



ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ
НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ



Erasmus+
Обогатява житейския опит, разширява кръгозора.



ЕВРОПЕЙСКИ
КОРПУС ЗА
СОЛИДАРНОСТ



BULGARIAN
NATIONAL
VET TEAM

Новото поколение европейски политики за професионално образование и обучение

Национален експертен екип
по професионално
образование и обучение
към ЦРЧР

2026

Съдържание

Въведение	3
Хернинг, човешкият капитал и новата европейска стратегия за ПОО (2026–2030)	5
Лидерство и пригодност за заетост в професионалното образование и обучение	11
Кариерно ориентиране между Хернинг и Съюза на уменията: новата референтна рамка на Cedefop за учене през целия живот	15
Зелени умения за дигиталната икономика: DigComp 3.0 и двойният преход в българското професионално образование.....	19
Европейската рамка за грамотност в областта на изкуствения интелект (AILit) и нейното значение за професионалното образование и обучение	22
Междинна оценка на ОИСП за модернизацията на ПОО в България: постижения и предизвикателства	26
Висшето образование между Хернинг и човешкия капитал: STEM, ИИ грамотност и мостовете към по-високото ПОО (ЕКР 6–8)	32
Еразъм+ след 2027 г.: накъде се насочва следващото поколение на програмата.....	36



ВЪВЕДЕНИЕ

Уважаеми читатели,

Професионалното образование и обучение навлиза в период на дълбока трансформация. Ускореното технологично развитие, изкуственият интелект, зеленият и цифровият преход, демографските промени и недостигът на квалифицирани кадри поставят пред европейските образователни системи необходимостта не просто да отговорят на потребностите на днешния пазар на труда, а да подготвят хората за професиите, уменията и предизвикателствата на утрешния ден.

Настоящият сборник от статии на Националния експертен екип по професионално образование и обучение (National VET Team) към Центъра за развитие на човешките ресурси е посветен именно на тази промяна и на новото място на ПОО в европейските политики. Неслучайно изданието носи заглавието „Новото поколение европейски политики за професионалното образование и обучение“ и поставя във фокуса бъдещите умения като двигател на иновациите и конкурентоспособността.

Статиите разглеждат различни, но взаимно свързани измерения на тази трансформация – новия европейски политически цикъл и Декларацията от Хернинг, развитието на човешкия капитал, лидерството и пригодността за заетост, кариерното ориентиране и ученето през целия живот, дигиталните и зелените компетентности, изкуствения интелект, връзката между професионалното и висшето образование, международната мобилност и



модернизацията на българската система за ПОО. Общият въпрос, който ги обединява, е как образованието да се превърне от система, която реагира на промените, в система, която предвижда и подпомага тяхното управление.

В този смисъл бъдещето на ПОО не е само въпрос на нови професии и технологии. По-скоро е въпрос на способността ни да изграждаме адаптивни институции, компетентни преподаватели и лидери, устойчиви партньорства с бизнеса, ефективно кариерно ориентиране и възможности за учене през целия живот. Именно чрез тази по-широка перспектива професионалното образование може едновременно да подкрепя конкурентоспособността и иновациите и да остане пространство за равен достъп, социално включване и развитие на човешкия потенциал. Този баланс между икономическата роля и обществената мисия на ПОО се очертава и като едно от основните предизвикателства на новия европейски политически цикъл.

Надяваме се настоящият сборник да бъде не само източник на информация за новите европейски политики и инициативи, но и отправна точка за професионален диалог – за това как днешните решения в образованието и обучението могат да изградят уменията, хората и конкурентоспособността на утрешна Европа.

Национален експертен екип по ПОО към ЦРЧР





ХЕРНИНГ, ЧОВЕШКИЯТ КАПИТАЛ И НОВАТА ЕВРОПЕЙСКА СТРАТЕГИЯ ЗА ПОО (2026–2030)

Периодът 2026–2030 г. се очертава като начало на нов политически цикъл за професионалното образование и обучение (ПОО) в Европа. За разлика от предходния цикъл, зададен от Оснабрюкската декларация и Препоръката на Съвета от 2020 г. в контекста на възстановяването от пандемията, новият цикъл се формира от три документа, приети или очаквани в рамките на по-малко от година - [Декларацията от Хернинг](#) (септември 2025 г.), [Препоръката на Съвета относно човешкия капитал](#) (март 2026 г.) и предстоящата европейска Стратегия за ПОО. Тристранната архитектура не е случайна - тя отразява съзнателен опит на Европейската комисия да свърже сектора с новата логика на конкурентоспособност и управление на човешкия капитал, въведена със Съюза на уменията.

