



www.competencemap.bg



Европейски съюз

Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси" 2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд

БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Проектът се осъществява от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Р България, по договор № BG051PO001-2.1.06. Цялата отговорност за съдържанието на документа не носи от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

ПРЕГЛЕД НА ПЕЧАТА - 01.08.2011 г.

Изготвил: Пресцентър на БСК, тел. 02 932 09 28, e-mail: pr@bia-bg.com

ЗА БСК

Заглавие: **Две европейски изследвания: Българите стоят дълго на работа, но произвеждат малко**

Дата: 31.07.2011 17:50

Медия: **Дневник**

34.4 дни средно годишно почиват работниците в ЕС - празници и отпуски, без да се броят уикендите. Българските работници са се трудили две седмици повече от датчаните и германците през миналата година, но стойността на произведените от тях стоки и услуги е била два пъти и половина по-малка. Това показват изследване на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд и данните на Евростат.

Докладът нарежда България сред страните в Европейския съюз с най-дълга работна седмица (40.5 часа) и с най-кратък платен годишен отпуск (20 дни). Още 10 почивни дни обаче се добавят заради официалните празници, които миналата година се увеличиха след решението на премиера Бойко Борисов да обяви Разпети петък за неработен. Най-дълго в ЕС се трудят румънците (виж графиката). Най-кратък е работният ден на финландците. Средният европеец почива 34.4 дни в годината - празници и отпуск, без да се броят уикендите.

Въпреки че прекарват повече време на работа, служителите в България са доста по-слабо продуктивни от колегите си в Западна Европа. Това е и основната причина за многократно по-ниското заплащане. Средната годишна заплата у нас през 2010 г. е била 4085 евро или 14 пъти по-малка спрямо Дания.

Данните на Евростат показват още, че производителността на труда в България е 41.5% от средната за ЕС. През последните години показателят се подобрява, но едва забележимо. Като цяло докладът на европейската фондация затвърждава извода, че заетите в старите страни-членки работят по-малко, но значително по-ефективно от тези в Централна и Източна Европа.

Основните причини за ниската производителност на труда у нас са: по-голямата част от работните места са в сектори с ниска добавена стойност, липсата на инвестиции от държавата и частния бизнес във внедряването на модерни технологии, липсата на квалифицирани кадри и лошата организация в част от фирмите.

Това смятат работодатели, икономисти и специалисти по управлението на човешки ресурси. Преди време изследване на Българската стопанска камара показва, че 60% от 2.4 млн. заети българи са продавачи, шофьори, бармани, сервитьори, охранители, снабдители.

В същото време хората, които произвеждат - оператори на машини, техници, монтажисти, намаляват. Така мнозинството работещи не движат икономиката напред, а и са неефективни, показва анализът на работодателската организация.

Според председателя на Института за пазарна икономика Красен Станчев причина за ниската производителност е прекалено голямата регулация на държавата в икономиката. "Изкуственото увеличаване на минималната заплата и повишаването на осигурителните прагове всяка година карат работодателите, които спазват закона, да заплащат все повече за неефективен труд.

Хората нямат стимул да полагат усилия да повишават знанията и уменията си, тъй като увеличението на заплатата им не зависи от това, а се определя от държавата", коментира икономистът пред "Дневник". "Хубаво е там, където хората са по-бедни, да работят повече", добави той.

Според управителя на компанията за подбор на кадри "Джобтайгър" Светлозар Петров слабата производителността е проблем не само на служителите, но и на мениджмънта, тъй като на много места се използват стари технологии, а организацията е лоша.

"У нас е въпрос и на традиция да се работи по-малко. Всеки, отишъл в чужбина, казва, че там плащат, но и те карат да работиш повече. У нас често между дългия работен ден и производителността няма връзка, защото един работник може цял ден да се подпира на лопатата и нищо да не свърши", коментира Петров наскоро.

Недостатъчната квалификация на служителите и липсата на мениджърски капацитет са хронично заболяване от години насам, каза в интервю за "Дневник" и Надя Василева, директор на HR компанията "Менпауър" за България, Сърбия и Хърватия. Липсата на инвестиции в иновации също е причина, която не трябва да се пренебрегва, смята

тя.

Икономистът от "Индъстри Уоч" Лъчезар Богданов постави под съмнение доколко изследването дава реална картина за действително отработените часове, тъй като авторите са ползвали информация предимно от законите в съответните страни и от колективните трудови договори по сектори.

"В българския Кодекс на труда има хиляди изключения от нормалната работна седмица", каза той. Тезата му се потвърждава и от данните на инспекцията по труда, че неспазването на работното време е сред най-честите нарушения.

През последните месеци проверките на трудовите полицаи показаха, че всеки трети договор се сключва за 4 часа, а реално хората работят по 10-12 часа. Така излиза, че производителността е още по-ниска.

Заглавие: **Въвеждат стандарт и за 400 професии**

Дата: 31.07.2011 10:30

Медия: [Новини дир.бг](#)

До 2013 г. в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени стандарти за компетентност за над 400 длъжности, съобщиха от Българската стопанска камара (БСК). В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система, включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и пр.

Заглавие: **Разписват стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, туризма, металургията...**

Дата: 30.07.2011 06:21

Медия: [Струма](#)

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини. Ключовите длъжности са стратегически важни, защото се очаква от тях да повишат производителността и конкурентоспособността на секторите, коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси. Специалистите заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети ще проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели.

Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантират успешното ѝ практикуване. С въвеждането на компетентностни стандарти в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, гъвкавостта и адаптивността на работната сила, се казва в официално съобщение на БСК.

Разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни. Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда. Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията, изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика, допълва Томчо Томов.

До 2013 година в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени компетентностни стандарти за над 400 длъжности. Създаването на условия за обективно оценяване и развитие на компетенциите е част от задачите по проекта за "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони". В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система, включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и пр.

В рамките на проекта се очаква още да се подпомогне професионалното ориентиране, признаването на знания и умения, които са придобити в живота и практиката на хората, за които не е задължително да са част от формалното образование. Ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции.

Около 2000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по процесите, свързани с внедряване на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители. Специалистите на БСК ще работят и за въвеждането у нас на електронен паспорт на уменията, който ще удостоверява нивото на придобитите и оценени в практиката умения и ще изпълнява ролята на виртуално

портфолио, документиращо качествата на кандидатите за работа.

