



СТРАТЕГИЯ

ЗА РАЗВИТИЕ НА УЧЕНОТО ПРЕЗ

ЦЕЛИЯ ЖИВОТ /2013 – 2020/

ОБЛАСТ СЛИВЕН

Ноември 2012

СЪДЪРЖАНИЕ

Увод	
1. Идентификация, анализ и оценка на ресурсите	
2. Идентификация, анализ и оценка на съществуващи политики на местно равнище ...	
3. Анализ на SWOT анализ на текущото състояние	
4. Визия за развитие.....	
5. Приоритети – цели – мерки.....	
6. Индикатори за измерване на постигането на целите и резултатите.....	
7. Система за мониторинг и контрол.....	

1. Увод

Необходимостта от непрекъснато обучение, като условие за човешко развитие, е осъзната още в далечното минало. Древните китайски, гръцки и римски философи, макар и в различни форми, развиват идеята, че човек се учи през целия живот. Образованието и възпитанието на човека не приключват със завършване на училището. Те са крайният резултат на съвременната информационна и функционална грамотност, но и предпоставка, даваща възможности за продължаващо учене на всяка възраст и в разнообразен контекст - не само чрез традиционните форми в институциите на формалното образование и обучение, но и на работното място или през свободното време в неформална среда.

Икономическото и социално развитие в Европа през последното десетилетие определи и предизвикателствата пред европейското измерение на образованието и обучението. Преходът към интелигентна икономика, с устойчив растеж, базирана на знанието и иновациите, с повече и по-добри работни места и по-добра социална кохезия са ключовите приоритети в Стратегия „Европа 2020“¹. Тези приоритети са с фокус върху развитието на човешките ресурси и изискват активното участие на всеки гражданин и на всяка една институция - държавна, областна, общинска, работодателска, синдикална, неправителствена или друга в този процес. Това на свой ред предполага безконфликтен преход от общоевропейски към национални и регионални приоритети и прилагането на интегриран подход за учене през целия живот /УЦЖ/ по отношение използването на подходящи и достатъчни: материално-технически, финансови и човешки ресурси за реализиране на тези приоритети.

Разработването на областна стратегия за УЦЖ, освен като инструмент за управление, се свързва с общото и осъзнато разбиране, че знанията и уменията все по-бързо “остаряват” и не позволяват на хората да се адаптират към динамично променящите се условия на живот.

Да се ограничи обучението на хората само в минимално /конституционно/ определените години, в епохата на информационните технологии и глобалната конкуренция, означава да се обрекат на безработица, на нежелана работа, на по-ниски доходи и по-ниска позиция в обществото. Задачата на образованието и обучението, като цяло, е не само и не толкова да предостави знания и умения, колкото да открие възможности след време те да се актуализират, да се изработват и надграждат трайни умения у обучаемите сами да се учат да проявяват постоянно стремеж към нови знания, инициативност и предприемчивост.

¹ ЕВРОПА 2020 „Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“, Брюксел, 3.03.2010 г.

Ученето през целия живот трябва да се приспособи към новите бързо-променящи се технологии и към процеса на непрекъснатото формиране на индивида - на неговото право да променя и развива своята компетентност чрез нови знанията и умения в кръга на неговите интереси и възможностите му да действа в различни и променящи се условия.

Всичко това е възможно ако двете системи – системата за подготовка на кадри и системата за реализация на кадри – се „срещнат“ една с друга, ако взаимно се обуславят и непрекъснато си взаимодействат, за всекиго, на всички равнища, за всички възрасти.

Ученето през целия живот се поставя и в по-широк контекст. В Меморандума на Европейската комисия за ученето през целия живот² са формулирани основните принципи на международната комисия на ЮНЕСКО за образованието: **“да се научим да бъдем”**; **“да се научим да знаем”**; **“да се научим да правим”**; **“да се научим да живеем заедно с другите”**.

В прагматичната политика, в центъра на която са системите за образование и квалификации в контекста на УЦЖ, управлението на процесите трябва да бъде насочено към повишеното търсене на знания и умения и предлаганото качество на обучителни услуги, осигуряващи конкурентоспособност на индивида. Това се отнася и до три основни типа учене, като компоненти на ученето през целия живот: формално, неформално и самостоятелно.

По дефиниция:

- **формално обучение** е “всяко регулярно, структурирано обучение, което е организирано от образователна институция и води до държавно признат документ”;
- **неформално обучение** е всеки вид обучение, което не води до държавно признат документ, а е обучение осъществявано в рамките на организирана дейност вътре или извън образователна институция. Резултатите от неформалното обучение могат да бъдат валидирани или сертифицирани да доведат до получаване на официално признати документи;
- **самостоятелно** е обучението, при което човек сам придобива знания и умения за осъществяване на различните, всекидневни дейности. Резултатите от това обучение също могат да бъдат валидирани или сертифицирани.

Проблемът от социална и управленска гледна точка е как да се обвържат по-добре различните типове образование и обучение, така че взаимно да се подпомагат и да се допълват, а не да се противопоставят и да се изключват.

С настоящата стратегия за учене през целия живот в област Сливен се търси регионалната управленска проекция в преодоляването на този проблем. Целта е да се координират усилията на всички институции и граждани за създаване на условия и реализиране на процеса на учене през целия живот, за пълноценно развитие на всеки

² Европейски Меморандум за непрекъснато образование (Европейска комисия по образованието Брюксел 2000), октомври 2000г.

гражданин като личност и професионалист, което да осигури конкурентоспособност и растеж на местната икономика.

Концепцията за ученето през целия живот се основава на и две ясно разграничени групи компетентности, които си взаимодействат и могат да бъдат придобивани едновременно или поотделно. **Професионални компетентности** - тази група е свързана с професионалните знания, умения и способности, които трябва да притежават работещите или учените/изследователите в дадена професионална област. **Ключови компетентности** – тази група включва преносими (основни) умения, необходими на всеки един зает във всяка една ситуация. Преносимите (основни) умения - комуникативни умения, умения за работа с ИКТ, работа в екип, самообучение и др. - изискват своя собствена методология, време и място за обучение, схеми за оценяване и т.н.

Като важен управленски документ, секторната стратегия за УЦЖ на област Сливен е сред първите специализирани стратегически документи за развитие на системата за учене през целия живот на местно ниво в България. В структурно отношение стратегията включва преглед на актуалното състояние на областта, въздействието на провежданите политики, имащи отношение към УЧЖ; прави анализ и оценка на ресурсите; формулира приоритети, цели и мерки, с цел развитие на системата за УЧЖ; извежда индикатори за измерване на постигането на целите и резултатите, както мониторинг и контрол за постигане на целите и изпълнение на стратегията. Тя може да бъде неразделна част от Областна стратегия за развитие - 2014-2020г., реализирана поетапно чрез областния и общинските планове за развитие.

Настоящата Стратегия за развитие на ученето през целия живот в област Сливен обхваща периода 2013-2020 година е изготвена в тясно сътрудничество с представители на областната администрация и е резултат на поредица от дейности, осъществени по проект с наименование ReSoLVE, финансиран от Европейската комисия по програмата “Учене през целия живот”- www.resolve-bg.eu.

2. Идентификация, оценка и анализ на ресурсите

Област Сливен е разположена в югоизточна България и заема територия от 3544,066 кв. км., което представлява 3,19% от територията на страната. На юг тя граничи с област Ямбол, на изток – с област Бургас, на север – с областите Велико Търново, Търговище и Шумен, на югозапад – с област Стара Загора.

Географското положение на областта се оценява като благоприятно от гледна точка на възможностите за нейното развитие. В много голяма степен те зависят от възможностите за интегриране на област Сливен със съседните области, както и създаване на предпоставки за

общо използване на ресурсите и потенциалите за развитие.

В административно отношение областта е разделена на 4 общини - Котел, Нова Загора, Сливен и Твърдица, като най-голям град и областен център е гр.Сливен.

Разработването на Стратегията, в частта оценка и анализ на ресурсите, са извършени на базата на предоставените документи от областната администрация - Сливен

2.1. Физични (материални) и институционални ресурси

- **Учебни заведения**

Формалното образование на територията на област Сливен е развито във всичките му форми и направления. Към настоящия момент, на територията на общината има 63 детски градини, 7 Начални училища, 40 Основни училища, 10 СОУ, 8 държавни Професионални гимназии и 3 общински профилирани гимназии, 2 Помощни училища, 1 Социално-педагогически интернат "Христо Ботев" - с. Драгоданово, 1 Спортно училище, 1 Национално училище за фолклорни изкуства "Филип Кутев" - гр. Котел, 1 Национална художествена гимназия, 4 Специализирани училища, 2 Колежа и филиалите на две Висши училища.

Общинските детски градини, провеждащи възпитание, обучение и предучилищна подготовка за деца от 3 до 7 г. възраст, имат добре поддържана материално-техническа база. За някои от детските заведения са извършени основни ремонти, вкл. изграждане на достъпна среда, но има необходимост от основни ремонти и за останалата част от детските градини, както и от обновяване на оборудването.