Декларацията от Хернинг - приемственост и промяна на акцента



Европейската политика в областта на професионалното образование и обучение (ПОО) през настоящото десетилетие се характеризира с ясно изразена приемственост, но и с постепенно пренасочване на стратегическите приоритети в отговор на променящата се социално-икономическа среда. Два ключови политически документа очертават тази еволюция - [Оснабрюкската декларация](#) (2020) и [Декларацията от Хернинг](#) (2025).

Приета на 30 ноември 2020 г. по време на германското председателство на Съвета на Европейския съюз, Оснабрюкската декларация поставя основите на новата европейска политика в областта на ПОО за периода

2021–2025 г. Тя е разработена в условията на пандемията от COVID-19 и съпътстващите я икономически и социални последици, поради което позиционира професионалното образование и обучение като ключов инструмент за възстановяване, устойчивост и справедлив преход. В центъра на документа са развитието на висококачествено, приобщаващо и гъвкаво ПОО, ученето през целия живот, цифровизацията на обучението, развитието на



зелени умения и укрепването на партньорствата между образователните институции, работодателите и публичните власти. За първи път ПОО е представено не само като средство за подготовка на квалифицирана работна сила, а като стратегически фактор за социално включване, устойчиво икономическо развитие и повишаване на устойчивостта на европейските общества.

Оснабрюкската декларация се приема едновременно с [Препоръката на Съвета](#) (24 ноември 2020 г.) относно професионалното образование и обучение за устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и устойчивост, с която се формира общата европейска рамка за модернизация на националните системи за ПОО. По този начин Декларацията задава политическата визия, а препоръката предоставя конкретните насоки за нейното практическо прилагане в държавите членки.

След изтичането на първия програмен период европейските институции не започват нов политически курс, а надграждат вече поставените основи. На 12 септември 2025 г. в Хернинг, Дания, министрите, отговарящи за ПОО от държавите членки, страните кандидатки, страните от Европейското икономическо пространство, европейските социални партньори и Европейската комисия приемат Декларацията от Хернинг. Още в преамбюла документът изрично потвърждава приемствеността с Оснабрюкската декларация и Препоръката на Съвета от 2020 г., като поставя основите на следващия цикъл на европейско сътрудничество за периода 2026–2030 г.

В сравнение с Оснабрюк, Декларацията от Хернинг е значително по-оперативна. Тя структурира политическите ангажименти в 13 национални цели и четири действия на европейско равнище, обхващащи повишаването на привлекателността, качеството и приобщаващия характер на ПОО, утвърждаването на неговия престиж, сравним с този на общото и висшето образование, преодоляването на недостига на преподаватели и обучители, подобряването на физическото и психичното благополучие на обучаемите, както и ускоряването на цифровия и зеления преход. Значително по-силно присъства и темата за технологичната трансформация, включително развитието на умения за работа с изкуствен интелект и отговорното му използване в професионалното образование и обучение.

Езиковата и концептуалната промяна между двата документа е показателна за развитието на европейските приоритети. Докато Оснабрюкската декларация използва понятия като „възстановяване“, „устойчивост“ и „справедлив преход“, отразяващи кризисния контекст на пандемията, Декларацията от Хернинг поставя във фокуса „конкурентоспособността“, „иновациите“, „технологичната готовност“ и „стратегическата автономност“ на Европа. Така ПОО постепенно престава да бъде разглеждано предимно като инструмент за възстановяване и



се утвърждава като основен механизъм за осигуряване на човешкия капитал, необходим за икономическата трансформация и укрепването на конкурентоспособността на Европейския съюз.

Наред с тази приемственост, Декларацията от Хернинг поражда и [критични оценки](#). Европейските асоциации на доставчиците на ПОО (VET4EU2) отбелязват, че документът съдържа ограничена оценка на реалното изпълнение на целите, заложи в Оснабрюкската декларация за периода 2021 - 2025 г. Според тях липсва задълбочен анализ на постигнатите резултати, както и на начина, по който различните форми на неравенство - пол, увреждания, етническа принадлежност и социално-икономически статус, се пресичат и взаимно усилват при достъпа до професионално образование и обучение. Тази критика е особено важна за националните политики, тъй като подчертава необходимостта стремежът към конкурентоспособност и технологично развитие да бъде съчетан със системни мерки за социално включване, равен достъп и качествено професионално образование за всички обучаеми.

