроса „Подготвени ли младите хора за започване на работа след завършване на образованието си (СРЕДНО / ВИСШЕ)?” показва, че макар да са сравнително по-готови, младите висшисти трябва да са мотивирани да повишават непрекъснато квалификацията и уменията си за заетост, за да отговорят адекватно на динамиката на пазара на труда.

Графиката по-долу показва разликите в нагласите на работодателите относно готовността на младите хора за започване на работа след завършване на висше и средно образование.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Графика 3: Подготвени ли младите хора за започване на работа след завършване на образованието си (СРЕДНО / ВИСШЕ)?



Едва с 10 п.п. са повече работодателите, които смятат, че младите висшисти са по-добре подготвени за пазара на труда от завършилите средно образование.

1/3 преценяват, че висшистите имат сравнително реалистична представа за уменията, които притежават.

С 20 пункта повече са тези, които смятат, че висшистите познават по-добре своите права и задължения, както и че имат обща представа за работата, която трябва да вършат, в сравнение със завършилите средно образование.

Седем от 10-те работодатели оценяват високо уменията на завършилите висше образование да представят своите знания и умения.

Впечатленията на 9 от 10 анкетираните, че младите хора с по-висока образователна степен са по-склонни да учат и да се развиват.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Що се отнася до очакванията за заплащане, едва двама от анкетираните работодатели смятат, че кандидатите за работа имат реалистични очаквания за възнаграждението, което получават.

Това значи, че независимо от образователния си ценз, младите хора имат нереалистично очакване за заплащане - това е доминиращото мнение на анкетираните работодатели.

Какви са предизвикателствата на пазара на труда, с които се сблъскват нискоквалифицираните безработни лица над 29 годишна възраст?

Резултатите показват, че 71% от анкетираните безработни трудно намират работа, повече от 1/3 са регистрирани в бюрата по труда повече от 1 година, а 14.5% от тях са с регистрация повече от 3 години.

Трудностите при реализацията на пазара на труда анкетираните безработни лица обясняват с липсата на необходимо образование (53%), на квалификация (29%) и на умения, които се търсят от работодателите.

Анализът на причините за трудностите при наемане на работа извежда един интересен аспект: безработните лица имат разбиране, че не притежават или имат недостиг на определени умения: 1/3 от анкетираните посочват неумението да работят с компютър, а 6% - че не могат да четат - като причина да не бъдат наемани на работа.

Всеки пети от анкетираните безработни смята, че работодателите предпочитат да наемат по-млади служители. 18% не са доволни от заплащането, което им се предлага.

Графика 4: Според вас, каква е причината да не можете да си намерите лесно работа?

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни



Как безработните лица интерпретират изискванията на работодателите относно качествата и уменията на своите служители?

Таблица 2

Според вас, на какво държат работодателите, когато наемат служители?		
1.	Търсят хора с опит	64%
2.	Търсят хора със завършена степен на образование	51%
3.	Търсят хора с професионална квалификация	36%
4.	Търсят хора със стаж	27%
5.	Търсят мотивирани служители	18%
6.	Търсят хора, които нямат изисквания към размера на възнаграждението, което ще получават	16%

Според 64% от анкетираните безработни, работодателите държат най-много на професионалния опит.

Всеки втори посочва, че работодателите търсят хора със завършена степен на образование.

36% споделят, че професионалната квалификация е важна при кандидатстване за работа.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

4. ПОЗНАВАТЕЛНИ УМЕНИЯ

4.1. ЕЗИКОВИ УМЕНИЯ

Препоръката на Съвета относно повишаване на уменията на възрастните има за цел да подкрепи лицата над 29 години, които не притежават необходимите и търсени на пазара на труда *езикови, математически или дигитални умения*, поради това, че са преждевременно напуснали училище или не са завършили гимназиален етап на средното образование или негов еквивалент.

Езиковите умения са задължително условие за развитие преди всичко на четивната грамотност, т.е. на способността да се разбират, използват и осмислят писмени текстове, да се задълбочават познанията и да се развива интелектуалния потенциал на личността.

От получените отговори на въпроса към работодателите *„В каква степен е важно служителите да притежават следните езикови умения...”*, става ясно, че езиковите умения са изключително важни - те са базисна предпоставка за ефективно изпълнение на служебните задължения, за четенето, разбирането и писането на служебна кореспонденция, за изготвянето на справки, отчети и доклади, както и за свободното използване на специфичната за съответната професия терминология.

За работодателите е важно служителите им и кандидатите за работа да могат да се изразяват ясно и убедително на български език и да правят грамотно устни и писмени изложения.

За шест от 10-те работодатели четенето и разбирането на инструкции, наръчници, упътвания за работа и др. е също важен компонент от изпълнението на работата.

Толкова са и тези, които очакват от служителите си да притежават ниво на езикова култура, която да им позволи да четат и разбират закони, наредби, правилници и др. нормативни и поднормативни документи, които имат отношение към преките им задължения.

Таблица 3:

**Националните координатори в изпълнение
на Европейската програма за учене на възрастни**

В каква степен е важно служителите да притежават следните езикови умения (1 е най-ниската, а 5 - най-високата степен)					
	1	2	3	4	5
Да могат да се изразяват грамотно, ясно и убедително на български език			10 %	10 %	80 %
Да могат да четат, разбират и пишат служебна кореспонденция			20 %	10 %	70 %
Да могат да правят устни и писмени изложения			10 %	10 %	80 %
Да могат да изготвят справки, отчети и доклади			10 %	20 %	70 %
Да могат да изготвят презентации			40 %	30 %	30 %
Да могат да четат, разбират и обработват сложна информация, свързана с работата им			10 %	50 %	40 %
Да могат да четат и разбират инструкции, наръчници, упътвания за работа и др.			10 %	30 %	60 %
Да могат да четат и разбират закони, наредби, правилници и др. нормативни и поднормативни документи, имащи отношение към пряката им работа			20 %	20 %	60 %
Да могат да четат и разбират публикации в специализирани издания, имащи отношение към пряката им работа		10 %	10 %	50 %	30 %
Да използват свободно специфичната за професионалната им област терминология				30 %	70 %

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Изискванията и очакванията на работодателите обаче се разминават с демонстрираните от кандидатите за работа, особено на тези с ниска квалификация, езикови умения.

60% от анкетираните работодатели посочват, че езиковите умения на кандидатите за работа са на средно ниво, 10% ги оценяват като задоволителни. Само един от анкетираните им дава много добра оценка, няма нито една отлична оценка.

Прегледът на отговорите, които дават анкетираните **безработни лица** на същия въпрос „В каква степен вие лично притежавате посочените езикови умения?“, извежда на преден план големия дял на неотговорилите - почти 90%.

Едно от възможните обяснения за този голям дял може да се търси в образователния профил на анкетираните безработни лица - мнозинството от тях са преждевременно напуснали образователната система, което води до сериозен дефицит в езиковите умения.

Отчитайки риска от екстраполация на изводите, все пак трябва да се посочат някои данни: 40% от безработните лица оценяват с най-висока степен умението си да се изразяват грамотно, ясно и убедително на български език. Всеки четвърти (24%) маркира с най-високата степен умението си да чете, разбира и води служебна кореспонденция, както и да прави устни и писмени изложения.

В същото време $\frac{3}{4}$ оценяват с най-ниската степен умението си да изготвят презентации; шест от десет посочват, че им е трудно да изготвят справки, отчети и доклади.

За половината четенето и разбирането на сложна информация, свързана с работата им представлява сериозна трудност. Почти толкова (47%) отбелязват с най-ниската степен умението да четат и разбират специализирани публикации, имащи отношение към пряката им работа.