Началните и основните общински училища предоставят дневна и индивидуална (за 3 ученика от областта) форма на обучение, а средните общински училища – дневна, вечерна, индивидуална и самостоятелна форма на обучение. Основната част от училищата в областта имат добре изградена материална база. Училищата в гр. Сливен и гр. Нова Загора имат извършено енергоефективно саниране, вкл. подмяна на дограми, В по голяма част от училищата има необходимост от изграждане на достъпна архитектурна среда. Но в по-голямата част от тях няма добре изградени физкултурни салони, което затруднява провеждането на учебните занятия по физкултура и не осигурява възможност за здравословен начин на учене и живот. За подобряване на материално-техническата база в училища и детски градини, както и на условията за извънкласни и извънучилищни дейности и повишаване качеството на учебния процес, се изпълняват проекти, финансирани по ОПРР и ОПУЧР. Това има положително значение с оглед на тенденцията за намаляване на броя ученици в училищата и необходимостта от ограничаване на явленията, свързани с ранното отпадане на ученици от образователната система.

От 8-те професионални гимназии 7 се финансират от МОМН и 1 от Министерство на

земеделieto и храните. В четири от тях се провежда обучение във вечерна и задочна форма на обучение. Обучение за придобиване на средно образование и втора степен на професионална квалификация се провежда във Вечерно професионално училище "Арг. Жечкова" – Сливен /към затвора/ – държавно, финансирано от МОМН, в което се обучават лица, лишени от свобода (жени).

Професионално обучение се провежда в 4 училища, от които две са финансирани от общини на територията на област Сливен : СОУ „Г. С. Раковски” – Котел, Помощно училище „Акад. Т. Самодумов” – гр. Нова Загора, и две държавни училища, финансирани от МОМН: СПИ „Хр. Ботев” – с. Драганово, Помощно училище „Вл. Шуманов” – гр. Сливен.

Обучението в професионалните гимназии и училища в област Сливен обхваща 9 области на професионално образование от 23 професионални направления. Предложенията за държавен прием по професии и специалности се правят в съответствие с информацията за търсенето на кадри на пазара на труда и не се предлагат едни и същи професии и специалности в две или повече училища в една и съща община. Бъдещото търсене на кадри се очертава и на база проведени анкети с работодатели от областта. Малка част обаче от професионалните гимназии са направили предложения за осъществяване на обучение по нови за съответното училище професии или специалности. Основно училищата предлагат обучение по професии и специалности от направленията, по които се осъществява прием всяка година, за които имат база и кадри, като се съобразяват в определена степен с приоритетите на стратегическите областни и общински документи. Поради това през последните две учебни години се наблюдава тенденция на нереализиране на професионалните паралелки, а именно от утвърдените 67 паралелки през учебната 2010/2011 г. са реализирани 42, а през учебната 2011/2012 г. - от същия брой утвърдени те намаляват на 34.

Обучение за придобиване на IV степен на професионална квалификация, след завършено средно образование, се провежда в 2 /два/ частни професионални колежа - Частен професионален колеж по мениджмънт - Сливен и Частен професионален търговски колеж – Сливен и в Професионална гимназия по хотелиерство и туризъм „Акад. Неделчо Неделчев”- Сливен. Колежите на територията на областта предоставят задочна форма на обучение за придобиване на IV степен на професионална квалификация, след завършено средно образование.

В област Сливен в сферата на придобиването на висше образование функционират само две учебни заведения. Това са Инженерно-педагогически факултет /ИПФ/ - Сливен към Технически университет - София и Колеж – Сливен към Технически университет – София. На студентите е осигурена възможност паралелно с инженерната специалност да придобият и правоспособност „УЧИТЕЛ”, което дава възможност за по-добра реализация, както в

икономиката на страната, така и в образователната ни система.

Институционалното представителство на формалното образование и обучение е добре структурирано и по линия на предучилищно - училищно и висше образование и по отношение спектъра от области на образование и професионални направления и като териториално разположение. Като се прибавят и опериращите над 26 Центъра за професионално обучение може да се направи изводът, че на територията на област Сливен функционира хармонична и добре структурирана мрежа от образователни и обучителни институции на системата на формалното образование и обучение. Чрез мрежата се осигурява широк достъп до общо и професионално образование и обучение и проходимост на квалификациите от I-IV степен на професионална квалификация V и VI в системата на висшето образование.³

- **Читалища, библиотеки, клубове**

На територията на Област Сливен работят: 146 читалища, 81 библиотеки и клубове. Към Военен клуб Сливен функционират: Фолклорен ансамбъл „Тракийче“, клуб „Ритъм“, литературен клуб „Йордан Йовков“, клуб „Спортни танци“, балет „Магия“, балет „Барби“, балет „Авангард“, младежка танцова формация, симфоничен оркестър, формация за детски и забавни песни „Сините камбанки“, клуб за поп и рок таланти и творчески изяви на зодиаци, чрез които се осмисля свободното време на децата.

Детски комплекс –Сливен, осъществява учебно-въпитателен процес на около 2000 деца на възраст от 6 до 18 години от гр. Сливен и региона. Чрез организираните дейности за свободното време на децата и учениците, се осъществява държавната и общинска политика за развитие на интересите, уменията и способностите на подрастващите. Обхватът на дейността включва 25 педагогически форми: детски хор „Дружна песен“, детски танцов ансамбъл „Тракийче“, мажоретен състав, клуб „Ритъм“, кръжок Математика, Астрономия, Изобразителни изкуства, Спорт и др.

Младежки център за **неформално** образование – Сливен /към Младежки дом/ организира и провежда обучения, детски и младежки лагери, конкурси, кампании, форуми и младежки инициативи. Извършва информационни, консултантски и обучителни услуги за млади хора, младежки организации, НПО, местни и държавни организации и институции. От и за младежи се организират и провеждат кръгли маси, конференции, дискусии, дебати, обучения.

Младежки дом - Сливен провежда обучения по различни теми на младите хора от областта, както по различни проекти, така и по своя инициатива поне веднъж годишно.

Клубовете на пенсионера – 94 бр., са общински структури, които осигуряват личните и

³ Виж Националната квалификационна рамка, приета с решение №96 на МС от 02. 02. 2012 г.

социални контакти на хората от третата възраст, както и тяхното социално, здравно и правно информиране и консултиране.

Изброените по-горе институции изпълняват много важни информационни, социални културно и духовно-просветни функции и могат да подпомогнат с дейностите си неформалното обучение и самостоятелното учене.

- **Стадиони, спортни зали**

Като условия за спорт в област Сливен съществуват 58 спортни клуба 20 от които футболни.

Има 2 стадиона в добро материално-техническо състояние, на територията на град Сливен, и по един стадион във всяка от общините на областта, като за последните няма точна информация относно тяхната пригодност.

- **Изложбени зали, художествени галерии, музеи, национални паркове, природни забележителности и др.**

На територията на областта има: театри – 2, кино -1, художествени галерии – 6, художествени зали – 3, симфоничен оркестър – 1, ансамбъл за народни песни и танци – 1, училища по изкуствата – 2, сдружения и фондации работещи в областта на културата – 17. Културно – историческите паметници са 1255, от тях 23 с национално значение (Община Сливен – 20, община Нова Загора – 3), архитектурно историческите резервати са 5. По брой паметници на културата Сливенска област се нарежда на трето място сред останалите области. На територията на областта са регистрирани общо над 120 праисторически селищни могили, а над 300 са запазените надгробни тракийски могили. Най забележителни са тези край селата Караново и Дядово, със следи от поселищен живот от епохата на Неолита.

В рамките на град Сливен се намира и добре запазената антична крепост „Туида“, която е уникална по своята същност туристическа дестинация, за чието развитие тече проект „Пътуване през времето, във времето и с времето - интегриран проект за развитие на природни, културни и исторически атракции и туристическа инфраструктура в Сливен“.

Област Сливен е един от най-облагодетелстваните от природата региони в страната. Живописните склонове на Източна Стара планина с множеството си природни забележителности и наличието на голяма защитена територия – Природен парк “Сини камъни”, са изключително богатство и предпоставка за успешно развитие на екотуризъм.

Природен парк “Сините камъни” се намира в непосредствена близост до град Сливен. Той е район с висока и средна значимост за опазване на биологичното разнообразие. Характеризира се с подчертано планински релеф. Надморската му височина варира от 290 до 1181 м (връх Българка – най-високият в Източна Стара планина). Това го прави подходящ за развитието на почти всички видове планински спортове – ски, алпинизъм, скално катерене,

колоездене, планинско колоездене, делтапланеризъм, парашутизъм, безмоторно летене, както и за пешеходен и познавателен туризъм. В пределите на Природен парк "Сините камъни" може да се открие изключително биоразнообразие. Съществуващите туристически пътеки на територията на парка са над 50, а основните туристически маршрути с различна насоченост са 18. Най-масово посещаваната част от Природен парк "Сините камъни" е местността "Карандила". Тук има много добри условия за краткотраен и дълготраен отдих и изградена подходяща инфраструктура – хижи, почивни бази, бунгала. Природният парк обхваща площ 11380,1 ха. Дирекцията на парка разполага с няколко помещения за административните си нужди и информационен посетителски център. Предстои изграждане на еко-туристически център. Дирекция ПП "Сините камъни" провежда обучения на ученици в училищата и сред природата по проекти както на Парка, така и във връзка с други инициативи. Обученията включват изнасяне на лекции, презентации и др. за повишаване на екологичната култура на учениците

Едни от природните ресурси в област Сливен са минералните извори. С най – важно значение са Сливенските минерални бани, където е изградена добра материално-техническа база минерална баня, балнеолечебници, почивни станции и хотели, плувен басейн. Сливенската минерална вода е с температура 48 градуса и дебит 17 л/сек. Подходяща е за лечение на заболявания на опорно-двигателния апарат, на периферната нервна система, стомашно-чревни заболявания, жлъчно-чернодробни, бъбречно-урологични и др. Сливенските минерални бани са добър ресурс за развитие на балнеоложкия туризъм.