Заглавие: **Нови стандарти за професиите**

Дата: 30.07.2011 00:05

Медия: **Стандарт**

Стандарти за близо 500 ключови длъжности и професии в 20 икономически сектора у нас ще създаде Българска стопанска камара. Това трябва да стане до 2013 г. по проект, финансиран от Европейския социален фонд. Като начало екипът на БСК започва да пише стандарти за длъжностите в 7 отрасли - електроника, електротехника, туризъм, металургия, мебелна промишленост, машиностроене и производство на храни. "У нас има държавни образователни стандарти, но те са откъснати от реалните потребности на бизнеса. Затова си поставяме за задача да разработим професионални стандарти, които да се ползват от фирмите", заяви Томчо Томов, ръководител на проекта. Стандартите ще включват не само необходимото образование, опит и познания за технологичните процеси за дадена професия и позиция, но и уменията, които трябва да притежават служителите, за да си вършат добре работата. В тях ще се посочат и условията на труд, както и праговете на заплатите.

Стандартите ще бъдат качени в електронни каталози и ще се ползват от всички фирми и граждани. Очаква се наличието им да намали разходите на бизнеса за обучение на кадри и да подобри производителността на труда с 30%. Хората пък ще може да си сверяват часовника, когато кандидатстват за дадена позиция.

Мила Кисьова

Заглавие: **Стопанската камара готви професионални стандарти за 140 длъжности**

Дата: 29.07.2011 14:56

Медия: **Мениджър**

Пет от водещите компании за управление на човешки ресурси ще изготвят професионални стандарти за 140 длъжности от стратегическо значение в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини. Проектът се ръководи от Българската стопанска камара.

Заедно с браншовите камари и специално създадени секторни консултативни съвети, специалистите по човешки ресурси ще проучат подробно всички работни позиции в определените сектори, след което ще разработят компетентностни модели за всеки от тях.

Изискванията ще определят образователна степен, необходим опит, знания и умения, както и компетенциите, които гарантират успешното практикуване на дадена длъжност или професия.

Създаването на професионални стандарти до голяма степен ще оптимизира разходите за обучение и подбор на служители, убедени са специалистите.

Освен това, нормите ще бъдат синхронизирани с аналогични модели на общоевропейския пазар на труда, така че българските специалисти да работят на избрана от тях позиция без проблем във всяка европейска държава.

Предвижда се до 2013 година да бъдат въведени стандарти за над 400 длъжности в двадесет икономически бранша.

В рамките на проекта ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции, а около 2000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по процесите, свързани с внедряване на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители.

Заглавие: **Разписват стандарти за 140 ключови длъжности у нас**

Дата: 29.07.2011 13:35

Медия: **Profit.bg**

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини. Ключовите длъжности са стратегически важни, защото се очаква от тях да повишат производителността и конкурентоспособността на секторите, коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси. Специалистите, заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети, ще

проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели.

Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантираното успешно практикуване. С въвеждането на компетентностни стандарти, в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, гъвкавостта и адаптивността на работната сила, се казва в официално съобщение на БСК.

Разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни. Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда. Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика, допълва Томчо Томов.

До 2013 година в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени компетентностни стандарти за над 400 длъжности. Създаването на условия за обективно оценяване и развитие на компетенциите е част от задачите по проекта за "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони". В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и пр.

В рамките на проекта се очаква още да се подпомогне професионалното ориентиране, признаването на знания и умения, които са придобити в живота и практиката на хората, за които не е задължително да са част от формалното образование. Ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции.

Около 2 000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по процесите свързани с внедряване на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители. Специалистите на БСК ще работят и за въвеждането у нас на електронен паспорт на уменията, който ще удостоверява нивото на придобитите и оценени в практиката умения и ще изпълнява ролята на виртуално портфолио, документиращо качествата на кандидатите за работа.

Заглавие: **Готвят професионални стандарти за 140 длъжности в няколко икономически сектора**

Дата: 29.07.2011 13:18

Медия: [Инвестор.БГ](#)

Предстои въвеждането на компетентностни стандарти за над 400 длъжности в 20 икономически сектора до 2013 г., уточняват от Българската стопанска камара

Още по темата Професионалните стандарти – лост за "изправяне" на кривия трудов пазар

Професионални стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини ще подготви Българската стопанска камара (БСК), заедно с 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси, съобщиха от стопанската камара.

"Ключовите длъжности са стратегически важни, защото се очаква от тях да повишат производителността и конкурентоспособността на секторите", коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите.

Специалистите по управлението на човешките ресурси, заедно с браншовите камари и създадените за процеса на изготвянето на компетентностни модели специални секторни консултативни съвети, първо ще направят проучване на секторни консултативни съвети. След това, на тази база, ще бъдат подготвени секторните професионални стандарти.

С въвеждането на стандартите ще се определи точно необходимата образователна степен за заемането на дадена длъжност. Ще се знае още какъв опит, знания и умения трябва да имат работниците и служителите, за да практикуват успешно дадена професия.

С въвеждането на компетентностни стандарти в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, гъвкавостта и адаптивността на работната сила, смятат от БСК. Освен това, разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни, а държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности на пазара.

Стандартите за професиите и длъжностите ще бъдат съобразени с уменията, изисквани на европейския пазар на труда, допълни Томчо Томов. Така българските специалисти ще могат да работят на същите позиции в европейската икономика, поясни той.

Предстои въвеждането на компетентностни стандарти за над 400 длъжности в 20 икономически сектора до 2013 г.,

уточняват от стопанската камара. Те се разработват по проект "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони".

Също по този проект се изгражда и онлайн базирана информационна система, включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие.

В рамките на проекта се очаква още да се подпомогне професионалното ориентиране, признаването на знания и умения, които са придобити в живота и практиката на хората, за които не е задължително да са част от формалното образование, допълват от БСК. Ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции. Около 2000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по процесите, свързани с внедряване на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители.

Специалистите на БСК ще работят и за въвеждането на електронен паспорт на уменията, който ще удостоверява нивото на придобитите и оценени в практиката умения и ще изпълнява ролята на виртуално портфолио, документиращо качествата на кандидатите за работа.

Заглавие: **Пишат стандарти за 140 ключови длъжности**

Дата: 29.07.2011 12:19

Медия: **Кариери бг**

Електрониката, електротехниката, туризмът, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и на машини са първите икономически сектори, за които ще се създадат компетентностни стандарти. На първо време ще се определят необходимите квалификации за 140 ключови позиции в тези браншове. "Ключовите длъжности са стратегически важни, защото се очаква от тях да повишат производителността и конкурентоспособността на секторите", коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите към Българската стопанска камара (БСК).