Таблица 4:

В каква степен вие лично притежавате посочените по-долу езикови умения?
(1 е най-ниската, а 5 - най-високата степен)

**Националните координатори в изпълнение
на Европейската програма за учене на възрастни**

		1	2	3	4	5	ДЯЛ непос очели
1	Мога да се изразявам грамотно, ясно и убедително на български език	16 %	11%	18%	11 %	40 %	
2	Мога да чета, да разбирам и да водя служебна кореспонденция	29 %	16 %	16%	2%	24%	13%
3	Мога да правя устни и писмени изложения	30 %	11 %	16%	9%	24%	10%
4	Мога да изготвят справки, отчети и доклади	62 %	14 %	5%		4%	15%
5	Мога да изготвям презентации	75 %	2%	5%	2%	2%	15%
6	Мога да чета и разбирам сложна информация, свързана с работата ми	51 %	20%	4%	2%	9%	15 %
7	Мога да чета и разбирам инструкции, наръчници, упътвания за работа и др	38 %	9%	9%	16%	13 %	15%
8	Мога да чета и разбирам закони, наредби, правилници и други нормативни и поднормативни документи, имащи отношение към пряката ми работа	42 %	9%	11 %	13%	9%	16%
9	Мога да чета и разбирам публикации в специализирани издания, имащи отношение към пряката им работа	47 %	14%	7%	9%	7%	15%
10	Мога да използвам свободно специфични за професионалната област, в която работя, термини.	44 %	23%	5%	7%	7%	13%

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

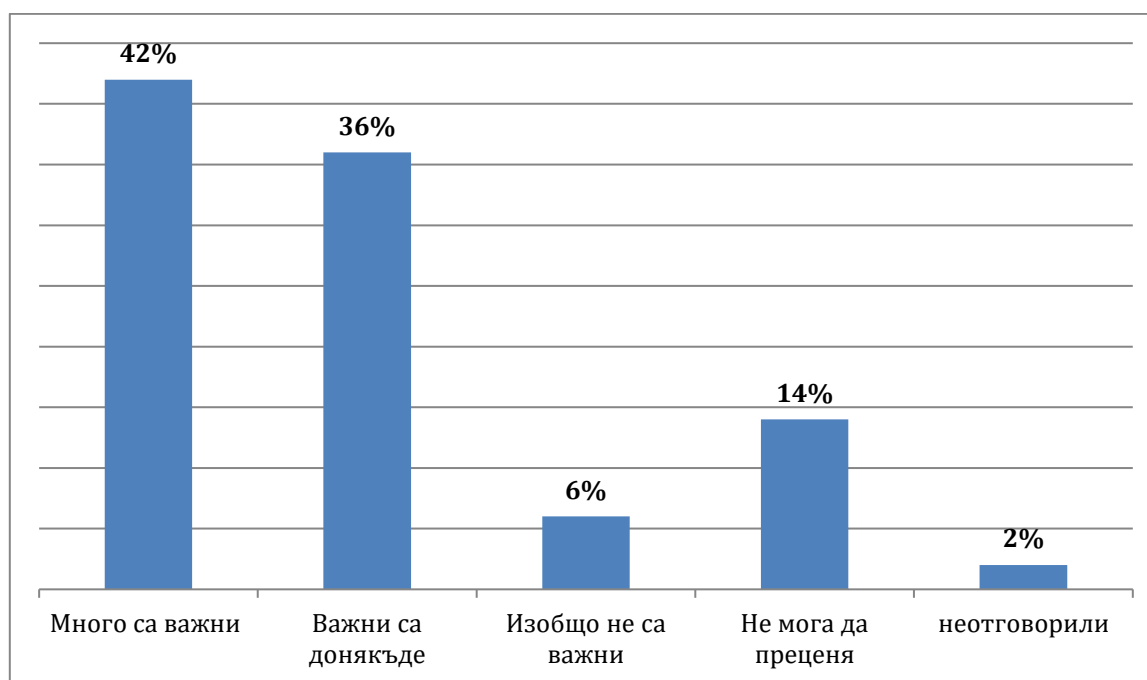
11	Не мога да преценя	7 %	2%	2%			89,2 %
----	--------------------	-----	----	----	--	--	------------------

Въпреки огромния дял неотговорили на въпроса за степента, в която притежават описаните езикови умения, трябва да се посочи, че голяма част от анкетираните безработни разбират, че пазарът на труда изисква базова езикова култура.

Мнозинството от тях - 78% споделят, че посочените езикови умения са много важни и донякъде важни.

Едва 6% са тези, които омаловажат езиковите умения като изискване на пазара на труда.

Графика 5: Смятате ли, че посочените по-горе езикови умения са важни за успешната ви реализация на пазара на труда?



4.2. МАТЕМАТИЧЕСКИ УМЕНИЯ

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Анализът на резултатите от анкетното проучване сред работодателите показват, че в сравнение с езиковите умения, очакванията им за притежаваните от техните служители математически умения като че ли не са толкова високи.

Вероятно обяснение за това е, че естеството на работата в предприятията и фирмите не изисква от нискоквалифицираните служители високо ниво на математическа грамотност.

По-голямата част от отговорите на въпроса „В каква степен е важно служителите да притежават следните математически умения...” се разпределят сравнително равномерно в скалата между 1 и 5, където 1 е най-ниската, а 5 - най-високата степен на владеене на уменията.

Оценката за притежаваните от служителите и кандидатите за работа математически умения е по-скоро задоволителна и добра.

Едва 1 от 10 от анкетираните дава много добра оценка; един посочва, че математическите умения не са критерий при избора на кандидати за работа.

Все пак, за половината от анкетираните работодатели е много важно служителите им да могат да работят с числа и да използват прости формули.

За трима от 10-те работодатели умението да се четат и разбират сметки, фактури или банкови извлечения също е много важно.

Таблица 5

В каква степен е важно служителите да притежават следните математически умения?					
<u>математически умения?</u>					
(1 е най-ниската, а 5 - най-високата степен)					
	1	2	3	4	5
Да могат да работят с числа и да използват прости формули	10 %	20 %	10 %	-	50 %
Да могат да четат и разбират сметки, фактури, банкови извлечения	10 %	10 %	10 %	30 %	30 %
Да могат да четат и разбират диаграми, чертежи, схеми, графики	10 %	20 %	20 %	30 %	10 %
Да могат да изготвят диаграми, чертежи, схеми, графики	10 %	20 %	20 %	30 %	10 %

**Националните координатори в изпълнение
на Европейската програма за учене на възрастни**

Да могат да калкулират цени и да изготвят бюджети	10 %	20 %	10 %	40 %	10 %
Да могат да работят със статистически данни	10 %	10 %	30 %	30 %	10 %
Без отговор	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %

Както при езиковите, така и при математическите умения, обект на самооценка от анкетираните безработни лица, впечатление прави огромният дял на непосочилите никакъв отговор - 78%.

Сред отговорилите, 16% посочват, че могат да работят много добре с числа и прости формули. Толкова са и тези, които оценяват с четворка (по петобалната ситема) умениято си да четат и разбират сметки, фактури и банкови извлечения.

Най-големият брой отговори на безработните лица са натрупани в първата колона, която показва най-ниска степен на владене на математически умения.

Критично ниски са уменията да се работи със статистически данни, да се калкулират цени и изготвят бюджети, както и да се изготвят диаграми, чертежи и схеми.

Таблица 6

В каква степен вие лично притежавате посочените по-долу <u>математически умения</u>? (1 е най-ниската, а 5 - най-високата степен)							
		1	2	3	4	5	ДЯЛ НЕПОСОЧИЛИ
1	Мога да работя с числа и прости формули	27%	14%	22%	13%	16%	7%
2	Мога да чета и разбирам сметки, фактури, банкови извлечения	31%	7%	22 %	16%	9 %	14%
3	Мога да чета и разбирам диаграми, чертежи, схеми, графики	46%	14%	13%	5%	4%	18%

