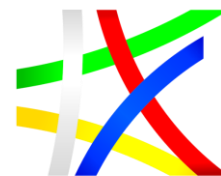




ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



Център за
изследване и
анализи



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

ПРОЕКТ „Усъвършенстване на механизма за гражданско участие при формулирането и провеждането на политиката в областта на висшето образование в България“

РЕЗУЛТАТИ ОТ ДИСКУСИЯТА

ВРЪЗКИТЕ ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ-БИЗНЕС-ПОЛИТИКА В ЕВРОПА И У НАС

ПРОВЕДЕНА НА 17 юни 2019

www.eufunds.bg

Проектът се финансира в рамките на договор за БФП № BG05SFOP001-2.009-0036-C01/21.12.2018 г. „Усъвършенстване на механизма за гражданско участие при формулирането и провеждането на политиката в областта на висшето образование в България“ на Сдружение ЦИА, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

КОНСТАТАЦИИ

I. За системата на висшето образование

1. Качество на висшето образование

Висшето образование не отговаря на съвременните изисквания на бизнеса и на новите технологии

- Съществува дефицит на човешки ресурс, бизнесът оперира с ниско квалифициран персонал, който не спазва технологичната дисциплина
- Липсват практически професионални умения у завършващите студенти. Причината е съкращаването или пълната липса на производствен стаж в реална среда
- Липса на т.н. „меки умения“ при завършилите ВО. Дори и да имат добри практически умения, добрите специалисти, не умеят да работят в екип, да споделят отговорности, да преценяват и степенуват по важност проблемите и дейностите
- Принципът на финансиране „Парите следват студента“ създава условия за ниско качество.

ПРЕПОРЪКИ

- Въвеждане на практическо обучение и стаж в учебните планове и програми
- Активно участие на бизнеса в обучението, квалификацията на студентите, като една от формите е предоставяне на възможности за стажове
- Част от курсовите задачи, които са неделима част от обучението, да бъдат възложени от бизнеса и да са по теми необходими за работата му. Възлагането да се извършва чрез сключване на конкретен договор между университета и бизнес структурата
- Въвеждане на преки и непреки стимули и/или други преференции за ВУ и работодателите, активно прилагачи стажовете, като елемент на процеса на обучение.

2. Връзка „образование - бизнес“

- Бизнесът и образователните институции нямат устойчив диалог и взаимно разбиране относно проблемите, засягащи обучаваните и тяхната реализация (бизнесът е в много случаи пасивен)
- Липсва общо виждане относно нуждите/очакванията на бизнеса, което да отговаря на целите и резултатите от ВО:

- бизнесът, очаква да получава напълно подготвени кадри за всяко работно място
- ВУ предоставя фундаментална подготовка на обучаваните, а не тясно специализирани умения за всеки вид бизнес.
- Липсва постоянен форум за обмен на информация между бизнеса и университетската наука и образование. Липсва активност и от страна на българските университети да инвестират усилия и ресурс, за създаване на профилирано обучение на кадрите, като споделят тази отговорност с бизнеса
- Недостатъчна информираност за вече направени нормативни промени в политиката към ВО.

NB!: Характерът на нашия бизнес не предполага висока степен на взаимодействие с ВУ - 92% от фирмите са микро-предприятия. т.е. бизнесът е предимно дребен, разпокъсан, с персонал от по 7-8 души, който няма нито амбиции, нито възможности да осъзнава и поддържа връзки с ВУ или с министерства.

II. Общи препоръки към основните заинтересовани страни:

- Диалогът с бизнеса трябва да се води на секторно ниво. **Ролята на браншовите организации е да реагират на потребностите на пазара на труда като следят и отчитат:**
 - прогнозите за пазара на труда
 - становището на работодателите и работодателските организации.
- Необходимо е:
 - адекватно **планиране на приема на студенти**, основано на адекватни прогнози за развитието на пазара на труда
 - аналитично осмисляне на мненията, предложенията **и становищата на работодателските организации.**
- **Създаване на проучвателен механизъм за прогнози за пазара на труда.** На базата на дефиниран брой индикатори от списъка с критерии за реализация на труда от рейтинговата система, работодателските организации заедно с висшите училища, могат да направят полезни анализи. Могат да се анализират трендовете на безработицата, вида осигуряване, регионалната значимост на отделната професия и т.н.