Създаването на стандартите е част от задачите по проекта на БСК "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони", финансиран от оперативна програма "Развитие на човешките ресурси". За целта БСК е ангажирала също пет консултантски агенции в сферата на човешките ресурси.

Специалистите, заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети, ще проучат внимателно всички работни позиции в определените браншове, след което ще се разработят секторни компетентностни модели. Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знаят необходимите образователна степен, опит, знания и умения, както и компетенциите, които гарантират успешното ѝ практикуване.

С въвеждането на компетентностни стандарти в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, гъвкавостта и адаптивността на работната сила, смятат в БСК. Разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни. Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда.

"Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика", допълни Томчо Томов.

До 2013 г. обхватът на компетентностните стандарти ще се разшири со 400 длъжности в 20 икономически сектора. В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система със секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и др.

В рамките на проекта ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции, придобити извън формалната образователна система. Около 2000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по внедряването на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители. Специалистите на БСК ще работят и за въвеждането на електронен паспорт на уменията на кандидатите за работа.

Заглавие: **Седем сектора разписват стандарти за ключови длъжности**

Дата: 29.07.2011 11:05

Медия: **Infoweek**

До 2013 г. 20 сектора ще имат стандарти за 400 длъжности

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини. Ключовите длъжности са стратегически важни, защото се очаква от тях да повишат производителността и конкурентоспособността на секторите, коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси. Специалистите, заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети, ще проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели.

Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантират успешното ѝ практикуване.

С въвеждането на компетентностни стандарти, в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, гъвкавостта и адаптивността на работната сила. Разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни. Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда. Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията, изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика, допълва Томчо Томов.

До 2013 година в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени компетентностни стандарти за над 400 длъжности. В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система, включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и пр.

Заглавие: **Въвеждат стандарти за 140 професии в 7 бранша**

Дата: 29.07.2011 10:52

Медия: **Инфосток**

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в 7 бранша, съобщи от ведомството. Браншовете са електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси. Специалистите, заедно с браншовите камари и изградени за целта секторни консултативни съвети, ще проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели. Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантират успешното ѝ практикуване.

С въвеждането на длъжностни стандарти, в икономическите сектори ще се улесни развитието на уменията, гъвкавостта и адаптивността на работната сила, съобщават още от БСК. Разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни. Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда. Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията, изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика, допълва Томчо Томов.

До 2013 г. се очаква да длъжностни стандарти да бъдат въведени в 20 бранша от икономиката за над 400 длъжности. Идеята е, че се очаква чрез тях да се повиши производителността и конкурентоспособността на секторите, коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите.

В рамките на този проект се очаква още да се подпомогне професионалното ориентиране, признаването на знания и умения, които са придобити в живота и практиката на хората, за които не е задължително да са част от формалното образование.

Ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции. Около 2000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по процесите свързани с внедряване на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители. Специалистите на БСК ще работят и за въвеждането у нас на електронен паспорт на уменията, който ще удостоверява нивото на придобитите и оценени в практиката умения и ще изпълнява ролята на виртуално портфолио, документиращо качествата на кандидатите за работа.

Заглавие: **Въвеждат се стандарти за 140 професии**

Дата: 29.07.2011 10:50

Медия: Moitepari.bg

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси.

Специалистите, заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети, ще проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели.

Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантират успешното й практикуване.

С въвеждането на стандарти, в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, а разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни.

Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда.

Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика.

До 2013 година в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени компетентностни стандарти за над 400 длъжности.

В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда и ресурсен каталог за развитие.

Автор: www.darikfinance.bg

Заглавие: **Правят стандарти за 140 ключови длъжности**

Дата: 29.07.2011 10:45

Медия: Finance5

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини. Ключовите длъжности са стратегически важни, защото се очаква от тях да повишат производителността и конкурентоспособността на секторите, коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси. Специалистите, заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети, ще проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели. Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантират успешното й практикуване.

С въвеждането на компетентностни стандарти в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, гъвкавостта и адаптивността на работната сила. Разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни, смятат от Българската стопанска камара (БСК). Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда. Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика, допълва Томчо Томов.

До 2013 година в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени компетентностни стандарти за над 400 длъжности. Създаването на условия за обективно оценяване и развитие на компетенциите е част от задачите по проекта за "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила

по браншове и региони". В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система, включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и пр.

В рамките на проекта се очаква още да се подпомогне професионалното ориентиране, признаването на знания и умения, които са придобити в живота и практиката на хората, за които не е задължително да са част от формалното образование. Ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции. Около 2000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по процесите свързани с внедряване на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители. Специалистите на БСК ще работят и за въвеждането у нас на електронен паспорт на уменията, който ще удостоверява нивото на придобитите и оценени в практиката квалификации и ще изпълнява ролята на виртуално портфолио, документиращо качествата на кандидатите за работа.

Заглавие: **Правят стандарти за 140 ключови длъжности**

Дата: 29.07.2011 10:14

Медия: Econ.bg

Длъжностите са в секторите електроника, електротехника, туризъм, металургия, мебелна промишленост, производство на храни и машини

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини. Ключовите длъжности са стратегически важни, защото се очаква от тях да повишат производителността и конкурентоспособността на секторите, коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси. Специалистите, заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети, ще проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели. Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантират успешното й практикуване.

С въвеждането на компетентностни стандарти в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, гъвкавостта и адаптивността на работната сила. Разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни, смятат от Българската стопанска камара (БСК). Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда. Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика, допълва Томчо Томов.

До 2013 година в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени компетентностни стандарти за над 400 длъжности. Създаването на условия за обективно оценяване и развитие на компетенциите е част от задачите по проекта за "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони". В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система, включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и пр.

В рамките на проекта се очаква още да се подпомогне професионалното ориентиране, признаването на знания и умения, които са придобити в живота и практиката на хората, за които не е задължително да са част от формалното образование. Ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции. Около 2000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по процесите свързани с внедряване на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители. Специалистите на БСК ще работят и за въвеждането у нас на електронен паспорт на уменията, който ще удостоверява нивото на придобитите и оценени в практиката квалификации и ще изпълнява ролята на виртуално портфолио, документиращо качествата на кандидатите за работа.