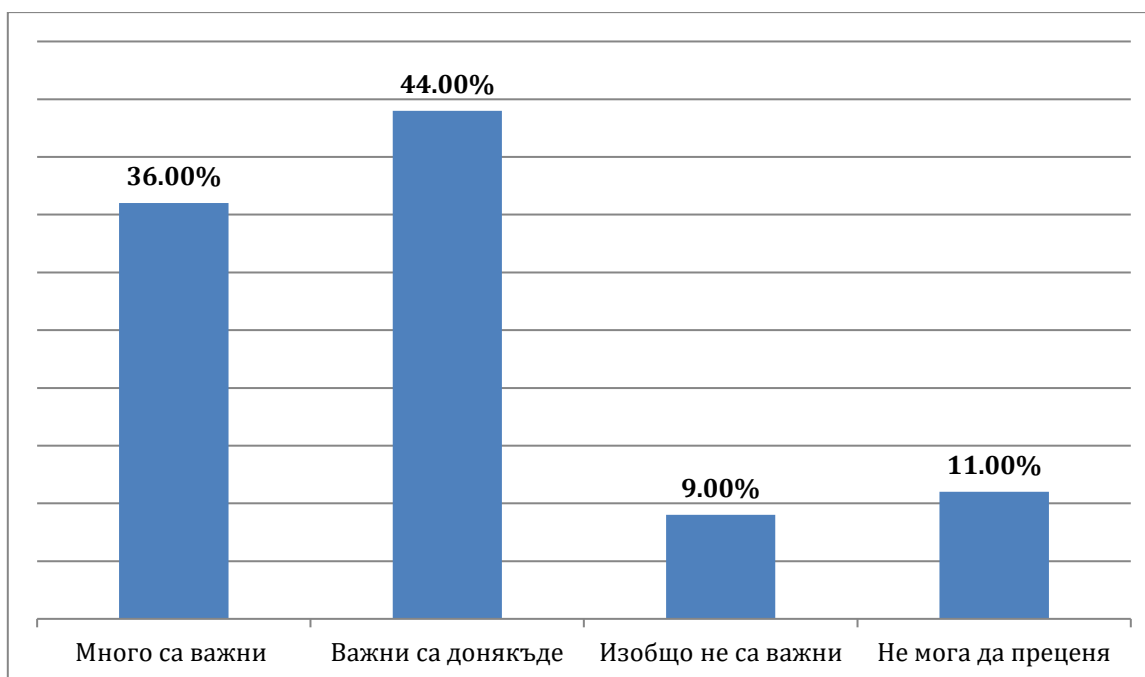
Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

4	Мога да изготвям диаграми, чертежи, схеми, графики	65%	4%	7%	2%	4%	18%
5	Мога да калкулирам цени и да изготвям бюджети	67%	7%	2%	6%	2%	16%
6	Мога да работя със статистически данни	69%	11%	2%	2%	2%	15%
7	Не мога да преценя	22%					78%

Обобщените данни от анкетите на безработните лица показват, че математическите умения се разбират по-скоро като специфични, отколкото като базови умения.

В подкрепа на това са и резултатите от отговорите на въпроса „Смятате ли, че посочените математически умения са важни за успешната реализация на пазара на труда?“ - едва 36% ги определят като много важни, а 43% - като важни донякъде.

Графика б: Смятате ли, че посочените по-горе математически умения са важни за успешната реализация на пазара на труда?



4.3. ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Бурното развитие на информационните и комуникационни технологии е един от най-важните фактори за дълбоката трансформация на пазара на труда и начина, по който хората работят.

Дигиталните умения вече не са лукс, а необходима предпоставка за професионална реализация.

Те са нужни на всяко работно място - това е един от най-съществените изводи в публикуваното през май 2017 г. изследване на Европейската комисия “ИКТ за работа: дигитални умения на работното място”.³

Базовите дигитални умения се отнасят до способността да се използва компютър и периферна техника (принтер, копирна машина, скенер и др.), да се работи свободно с програмите Word, Excel, Power Point, да се комуникира чрез електронна поща, да се създават и редактират документи на компютър, да се търси информация онлайн.

Според получените данни от анкетното проучване, за 90% от работодателите е много важно кандидатите за работа да разбират и използват основни операции чрез Windows: съхраняване, копиране, преименуване, преместване, отваряне, изтриване на файлове; да могат да работят с електронна поща и интернет.

Почти толкова са и тези, които очакват служителите им да се справят с компютър, принтер, копирна машина, скенер и да могат да работят свободно с основните програми (Word, Excel, Power Point).

Наред с езиковите, дигиталните умения са базови за ефективното изпълнение на служебните задължения.

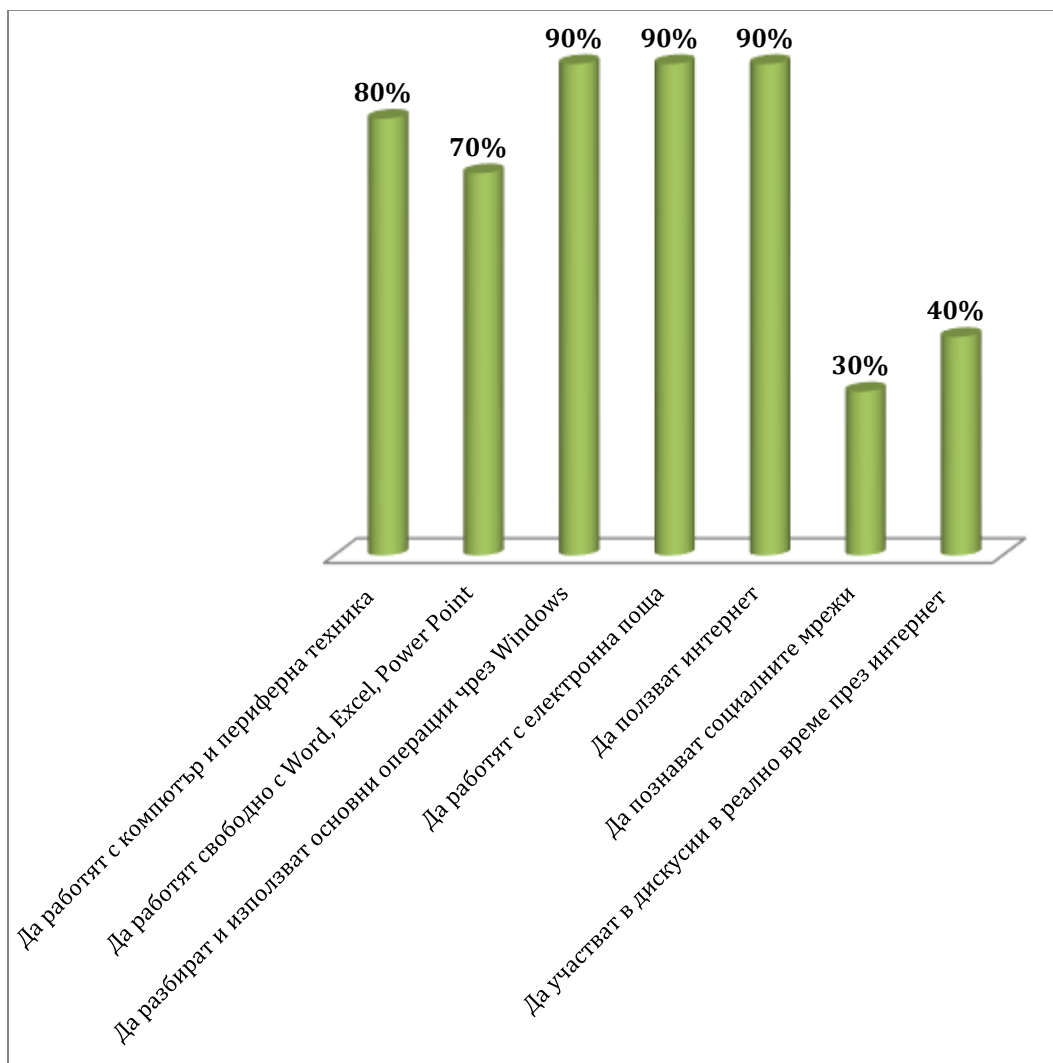
Това означава, че служителите и кандидатите за работа, вкл. нискоквалифицираните възрастни лица, трябва да притежават базова дигитална грамотност.

Графиката по-долу илюстрира колко са важни дигиталните умения на служителите, според анкетиранияте работодатели.

Графика 7: В каква степен е важно служителите да притежават следните компютърни и дигитални умения?

³ ICT for work: Digital skills in the workplace <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ict-work-digital-skills-workplace>

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни



Когато трябва да споделят впечатления за *реално притежаваните* от техните служители дигитални умения обаче, едва четирима от 10-те анкетирани работодатели ги оценяват като много добри, а трима - като добри.

Както при езиковите и математическите умения, и при дигиталните умения липсват отлични оценки.