ДОБРИ ПРАКТИКИ - ПОДХОДЯЩИ ЗА БЪЛГАРИЯ

- **Програмата AIM** – освен платформа, която дава възможност на представители на бизнеса и на университетите да дискутират съвместно проблемите и да се опитват да ги решат, AIM предлага инициативата AIMDay - среща на академичната среда и индустрията в която група от 5 до 15 души дискутира един проблем на принципа: *Един въпрос. Един час. Безкрайни възможности* и предлага нови решения.
- „**Тейлър мейд**” програми за обучение по поръчка – програмата е привлекателна, но изисква много по-широко сътрудничество, което липсва и доста усилие от страна на партньорите. При споделена отговорност обаче е приложима за страната.
- **Бизнес-университетска асоциация** – осъществявана от УХТ, с идеята да се подпомогне обучението в университета, да се подобри базата му, както и знанията и квалификацията на преподавателите. Студентите участват в практически обучения в областта на храните предлагани от фирмите-членки на тази асоциация.
- **Съвместни договори между различни фирмени структури и университети, при които** бизнесът може да получава кадри с пазарно ориентирани умения, малкият бизнес има достъп до иновативни процеси и развойна база.
- **Комисии за обсъждане на професионалните умения на завършващите студенти** по примера на Финландия. Задачите им са да наблюдават, оценяват и прогнозираят промените на уменията, необходими за пазара на труда, да формулират препоръки за подобряване на качеството и количеството на професионалното образование и обучение, да проучват учебни програми и общите критерии за квалификация; да дават становища, специфични за съответните региони. На регионално ниво също работят 19 съвета.

III. Предприети действия за подобряване на ефективността на системата:

1. Законодателни промени насочени към подобряване на връзките бизнес-университети 2018

Промени в Закона за висшето образование насочени към създаване и/или подобряване на връзките бизнес-университети:

- a) **Съветите на настоятелите да включват участие на работодатели** (съсловни браншови и професионални организации) чл. 35а, ал. 3; да дават становища по предложения за обновяване на учебните планове и програми, внесени от представители на работодателите чл. 35б;
- b) **Комисиите за държавни изпити за ОКС бакалавър и магистър** включват външни лица, вкл. представители на работодателите чл. 45;

- c) С решение на ФС до 10% от общия хорариум на учебните часове за ОКС „бакалавър“ и 20% за ОКС „магистър“ – могат да се провеждат от изявени специалисти от практиката чл. 26, ал. 1;
- d) ВУ имат право да привличат изявени специалисти от практиката с решение на ФС, при условия и ред, определени в правилника на ВУ чл. 52, ал. 5.

Други промени в нормативната база:

- e) Променя се **финансирането**: предвижда се до 2020г. 60% от финансирането да бъде въз основа на постигнатите резултати.
- f) Държавната поръчка за прием на студенти в определени професионални области, включително икономика, бизнес администрация и туризъм, **се редуцира или напълно се прекратява** за университети, които не отговарят на Рейтинговата система на висшите училища в България (РСВУ) за споменатите дисциплини.

2. *Качество и приложимост на професионалното образование и обучение (ПОО) - предприети действия:*

- g) Одобрен е план за развитие на ПОО.
- h) Всички учебни планове и програми се актуализират в сътрудничество с представители на бизнеса.
- i) През 2016г. в България е въведена дуална система за ПОО, като чиракуването бе утвърдено като форма на практическо обучение. Изпълняват се пилотни проекти в сътрудничество с Швейцария, Германия и Австрия.

3. *Други мерки подпомагащи адаптивността системата за обучение:*

- j) Коригиране на националния списък от професии спрямо изискванията на икономиката в националната квалификационна рамка.
- k) Създаване на модел и инструменти за свързване на предлагането и търсенето на умения и квалификации на базата на сътрудничество с Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) от 2017г
- l) Разработване на секторни модели за компетентности, програми за електронно обучение и модули за оценка на потребностите от обучение на служителите на базата на проект „Разработване на национална система за оценка на компетентностите - моята компетентност“, финансиран от Европейския социален фонд .