Заглавие: **Въвеждат се стандарти за 140 професии**

Дата: 29.07.2011 10:14

Медия: DarikFinance.bg

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси.

Специалистите, заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети, ще проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели.

Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантират успешното ѝ практикуване.

С въвеждането на стандарти, в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, а разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни.

Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда.

Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика.

До 2013 година в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени компетентностни стандарти за над 400 длъжности.

В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда и ресурсен каталог за развитие.

Заглавие: **Въвеждат се стандарти за 140 професии в 7 бранша**

Дата: 29.07.2011 10:12

Медия: Money.bg

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини. Ключовите длъжности са стратегически важни, защото се очаква от тях да повишат производителността и конкурентоспособността на секторите, коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите, цитиран в съобщение до медиите на БСК.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси. Специалистите, заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети, ще проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели. Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантират успешното ѝ практикуване. С въвеждането на компетентностни стандарти, в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, гъвкавостта и адаптивността на работната сила.

Разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни. Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда. Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика, допълва Томчо Томов.

До 2013 година в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени компетентностни стандарти за над 400 длъжности. Създаването на условия за обективно оценяване и развитие на компетенциите е част от задачите по проекта за "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони". В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и пр.

В рамките на проекта се очаква още да се подпомогне професионалното ориентиране, признаването на знания и умения, които са придобити в живота и практиката на хората, за които не е задължително да са част от формалното образование. Ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции.

Около 2000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по процесите свързани с внедряване на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители. Специалистите на БСК ще работят и за въвеждането у нас на електронен паспорт на уменията, който ще удостоверява нивото на придобитите и оценени в практиката умения и ще изпълнява ролята на виртуално портфолио, документиращо качествата на кандидатите за работа.

Заглавие: **Седем икономически сектори разписват стандарти за ключови длъжности**

Дата: 29.07.2011 10:08

Медия: [Burgas news](#)

Българската стопанска камара (БСК) започва разписването на стандарти за 140 ключови длъжности в електрониката, електротехниката, туризма, металургията, мебелната промишленост, производството на храни и машини. Ключовите длъжности са стратегически важни, защото се очаква от тях да повишат производителността и конкурентоспособността на секторите, коментира Томчо Томов, ръководител на Националния център за оценка на компетенциите.

За създаването на стандартите за длъжностите са избрани 5 от водещите компании за управление на човешките ресурси. Специалистите, заедно с браншовите камари и изградените за целта секторни консултативни съвети, ще проучат внимателно всички работни позиции в определените сектори, след което ще се разработят секторни компетентностни модели. Очаква се за определена ключова длъжност или професия да се знае образователната степен, необходимият опит, знания и умения, както и компетенциите, които характеризират гарантират успешното й практикуване. С въвеждането на компетентностни стандарти, в икономическите сектори ще се улесни развитието на умения, гъвкавостта и адаптивността на работната сила. Разходите за обучение и подбор на служители ще бъдат много по-ефективни. Държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация ще се приближат до професионалните стандарти и до реалните потребности от умения, изисквани от пазара на труда. Ценното при определянето на стандартите за професиите и длъжностите е и това, че те ще бъдат съобразени с уменията изисквани на европейския пазар на труда. С това българските специалисти ще могат спокойно да работят на същите позиции в европейската икономика, допълва Томчо Томов.

До 2013 година в двадесет икономически браншове ще бъдат въведени компетентностни стандарти за над 400 длъжности. Създаването на условия за обективно оценяване и развитие на компетенциите е част от задачите по проекта за "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони". В ход е проектирането на онлайн базирана информационна система включваща секторни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и пр.

В рамките на проекта се очаква още да се подпомогне професионалното ориентиране, признаването на знания и умения, които са придобити в живота и практиката на хората, за които не е задължително да са част от формалното образование. Ще бъдат обучени и сертифицирани над 200 оценители на компетенции. Около 2000 ръководители на екипи и мениджъри ще бъдат консултирани по процесите свързани с внедряване на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси и оценката на трудовото представяне на техните служители. Специалистите на БСК ще работят и за въвеждането у нас на електронен паспорт на уменията, който ще удостоверява нивото на придобитите и оценени в практиката умения и ще изпълнява ролята на виртуално портфолио, документиращо качествата на кандидатите за работа.

ПАЗАР НА ТРУДА; ДОХОДИ; ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ

Заглавие: **Ще плащаме ли глоба, ако работим "на черно"**

Дата: 31.07.2011 20:36

Медия: [Труд](#)

Работата "на черно", без трудов договор, добива застаршителни размери, съобщиха от Главната инспекция по труда (ГИТ). За първите шест месеца в такова нарушение са хванати 3000 души, колкото са били през цялата минала година. При проверките по Черноморието само за двадесетина дни трудовите инспектори са попаднали на 280 "нелегални" работници.

Кризата е оправдание за част от бизнеса да нарушава закона и да наема хората без договор. Това ще рече, че те получават заплатите си "под масата" и върху тях не се отчисляват данъци и осигуровки. Още по-лошото е, че ако се разболеят, или стане трудова злополука, те нямат право на никакво обезщетение, защото не съществуват в правния

мир. Работата не им се води за трудов стаж, не могат да ползват отпуск. Не могат да имат никакви претенции към шефа си (той може да ги кара да се трудят по 10-12 часа без почивен ден във вредна за здравето им среда и т. н.), защото официално не са негови служители.

Въпреки всичките рискове обаче много хора не само охотно се съгласяват на "черната схема", но някои и сами я предлагат на шефа си.

Затова социалният министър Тотю Младенов обяви, че се обмислят поправки в Кодекса на труда, според които и работникът да бъде глобяван, съгласи ли се да взема заплата без трудов договор. Санкцията според Младенов трябва да е символична. Подобна мярка, като противодействие на сивата икономика, била въведена в Румъния и вече давала добър ефект. Сега за нелегално наемане глоба от 1500 лв. до 15 000 лв. отнася само работодателят.

Трябва ли да бъде санкциониран и работникът - попитахме представители на бизнеса и на синдикатите. От КНСБ отговориха, че ще коментират мярката, когато получат готов проект.

Евгений Иванов, изп. директор на Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България (КРИБ):

Глобата трябва да е споделена

Санкции не само за работодателя, но и за работника, приел да е без трудов договор, е наша стара идея. Обсъждали сме я с Тотю Младенов още когато беше шеф на Главната инспекция по труда. Бяхме готови да го подкрепим, ако предложи подобна мярка, но тогава не стана нищо, надявам се сега да бъде приета.