Препоръката на Съвета относно човешкия капитал - ПОО в логиката на Европейския семестър

На 9 март 2026 г. Съветът по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) прие първата по рода си [Препоръка относно човешкия капитал](#) - нов инструмент в рамките на Европейския семестър 2026 г., който допълва ежегодните насоки за заетостта и интегрира политиките в областта на образованието, уменията и пазара на труда в общата рамка на икономическото управление на Европейския съюз. Препоръката позиционира човешкия капитал като ключов фактор за конкурентоспособността, устойчивостта и социалното сближаване, поставяйки го в пряка връзка със Съюза на уменията ([Union of Skills](#)), Компаса за конкурентоспособност ([Competitiveness Compass](#)) и целите на цифровия и зеления преход.

Документът надгражда политическата логика, заложи в Оснабрюкската декларация (2020) и Декларацията от Хернинг (2025). Докато Оснабрюк разглежда професионалното образование и обучение като инструмент за възстановяване и справедлив преход, а Хернинг поставя акцент върху неговия принос към конкурентоспособността и технологичната готовност на Европа, новата препоръка извежда още по-широка перспектива. ПОО вече не се разглежда като самостоятелна секторна политика, а като един от основните механизми за развитие на човешкия капитал - стратегически ресурс, определящ производителността, иновационния капацитет и дългосрочната икономическа устойчивост на Европейския съюз.

Препоръката идентифицира пет основни предизвикателства, пред които професионалното образование и обучение е позиционирано като част от

решението: структурен недостиг на умения в стратегически икономически сектори; задълбочаващи се пропуски в базовите, цифровите и трансверсалните компетентности; недостатъчно координирани инвестиции в развитието на уменията; ограничен капацитет за прогнозиране на бъдещите потребности на пазара на труда; както и значителни регионални различия в достъпа до качествено образование и обучение. Препоръката е адресирана до всички 27 държави членки и изпълнението ѝ ще бъде проследявано чрез механизмите на Европейския семестър, което значително засилва политическата тежест на политиките за умения и професионално образование.

Това представлява съществена промяна в статута на политиката за ПОО. За първи път резултатите от националните системи за професионално образование и обучение ще бъдат разглеждани не само през призмата на секторното сътрудничество в областта на образованието, но и като част от ежегодната оценка на икономическата и социалната устойчивост на държавите членки. По този начин ПОО се превръща в елемент от европейското икономическо управление, а политиките за развитие на уменията се поставят редом до фискалната устойчивост, заетостта и инвестициите като фактори за бъдещата конкурентоспособност на Съюза.

Тази промяна има двоен ефект. От една страна, тя значително повишава видимостта и политическата значимост на професионалното образование и обучение, като увеличава вероятността националните реформи и инвестиции в умения да бъдат подкрепени с по-силен политически и финансов ангажимент. От друга страна, съществува риск приносът на ПОО да бъде оценяван предимно чрез неговия ефект върху производителността, икономическия растеж и конкурентоспособността, докато неговите образователни, възпитателни и социално-приобщаващи функции останат на заден план. Именно балансът между икономическата ефективност и обществената мисия на професионалното образование ще бъде едно от ключовите предизвикателства пред европейските и националните политики през следващите години.

Очакваната европейска Стратегия за ПОО

Стратегията е анонсирана в рамките на [Съюза на уменията](#) (5 март 2025 г.) и произтича от политическите насоки на Комисията за периода 2024–2029 г. и мандатното писмо на изпълнителния заместник-председател Роксана Мънзату. Обществената консултация за нея е отворена до 19 февруари 2026 г. Първоначалните очаквания посочват дата за публикуване през второто тримесечие на 2026 г.; към средата на годината обаче работен доклад вече цитира нова дата - [октомври 2026 г.](#) Изместването на срока е показателно за реалната сложност на съгласуването между Стратегията, Препоръката за човешкия капитал и други инициативи, свързани с уменията, които вървят паралелно.