Разнообразните и чудновати природни дадености на областта могат да подпомогнат дейностите свързани с **неформално обучение и самостоятелно учене**.

- **Религиозни центрове**

На територията на областта са има 2 манастира - манастир "Св.Илия" в с. Чинтулово и манастирът "св.Петка" в с. Сотирия, 71 църкви, 18 джамии. Почти всички от църквите в селата действат само на големи религиозни празници. Към някои от църквите в гр. Сливен има просветни центрове, които организират беседи.

- **Здравни центрове, болници, представителства на БЧК**

Здравния ресурс на област Сливен, чрез който се предоставят здравните и социални услуги, включва:

- 10 болници;
- 17 Здравни центъра;
- Дом за деца с умствена изостаналост гр. Кермен, община Сливен, в който се провежда и формално обучение: провеждане на учебни занятия на децата с учители от Помощно училище "Д-р Власаки Шуманов" и неформално - провеждат се обучения и супервизии на

персонала.

- Дом за деца с умствена изостаналост с. Медвен, община Котел, по същия начин има и двата вида учене.
- Дом за възрастни с умствена изостаналост, селище Качулка, община Сливен – тук съществува неформално обучение в жизнено умения ???;
- Дом за възрастни с умствена изостаналост, гр. Твърдица - Осъществяват се: групова работа за придобиване на знания и умения, културни и развлекателни услуги, екскурзии, трудотерапия – битов труд и хигиена, танцова и певческа група, метларство, цветарство, кулинария и готварство, ерготерапия, спортни дейности;
- Дневен център за деца с увреждания " Св.Стилиян Детепазител" и Дневен център за деца с увреждания, с. Асеновец - Децата получават подкрепа за ежедневни дейности, образователни дейности – групови и индивидуални, здравна профилактика, медицинска рехабилитация, логопедична и психологична подкрепа, игри по интереси;
- Дом за медико-социални грижи за деца, гр. Сливен - Провеждат се обучения за персонала с оглед подобряване качеството на грижа и др.; Дом за деца лишени от родителска грижа, с. Асеновец, в който е разработена е система за повишаване квалификацията на персонала, която включва Програма за обучение в две основни направления – въвеждащо обучение и регулярни обучения.;
- Център за настаняване от семеен тип за деца с увреждания, гр. Сливен - Персонала на центъра участва в поредица обучения, финансирани по проект на Община Сливен за изграждане на центъра /по ОПРЧР/.
- Защитено жилище за млади хора с леки умствени увреждания, гр. Н. Загора;
- Защитено жилище за хора с интелектуални затруднения /в гр. Сливен/ ; Защитено жилище за лица с интелектуални затруднения /в гр. Сливен/ ;
- Център за социална рехабилитация и интеграция за незрящи, гр. Сливен. В този център екипът от специалисти осъществява следните услуги: обучение в полезни умения – общообразователни, ежедневни, социални; зрителна рехабилитация; мобилност и ориентиране; компютърна грамотност; брайлово ограмотяване; трудотерапия – готварство, фонотека; работа със специални технически средства; занимателна терапия.

- **Финансов ресурс**

Финансови ресурси - приети от общинските съвети бюджети за 2012 г за област Сливен

Собствени приходи	43 220 110
Данъци	9 479 263
неданъчни приходи	33 742 847
Взаимоотношения с ЦБ	65 081 562
обща субсидии	30 530 905
целеви субсидии за капиталови разходи	34 550 657
Трансфери- м/у бюдж.сметки, МТСП, ПУДООС и др.	62 666
Временни безлихвени заеми м/у бюджетни и извънбюджетни сметки	- 784 241
Операции с финансови активи и пасиви	11 256 480
Финансиране на дефицита/излишъка	1 873 906
Общо приходи	120 710 483

Финансови ресурси - отчет за изпълнение на общ. бюджети за 2011 г. област Сливен

Собствени приходи	27 516 750
Данъци	8 696 192
неданъчни приходи	18 820 558
Взаимоотношения с ЦБ	71 362 357
Субсидии	62 951 015
целеви трансфери	8 411 342
Трансфери - м/у бюдж.сметки, МТСП, ПУДООС и др.	1 448 314
Временни безлихвени заеми м/у бюджетни и извънбюдж. сметки	-2 009 015
Операции с финансови активи и пасиви	-752 309
Финансиране на дефицита/излишъка	7 977 749
Общо приходи	105 543 846

2.2. Организационни ресурси

- **Фирми, производства и услуги**

В област Сливен работят фирми, разпределени по следните отрасли, както следва: Селско, горско и рибно стопанство – 369 бр.; Добивна промишленост - 13бр.; Преработваща промишленост – 759 бр.; Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива – 28 бр.; Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване – 8 бр.; Строителство – 370бр.; Търговия; ремонт на автомобили и

мотоциклети – 3142 бр.; Транспорт, складиране и пощи – 463 бр.; Хотелиерство и ресторантьорство – 469 бр.; Създаване И разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения – 68бр.; Операции с недвижими имоти- 221 бр.

Данните показват, че всички фирми осъществяват **самостоятелно** учене, извършено на работното място, но само в два отрасли - „преработваща промишленост” и „хотелиерство и ресторантьорство”, се извършва **формално обучение** по мерките за заетост и обучение от ППЗНЗ и по схемите на ОПРЧР.

На територията на област Сливен **оперират 26 частни Центровете за професионално обучение /ЦПО/, от които 9 са регистрирани в гр. Сливен и един в гр. Нова Загора**. В тях се осъществява професионално обучение на лица, навършили 16 години. ЦПО организират и провеждат курсове за професионално обучение за придобиване на професионална квалификация и правоспособност за широк спектър от специалности в сферата на пътното строителство, Транспорт, Машиностроене, строителство, ресторантьорство, социални дейности, счетоводство и др. Организират семинари и курсове за обучение по ключови компетентности и професионално обучение.

За повишаване на квалификацията на обучаващи и служители в ЦПО по инициатива на Националната агенция за професионално образование и обучение се разработва цялостен проект по Оперативна програма „Човешки ресурси“, приоритетна ос 3.1. „Подобряване качеството на услугите в образованието и обучението“. Целта на проекта е чрез разработването на специализирани методически материали да се постигне усъвършенстване на методическата и методологическата база за обучение на възрастни и чрез обучение да се надгради педагогическата квалификацията на над 3000 преподаватели и служители в тези центрове.

От 01.10.2012 г. по проект на МОМН, финансиран от ОП "Административен капацитет" действа "Център за кариерно ориентиране". в гр.Сливен. Центърът предоставя информация за видовете подготовка в системата на средното и висше образование по териториален признак, характеристиките на професиите и профилите в училищната система, потребностите и изискванията на пазара на труда. Също осъществява диагностична и консултативна дейност с ученици, родители и учители, както и индивидуална и групова работа с ученици от всички степени на училищното образование. Подпомага дейността на класните ръководители, педагогически съветници и учители в областта на кариерното ориентиране. За сега, офисът му се намира в едно от училищата на града, но предстои да се премести в сграда, разположена в центъра на града известна като "Дом на учителя" след извършване на ремонтни дейности. Оборудван е с необходимите технически средства за осъществяване на дейността си.

Всяка година през месец май се провежда „Панорама на образованието” в гр. Сливен, където се предоставя информация за всички училища на територията на областта. Този форум

функционира като информационна борса за образование и обучение. През настоящата 2012 г. обхватът ѝ се е разширил и е включено и висшето образование (Филиал на Техническият университет).

- **Неправителствени организации /НПО/**

В област Сливен функционират: 216 НПО, от които с основен предмет на дейност: Младежки – 69, Бизнес - 19, Образование – 52, Обучение – 63, Ромски – 35, Спорт – 132, Туризъм – 63; 2 браншови организации: Строителна камара - Сливен, Браншови съюз на производителите на текстил; 4 организации на работодателите: Сливенска търговско-промишлена палата; Индустиална стопанска асоциация Сливен; Съюз за стопанска инициатива; Конфедерация на работодателите и индустриалците в България; 2 синдикални организации: КНСБ - регионален съвет; КТ „Подкрепа“ синдикален регионален съюз; Строителна камара – Сливен.