Вероятно заради естеството на работата, която трябва да извършват, за двама от работодателите нивото на дигиталните умения няма значение при оценката на техните служители.

И при този въпрос, както при въпросите за езиковите и математическите умения прави впечатление големият дял на неотговорилите безработни лица - почти 78%.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Сред отговорилите на въпроса „В каква степен вие лично притежавате посочените компютърни и дигитални умения”, най-голям е дялът - 65% - на тези, които оценяват уменията да работят свободно с основните програми Word, Excel и Power Point с най-ниската степен.

60% оценяват много ниско и уменията си да работят с компютър и периферна техника, почти толкова (58%) смятат, че много слабо умеят да използват основните операции - съхранение, копиране, преименуване, преместване, отваряне на файлове.

По-малко от половината познават социалните мрежи, едва 16% оценяват с най-високата степен уменията си да работят с интернет.

Таблица 7

В каква степен вие лично притежавате посочените по-долу <u>компютърни и дигитални умения</u> : (1 е най-ниската, а 5 - най-високата степен)							
		1	2	3	4	5	дял непосочели
1	Мога да работя с компютър и периферна техника (принтер, копирна машина, скенер)	60%	4%	11%	2%	5%	18%
2	Мога да работя свободно с програмите Word, Excel, PowerPoint	65%	4%	5%		5%	20%
3	Мога да работя разбирам и използвам основни операции чрез Windows: съхраняване, копиране, преименуване, преместване, отваряне, изтриване на файлове	58%	9%	2%	7%	4%	20%
4	Мога да работя с ел. поща	54%	5%	7%	5%	7%	20%
5	Мога да работя с интернет	36%	13%	18%	2%	16%	14%
6	Познавам добре социалните мрежи	43%	9%	11%	5%	13%	28%
7	Не мога да преценя	18%		2%		2%	78%

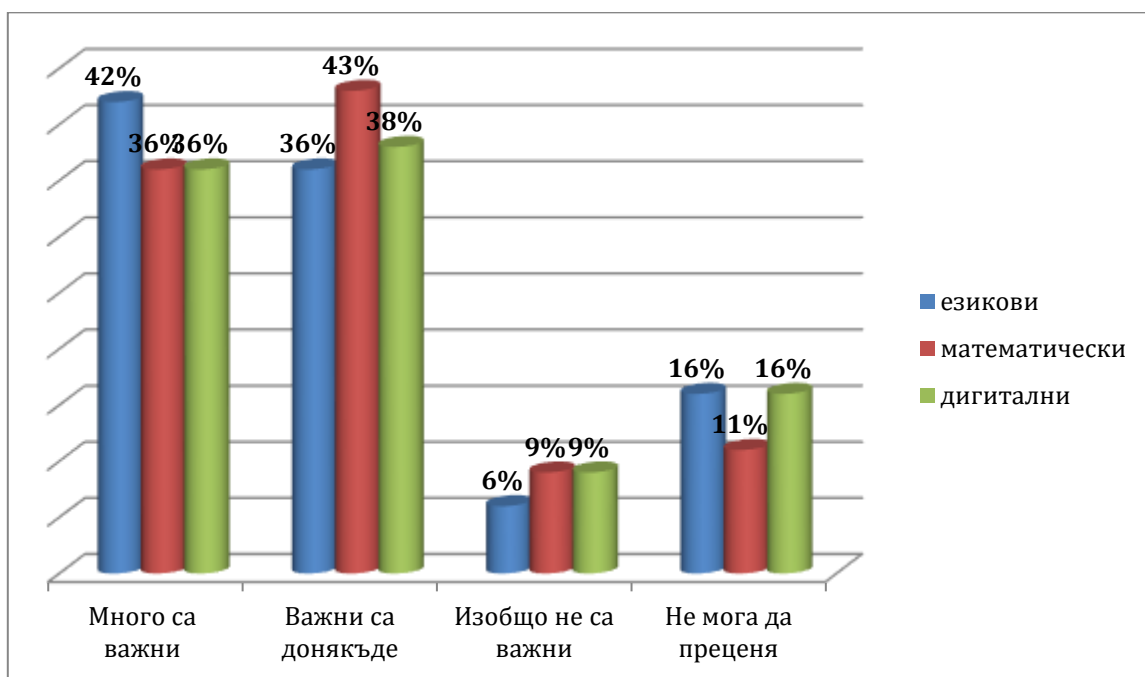
Обобщението на отговорите на анкетирания безработни лица идентифицира сериозен дефицит на базова дигитална грамотност.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Що се отнася до разбирането за важността на дигиталните умения за успешна реализация на пазара на труда, всеки трети (36%) от анкетираните безработни смята, че те са много важни, всеки четвърти (38%) - че са донякъде важни.

Графиката по-долу илюстрира съотношението между отговорите на анкетираните безработни лица относно важността на познавателните умения (езикови, математически и дигитални) за успешната реализация на пазара на труда:

Графика 8: В каква степен езиковите, математически и дигитални умения са важни за успешната реализация на пазара на труда?



5. СОЦИАЛНО-ЕМОЦИОНАЛНИ УМЕНИЯ

Социално-емоционалните умения, популярни още като „меки“ умения се отнасят до способността да се управляват ефективно междуличностни и социални ситуации.⁴

За работодателите най-ценното качество, което трябва да притежават служителите е отговорността към работата и професионалните задължения. Всички анкетирани посочват това умение като изключително важно.

Сред социално-емоционалните умения се цени високо и способността служителите да се справят с работните задачи, да организират добре работния процес, да проявяват адаптивност и гъвкавост към промените в работата.

⁴ Значение на уменията за реализация на пазара на труда, http://osi.bg/downloads/File/2016/Skills0for0wor0abor0market0outcomes_BG.pdf

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

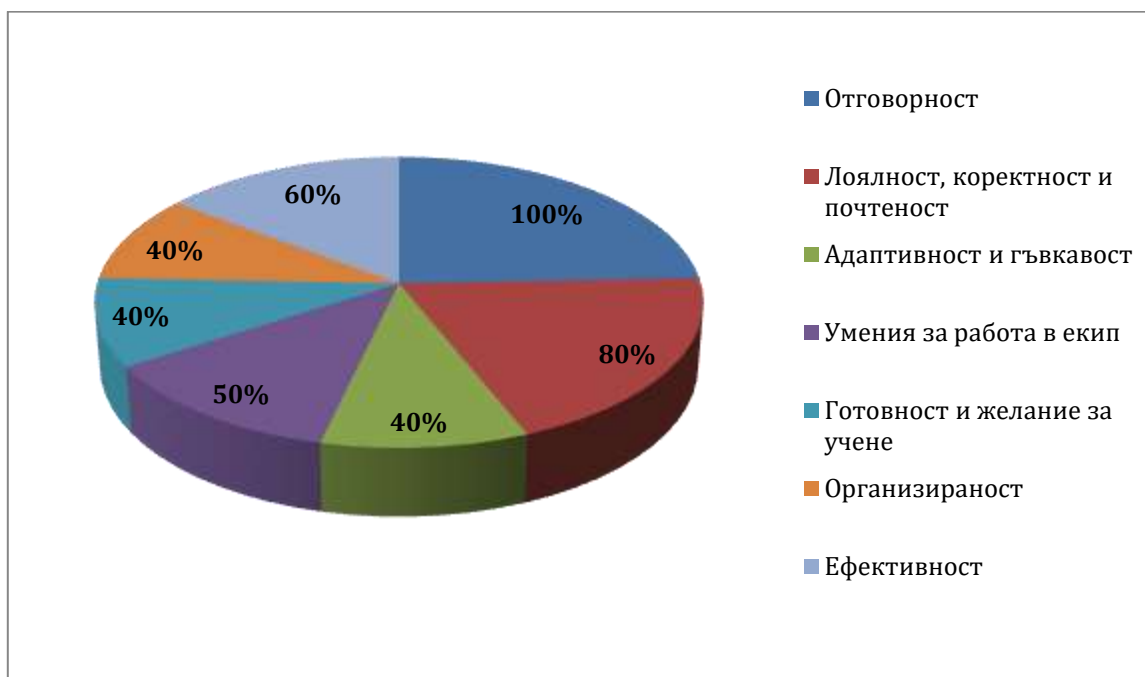
За четирима от десет работодатели е важно желанието и готовността за учене. Всеки втори посочва, че от значение са и уменията за работа в екип.

