

УТВЪРЖДАВАМ!

МИНИСТЪР:

ЕМИЛИЯ МАСЛАРОВА

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ

**НА НАЦИОНАЛНИЯ ЦЕНТЪР ЗА
ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ**

ЗА ПЕРИОДА 2007 – 2009 г.

I. Въведение

Националният център за професионално развитие е интегрална част от системата на Министерството на труда и социалната политика за реализиране на политиките и мерките в областите на насърчаване на заетостта и социалните инвестиции в човешкия капитал чрез обучение.

Развитието на човешките ресурси има за цел подобряване качеството на човешкия живот чрез повишаване на заетостта, достъпа до качествено образование, учене през целия живот и социално включване. Това означава да се инвестира в хората, да се натрупват нови знания и умения; да се утвърждава практиката на усвояване на знания през целия живот; да се гарантира на всекиго пълноценно участие в обществото; да се постигне по-висока гъвкавост на работната сила; социалната защита да стане по-устойчива и „активна“; да бъде осигурено равенство на възможностите, и най-накрая да се постигне икономическо и социално сближаване. Развитието на човешките ресурси е този специфичен аспект на социалните политики, който съчетава конкурентността на работната сила и равенството на възможностите, подобряване условията на достъп до образование и обучение и повишаване на неговото качество, развитие на икономиката на знанието и социалната интеграция.

В контекста на европейското членство на България, компетентността и конкурентноспособността на работната сила придобива наднационални измерения в две основни направления – на пазара на труда и в административните дейности. Европейското измерение на професионалните умения и квалификация на служителите в администрацията се състои във възприемането на съвременни модели за организация и функциониране на администрацията, усъвършенстване на системата за постоянно развитие на компетентностите, професионалните умения и квалификацията на служителите. Повишената мобилност, адаптивност и конкурентноспособност отговаря на отворения модел на европейския пазара на труда и основните свободи.

Националният център за професионално развитие е призван да работи за осъществяване целите на социалната политика и в частност развитието на човешките ресурси като повишава професионалната квалификация на служителите в администрацията и предоставя професионално обучение за лицата на пазара на труда. Неговата дейност е насочена към реализация на целите на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” и укрепване капацитета на административните структури в социалната сфера за изпълнение на програми и проекти със средства от европейските структурни фондове.

II. Мисия на НЦПР Активно съдействие за повишаване професионалната квалификация на служителите от администрацията в сферите на социалната политика и развиване на професионалното обучение като активна мярка на пазара на труда.

III. Стратегически цели на НЦПР

- Съдействие за развитието на административния капацитет за формиране и провеждане на социални политики в системата на МТСП;
- Утвърждаване качеството на обученията и повишаване конкурентноспособността на НЦПР в рамките на пазара на предлагане на професионално обучение;

- Създаване на механизми за сътрудничество с работодатели за реализация на лицата, придобили професионална квалификация в НЦПР;
- Утвърждаване на НЦПР като водеща организация за обучение и информационно осигуряване в сферата на социалните политики за администрациите от всички нива.

Съдействие за развитието на административния капацитет за формиране и провеждане на социални политики в системата на МТСП

Динамичността на сектора на социалната политика и социалните услуги, както и високата обществена чувствителност към предприеманите мерки в тези области изискват бърза и адекватна реакция от страна на държавната администрация за регулиране на обществените отношения и предоставяне на качествени социални услуги на гражданите. Прилагането на добри практики и споделянето на натрупания опит са задължителен елемент при осъвременяване на прилаганите подходи.

Способността на държавната администрация ефективно да прогнозира, формулира, насочва и удовлетворява социалните потребности на гражданите и обществото, както и да постига максимален ефект при оптимално изразходване на ресурсите е административният капацитет за прилагане на политики. Основна цел на НЦПР е да развие административния си капацитет за предоставяне на качествени обучения във всички сфери на социалната политика на всички ангажирани с провеждането на социалните дейности. По този начин Центърът активно ще допринася за развитието на експертния потенциал, усъвършенстване на професионалните знания и умения на ангажираните със социални дейности и като цяло, повишаването и укрепването на административния капацитет за провеждане на социалната политика на държавата.