Една от НПО разполага със сграда, предоставена от общината. Около 10% от НПО имат постоянни офиси под наем и разполагат с необходимото за дейността си оборудване. Като цяло НПО не разполагат със значими собствени ресурси и изцяло зависят от подкрепата на съответната община и от привлечените средства от европейски и други програми. Професионалните сдружения имат необходимата материална база и оборудване.

Данните показват, че всички организации провеждат обучения за своите членове, но само шест НПО и Търговско-промишлената палата организират обучения за професионална квалификация.

Профилирането в дейността на тези организации и натрупаният опит в различни обществени дейности може да бъде добра основа за специализирано **неформално обучение и самостоятелното учене**.

Като възможност за самостоятелно учене могат да се разглеждат различните **културни прояви**, които се организират на територията на областта, а именно: 36 изложби 36,; 8 конкурси; 21 чествания; 21 събори; 20 фестивали. Широка гама от инструменти с голям потенциал за учене преодставят и **медите**, работещи в областта – 3 телевизия, 6 Интернет медии, 3 радиа, 2 периодични издания и 9 кореспонденти на национални медии.

2.3. Административни ресурси

Областта като административно-териториална единица, осъществявайки местното самоуправление, играе ключова роля за изграждане на система за УЦЖ.

Областният управител и кметовете са органи на изпълнителната власт в областта, респективно общините, които осъществяват държавното управление по места и осигуряват

съответствие между националните и местните интереси при провеждане на регионалната и общинската политика. Поради това те имат огромен капацитет за развитие на УЦЖ системата на местно равнище чрез възможността им да разработват и изпълняват стратегически документи в областта на УЦЖ. Според характера на дейността, която извършват, административните звена в областната и общинските администрации са обособени в общи и специализирани администрации, организирана в дирекции, отдели и сектори.

Структурата на Областна администрация включва областен управител, двама заместник – областни управители, експерт „Връзки с обществеността“, главен секретар и:

- Обща администрация с 1 дирекция - "Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността"и
- Специализирана администрация с две дирекции: Дирекция "Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост" и Дирекция "Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост" изпълнява и други функции и задачи, произтичащи от нормативен акт или от заповед на областния управител.

Областната администрация активно съдейства за провеждане на срещи между представители на бизнеса, МОМН и директори на училища с цел привеждане на учебните планове в съответствие с нуждите на пазара на труда, и изпълнява проекти в партньорство с Областния съвет по етнически и демографски въпроси. В партньорство с МТСП са организирани обучения, семинари и информационни срещи, свързани с професионалното образование и обучение. За повишаване на административния капацитет на институциите, пряко ангажирани в насочване на процесите по професионално образование и обучение, е изпълнен проект „VET: качество и иновации“ по Секторна програма „Леонардо да Винчи“ – мярка „Мобилност“. Проведени обучения и специализации за подобряване на професионалните умения и знания на служителите от областната администрация.

На територията на Сливенска област действат и следните **териториални звена на централната изпълнителна власт**: Регионален инспекторат по образованието – 1; Регионална дирекция „Социално подпомагане“ – 3; Дирекция „Социално подпомагане“ - 3, със звена: Отдел „Социална закрила“ – 3, Отдел „Закрила на детето“ – 3, и Сектор „Хора с увреждания и социални услуги“ – 3; Бюро по труда – 2; Дирекция "Бюро по труда" Сливен; Дирекция "Бюро по труда" Нова Загора; Детска педагогическа стая. В Дирекция „Социално подпомагане“ се провеждат периодични обучения на служителите за подобряване качеството на предоставяните социални услуги, дейностите по закрила на детето и процеса на деинституционализация на деца. Агенцията по заетостта организира периодични обучения на

служителите в Дирекции „Бюро по труда“, а те от своя страна провеждат обучения за професионална квалификация и ключови компетентности на безработни и заети лица.

Регионалният инспекторат по образование, на база констатирани дефицити в квалификацията, организира обучения с педагогическите специалисти и ръководители на образователни институции. Всяко училище, съобразно разработен план, организира обучения за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти. Обучения на педагогическия състав се провеждат и с финансиране по ОП "Развитие на човешките ресурси".

Комисията по заетост към Областния съвет за развитие на област Сливен, осигуряваща условия за провеждане на регионалната политика по насърчаване на заетостта, ежегодно разработва регионални програми за увеличаване на заетостта, които се предлагат за включване в „Националния план за действие по заетостта“. Чрез програмите се подпомагат безработни лица в усилията им да намерят трудова реализация и да бъдат стимулирани към активно поведение на трудовия пазар и повишаване на мотивацията и квалификацията им.

2.4. Човешки ресурси

По данни от преброяването към 31.12.2011 г. област Сливен живеят 196 712 жители. В това число: градско население 130 034, селско население 66 678, от тях мъже 96 110 – жени 100 602. Населението в под трудоспособна възраст е 36 116, в трудоспособна 118 249, а над трудоспособна възраст 43 108.

Естествения прираст на населението е отрицателен -386 човека. Механичният прираст също е отрицателна стойност -542.

Образователната структура на населението е следната:

Броят на неграмотните лица е 10 109 /по самоопределяне/, лица с основно и по-ниско образование са 91 394. Лица със средно или професионално образование са 65 533, а тези с висше образование 23 565.

По отношение на етническата структура на населението: Българи 163 188, роми 26 777, турци 22 971, други 3 193 и 1 597 не са се самоопределили.

Делът на малцинствата в област Сливен значително превишава този за страната: 22,7% срещу 14,5% /2011 г/. Затова като цяло може да се смята за типичен район на концентрация на етническите малцинства - предимно роми и турци. Ромите са силно концентрирани в общините Котел /където ромското население има най-голям относителен дял в цялата страна - 27%/ , Твърдица - над 20% и Нова Загора - около 12%. Турското население преобладава в общините Котел - 29%, Нова Загора - 18% и Твърдица - над 10%.

Заетите лица за второто тримесечие на 2012 г. са 65.4 хил. души.

Безработните лица към 31.08.2012 г. са 13 163. От тях мъже са 6 182, жени 6 981 и лица на възраст до 29 г. 3 361, лица с основно и по-ниско образование - 8 850, лица със средно и професионално образование – 3 539, с висше образование 774 лица, без квалификация – 9 403, лица с работническа професия 2 007, лица –специалисти 1 753, учители – 92.

Анализът на данните показва, че показателите за равнището на безработицата в общината са около 15 % с няколко пункта по-високи от средната за страната, а според данните от Преброяването на населението област Сливен е с най-много неграмотни. Прави впечатление, че делът на незавършилите начално образование и хората с начално значително превишават средното за страната.

Образователното равнище на населението, стандарта на живот и степента на развитие на производствената, технологична и социална инфраструктури взаимно си влияят.

Област Сливен е на предпоследно място по степен на грамотност между областите в страната. Общините с концентрация на етническо население – Твърдица и Котел, се характеризират с най-ниска степен на този показател. Част от децата в областта не постъпват в училище. Процентът на записаните деца и младежи във всяка следваща степен на обучение намалява.

Независимо от тенденцията за намаляване броя на отпадналите от училище деца, проблемът остава изключително сериозен, особено като се отчитат и процесите на скрито непосещаване на деца в училищата /трайно непосещаващи училище/ от гледна точка запазване на училища и работни места на педагогически персонал

По данни на РИО-Сливен и въз основа на разработвани анализи на проблематиката сред основните причини за отпадане на децата от училище са:

- икономически: ниски доходи на семействата, безработни родители, спад на жизненото равнище;
- социални: липса на контрол от страна на семейството към учебния процес, незаинтересованост на родителите, конфликти и напрежение в семейството, отрицателно влияние на домашната среда, влияние на различни криминогенни фактори;
- педагогически: учебна и режимна претовареност, трудности в усвояване на учебния материал поради недостатъчно владеене на български език, сложност на учебното съдържание, както и разминаване на методиката на преподаване с потребностите на децата, особено от ромски произход;
- психологически: отрицателна мотивация за учене, негативно отношение към училището, трудности в общуването, личностни проблеми;
- етнокултурни: произтичащи от традициите, обичаите и характера на ценностната система на различните социални групи и етноси;

- управленско-административни: системата за контрол на местна власт по отношение родители, които не осигуряват присъствие на децата подлежащи на задължително обучение в училище, липсата на ефективни стимули и санкции, недостатъци на системата за издирване и водене на отчет на подлежащите на задължително обучение, ниска активност на училищните настоятелства в училищата със смесен етнически състав.

В най-голямата рискова група Област Сливен са включени граждани от ромски произход, живеещи в бедност и изолация. В ромските общности е налице комбинация от няколко фактора, пораждаща бедност – ранно отпадане от училище, ниско образование и/или липсваща професионална квалификация, липса на трудови навици (за част от членовете на общността), ограничени възможности за заетост, трайна безработица, лоши битови условия, ограничен достъп до здравни, социални, образователни услуги.