Нещо повече - глобата за работника не трябва да е символична, а споделена, т.е. сумата да се раздели на две или да е еднаква и за двете страни, които носят отговорност.

Така работникът ще бъде заинтересован, сам ще иска да го наемат с договор на истинска заплата, а работодателят няма да смее да наруши правилата и нещата ще си отидат по местата. Мярката е сериозна стъпка в битката със сивата икономика.

Димитър Манолов, вицепрезидент на КТ "Подкрепа":

Заплатите - само по безкасов път

Мярката е положителна, стига да не се извъртят нещата и санкциите да натежат повече към работника, отколкото към работодателя. Отговорността е взаимна, но силният е този с капитала, т.е. работодателят, и той трябва да отнесе по-сериозната глоба. За работника тя може да е някаква функция (процент) от евентуалното му възнаграждение, което законно би получавал.

Според мен обаче една купчина нарушения на трудовите закони ще отпаднат, ако заплатите се плащат само по безкасов път - по банкова сметка с карта. Няма "на каса", "под маса", "в пликче" и т. н. Разбира се, банките би трябвало да намалят таксите за този вид разплащане, но това може да се договори. Крайно време е да види бял свят и друга наша идея - за въвеждане на единна социалноосигурителна карта.

Божидар Данев, изпълнителен председател на Българската стопанска камара (БСК):

Дори страхът може да изиграе положителна роля

При работа без трудов договор се нарушават поне четири закона - Кодексът на труда, Кодексът за социално осигуряване, законите за здравето осигуряване и за облагане на доходите на физическите лица. Да не говорим, че когато става дума за суми в особено големи размери, нещата опират и до Наказателния кодекс и т. н.

Идеята на Младенов не е нова, предлагали сме я и преди при многото дискусии за сивата икономика. При това нарушение работодателят е виновен, работникът също, макар и по-малко. Първият трябва да бъде по-силно санкциониран, защото носи по-голямата отговорност, но вторият също трябва да си понесе последствията, макар и с по-малка глоба. Мисля, че в случая експлоатацията на страха ще е положителна, т.е. дори страхът от такава глоба може да пази хората да не нарушават закона.

ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ, ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Заглавие: **90% от готвачите по курортите без тапия**

Дата: 01.08.2011 09:22

Медия: Vesti.bg

Искаме да сложим ред в ресторантите по отношение на хората, които могат да приготвят храна. В европейските страни без тапия и необходимата практика не може всеки да готви в ресторант.

Това каза изпълнителният директор на Българската агенция по безопасност на храните (БАБХ) Йордан Войнов, цитиран от "Фокус". Той допълни, че у нас това е масова практика. Според него по морските курорти 90% от готвачите са без необходимата квалификация. Без образование и професионални умения няма как да се спазва хигиената на хранене, смята Йордан Войнов.

"В европейските страни хора без необходимия ценз в кухнята могат да работят само като хигиенисти. Искаме да

сложим ред и в това направление. Във Франция е посочено, че след като изкараш основно образование за готвач, задължително трябва да се изкара и стаж на чиракуване под наблюдението на професионалист. Едва тогава той може да бъде пуснат да приготвя храна за хора", коментира директорът на БАБХ.

Според него в рамките на няколко месеца мярката може да бъде въведена, съвместно с двете асоциации на готвачите в България. "С тях ще го изчистим този въпрос и както сега персоналът е задължен да има здравни книжки и регулярно да минава на медицински прегледи, така трябва да има професионална квалификация", уточни той.

Според Йордан Войнов мярката трябва да бъде задължителна, за да може този, който ще работи в кухня и наистина ще приготвя храна за много хора, съответно да има необходимата квалификация. Ако един човек не е запознат с хигиената на хранене, няма как да стане - много е опасно. "Ще дам един прост пример. Ако с ножа, който се реже сурово месо, след това се реже и салата, която се консумира в суров вид, става изключително опасно за здравето на човек", посочи Войнов.

Заглавие: **Просветното министерство разхлаби приема за гимназиите**

Дата: 31.07.2011 20:00

Медия: **Сегга**

Просветното министерство реши да разхлаби процедурата по приема в гимназиите след VII клас. От учебната 2011/2012 г. за третото класиране могат да кандидатстват ученици, които до този момент не са подавали документи за първото и второто класиране, предвижда наредбата за прием в държавните и общинските училища. Досега право на участие във всички етапи имаха само подалите документи в началото на кампанията. Изискването е те да са изкарали поне тройка на изпитите по български език и литература и по математика.

От м.г. изпитите за гимназиите се обединиха с външното оценяване в VII клас и се полагат преди края на учебната година. След като разберат резултатите си, седмокласниците подават документи за кандидатстване. Служебните бележки с оценките от тестовете вече ще се издават от училищата, в които са се обучавали те, а не от инспекторатите, както е сега. Освен това е предвидено изпитният вариант и верните отговори от тестовете да се публикуват на страницата на МОМН, но не преди края на изпитния ден.

В наредбата за матурите също има промяна. Датите на матурите, които се полагат по желание на ученика и не са задължителни, вече няма да се определят преди началото на учебната година. Промяната предвижда до 15 септември да е ясен само периодът, в който ще се полагат изпитите, а самите дати ще се определят, след като стане ясен броят на желаещите да се явят на тях.

Промените в двете наредби вече са в сила, тъй като са обнародвани в "Държавен вестник". Очаква се матурите и изпитите в VII клас вече да се провеждат в един и същи ден, и то след средата на май.

Заглавие: **Свърхпроизводство на зубрачи**

Дата: 31.07.2011 16:37

Медия: **Дневник**

Древните египтяни считали, че "детето носи ухото на гърба си и трябва да го удариш, за да те чуе", както и че трябва да бъде дресирано да учи "както се учи маймуната да танцува".

В Древна Индия гуруто учел ученика си "да обуздае чувствата си и да изпълни аскетичен подвиг".

В държавните училища на Спарта децата се формирали като силни характери, като се обличали леко, къпели се всеки ден със студена вода, хранели се ограничено и спели на открито.

Сократ обърнал посоката на педагогиката, като заявил "Аз знам, че нищо не знам" и "Познай себе си" и въвел логиката като задължителен елемент на учението.

Идеалистът Платон бил категоричен, че в училище не трябва да се преподава с принуда, а в хода на играта, както и да се забележи за какво знание всяко дете има природна дарба.