Само двама от десет работодатели са посочили като важни креативността и уменията за самостоятелна работа на своите служители и само един - уменията за вземане на решения и за успешно представяне.

Така, в топ три на социално-емоционалните умения, които работодателите търсят в своите служители попадат 1) отговорността, 2) лоялността, коректността и почтеността и 3) ефективността.

Графиката по-долу показва процентното разпределение на най-важните за анкетираните работодатели социално-емоционални умения, които трябва да притежават служители и кандидатите за работа.

Графика 9: В каква степен е важно служителите/кандидатите за работа да притежават следните социално-емоционални умения?



* Сумата от отговорите е повече от 100, защото анкетираните са дали повече от един отговор.

Високите изисквания на работодателите относно социално-емоционалните умения на служителите обаче, не винаги се оправдават.

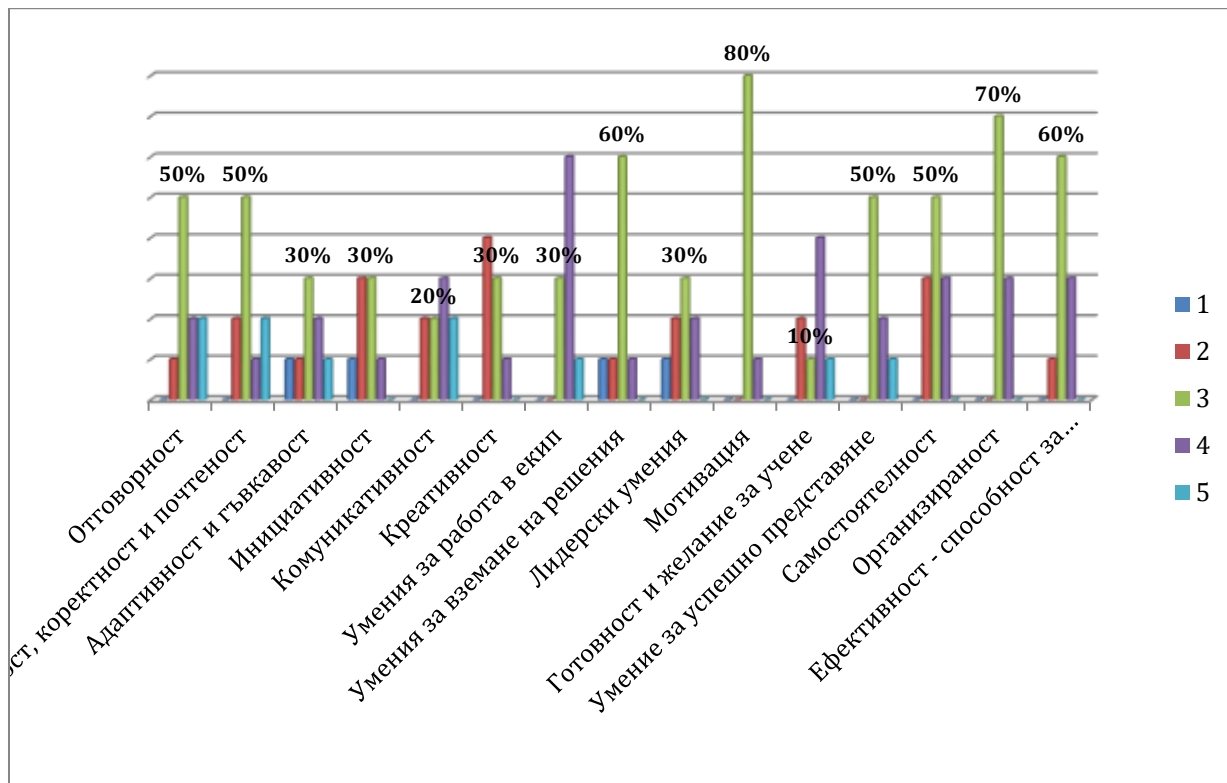
Оценката за реално демонстрираните в работна среда социално-емоционални умения е по-скоро задоволителна, отколкото добра или много добра.

80% от работодателите поставят средна оценка на мотивацията на своите служители, всеки втори дава задоволителна оценка на отговорността, лоялността и самостоятелността.

Шест от 10-те анкетирани дават средна оценка и на уменията да се вземат решения.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Графика 10: Как оценяват социално-емоционалните умения на своите служители? (1 е най-ниската, а 5 - най-високата степен)



* Посочени са най-високите стойности на средната оценка (в зелен цвят) на владее на съответното умение

Оценката на работодателите се разминава със самооценката на анкетираните безработни лица.

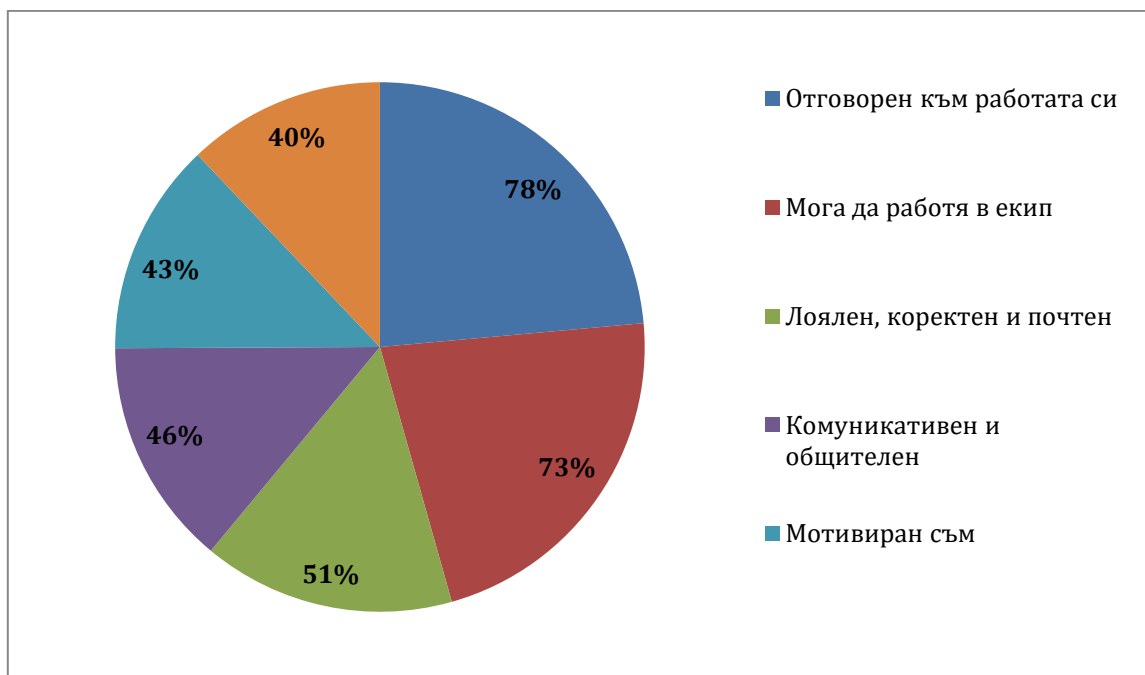
Мнозинството от тях - 78%, посочват, че отговорността към работата е качеството, което ги характеризира най-добре.

В анкетите 72% от безработните лица заявяват, че умеят да работят в екип.

Половината (51%) се описават като лоялни, коректни и почтени.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Графика 11: Отбележете със знак „x“ 5-те социално-емоционални умения, които ви описват най-добре.



- В графиката са посочени уменията, посочени от над 40% от анкетираните безработни лица. Сумата на отговорите е повече от 100%, защото е дадена възможност да се посочва повече от 1 отговор.

6. ПРОФЕСИОНАЛНИ (ТЕХНИЧЕСКИ) УМЕНИЯ

Професионалните умения допълват спектъра от познавателни и социално-емоционални умения, които пазарът на труда поставя като изискване пред днешните служители.