В област Сливен са извършени редица дейности, свързани с осигуряване на заетост и социална интеграция на безработни лица, обект на месечно социално подпомагане, чрез разкриване на работни места, включването им в дейности, водещи до повишаване на уменията и квалификацията, обучение за ограмотяване и придобиване на професионална квалификация, професионално консултиране и обучение на безработни лица, включително такива, насочени към интеграция на пазара на труда на етнически малцинствени групи. Въпреки предприетите инициативи, по отношение на квалификацията и уменията на работната сила, отговарящи на търсенето, има какво още да се желае.

Тези факти насочват към необходимост от формиране на култура, мотивация за учене, чрез развитието на системата за учене през целия живот, което ще повлияе върху професионалната структура и качеството на трудовите процеси.

Добрата комуникация и взаимодействие между всички тези ресурси – материални, институционални, организационни, административни и човешки, биха довели до създаване на добри условия и реализиране на процеса на учене през целия живот. Тук може да се види ключовата роля на Областната администрация като медиатор /в/ и координатор на този процес.

3. Идентификация, анализ и оценка на съществуващите политики на местно ниво

Областите на политиките в системата на УЦЖ в област Сливен са формулирани в действащите през настоящия планов период **стратегически документи**: Стратегия за развитие на област Сливен (2005-2015) и Стратегия за развитие на социалните услуги в област Сливен (2011-2016). В документите са заложили основни индикатори, с които се измерва постигането на целите на стратегиите, както и целеви стойности, които да мобилизират усилията в тяхното

постигане. Областна администрация Сливен осигурява и поддържа непрекъсната актуалност на политиките, като ги преглежда периодично. Въз основа на препоръките, направени в Междинната оценка на Областната стратегия за развитие на област Сливен за периода 2005-2009 г., предвижданията на Актуализирания документ за изпълнение на Регионалния план за развитие на Югоизточния район, разработената през 2010 г. Стратегия за развитие на социалните услуги в област Сливен, както и в отговор на комплексните промени в контекста на регионалното развитие, е изготвен Актуализиран документ за изпълнение на Областната стратегия за развитие на област Сливен (2011-2013). В документа са направени промени и допълнения във формулирането на специфичните цели и приоритети. За някои от мерките също са намерени нови по-точни формулировки, някои от тях са отпаднали, но са включени нови. Прецизирани са дейностите, които са в изпълнение на предвидените мерки. Актуализираният документ служи като основа за актуализиране на общинските планове за развитие.

С цел осигуряване на публичност и за ефективно реализиране на Стратегията за развитие на социалните услуги е разработена Комуникационна програма, насочена към популяризиране сред широката общественост и заинтересованите страни на ползите, положителните ефекти и резултатите от изпълнението на стратегията.

За изпълнение на Стратегията за развитие на социалните услуги е учреден Областен координационен съвет, включващ представители на териториалните поделения на Агенцията за социално подпомагане и на неправителствени организации, осъществяващи дейност по предоставяне на социални услуги. Важно направление в дейността на съвета е координиране изпълнението на областната стратегия чрез услугите, планирани на общинско ниво.

В област Сливен не е разработен специализиран стратегически документ за прилагане на комплексна, последователна и целенасочена политика за УЦЖ, чието отсъствие частично се компенсира от наличието на приоритети и цели, свързани с този процес в действащите документи.

Политиката в сферата на **предучилищното възпитание и училищното образование** на област Сливен е насочена към осъществяването на равен достъп до качествени образователни услуги за децата от рискови общности и уязвими групи и създаване на условия за развитие на младите хора като фактори за стабилност и икономически растеж. Конкретните цели на тази политика са: обхващане на всички деца в предучилищно образование и на всички ученици в задължителна училищна възраст; намаляване броя на отпадналите от училище деца и младежи; реинтеграция в образованието на отпаднали деца и младежи чрез изграждане на партньорства; интегриране на децата с увреждания в масови детски градини и училища и създаване на необходимата достъпна архитектурна среда.

Мерките по реализирането на тази политика са свързани с модернизиране на материално-техническата база на учебните заведения, осигуряване на интернет достъпност, материално подпомагане на ученици от социално слаби семейства, подобряване квалификацията на учителите и уменията им за работа с информационни технологии и интерактивни методи на обучение и др.

В стратегическите документи са застъпени и хоризонтални мерки, подпомагащи неформалното обучение с насоченост към подобряване привлекателността на училищата за повишаване на интереса към учене и осмисляне на свободното време на децата и младежите, включване на младите хора в процеса на вземане на решения, които ги засягат, осъвременяване на извънкласните и извънучилищните дейности, стимулиране творчеството на даровити деца и осигуряване на публичност на техните изяви. Предвидени са дейности за приобщаване на родителите в учебно-възпитателния процес, включително работа с родители на деца в риск от отпадане от системата на образованието и деца от малцинствени групи.

Важна роля в реализацията на мерките в сферата на образованието изпълняват екипът за комплексно педагогическо оценяване към Регионалния инспекторат по образованието – Сливен, както и екипът от специалисти към Ресурсния център за подпомагане на интегрираното обучение и възпитание на деца и ученици със специални образователни потребности за област Сливен, създаден като извънучилищно педагогическо учреждение, който подпомага тяхното интегрирано обучение и възпитание.

За реализацията на политиката в областта на образованието е необходимо да се създадат по-добри възможности за подобряване на ключовите професионални умения на преподавателите, за придобиване на ключови компетентности в училищното образование, както и за подобряване уменията на децата и младежите с увреждания за тяхната социална адаптация.

Политиката, свързана с **повишаване на заетостта и ограничаване на безработицата** се базира на подкрепата на съкратените в резултат от финансовата и икономическа криза лица, както и на групите в неравностойно положение на пазара на труда – младежи, лица без образование и квалификация, възрастни лица, хора с увреждания, чието положение се влошава в условията на свито търсене на труд и при конкуренцията на новоосвободените лица.

Основните мерки за реализиране на тази политика са свързани с повишаване на професионалната квалификация и равнището на знания и умения на работната сила, насърчаване на предприемачеството, интегриране на безработните към пазара на труда. Конкретните дейности в това отношение включват: разработване на учебни програми, преодоляващи несъответствията между уменията и нуждите на пазара на труда; разкриване на нови и запазване на съществуващи специалности в професионалните гимназии с оглед

потребностите на пазара на труда; създаване на възможности за стажуване и чиракуване на младежите и безработните лица; подобряване услугите по информиране, консултиране, професионално ориентиране и насочване към заетост; осигуряване на достъпни услуги за професионално насочване на ученици, млади хора, включително и деца от социалните домове; провеждане на обучения за придобиване на професионална квалификация и преквалификация, за придобиване на ключови компетентности за безработни и заети лица, включително и мотивационни обучения; мониторинг на нуждите на пазара на труда; прилагане на специализирани програми и обучения, насочени към безработните в неравностойно положение; съвместна работа със социалните и икономически партньори и образователните институции.

За насърчаване на предприемачеството, включително на модерното и конкурентоспособно земеделие, са предвидени мерки и действия за стимулиране на всички видове и форми на УЦЖ – провеждане на обучения за придобиване на умения, подпомагане стартирането на собствен бизнес, популяризиране на успешни бизнес практики, провеждане на информационни кампании, форуми за споделяне на опит, насърчаване самостоятелното търсене на информация за повишаване на професионалната квалификация.

Застъпени са конкретни мерки, насочени към осигуряване на подкрепа на персонала на социалните услуги за непрекъснато обучение, обмяна на опит и споделяне на добри практики, преквалификация за персонала на трансформираните или закривани социални услуги и специализирани институции, развитие на нов тип професионални умения и опит и въвеждане на ефективни системи на контрол върху качеството в социалните услуги.

Политиката за повишаване на заетостта и ограничаване на безработицата може да се реализира и чрез увеличаване на възможностите за учене на работното място в партньорство с представителите на бизнеса, насърчаване на неформалното обучение и самостоятелното учене и разработване на инструменти за валидиране на резултатите от това учене.

Политиката в областта на **развитието на човешките ресурси** за управление и предоставяне на социални услуги е насочена към изграждане на необходимия капацитет на областно и общинско ниво и осигуряване на квалифициран и компетентен персонал.

Предвидено е създаване на Регионален ресурсен център за развитие на човешките ресурси в сферата на социалните услуги в област Сливен. Дейностите на центъра включват обучение и консултации, методическа подкрепа и предоставяне на актуална информация, техническа помощ и подкрепа на партньорства и работа в мрежа, както и при управление на проекти в социалната сфера.

Основните цели на тази политика са стимулиране развитието на административния и организационния капацитет за управление на социалните услуги и осигуряване на подкрепа на

персонала за развитие на професионалната квалификация и умения в съответствие с новите изисквания и стандарти. Конкретните мерки и действия в това отношение са: осъществяване на обучения и консултиране за изграждане на умения и повишаване на опита за ефективно управление на социалните услуги в общините, осигуряване на възможности за обмяна на опит и добри ефективни практики на територията на всяка община, провеждане на информационни срещи, семинари и обучения за придобиване на умения и развитие на компетенциите за управление на проекти, предоставяне на консултации и обучения за изграждане на ефективни партньорства, подкрепа при провеждане на срещи и дискусии със заинтересованите страни на областно и общинско ниво.