Според наличната към момента информация Стратегията ще се фокусира върху ролята на ПОО за подкрепа на конкурентоспособността и иновациите, икономическото, териториалното и социалното сближаване и подмяната на поколенията чрез справяне с недостига и несъответствието на умения, повишаване на привлекателността, качеството и релевантността за пазара на труда, както и подкрепа за мобилност и интернационализация. За разлика от предходните стратегически документи, които са насочени основно към развитието на самата система на ПОО, новата стратегия се разработва като част от по-широката политика на ЕС за развитие на човешкия капитал и укрепване на европейската конкурентоспособност. Това я поставя в непосредствена връзка с инструментите на Европейския семестър и политиките за икономическо управление.

За България тази промяна има особено значение. Страната е сред деветте държави членки, определени за задълбочен анализ в рамките на Рамката за социално сближаване към Съвместния доклад за заетостта 2026 г. – заедно с Гърция, Испания, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Румъния и Финландия. Това означава, че развитието на националната система за ПОО вече няма да се оценява единствено чрез образователни показатели, а и чрез нейния принос към пазара на труда, социалното сближаване и икономическата устойчивост.

Практическото предизвикателство пред България е методологическо. Досегашният модел на национални изпълнителни планове (NIP) по Оснабрюкската декларация и Препоръката от 2020 г. се основаваше на секторно отчитане пред Cedefop ([чрез мрежата ReferNet](#)). Новата архитектура изисква паралелно позициониране и в логиката на Семестъра - с индикатори, свързани с производителност и инвестиции, а не единствено с образователно качество и приобщаване. Това налага по-тясно институционално обвързване между националните органи за ПОО и структурите, отговорни за подготовката на Националната програма за реформи.

Тристранната архитектура на новия цикъл – Декларацията от Хернинг, Препоръката относно човешкия капитал и предстоящата Европейска стратегия за ПОО очертават **нов модел на европейско управление на професионалното образование и обучение**. Ако през предходното десетилетие ПОО е разглеждано предимно като секторна образователна политика, то днес то все по-ясно се позиционира като стратегически инструмент за развитие на човешкия капитал, икономическата конкурентоспособност и устойчивостта на Европейския съюз. Това повишава политическата тежест на сектора и вероятността за по-системни инвестиции, но едновременно поставя въпроса дали икономическите цели няма постепенно да изместят традиционните ценности на европейската политика в областта на ПОО – качество, равен достъп, приобщаване, гражданско развитие и личностно израстване на обучаемите. Именно намирането на баланс между тези две



измерения вероятно ще бъде едно от основните предизвикателства пред държавите членки през следващия програмен период.

Източници:

1. [Herning Declaration on attractive and inclusive VET for increased competitiveness and quality jobs 2026-2030 \(12.09.2025\)](#)
2. [Cedefop – From Osnabrück to Herning: Ministers Endorse Ambitious VET Declaration](#)
3. [VET4EU2 – Critical observations on the Herning Declaration](#)
4. [Osnabrück Declaration 2020 \(пълен текст\)](#)
5. [Council Recommendation of 24 November 2020 on VET for sustainable competitiveness, social fairness and resilience \(2020/C 417/01\)](#)
6. [Council Recommendation of 9 March 2026 on human capital in the European Union \(OJ C, 2026/1687\)](#)
7. [Consilium – Tackling the skills shortage: Council adopts recommendation on human capital \(09.03.2026\)](#)
8. [European Commission – Union of Skills \(официална страница\)](#)
9. [Union of Skills: One year of concrete action to keep Europe competitive \(EU Reporter, 06.03.2026\)](#)
10. [Employment, Social Affairs and Inclusion – Boosting EU competitiveness: call for evidence for new VET strategy \(26.01.2026\)](#)
11. [EU Agenda – Highlights: Boosting skills in the Union – VET opportunities in times of transition \(EMPL, юни 2026\)](#)
12. [Employment, Social Affairs and Inclusion – Vocational Education and Training \(VET\), обобщена страница](#)



ЛИДЕРСТВО И ПРИГОДНОСТ ЗА ЗАЕТОСТ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

В условията на бързи технологични промени, демографски предизвикателства и траен недостиг на умения професионалното образование и обучение (ПОО) придобива все по-важна роля за конкурентоспособността на европейската икономика. В този контекст качеството на ПОО не може да бъде разглеждано единствено през съдържанието на учебните програми или материалната база. То зависи в значителна степен от способността на училищата и обучаващите институции да се адаптират към промените, да изграждат устойчиви партньорства с работодателите и да създават среда, в която преподавателите и обучителите могат да развиват професионалния си капацитет. Именно тук лидерството се превръща във важен фактор за постигането на основния резултат от ПОО – **по-висока пригодност за заетост на завършващите**.