Утвърждаване качеството на обученията и повишаване конкурентноспособността на НЦПР в рамките на пазара на предлагане на професионално обучение

Утвърждаването на цялостна система за висококачествено професионално и допълващо обучение на пазара на образователни услуги, свързана с трудовата реализация на различни целеви групи (заети, безработни лица, хора с увреждания и др.) и с оглед подобряване на тяхната пригодност да посрещнат предизвикателствата на трудовия пазар в условията на членство в ЕС, както и допълване на лицензията за нови специалности от НАПОО са основните елементи за повишена конкурентноспособност на НЦПР в средносрочен период.

Системата за висококачествено професионално обучение се базира на прогнозиране, анализ и отчитане на потребностите от професионално обучение на безработни и заети лица в съответствие с европейската концепция за учене през целия живот. Нейно предимство се явява планирането и координирането на дейностите по професионалното обучение и квалификация в тясна връзка с институциите по заетостта в системата на МТСП (АЗ, АСП, АХУ и др.).

Изготвянето, апробирането и текущото актуализиране на учебните планове и програми за обучение в съответствие с професионалните направления, професии и специалности се извършва във връзка с изискванията на стопанската практика и динамиката на пазара на труда. Качеството на обучението ще бъде обвързано с провеждането на периодичен мониторинг с цел постигане на максимална ефективност на всички етапи от процеса на обучение и въвеждане на подходите и изискванията на европейската системата за “Учене през целия живот”.

Създаване на механизми за сътрудничество с работодатели за реализация на лицата, придобили професионална квалификация в НЦПР

Текущото информиране и консултиране на безработни и заети лица за възможностите на Центъра за непрекъснато професионално обучение и получаване на допълваща квалификация, подходяща за тяхната текуща и бъдеща професионална реализация базирано на прецизна информация за състоянието на пазара на труда и нуждите и изискванията на работодателите в региона е основна предпоставка за осъществяване на посредничество за възможна реализация на получилите квалификация в НЦПР лица.

Центърът акумулира актуален методически и дидактически и учебно-информационен материал за продължаващо професионално обучение на възрастни с оглед гъвкаво реагиране на променящата се и динамична бизнес-среда и потребности на трудовия пазар в големия индустриален район на София и областта. Офертата на Центъра да се разшири по съдържание и насоченост на предлаганите услуги в максимално съответствие с изискванията на работодателите и тенденциите в развитието на трудовия пазар.

Утвърждаване на НЦПР като водеща организация за обучение и информационно осигуряване в сферата на социалните политики за администрациите от всички нива

Социалната политика се изразява в иницирането, провеждането и контролирането на взаимосвързани приоритетни задачи и мерки в поредица от области, които са свързани или пряко влияят върху заетостта, благосъстоянието и социалната приобщеност и сплотеност на членовете на обществото. Тя се реализира от администрации на централно, областно и общинско ниво. Също така в социални дейности са ангажирани организациите на работниците и работодателите, гражданските сдружения и благотворителни организации. Предпоставка за ефективна и адекватна социална политика е координацията и синхронизирането на дейностите между различните организации в областта на социалната политика и професионалната подготовка на лицата, призвани да осъществяват тази дейност.

Много от организациите, предоставящи социални услуги са натрупали опит, изградили са система за обучение или използват външни консултантски услуги за да повишат професионалната квалификация на служителите и да отговорят на растящите изискванията на обществото за качество на социалните услуги. В много от организациите този опит остава локален, а социалната политика се отличава с приемственост и взаимозависимост. В това е предизвикателството и възможността на НЦПР да се утвърди на пазара на квалификационни услуги за администрацията като:

1. обедини съществуващата професионална експертиза в различните социални направления, предаде ѝ специфичен фокус и ясно разграничи и открий функциите и ролята на всяка от организациите в системата с цел балансирано и координирано изпълнение на социалните политики и предоставяне на качествени социални услуги на гражданите;
2. отдели особено внимание на дизайна на нови теми за обучение, специално разработени, съобразно потребностите за обучение на служителите в различните звена и области на социалната политика.