Ученикът му Аристотел прокламирал да се предават полезни неща с цел да се развият добродетели и освен това изкарал учениците си на разходка извън мрачната класна стая и така беседвал с тях.

Квинтилиан заложил на качествата на учителя (особено красноречие и морал) като определящи за успеха на учениците му. Според него обучението трябвало да е забавно и да носи радост.

Средновековието докарало схоластиката, която наложила абстракцията и пренебрегването на опита като източник на познанието и така дисциплинирала умовете на децата в подчинение на християнската религия.

Ренесансът върхлетял с хуманизма си и възкресил древната идея за хармонично развитие на детето, доминирана от физическото възпитание и изкуствата. Строгата дисциплина била изместена от развиването на ума, а преклонението пред авторитетите – от формирането на способност за самостоятелни разсъждения.

Монтен се вкопчил в тази идея и не спрял да настоява, че учебният процес трябва да развива ума, а не паметта, а знанията трябва да направят ученика не учен, а умен. Като основен педагогически метод французинът посочил събуждането на любопитство у детето и

насърчаването само да търси решения на проблемите

а не да се прекланя пред авторитета на учителя и на класиците.

Еразъм Ротердамски подхванал тези идеи и осмял с остроото си перо безсмисления метод на обучение чрез формализъм и нечовешка дисциплина. Той критикувал педантичното граматическо обучение, превърнато в самоцел, както и зазубрянето на чужди мисли вместо формирането на свои.

В годините на Реформацията Мартин Лутер призовал основните възпитателни средства да бъдат добрите думи, похвалите и поощренията и отрекъл усвояването на книжни знания. Според него образованието трябвало да е естествено и изцяло в услуга на практиката.

Рационализмът обвързал теоретичното с практическото обучение и поставил обучението на добри педагози като първо условие за успеха на учениците. Преподаването било въздигнато в изкуство, а демократичността - в основен принцип.

Учебното съдържание било реформирано, задължителните качества на учителите били авторитет, прилежание, професионална вяръност, постоянство и веселост. Семейното възпитание било поставено под лупа, като родителите трябвало да се стремят да не развалят доброто, което децата са научили в училище.

Просвещението заложило на игровия метод в обучението и поставило акцент на гимнастиката и професионалната подготовка на базата на науката. За тогавашните мислители образованието било основен път за преодоляването на нищетата. Песталоци предложил нагледността в обучението, германските му колеги

критикували шаблоните и учебното съдържание

което е чуждо на живота. От учителите по това време се изисквали стабилни знания и добър характер.

В училището в Ясна поляна Лев Толстой възстанал срещу абстрактната педагогика и експериментирал със "свободно възпитание" – защитавал правото на детето да бъде уважавано и обичано от своите възпитатели. В добавка въвел целодневното обучение, отхвърлил оценките при контрола на знанията и премахнал изпитите.

Индивидуалната педагогика в началото на XX век се опряла на разбирането, че психическите особености на детето са по-важни от обществените интереси.

Днешната ситуация в образованието до голяма степен се е повлияла от експерименталната педагогика от края на XIX век. На нея дължим специалните училища за надарени и изоставащи ученици, както и стандартизираните тестови проверки на интелигентността.

До средата на XX век в Европа и САЩ господствала прагматичната педагогика, чийто идеал е възпитаникът ѝ да умее да действа, да решава проблеми, да поема отговорност, да сътрудничи с хора от различни класи и раси.

Фройд и неговите последователи посочили ролята на педагогическите грешки за травмите на индивидите.

Маркс и Енгелс ратували за доминантно трудово обучение и подчинили образованието на промишленото производство.

Макаренко изобретил ТВУ, което произвежда фотоапарати на печалба, и разкрил опасностите на родителската обич, която, прилагана извън мярка, може да доведе до създаване на диктатори или страхливци.

Казано накратко –

топлата вода в педагогиката вече е открита

независимо че в България тя периодично бива откривана средно на 10 години с неуспешни реформи. Въпреки това на министерството на образованието му отне две години, за да създаде "Концепция за основните принципи и иновативните моменти в проекта на нов закон за предучилищното и училищното образование", преповтаряща историята на науката. Със същия успех то можеше да обяви за свой манифест един обикновен учебник по педагогика.

Азбучните истини, които съставляват документа (от типа на "Целта на обучението е развитието на автономна личност", "Ролята на учителя - медиатор, улесняващ, подкрепящ, сътрудник, стимулиращ, провокиращ, диалогичен", "Уроците са гъвкави, с разнообразна структура, интерактивни, мотивиращи за участие и работа"), засега се задават на хоризонта само на теория.

Което пак е голям напредък, тъй като зубренето вече се е превърнало в закон в България - единственият, на който иначе недисциплинираното население се подчинява безпрекословно.

Когато в едно общество масово не се дава мигач на пътя, но пък всички без изключение пращат децата си на частни уроци с цел по-лесно заучаване на материала, може да се стигне до големи абсурди. Като например новата инициатива на министерството след 15 септември да обучи 40 000 педагози (горе-долу половината от наличните) да

преподават по "нова" методика – да учат децата да мислят, а не да повтарят заучени фрази.

Тази гигантска крачка ще струва 75 млн. лв. от оперативна програма "Човешки ресурси" и явно само недостигът на пари ще лиши другата половина от преподавателите от подобаващо обучение. В добавка министерството обещава, че ще промени държавните образователни изисквания и учебната програма, а веднага след това, но не преди 2013/2014 г. (когато този екип едва ли ще е на власт), ще има и нови учебници.

Когато институцията си признава, че нейните педагози не разбират от педагогика, както и че тепърва трябва да бъдат учени как да стимулират самостоятелното мислене,

става дума или за усвояване на едни пари, или за образователна катастрофа

а най-вероятно и за двете. Първо, защото обучението на един педагог как да учи децата да мислят е трябвало да се състои още на университетската скамейка. Че това не се случва там, отдавна е доказано от методите на преподаване дори в минаващите за най-елитни училища.

Затова, ако иска реална промяна, министерството трябва да насочи усилията си в курсовете по методика на преподаването във висшите учебни заведения, а образователните инспектори да излязат от кабинетите си и да влязат в учебните часове, за да парират порочната практика на "изпяване" на уроците.

Иначе 75-те милиона лесно могат да бъдат усвоени под формата на семинари. Въпросът е ще има ли някакъв ефект за децата. На него повечето учители, които са посещавали обучителни семинари, биха отговорили отрицателно.