Затова в анкетното проучване на работодателите е включен и въпрос за професионалните умения на служителите.

Смисълът на този въпрос е да покаже тежестта на онези специфични за упражняването на определена професия знания и умения, които работодателите търсят в своите служители.

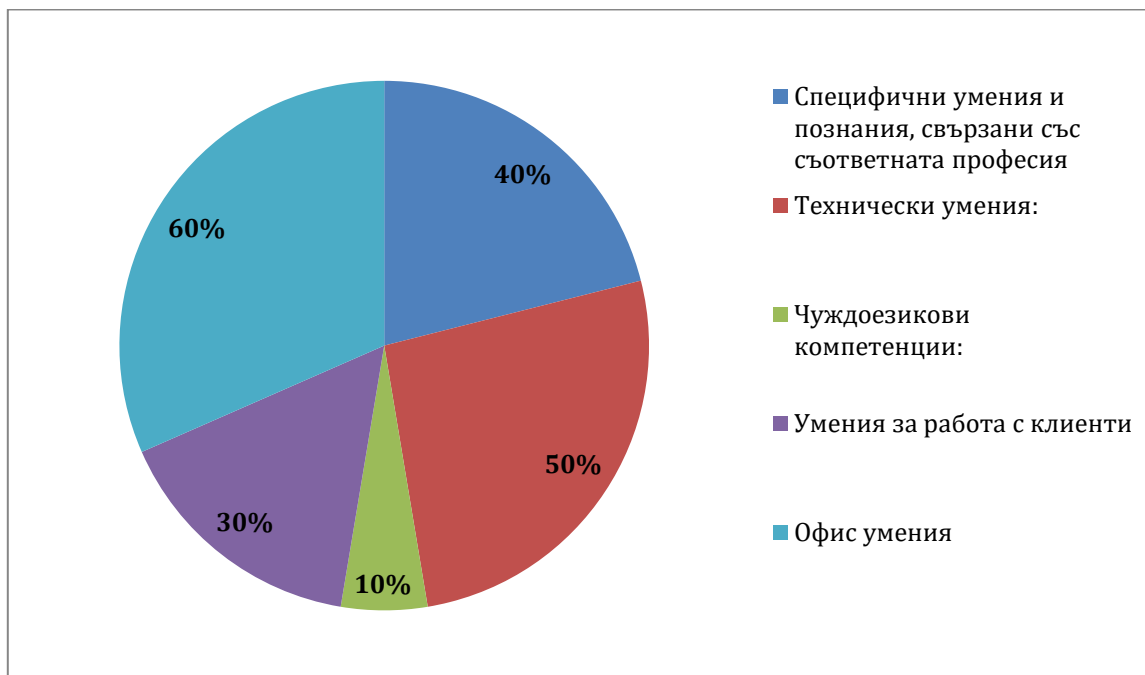
Резултатите показват, че за шест от десет работодатели най-важни са офис уменията, напр. за организиране на документи и др., както и работните навици.

Половината работодатели смятат, че някои специфични технически умения, например използване на софтуер или специализирани програми: работа с оборудване, машини, инструменти; анализиране на данни, поддържане на блогове, работа със сайтове и др., са също важни.

40% посочват като значими специфичните знания и умения, необходими за изпълнение на конкретна работа, а за 30% са важни уменията за работа с клиенти.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Графика 12: Как оценявате професионалните умения и компетентности на вашите служители?



* Сумата на отговорите е повече от 100%, защото е дадена възможност да се посочва повече от 1 отговор.

Между трите вида умения за заетост (**познавателни, социално-емоционални и професионални**) съществува корелация и взаимовръзка - например, за да умееш да работиш с клиенти (професионално умение), е необходимо да си комуникативен, да си в състояние да решаваш конфликти, да се представяш убедително и т.н. (социално-емоционално умение), но преди всичко трябва да притежаваш добра езикова култура и умения.

Подобна корелация може да се открие и между професионалното умение да използваш определен софтуер или специализирани програми и дигиталните умения или умениято да анализираш данни и математическата (числова) грамотност.

Това означава, че езиковата, математическата и дигиталната грамотност и социално-емоционалните умения са ключова предпоставка за успешната професионална реализация; че става дума за базови умения, без които е невъзможно надграждането на специфичните за всяка професия знания и компетентности.

Тази констатация се потвърждава и от отговорите на още два въпроса - оказва се, че за работодателите уменията на служителите са много по-важни от дипломата за завършено образование.

В топ три на най-важните умения и качества на служителите попадат мотивацията за работа, посочена от 70%; личните качества на служителите - посочени от 60% и практическият опит, посочен от 50% от работодателите.

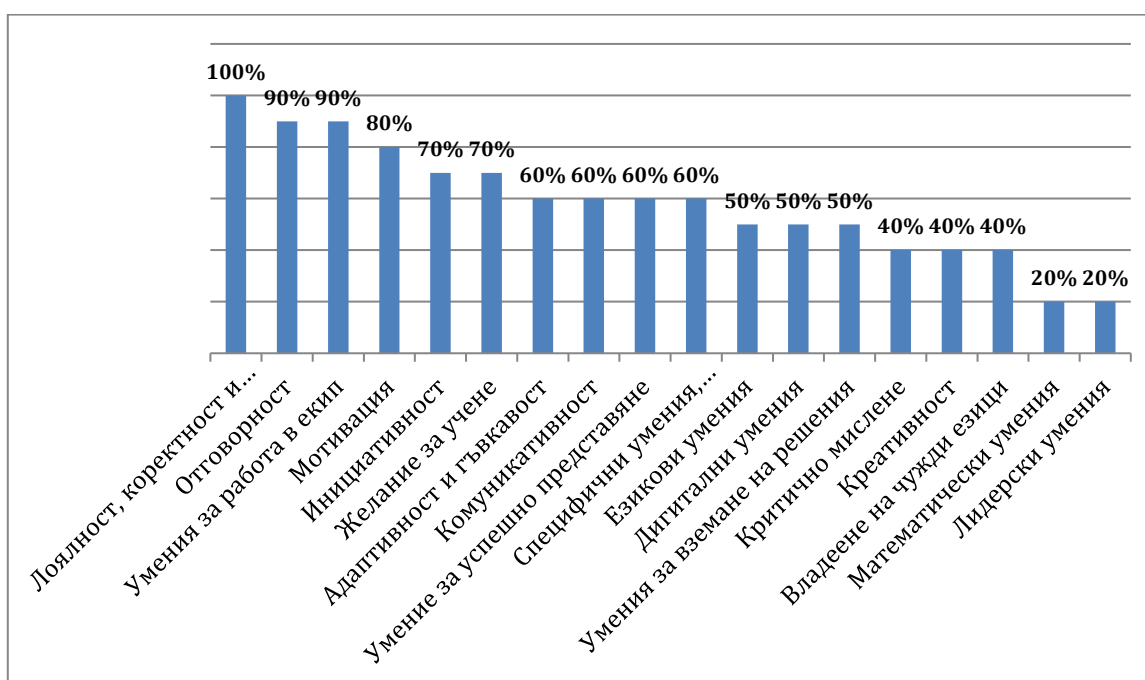
Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Прави впечатление, че 40% от анкетираните работодатели приемат завършеното образование и дипломата като важно условие за успешна професионална реализация.

Тези резултати не са изненадващи. Редица изследвания от последните години показват, че за работодателите са важни както познавателните, така и социално-емоционалните умения.

Отговорите на въпроса „Кои 10 от изброените социално-емоционални умения ще бъдат най-важни за вашата организация и бизнес през следващите години?“ потвърждава това.

Графика 13: Кои 10 от изброените умения ще бъдат най-важни за вашата организация и бизнес през следващите години?



Работодателите извеждат като най-важни някои социално-емоционални умения: лоялността, коректността и почтеността (100%), отговорността (90%), умението да се работи в екип (90%) и мотивацията (80%).

Езиковите и дигиталните умения са посочени като много важни от всеки втори от анкетираните работодатели, докато математическите умения - от едва 20% от работодателите.