В приоритетните направления и конкретните мерки на съществуващите политики на област Сливен са разпознати различни форми на УЦЖ, насочени към подобряване резултатите от този процес. Идентифицираните области за подобрения са детайлизирани в стратегическата част на настоящия документ.

4. SWOT анализ

Силни страни:

1. Благоприятно географско разположение на областта;
2. Развит областен център;
3. Изградена пътно-транспортна инфраструктура, улесняваща достъпа до областта и областния център;
4. Висока раждаемост;
5. Изградена мрежа от професионални гимназии в различни професионални направления
6. Изградена мрежа от детски градини и училища, за които се полагат периодични грижи за подобряване на материално-техническата база;
7. Наличие на инициативи и програми с национално и европейско финансиране в областта на туризма и археологията;
8. Традиции в селското стопанство и индустриалните производства;
9. Добре развита мрежа от читалища, библиотеки, клубове, спортни съоръжения;
10. Инициативи за развитие на неформалното учене чрез различни институции;
11. Значителен брой центрове за професионално обучение, регистрирани или активно опериращи на територията на областта;
12. Наличие на адекватно формулирани стратегически документи и политики, касаещи формалното образование, повишаването на заетостта и ограничаването на безработицата и развитието на човешките ресурси.

Слаби страни:

1. Голям брой отпаднали от системата на образованието;
2. Малък брой центрове за професионално обучение;
3. Липса на центрове за информация и професионално ориентиране;
4. Недостатъчно добро интегриране на безработните лица към пазара на труда;
5. Малък брой лица, възползвали се от програми за повишаване на квалификацията и заетостта;
6. Търсене на пазара на труда предимно на неквалифицирана работна ръка;
7. Недостатъчна информация за възможностите за развитие на ученето през целия живот в областта;
8. Недостатъчна или неточно структурирана и поддържана информация, касаеща материално-техническата база на спортните съоръжения, музеите и паметници на културата, туристическите хижи, заслони, почивни домове и провеждането на панаири, чествания, събори и други културни прояви в областта;
9. Голям брой лица, нуждаещи се от преквалификация (бивши военни, работници);
10. Значителен брой лица, самоопределящи се като неграмотни и лица, с основно и пониско образование;
11. Не се популяризира самостоятелното учене като форма на УЦЖ;
12. Недостатъчно обхващане на групите в риск от провежданите на местно ниво политики и производящите от тях мерки, отнасящи се до образованието и повишаването на квалификацията.

Възможности:

1. Възможности за развитие и популяризиране на дестинациите за отдих и туризъм, и поспециално на селския и културния туризъм;
2. Подобряване и оптимизиране на материално-техническата база на обучаващите институции;
3. Популяризиране на мерките и програмите за повишаване на квалификацията и преквалификация на хората в активна трудова възраст;
4. Създаване на условия за развитие на младите хора (професионално ориентиране, спорт);
5. Развитие и популяризиране на системата за учене през целия живот чрез провеждане на форуми, в които да участват всички заинтересовани страни и чрез ангажиране на информационните борси и центрове в областта;

6. Ангажиране на бизнеса и неправителствените организации в процеса на информиране и популяризиране на УЦЖ и повишаване на качеството на процеса;
7. Внедряване на нови технологии в областта на селското стопанство с цел повишаване на производителността;
8. По-широко използване на възможностите за финансиране от програми на Европейския съюз;
9. Организиране на по-активна работа с индивидите, попаднали в социална и икономическа изолация, с цел по-добро осъществяване на приетите политики в областта на образованието и обучението.

Заплахи:

1. Тенденция към обезлюдяване на селските райони и отрицателен механичен прираст;
2. Тенденция за нарастващо отпадане на деца от системата на предучилищното и училищното образование;
3. Миграция към съседни области, по-големи градове и към столицата;
4. Задълбочаване на социалната изолация на определени групи от населението;
5. Риск от повишаване на безработицата и задълбочаване на негативните икономически тенденции в областта в следствие от продължаващата икономическа криза;
6. Задълбочаване на тенденциите за вливане на неквалифицирана работна ръка в пазара на труда, дължащо се на липса на информация;
7. Увеличаване на броя на лицата, попадащи в рискови групи;
8. Изгубване на връзката с бизнеса и непокриване на специфичните нужди от подготвени кадри във фирмите в областта;
9. Намаляване на инвестициите в областта в следствие на липсата на адекватно подготвени специалисти;
10. Задълбочаване на общественото разделение на етнически, социален и икономически принцип;
11. Повишаване на дела на неграмотните и ранно отпадащите от училище деца, особено сред ромското население в областта.

5. Визия за развитие

Развитието на ученето през целия живот до 2020 г. в границите на Област Сливен ще реализира следните очаквания:

- На ниво качеството на живот на местното население в икономически, социален и психологически аспект - активно включване и участие в процеса на учене през целия живот на

различните целеви групи като фундамент на личностното развитие в контекста на европейските ценности. Популяризиране на ученето през целия живот сред маргинализираните групи и групите в риск, с цел пълноценното им включване в обществото.

- На ниво формално образование и обучение - обособяването на интелигентни образователни практики, които съхраняват традициите. Ще се актуализират учебните специалности, спрямо променящите се изисквания на пазара на труда, ще се стимулира мотивацията за учене и ще се повиши качеството в процеса на преподаване и усвояване на знания и умения;

- На ниво неформално обучение - ще се повишат и популяризират възможностите за неформално обучение и самостоятелно учене, ще се идентифицират подходящи области с оглед на потребностите на пазара на труда, към които да бъдат насочени и обучения, в които да бъдат интегрирани ефективни подходи за преподаване и съвременни технологии с цел повишаване на ефективността на формите за неформално обучение.

- На ниво самостоятелно учене – то ще се популяризира сред местните жители като възможност за повишаване на знанията и уменията, чрез развитие на подходяща инфраструктура и редица инициативи, чрез които жителите ще могат да демонстрират придобитите знания и умения в резултат на самостоятелно учене.

6. Определяне на приоритетите, целите и мерките

Въз основа на разгледаните и по-горе ресурси и политики, и в следствие на направения на базата им SWOT анализ, в стратегията за областта бяха формулирани три ключови приоритета, както и произтичащите от тях цели и мерки.

Приоритет I: Активно подпомагане на процеса на развитие на началното и продължаващото кариерно ориентиране в областта.

Цел 1: Ефективно подпомагане на хората за информиран избор на бъдеща професия, направление за квалификация, допълнителна квалификация и преквалификация и/или придобиване на ключови компетентности.

Мерки:

- 1.1. Изграждане на 5 центъра за кариерно ориентиране на територията на област Сливен – 2 в община Сливен и по един в останалите общини;
- 1.2. Подобряване на професионалната квалификация чрез създаване на модерна система за професионално ориентиране и информация и и прилагане на модерни методи за учене през целия живот;
- 1.3. Осигуряване на професионално ориентиране на ученици, млади хора, вкл. деца от социалните домове.

Цел 2: Адекватно определяне и покриване на потребностите на пазара на труда, с цел повишаването конкурентоспособността на човешките ресурси и намаляване на социалната изолация.

Мерки:

- 2.1. Разработване на учебни програми, преодоляващи несъответствията между уменията и нуждите на пазара на труда;
- 2.2. Развиване на връзки между социалните и икономическите партньори и образователните институции;
- 2.3. Активно включване на РИО – Сливен в процеса на актуализиране на съществуващите и създаването на нови специалности в учебните заведения;
- 2.4. Мониторинг на нуждите на пазара на труда;
- 2.5. Интегриране на безработните към пазара на труда;
- 2.6. Предоставяне на възможности за включване на безработни младежи в служебен стаж;
- 2.7. Провеждане на мотивационно обучение с цел стимулиране търсенето на работа;
- 2.8. Провеждане на квалификационни курсове, съгласно нуждите на пазара на труда.

Цел 3: Постигане на ускорен икономически растеж и осигуряване на висока степен на заетост чрез насърчаване развитието на икономика базирана на знанието - високотехнологично индустриално производство, диверсифициран туризъм и модерно селско и горско стопанство.

Мерки:

- 3.1. Подпомагане стартирането на собствен бизнес;
- 3.2. Провеждане на обучения по предприемачество;
- 3.3. Организиране на стажове за младежи;
- 3.4. Популяризиране на успешни бизнес практики;
- 3.5. Инициране на форуми за споделяне на опит в решаването на проблеми;
- 3.6. Създаване на консорциум от научни и развойни звена, фирми, НПО, областна и общински администрации, синдикати и работодатели – клъстер за УЦЖ;
- 3.7. Създаване чрез проект на виртуален високотехнологичен бизнесинкубатор;
- 3.8. Насърчаване на работодателите за увеличаване на възможностите за учене на работното място.