Всичко това обяснява защо България се срива с всяко следващо международно оценяване PISA, защо директорите на училища се назначават по партийна линия, защо при тази голяма безработица пазарът на труда се задъхва от недостиг на квалифицирани специалисти, защо в парламента се говори на диалект, защо сме вечно недоволни от тези, които ни управляват.

Връзката между качеството на образованието и стандарта на живот е пряка и решението на тази задача отдавна е открито. Липсва обаче уменията да се приложи, може би защото свръхпроизводството на зубрачи вече е взело застрашителни размери.

ДЕМОГРАФСКИ ВЪПРОСИ

Заглавие: **Ясно е, че изчезваме, но няма страшно**

Дата: 31.07.2011 20:00

Медия: **Cera**

Причината не е в международен заговор или природен катаклизъм. Просто не е модерно да си българин.

Възможно ли е България да изчезне? При това не в някакво необозримо бъдеще, относимо към абстракцията на Големия взрив или Апокалипсиса, а в границите на едно обозримо предстояще, примерно от 30 или 50 години? Размишленията на тази тема в медиите се колебаят между драматични въздишки, безадресно вайкане и бодряшки възгласи, че страховете са по-скоро израз на популизъм. "Българският ген е здрав и няма да изчезне", казват академични авторитети, заобикаляйки обстоятелството, че "изчезването" може и да не е чисто демографски и биологичен, а по-скоро културен процес. Странно е, че точно генетичният код се смята за най-важното градиво на националната общност. В модерния свят културният код (навици, нагласи, ценности и стратегии за оцеляване) изглежда по-важен от хромозомите, макар че сериозни учени продължават да спорят дали и доколко социалните фактори могат да надмогнат биологията

Данните от националното преброяване, проведено през февруари т. г., официално обявени наскоро по-скоро подхранват скептицизма за бъдещето на българското общество, въпреки че пред медиите бяха поднесени с уговорката, че нищо драматично не ни очаква.

Населението на страната в момента е 7 364 000, от които за българи се самоопределят 5 664 000. За десет години сме намалели с 560 000 души, от които 30% са емигрирали, а останалите са се стопили поради отрицателен индекс на раждаемост. Това означава, че всяка година по един град с размерите на Търговище, Горна Оряховица или Смолян изчезва. За същия период само в Чикаго са се заселили около 150 000 българи, почти колкото са жителите на трите споменати града. Дали второто и още повече третото поколение български емигранти там, а и в други страни, ще се чувстват българи, е силно дискуссионен въпрос. Впрочем нежеланието на 9% от хората у нас да се самоопределят етнически звучи като глас от бъдещето. Ако сегашната тенденция на отрицателен прираст и емиграция се запази (а тя може и да се засили), превръщането на българите в екзотична етническа група през близките десетилетия не изглежда невероятно. Към средата на века населението ще е под 5 млн. и с демографска структура, която още по-ясно ще очертае хоризонта на българското изчезване.

За 48% от първокласниците майчиният език вече не е български, обяви преди няколко месеца министърът на образованието на форум в БАН. Данните показват също, че нацията интензивно застарява и делът на навлизашите

в трудоспособна възраст намалява за сметка на излизашите. Растящият брой на индобългарите (според политически коректния неологизъм на д-р Тони Филипов) предвещава след десетина или петнадесет години вълна от неграмотни и ниско квалифицирани, но жизнелюбиви и гладни граждани, които някой ще трябва да храни. Очертава се перспективата един работещ да издържа 3-4 безработни. Иначе казано, ще става все по-нерентабилно икономически да си българин в България и вероятно не всеки ще може да си го позволи. Поради което българската етническа принадлежност може да се превърне в опасна и романтична съдба, а туристическата индустрия може да привлича туристи под слогана "Само за професионалисти" и снимки на Индиана Джоунс. Впрочем това лято индустрията показва, че може да предлага неподозирани вълнения за своите гости - може да ги отрови, да ги прегази с моторна лодка или да ги удави в хотелски басейн.

Опитът да се надникне в бъдещето

очертава няколко възможни варианта за развитие

1. При пет милиона жители (половината индобългари) държавата представлява пет-шест по-големи града с периферия от гета и пустеещи села. (В момента 34% от населението живее в седем града, а 21% от селищата са с население под 50 души.) Почти няма да има инфраструктура, тъй като индобългарите традиционно я третират като източник на полезни изкопаеми.

2. Под мъдро насърчителните и строги грижи на държавата индобългарите внезапно започват да се интегрират и трайно се приобщават към обичайните за страната образователни, етични, трудово-правни и хигиенно-битови стандарти. Преминават от присвояващо към произвеждащо стопанство, а оркестър "Карандила" предлага нов, леко суингиран аранжмент на националния химн, който става световен хит.

3. Поради обезлюдяване на отделни райони в страната се заселват нови етноси, прогонени от глобалното затопляне или по други причини от своите страни. Идват като работна ръка и усядат трайно.

4. Поради невъзможност да реши социалните си проблеми държавата загубва остатъците от национален суверенитет и управлението преминава под международен патронаж.

Вероятно нито един от тези сценарии няма да се случи в чист вид, а бъдещето ще поднесе нещо средно плюс нещо непредвидено. Но в общи линии изглежда ясно какво можем да очакваме.

България няма да е първата изчезнала цивилизация или държава

В различни времена това се е случило с ацтеки, май и инки, с древните култури на Шумер и Акад, с обитателите на Великденските острови и десетки други. Най-често държавите изчезват поради външни сили (климатични промени, природни бедствия, сблъсък с други народи) или защото не разбират какво им се случва и не виждат причини да съществуват. Изглежда и цивилизациите имат срок на годност, след който поради умора и неспособност да се модернизират изпадат в състояние на сенилност и деменция, постепенно умират и после предизвикват предимно археологически или етнографски интерес. Едва ли причините за изчезването на България ще бъдат по-различни.

Признаците на българското изчезване се простират отвъд данните от статистиката.

Всяко общество живее и се развива чрез постоянно самоописване и саморазбиране. Българското общество не желае или не умее да го прави, загубило е интерес към себе си и предпочита да се самоизмисля в мрачни или розови краски, но не и трезвата самооценка. Сигурна индикация за това е изчезването на критиката - художествена, литературна, театрална, музикална, научна и най-важното, авторитетна. Липсва периодика, която да я предлага. Идеята, че интернет може да запълни тази празнота, е измамлива, тъй като многогласието в мрежата е доминирано от дилетантщина.