IV. Мерки за реализиране на стратегията

1. Повишаване професионалната квалификация на служителите от администрацията в сферите на социалната политика

Разработване и прилагане на методика за анализ на нуждите от обучение на служителите в областта на социалните политики е задължително условие за системното и обективно анализиране на възникващите проблемни области, при осъществяване на които трудовото изпълнение може да бъде подобро чрез обучение. Анализът на нуждите от обучение предоставя адекватна информация за разработване на специализирани програми за обучение.

Изработване на методическа рамка и учебни програми за обучителни курсове в зависимост от идентифицираните потребности предшества ефективното предлагане на обученията и е необходима предпоставка за качество на всеки конкретен програмен дизайн. На този етап е възможно обсъждане и съгласуване с конкретния възложител.

Разработване на система за оценка качеството на обученията, която да включва предварително тестване на знанията, непосредствена оценка след приключване на обучението и последваща оценка на работното място. Предварителната и последващата оценка се осъществяват в сътрудничество и координация със звената за управление на човешките ресурси и преките ръководители на служителите. Непосредствената оценка се прави по утвърдена методика на НЦПР и обхваща всички елементи и етапи на обучението в т.ч. въпросници за обратна връзка с обучаемите.

Изработване и прилагане на механизми за подбор на лектори за всички обучения като за целта се създаде база-данни на лицата с изискваните компетенции – теоретични и практически познания, професионални умения, педагогически опит, и съответствието на тези компетенции.

Въвеждане на дистанционна форма за обучение с цел обхващане на по-широк кръг от лица за обучение, провеждане на неприсъствени форуми по актуални теми и обмяна на добри практики.

Установяване на партньорски отношения със звената за управление на човешките ресурси в администрациите в системата на МТСП е задължително условие за осъществяване на обективен анализ на нуждите от обучение, проектиране на подходяща учебна програма и провеждане на ефективно обучение. Взаимодействието и координацията между НЦПР и УЧР е елемент от цялостния процес на повишаване на професионалната квалификация на служителите в администрацията.

Прилагане на добри практики за обучение на заетите в администрацията в социалната сфера и разпространение на Европейски и международен опит при разработването и прилагането на социални политики и предоставяне на социални услуги.

2. Развиване на професионалното обучение като активна мярка на пазара на труда

Разширяване кръга на предлаганите обучения по лицензирани от НАПОО професии, които да отговарят на потребностите на пазара на труда и приоритетите на социалната политика. Провеждане на обученията за професионална квалификация по утвърдени вътрешни критерии и стандарти за качество на учебния процес.

Актуализиране на учебните планове и програми в съответствие с държавните образователни изисквания с цел постигане на по-голяма пригодност и съвместимост към динамичните условия на пазара на труда както в България, така и в ЕС.

Разработване и прилагане на методика за оценка на качеството на професионалното обучение в НЦПР, която да включва елементите и етапите на учебния процес; подбора на участниците и тяхната последваща реализация, като регулярно се използват данните от НОИ за реализираната заетост след професионално обучение в Центъра.

Укрепване капацитета на отдела за професионално обучение за осъществяване на сътрудничеството с работодатели и работодателски организации за точна информация за профила на необходимите кадри със съответна професионална квалификация и за тяхната бъдеща, непосредствена реализация след придобиването ѝ в НЦПР.

3. Усъвършенстване на материалната база на Центъра.

Отчитайки перспективата за превръщане на НЦПР в специализиран център за обучение в областта на социалната политика е необходимо доизграждане и реконструиране на хотелската част, изграждане на медицински център, база за възстановяване, отдих, спорт и развлечения. Сградите и съоръженията се предвижда да бъдат приспособени и да осигуряват достъпна среда за хората с увреждания и специфични потребности.

Образователните услуги на информационното общество изискват разпространението и прилагането на информационни и комуникационни технологии на всички етапи от процеса на предоставяне на професионално обучение. Високотехнологичното оборудване на Центъра предоставя добра база и възможност за използването компютърните технологии както в присъствените обучения, така и за неговото надграждане с платформа за дистанционно обучение. Допълнителните инвестиции в изграждането на информационната база ще позволят осигуряване и обслужване на отдалечени фокусни точки в страната за онлайн обучения, което ще спомогне прерастване на НЦПР в център за информационни и обучителни услуги в Балканския регион.

ДИРЕКТОР:

РОСЕН ТУМБЕВ