На база на тези резултати могат да се направят следните по-важни извода:

- Социално-емоционални умения като лоялност, коректност и отговорност са посочени като изключително важни от практически всеки, участвал в анкетното проучване
- Езиковите и дигиталните умения са с идентични стойности (посочени от 50% от анкетираните), което означава, че в следващите години работодателите ще търсят служители, които притежават едновременно езикова и дигитална грамотност;
- Математическите (наред с лидерските умения) са посочени от най-малко работодатели (20%) като важни за следващите 10 години. Възможно е

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

спецификата на дейностите на предприятията да не предполага високо ниво на математическа грамотност.

7. ПЪТИЦА ЗА ПОВИШАВАНЕ НА УМЕНИЯТА ЗА ЗАЕТОСТ

Мнозинството от анкетираните работодатели (80%) са на мнение, че съществува разминаване между уменията за заетост, придобити по време на формалното образование и нуждите на бизнеса.

За работодателите най-ефективните начини за формиране на умения за заетост са ранното професионално ориентиране и информиране.

Всеки шести посочва дуалното образование, практиките в училище, стажовете и обученията на работното място.

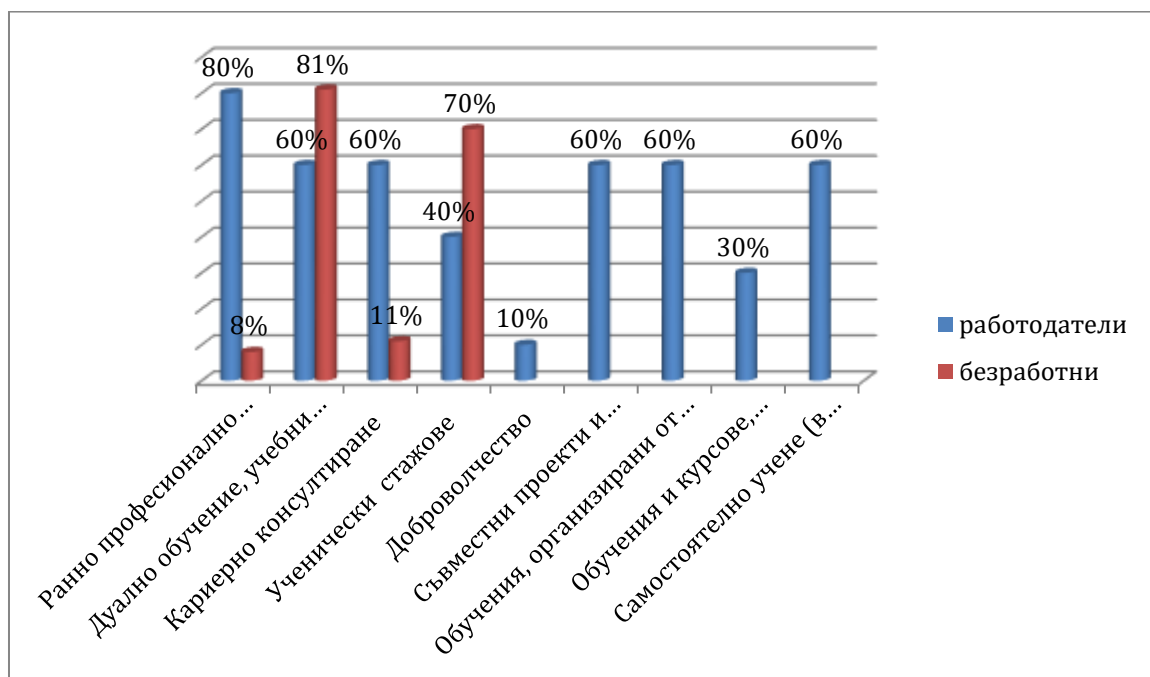
Толкова са и тези, които смятат, че доброволчеството има потенциал да формира умения за заетост.

От своя страна, безработните лица отдават най-голямо значение на дуалното обучение - 8 от 10 го посочват като ефективен начин за придобиване на умения.

За 70% от безработните лица ученическите стажове са най-подходящата форма за придобиване на умения за заетост.

Графиката по-долу илюстрира мненията на анкетираните работодатели и безработни лица относно най-ефективните начини за формиране на умения за заетост.

Графика 14: Кои са най-ефективните начини за придобиване и формиране на умения за успешна реализация на пазара на труда?



Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

Училището трябва да има водеща роля във формирането на умения за заетост, смятат мнозинството от анкетираните работодатели. Според тях това трябва да се случва в гимназиалния етап на образование (8-12 кл.).

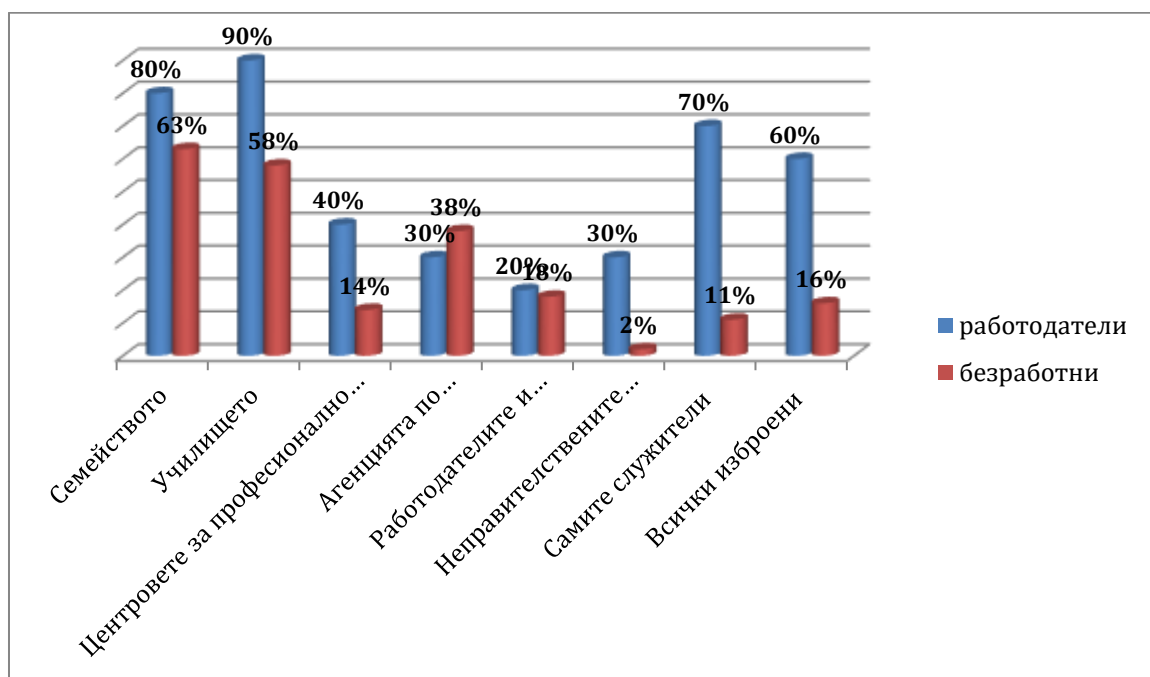
Ако отговорност за формиране на познавателните умения носи преди всичко училището, то нагласите към определени ценности, вкл. към труда, както и социално-емоционалните умения се формират от ранна детска възраст и отговорност за тях носи семейството.

Промяната трябва да дойде от семейството. И да се посочват добрите примери - добрите стругари - сред стругарите, медицинските сестри.. Във всяка професия има добри примери, независимо дали е „престижна“ или „непрестижна“.. Може би това е някакъв подход.

Агенция по заетостта

Семейството е посочено като фактор за формирането на умения, необходими на пазара на труда от 80% от анкетираните работодатели и 63% от анкетираните безработни лица.

Графика 15: Кой трябва да има водеща роля във формирането на умения за заетост?



Участниците в дискусиата във фокус група също ясно дефинират пътищата за повишаване на уменията за заетост на нискоквалифицираните лица.

Обученията за квалификация и преквалификация, които се предлагат от работодателите, от ЦПО чрез Бюрата по труда (много от нискоквалифицираните лица са мотивирани да се включват в тези обучения и заради заплащането, което получават), от ЦПО към професионалните гимназии, както и вечерната и задочна форми на обучение, се посочват като най-подходящи за повишаване на професионалните умения и компетенции.