Приоритет II: Създаване на условия за валидирането на знания и умения, придобити по неформален път

Цел 1: Увеличаване на възможностите за неформално обучение в областта и създаване на условия за развитие за младите хора

Мерки:

- 1.1. Осигуряване на свободен достъп до информация за инициативи и ресурси за учене, предлагани обучения, добри практики по проекти и др.;
- 1.2. Обособяване на безплатни Wi-Fi мрежи, които да осигуряват възможност на гражданите за достъп до интернет;
- 1.3. Създаване на условия за ефективни извънкласни и извънучилищни дейности и осъвременяване на извънучилищните форми за осмисляне свободното време на децата;
- 1.4. Възстановяване на традициите за организиране на спортни състезания по футбол, волейбол, баскетбол, лека атлетика и др. на областно равнище между училищата в отделните общини;
- 1.5. Създаване на условия за стимулиране творчеството на даровити деца и осигуряване на публичност на техните изяви;
- 1.6. Използване на системата от читалища като средища за ограмотяване на населението и популяризиране на неформалното учене;
- 1.7. Насърчаване на неформалното обучение и самостоятелното учене чрез разработване на инструменти за признаване на постиженията и резултатите от ученето.

Цел 2: Надграждане на квалификацията на населението в активна трудова възраст и повишаване на заетостта и ограничаване на безработицата в следствие на това

Мерки:

- 2.1. Създаване на форум, който да осигури условия на регионално ниво, за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити по неформален път, съгласно насоките, описани в Наръчника по валидиране;
- 2.2. Разработване на механизми за валидиране и сертифициране на резултати от формално и неформално обучение, самостоятелно учене и на базата на предишен опит, и създаване на прозрачна и съгласувана система за признаване на всички постижения на ученето – знания, умения и компетентности;
- 2.3. Изграждане на регионален модел на системи за валидиране и сертифициране на резултатите от ученето;
- 2.4. Разработване на инструменти за признаване на предходно учене и валидиране и

сертифициране на резултатите от неформално и самостоятелно учене;

2.5.Насърчаване на самостоятелното търсене на информация за повишаване на професионалната квалификация и ключовите компетентности.

Приоритет III: Информирание и създаване у учителите на интерес към основните принципи на системата на ученето през целия живот и насърчаването им да използват нейните възможности

Цел 1: Повишаване на качеството на образованието и обучението и постигане на адекватност с изискванията на търсенето и предлагането на пазара на труда

Мерки:

- 1.1. Развитие на регионалната мрежа за обучение на учители, в т.ч. и за учители на възрастни;
- 1.2. Създаване на възможности за гъвкаво кариерно развитие на учителите;
- 1.3. Насърчаване на мобилността при базовата подготовка и при повишаване на квалификацията на учителите и за продължаващото обучение на учителите;
- 1.4. Създаване на възможности за подобряване на ключовите професионални умения на преподавателите;
- 1.5. Поставяне на акцент върху изучаването на европейски езици и употребата на специализирана терминология по време на базовата подготовка и на продължаващото обучение на учителите.

Цел 2: Провокиране на интереса на преподавателите за популяризирането на ученето през целия живот сред населението на областта

Мерки:

- 2.1. Въвеждане на гъвкави и отворени методи на учене и обучение;
- 2.2. Създаване на възможности за подобряване на ключовите компетентности в училищното образование;
- 2.3. Задълбочаване на сътрудничеството между образователните институции, предприятията и синдикатите на местно, регионално и национално равнище за придобиване на актуални знания и умения за новите технологични постижения;
- 2.4. Ефективно използване на възможностите за обучение по Интегрираната програма за УЦЖ на Общността и другите международни програми

Цел 3: Оптимизиране на системата на образованието и обучението и разширяване на нейните възможности

Мерки:

- 3.1. Намаляване на процента преждевременно отпадналите от училище деца под 11 %, което е заложено и в Стратегията „Европа 2020“ и създаване на привлекателна и качествена учебна среда;
- 3.2. Насърчаване на използването на съвременни ИКТ в процеса на обучение, повишаващи интерактивността и привлекателността на учебния материал
- 3.3. Мотивиране на децата и техните родители за включване децата в подготвителни предучилищни групи;
- 3.4. Обхващане на децата от малцинствен произход в подготвителни междуетнически групи;
- 3.5. Подобряване на уменията на децата и младежите с увреждания и тяхната социална адаптация;
- 3.6. Подобряване сградния фонд и модернизирание на материално-техническата база на учебните заведения;
- 3.7. Материално подпомагане на ученици от социално слаби семейства, за които съществува риск да отпаднат от системата на образованието;
- 3.8. Подобряване квалификацията на учителите и уменията им да работят с новите информационни технологии и интерактивни методи на обучение;
- 3.9. Създаване на достъпна архитектурна среда в детските градини, училищата и обслужващите звена (построяване на рампи, монтиране на асансьори и др.)
- 3.10. Работа с родителите – създаване на “Училище за родители”;
- 3.11. Активизиране на дейността на училищните настоятелства и ученическото самоуправление.

Цел 4: Активна работа с децата в риск

- 4.1. Програми за превенция на отпадането на деца и ученици и на преждевременно напусналите образователната ни система в термините на „Стратегия за превенция и за намаляване на отпадащите ученици и на преждевременно напусналите образователната ни система“:
 - "С грижа за всеки ученик" /бюджет от 2 000 000 лева/ - подпомагане и допълнителна работа на ученици с ниски резултати.;
 - "На училище без отсъствия", като мярката "Без отсъствие" е също с бюджет от 2 000 000 лева - мотивира директорите и педагогическите екипи в училищата да намаляват

отсъствията на учениците, както и за реинтеграцията на преждевременно напусналите образователната система;

4.2. Интеграция и реинтеграция на децата в риск в контекста на Национална стратегия на Република България за интегриране на ромите (2012-2020) в съответствие с Националната програма за реформи на Република България (2011-2015 г.) и с Националния план за действие по инициативата „Десетилетие на ромското включване 2005-2015 г.;

4.3. Включването на „ЕКСПЕРТ ОТ ОПИТ“ във формалната и неформалната система за учене в общности с риск - нов отговор на стария въпрос как да се справим със социалното изключване по примера на немския опит, използван в проекта „Пилотно въвеждане в български контекст на концепцията експерти от опит, преживели социално изключване“ с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд и Република България чрез оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, схема „Без граници – Компонент 1“.

Приоритет IV: Създаване на условия и насърчаване на процеса на самостоятелно учене в областта

Цел 1: Изграждане и поддържане на подходяща инфраструктура в подкрепа на развитието на самостоятелното учене като процес.

Мерки:

1.1 Рехабилитация и модернизация на спортните и обществените обекти;

1.2 Улесняване на достъпа до културно-историческите и природни богатства на територията на областта;

1.3 Правна и организационна подкрепа за създаване на граждански обединения на хора с общи интереси;

1.4 Обособяване на безплатни Wi-Fi мрежи, които да осигуряват възможност на гражданите за достъп до интернет;

1.5 Създаване на подходяща инфраструктура, подпомагаща хората с увреждания;

1.6 Използване на медийните ресурси като средство за разпространение на документални и образователни предавания и статии;

1.7 Подпомагане на музеите, читалищата, библиотеките и другите институции, имащи отношение към самостоятелното учене, да повишат своята привлекателност и

посещаемост, като особено внимание трябва да се обърне на уникалния за Балканите
Подземен минен музей;

Цел 2: Популяризиране на самостоятелното учене като процес и поддържане на обществения
интерес към него.

Мерки:

- 2.1 Организиране на информационни кампании, чрез които жителите на областта да
разширят знанията си за процеса на самостоятелно учене – как, кога и къде могат да се
възползват от него;
- 2.2 Насърчаване на ученето в семейството и ученето между поколенията, чрез
организирането на дискуссионни срещи между граждани от различни възрастови групи;
- 2.3 Популяризиране на добри практики в областта за самостоятелно учене като примери за
по-ясното и лесно осъзнаване на ползите от този процес за жителите в областта;
- 2.4 Насърчаване на водещите бизнес предприятия и неправителствени организации в
областта да организират събития, на които да осигурят достъп на заинтересованите
граждани до процеса на производство или работа;

Цел 3: Насърчаване на инициативите, свързани с предоставянето на възможности, чрез които
гражданите от всички възрастови групи да демонстрират своите знания и умения, придобити
чрез самостоятелно учене.

Мерки:

- 3.1 Насърчаване и подпомагане на организирането на различни доброволчески
инициативи и кампании, например: „Да помагаш на възрастните е супер“;
- 3.2 Насърчаване на местните медии да осигурят възможност за публикуване и излъчване
на материали, изготвени от любители;
- 3.3 Изготвяне на профили на учещи с различни способности, възраст и култура и
представянето им в местните медии, информиране за техните желания, постижения и
предизвикателствата, с които се сблъскват.

7. Индикатори за измерване на постигането на целите и резултатите

За да се измерва обективно процесът на изпълнението на Стратегията, индикаторите,
по които се извършва, трябва да бъдат съответно измерими и проследяеми чрез наличните
статистически данни. Те трябва да показват изходното състояние, напредъка по отношение на

качеството и ефективността при постигнатото въздействие, резултатите от ученето и протичането във времето на дейностите, чрез които се постигат целевите индикатори.