Ако човек се опита да разчете актуалните образи на българското, както е представено в медиите, ще открие едно твърде недружелюбно към себе си общество

Хора, които в собствената си страна създават среда на взаимна нетърпимост, загубили онзи усет за правомерно и истинно, който споява обществото, усета за правилно и благопристойно нравствено поведение и умението да се различава допустимо и недопустимо. Липсата на критерии за всичко това води до фаворизиране на пошлото, просташкото или в по-добрия случай (но той всъщност е още по-лош) - на посредственото. Спиралата на посредствеността завършва в нищото, вещае изчезване. В същото време малокултурието и простотията се превръщат в политически ресурс, от който никоя партия не е склонна да се откаже. Колкото повече се опростачва населението, толкова по-лесно и предвидимо гласува на избори - независимо със или без заплащане.

Въпреки демократичната фасада на управлението

България е по-скоро феодално и кастово общество,

което се владее и управлява от стотина (цифрата е условна) семейства. Няма реално разделение на властите.

Според статистиката днес 73% от населението живее в градове. До средата на миналия век точно толкова са обитавали селата. Внезапно погражданеният селянин е нещастно същество. Загубил благонравието на патриархалността и връзката със земята, но без да е станал и гражданин и да е припознал добродетелите на гражданското общество, той живее в духовен вакуум. Не знае на какво да се радва и от какво да страда. Радва се на промоциите в хипермаркетите и страда по турските сериали. Едно предимно селско по манталитет общество, което

е загубило своите села, е самоосъдено на изчезване.

В годините на т. нар. преход (който не е никакъв преход, а по-скоро мутация, защото модерната история не познава двадесетгодишни преходи) българското общество се опитваше да забогатее чрез самограбване. Естествен финал на всяко продължително и системно самограбване е изчезването. На практика повечето големи богатства у нас са натрупани чрез (законно или недотам) усвояване на държавен и обществен ресурс. В България няма и никога не имало истински капитализъм.

Основен източник на богатства е била и си остава държавата

Властта създава богатство, а не богатството - власт. Но натрупаното чрез власт може да бъде загубено чрез власт. Кое то обяснява и иначе трудно обяснимия обичай бизнесът да спонсорира МВР или опитите правителството да определя цените на бензина. Впрочем отношението на българската мутромилиционерска олигархия към българската природа е същото като отношението на българския циганин към инфраструктурата.

Нека вметнем, че всеки исторически преход произвежда някаква своя романтика - било хайдутите и хъшове, било партизани или бригадирско движение. Т. нар. демократичен преход не предложи никаква романтика, освен ако някой не се опитва да я търси около мутрите и чалгата. Завихрен в спиралата на посредствеността т. нар. управленски елит не успя да предложи нещо много по-важно от романтиката - модерен и общоприемлив български проект. ЕС и НАТО не са български проекти. Днес може и да няма български проект, но има българска мечта - да напуснеш България и да продължиш да я обичаш във фейсбук

От години политическият дневен ред на страната е обвързан с някакви съдбовни международни доклади, които съобщават видими с просто око неща. Сякаш не градим сами своята идентичност, а очакваме някой да ни я каже. Например съдебната система. Ако човек разгледа автопарка около Съдебната палата, би помислил, че там се провежда международна сбирка на наркотрафиканти.

Кои са актуалните културни знаци на българското? Какво правим заедно? Какво ни събира? Кирилицата, шопската салата, Мадарският конник, усещането за невинност при всякакви обстоятелства (винаги някой друг е виновен), омразата между народ и елит и изобщо омразата като национален спорт, изкуството на рекета и рушвета, киселото мляко, смядовската луканка, мрънкането, купуването на избори, нехайството и добродушната наивност, тарикатлъкът и шмекерлъците на дребно, чалгата, политическата сервилност, законодателната и административна сенилност, независимата до невменяемост съдебна система, която произвежда комедийни сюжети, взаимното недоверие и вярата в чудеса (през юни в някакъв вестник се писа, че Бойко Борисов черпел енергия от извънземна цивилизация), вкусът към домашното и недоверието към купешкото. Домашно вино, домашна ракия, домашно правосъдие, домашно законодателство, домашна държавност. Всичко това носи привкус на миловидна и обречена провинциалност.

Провинциалността е липса на усет за собствена стойност,

нуждата постоянно да се съизмерваш с някаква въобразена далечна метрополия, да ѝ подражаваш и да страдаш, че обектът на подражанието си остава недостижим. Това е постоянно раздвоение между чувството за малоценност и мнимото превъзходство. Българското става източник на национална гордост, когато опакова Райхстага, ако стане президент на Бразилия, ако напише умна книга, но на чужд език или ако изобрети нещо, което не би могло да се изобрети в България. Като компютъра например. Истински ценно и оценено е само когато е напуснало България и вече не е чисто българско. Гласът на Валя Балканска, който лети в Космоса заедно с разни други земни звуци и знаци, у нас се тълкува като космическо признание за българския гений. Това дори не е смешно.

Културните знаци на българското днес едно очертават общество, което живее в самопричинено непълнолетие. Но този начин на живот отдавна не е на мода. Още от края на XVIII век, когато Кант е обяснил какво е Просвещение - бягство от самопричиненото непълнолетие.

Няколко авторитетни международни изследвания от последните години сочат българите като най-нещастната нация в Европа. Да си нещастен също не е модерно. Било е модерно за кратко през XIX век по времето на декаданса, но отдавна не е. Да си българин изглежда също не е модерно. А щом нещо не е модерно, значи може и без него.

Според някои прогнози след 15 години слоновете ще изчезнат. В момента са около 600 000 и намаляват с около 38 000 на година. Същото се очаква да стане с тигрите, както и с горилите в Централна Африка. Очаква се да изчезнат медоносните пчели в САЩ, кораловите рифове, коалите, пингвините и белите мечки. Освен това ще изчезнат мъжките вратовръзки, печатните книги и вестниците. Осъдени на изчезване са 383 езика. Ще изчезне и Мъртво море. Било е мъртво, но няма да е и море. Тъй че, ако и ние изчезнем, поне няма да сме самотни в отсъствието си. След като изчезнем, може някой ден да излезем на мода. Като динозаврите, индианците и незнайните обитатели на Великденските острови. Може да ни дават и по Discovery.