Дуалното обучение се утвърждава като ефективна мярка за подготовка на учащите в професионални гимназии за пазара на труда, тъй като ги поставя в реална работна среда

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

и създава възможности за усвояване както на специфични професионални, така и на познавателни и социално-емоционални умения за заетост.

Менторството и наставничеството са модели, които също могат да се използват за насърчаване на ученето и формирането на нови умения.

Като ефективни подходи за формиране на умения за заетост, участниците в дискусиата посочват и ранното професионално ориентиране и прилагането на различни формати като „Дни на отворените врати“ във фирмите и предприятията, представяне на профила на професиите, изнесени обучения и т.н.

*Когато става дума за заетост, работодателят все по-често извежда с осигурен транспорт хората от малките населени места до работните им места. Когато става дума за учене, може би е добре обучението да бъде изнесено и да се провежда там, където са хората с ниски умения.
Агенция по заетостта*

Въвеждането на Система за проследяване и професионално развитие на кадрите, които са завършили професионални гимназии и средните профилирани училища се възприема като ефективен инструмент, чрез който да се проследява реализацията на завършилите професионални гимназии и същевременно да се идентифицират потребностите от допълнително обучение или специализация в съответствие с изискванията на бизнеса, вкл. по отношение на нискоквалифицираните лица.

*Чрез една такава система може да се проследи кои са завършили, кои са започнали и кои не работят по дадената специалност; кои имат недостиг на умения в новата професия и трябва да наваксат този дефицит чрез следващо доучване като по-възрастни. Има и други, които са завършили професионални гимназии, но не са се явили на държавни изпити... Те остават де факто безработни и търсят начини за изкарване на средства без да имат документи за квалификация.
Частен професионален колеж по въздушен транспорт*

Участниците в дискусиата обособяват две подгрупи в групата на нискоквалифицираните възрастни над 29 г., които могат да бъдат обект на приоритетни интервенции за формиране и/или повишаване на уменията за заетост:

- първата група са отсъстващите от работната сила;
- втората - икономически неактивните възрастни.

Икономически неактивните⁵ имат специфичен профил: съгласно класификацията на НСИ те са извън работната сила, но не са регистрирани в бюрата по труда и не търсят активно работа.

⁵ Методология за наблюдение на работната сила,
<http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/metadadata/LFS Methodology.pdf>

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

В тази група попадат лица, които не търсят работа поради причини от здравословен характер (физически и психически увреждания или инвалидност), семейни причини (майчинство, полагащи постоянни грижи за членове на семейството, встъпили в ранни бракове), социални причини (възрастни, живеещи в крайна бедност, в изключително затворени и крайно маргинализирани общности; „генерационни” или потомствени безработни и др.).

Към тези лица, според споделените мнения по време на дискусиата, трябва да се насочат *организираните интервенции*, да се приложи цялостен подход, който да съчетава мерки от образователен, социален и интеграционен характер, вкл. идентифициране, достигане, мотивиране и включване в подходящи и отговарящи на интересите и възможностите им програми за обучения, професионална квалификация и преквалификация и т.н.

Ако говорим за масови интервенции, трябва да ги насочим към тези, които не работят, отсъстват от работната сила. Защото един възрастен например, с високо ниво на квалификация, с конкретна професия може да няма достатъчно умения, свързани с развитието на професията...Ако говорим за организираните интервенции - може би трябва да се насочат към неактивните - те са един от големите ресурси, но отсъстват от работната сила. Трябва да видим какъв е профилът им, къде са, да ги идентифицираме, мотивираме и активираме. Те са ресурс за работодателите и за програмата за учене през целия живот.
Агенция по заетостта

Важен акцент при анализа на резултатите от анкетите на безработните лица е, че повече от половината от тях заявяват, че имат желание да продължат своето образование.

За 18,2% от тях най-подходящата форма е дневното обучение, почти 13% посочват дуалното образование. Толкова са и тези, които биха предпочели вечерната форма на обучение.

Шест от десет от анкетирания безработни лица декларират, че желаят да се включат в обучение за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности.

36% проявяват интерес към включване в курсове за придобиване на нова професия, а 27% - в курсове за компютърна грамотност.

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

8. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

1. Уменията за заетост имат комплексен характер и включват познавателни, социално-емоционални и професионални умения. При наемането на служители, вкл. на нискоквалифицирани възрастни, работодателите търсят комплексна оценка на уменията им за заетост.
2. Познавателните и социално-емоционалните умения играят ключова роля на пазара на труда, заедно и в допълнение към дипломата за завършено образование.
3. Познавателните умения (езикови, математически и дигитални) са базови умения, чиято липса или недостиг се отразява върху качеството на изпълнение на служебните задължения, вкл. когато става дума за нискоквалифициран труд.
4. Дипломата за завършено образование сертифицира степента, в която служителите притежават познавателни умения. В редица случаи обаче, познавателните умения на служителите и кандидатите за работа не кореспондират със степента на завършено образование.
5. Настоящото анкетно проучване регистрира разминаване между търсене и предлагане на умения за заетост, от една страна, и между оценката на работодателите и самооценката на кандидатите за работа на уменията за заетост.
6. За работодателите е важно служителите и кандидатите за работа да притежават езикови и дигитални умения дори в по-висока степен от математическите умения. Този нюанс е възможно да са дължи на обстоятелството, че в много случаи математическите умения се разбират по-скоро като специфични умения, необходими за изпълнение на служебни задачи с по-висока степен на трудност.
7. В профила на кандидатите за работа и служителите работодателите търсят определени личностни качества и социално-емоционални умения. Тези качества и умения са изключително важна предпоставка за успешна трудова реализация. За работодателите липсата на мотивация за учене е бариера пред трудовата реализация на лицата с ниски умения и ниска квалификация.
8. Обща е констатацията на работодателите, че при нискоквалифицираните лица над 29 г. има сериозен дефицит на познавателни умения. Най-висока чувствителност работодателите проявяват по отношение на езиковата грамотност (вкл. лошото

Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни

владее или незнаене на български език) при нискоквалифицираните лица над 29 г. възраст.

9. Дефицитът на умения за заетост на нискоквалифицираните възрастни изисква системни, комплексни и целенасочени инвестиции.
- целенасочени, защото предполагат идентифициране на подгрупи в групата на нискоквалифицираните лица над 29 г., предварителна оценка на уменията за заетост, проучване на потребностите от обучение и избор на адекватни за съответната подгрупа нискоквалифицирани лица мерки и интервенции
 - системни, защото предполагат система за проследяване на целия процес - от идентифицирането на дефицитите в уменията за заетост при нискоквалифицираните възрастни, през формирането на умения за заетост до успешната реализация на пазара на труда.
 - комплексни, защото предполагат мерки за едновременно формиране на познавателни и социално-емоционални умения.
10. Работодателите извеждат различни мерки за повишаване на познавателните умения на нискоквалифицирани лица над 29 г. възраст, голяма част от които имат превантивен характер:
- въвеждане на Система за ранно професионално ориентиране;
 - въвеждане на Механизъм за проследяване на професионалната реализация след завършване на професионално образование и обучение;
 - разработване на Система за оценка на социално-емоционалните умения;
 - въвеждане на Система за валидиране на уменията, придобити чрез неформалното учене, вкл. чрез доброволчество.
 - Разработване на инструменти за оценка на познавателните умения на нискоквалифицираните възрастни над 29 г.
11. Формирането на познавателни и социално-емоционални умения още в ранна детска възраст е основополагащо за цялостното развитие на умения за заетост. Това предполага целенасочена работа с родителите, още докато децата им са в предучилищна възраст.

**Националните координатори в изпълнение
на Европейската програма за учене на възрастни**

12. Използване на прогностични данни за развитието на различни сектори на икономиката и насърчаване участието на работодатели при разработване на учебни програми по различни професионални направления с цел формиране на необходимите умения за заетост е сред посочените от работодателите мерки за синергия между формалното професионално образование и пазара на труда.
13. Стимулиране на културата на учене през целия живот чрез хоризонтални програми е ключова предпоставка за формиране на умения за заетост както във формалното, така и неформалното образование и обучение.