За измерване на степента на постигане на целите и резултатите от ученето през целия живот се предлага следната рамка от индикатори за осигуряване на качеството при изпълнението на настоящата областна стратегия:

1. Инвестиции в обучения за учители и обучители:

- дял на учители, участващи в обучения спрямо общия брой учители в общината;
- размер на финансирането за обучения на учители.

2. Процент на участие в програми за професионално образование и обучение

• брой на обучаемите в програми за професионално обучение /в професионалните гимназии и в центровете за професионално обучение.

3. Процент на завършващи програми за професионално обучение

- брой успешно завършили професионално обучение;

4. Процент на стажуващи в системата на ПОО:

• процент на включване на обучаемите в стаж в реална среда за практическо обучение по професията;

• дял на наети лица в предприятията след осъществен стаж в съответното предприятие;

5. Използване на придобитите умения на работното място:

• информация за придобитата професионална квалификация след обучение;

• степен на удовлетвореност на обучаемите и работодателите от придобитите в резултат на обучението умения и компетентности;

6. Процент на безработни с професионална квалификация

7. Участие на уязвимите групи в програми за професионално обучение:

• процент на участие в програми за професионално обучение на ученици и възрастни от уязвими групи /хора с увреждания, социално слаби/;

• процент на успеваемост на включените в програми за професионално обучение представители на уязвимите групи;

8. Механизми за определяне на нуждите от определени обучения съобразно търсенето на пазара на труда:

• налични процедури и механизми за определяне на променящите се изисквания за определени обучения на различни нива /формално, неформално и самостоятелно учене/;

• систематизиране на доказателства за прилагането и резултатите от променените обучения на различни ниво съобразно търсенето на пазара на труда;

9. Схеми за популяризиране на достъпа до програми за професионално обучение :

- налични информационни ресурси за популяризиране на достъпа до програми за професионално обучение;
- доказателства за ефективността на наличните информационни ресурси.

8. Система за мониторинг и контрол

Системата за мониторинг и контрол е инструмент за непрекъснато проследяване, отчитане и оценяване на достигнатия етап на изпълнение на мерките и дейностите на Областната стратегия за УЦЖ на област Сливен, изразходването на средствата, спазването на времевия график, както и на действията на административните структури и организациите, свързани с нейното реализиране.

Системата за мониторинг и контрол е предназначена за:

- интегриране на планирането и отчитането на изпълнението на стратегията;
- систематично събиране на актуална информация, необходима за преглед на изпълнението на стратегията;
- съхранение и обработка на събраната информация;
- трансфер на информация чрез изградената база данни за потребителите на информация;
- анализ на резултатите от осъществяваните дейности и сравнение със заложените индикатори;
- идентифициране на отклонения;
- обратна връзка от изпълнителите на дейностите за хода на текущото изпълнение на мерките;
- предприемане на коригиращи действия при установяване на проблеми за подобряване процеса на изпълнение на стратегията;
- предотвратяване на рискове пред изпълнението на мерките;
- периодична оценка на постигнатите резултати, степента на постигане на целите и използването на финансовите ресурси.
- комуникация и координация на дейностите по изпълнението на стратегията със заинтересованите страни;
- осигуряване на информация и публичност относно постигнатите резултати от изпълнението на стратегията.

Събраната, систематизирана и анализирана информация по време на наблюдението се използва за оценяване на ефектите и въздействията от изпълнението на стратегията.

Комплексната оценка обхваща следните аспекти: релевантност – съответствие на целите и мерките спрямо реалните проблеми и потребности на местната общност; ефикасност на изпълнените дейности и постигнатите преки резултати по отношение на мерки, срокове и изразходвани ресурси. ефективност – оценка на реалните ползи и ефекти за целевите групи; въздействие – устойчивост на резултатите и ползите за целевите групи в дългосрочна перспектива.

Мониторингът на изпълнението се извършва от мониторингов комитет и изпълнителен орган (звено от областната администрация).

Мониторинговият комитет е специализиран обществен съвет, който е консултативен орган на областно ниво и съдейства на регионалната власт за формиране и реализиране на областната политика по проблемите за УЦЖ. Включва представители на областния съвет за развитие, експерти от областната администрация и представители на заинтересованите страни. Функциите на мониторинговият комитет обхващат:

- периодично извършване на преглед на постигнатия напредък по приетите количествени и качествени индикатори;
- докладване на състоянието и предложения за предприемане на необходимите действия;
- обсъждане на резултатите и степента на достигане на приоритетите и целите;
- изготвяне на периодични отчети за постигнатите резултати;
- ежегодно изготвяне на доклад за изпълнението с предложения за промяна на мерките, ако това е наложително;
- оценяване и одобряване на годишния напредък на изпълнението на стратегията;
- осигуряване на публичност и информация;
- изготвяне на предложения за усъвършенстване на стратегията, както и за преразпределяне на средствата по приоритетите.

Изпълнителният орган извършва мониторинга на изпълнението на всяка мярка от стратегията за УЦЖ, като събира, анализира и обобщава информация за изпълнението на дейностите и изготвя периодични отчети за хода на изпълнението, констатираните неизпълнения и причините за тях.

Мониторингът започва с одобряването на стратегията и се извършва в етапа на нейното изпълнение. Общият мониторинг е наблюдение на изпълнението на мерките на основата на логическата матрица, плана за действие за реализация на стратегията и финансовия план. Оперативният мониторинг се разглежда като система за редовен отчет в хода на изпълнение на стратегията.

За всички местни стратегии съществува универсално изискване областта да изготвя доклади по време на изпълнението на стратегията и във връзка с нейното приключване. В междинния доклад за изпълнение на стратегията се обобщават резултатите от осъществения мониторинг до момента, а в годишните и заключителните доклади за изпълнение на стратегията се включва информацията относно: всяка промяна на общите условия; напредъка в изпълнението; финансовото изпълнение; предприетите действия, включително мерките за мониторинг и за осигуряване качеството и ефективността на изпълнението; предприетите стъпки за осигуряване на съвместимост с националните политики и политиките на Общността.

Резултатите от мониторинга и оценката на стратегията, както и отчитането на настъпили промени в социално-икономическата среда на регионално ниво, са основа и актуализация на стратегията по отношение на приоритетните направления, целите, конкретните мерки и дейности и за подобряване на политиките за УЦЖ.

Приложение

РЕЧНИК на използваните понятия:

В Стратегията са използвани следните понятия и термини:

Образование - институционализиран процес на предаване и усвояване на общи, специални, професионални знания и умения, развиващи интелектуалните способности на личността. Този процес обикновено води до придобиване на степен на образование или на степен на професионална квалификация.

Обучение - процес на предаване и усвояване на знания и умения, предназначени за определена професионална, социална и лична сфера, който се осъществява вътре и извън образователните институции. Резултатите от обучението могат да бъдат валидирани и сертифицирани.

Учене - кумулативен процес на постепенно усвояване от индивидите на все по-сложни и абстрактни знания (понятия, категории и модели на поведение) и/или умения и компетентности.

Учене през целия живот – непрекъснат процес на усвояване и придобиване на знания и умения чрез формално и неформално обучение и учене и чрез самостоятелно учене в процеса на цялостната жизнена дейност на човека. То включва всички дейности за учене, придобити през целия живот с цел повишаване на знанията, уменията и квалификацията по лични, социални или професионални причини.

Формално обучение - обучение, което се извършва в организирана и структурирана среда (в средно/висше училище, център за професионално обучение и др.) и е изрично обозначено като учене по отношение на цели, време или ресурси. Формалното учене е съзнателно от гледна точка на обучавания. То води до получаване на официално признат документ (диплом, свидетелство, удостоверение).

Неформално обучение – обучение, осъществявано в рамките на организирана дейност вътре и извън образователните институции. То може да обхване програмите за ограмотяване на възрастни, житейски умения, работни умения и обща култура и др. Неформалното учене е преднамерено от гледна точка на учащия, но не води до издаване на официален документ. Резултатите от обучението могат да бъдат валидирани и сертифицирани.

Самостоятелно учене - неинституционализирана форма на целенасочено учене, което е по-малко организирано и структурирано и може да включва учебни събития (дейности) в семейството, на работното място и в ежедневието на всеки човек, базирани на основата на самонасоченост, семейна насоченост или обществена насоченост.

Валидиране – основен инструмент за реализирането на политиката за УЦЖ. То е възможност за официално признаване и сертифициране с документ за професионална квалификация, равностоен на документа, издаден след завършено обучение във формалната система.

Център за информация и професионално ориентиране (ЦИПО) – предоставят професионално информиране и консултиране във връзка с избора на професия и специалност с цел постигане на по-цялостна концепция за кариерно и личностно развитие. Центровете подлежат на лицензиране от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО).

Мониторинг – дейност, съставена от систематично и непрекъснато събиране, отчитане и трансфер на информация за достигнатия етап на изпълнение на мерките на стратегията и изразходването на средствата, идентифициране на проблемите, даване на препоръки и предприемане на коригиращи мерки.