От човешкия капитал към реализацията на пазара на труда

Приетата на 9 март 2026 г. **Препоръка на Съвета относно човешкия капитал в Европейския съюз** поставя знанията, уменията, образованието и обучението в основата на конкурентоспособността и икономическата устойчивост на Европа. Документът е насочен към преодоляване на структурните дефицити на умения и работна сила и подчертава необходимостта от по-добро съответствие между образованието и обучението и потребностите на пазара на труда.



Особено място в този процес има ПОО. Европейските данни показват сравнително висока трудова реализация на завършилите професионално образование – през 2024 г. около 80% от наскоро завършилите ПОО в ЕС са били заети. В същото време европейската политика поставя въпроса не само за броя на завършилите, а за качеството и актуалността на

придобитите умения, способността им да се адаптират към технологичните и икономическите промени и съответствието им с реалното търсене на работодателите.

От тази гледна точка пригодността за заетост е подходящ измерител за ефективността на системата на ПОО. Тя включва не само намирането на първа



работа, но и притежаването на професионални, базови и трансверсални умения, които позволяват на младия човек да се адаптира, да продължава да учи и да се развива професионално.

Лидерството като средство за повишаване на пригодността за заетост

В този контекст лидерството в ПОО не следва да се разглежда като самоцелна управленска компетентност. Неговата стойност се проявява чрез резултатите, които училището или обучаващата организация постига за учащите.

Ефективното училищно лидерство създава условия учебното съдържание да бъде актуализирано спрямо потребностите на икономиката, да се развива обучението чрез работа, да се изграждат партньорства с предприятията и социалните партньори и да се използват данни за потребностите от умения и реализацията на завършилите. По този начин лидерството функционира като **свързващо звено между политиката за човешкия капитал и конкретните резултати на пазара на труда.**

Тази връзка е особено важна, защото съвременният директор или ръководител в ПОО управлява не само административна организация, а сложна екосистема. Той трябва да създава условия за взаимодействие между преподаватели, обучители, работодатели, местни власти, социални партньори и учащи; да насърчава иновациите; да подкрепя професионалното развитие на педагогическите специалисти; и едновременно с това да следи дали обучението води до реални и измерими резултати.

Затова въздействието на лидерството може да се проследява чрез конкретни показатели: дял на завършилите, които намират работа; съответствие между придобитата квалификация и заеманата длъжност; участие в обучение чрез работа и чиракуване; обратна връзка от работодателите; продължаващо образование и обучение на завършилите; както и способност на институцията бързо да адаптира програмите си към нови потребности от умения.

Декларацията от Хернинг: училищното лидерство като условие за качествено ПОО

Декларацията от Хернинг за привлекателно и приобщаващо професионално образование и обучение за повишена конкурентоспособност и качествени работни места 2026–2030г. дава особено ясна основа за подобно разбиране. Декларацията определя 13 цели за действие на национално равнище, сред които пряко свързване на ПОО с променящите се потребности на пазара на труда, използване на информация за уменията и системи за проследяване на завършилите, развитие на базови и трансверсални умения и увеличаване на участието в повишаване и преквалификация.



Особено значима за темата е **цел 7**, която предвижда справяне с недостига на преподаватели и обучители в ПОО чрез повишаване на привлекателността на професията, гарантиране на професионалната им автономия и продължаващи инвестиции в първоначалната педагогическа квалификация, професионалното развитие и подкрепящите условия и среда на труд, **включително училищното лидерство**.

Това поставяне на лидерството в рамката на условията за работа на преподавателите е съществено. Качеството на професионалното образование зависи непосредствено от хората, които го предоставят. Ако системата не успява да привлича и задържа квалифицирани преподаватели и обучители, да поддържа връзката им със съвременните технологии и практики в предприятията и да им осигурява професионална автономия и възможности за развитие, способността ѝ да подготвя учащите за пазара на труда неизбежно намалява.

Следователно училищното лидерство може да бъде разглеждано като **мултипликатор на човешкия капитал**. Добрият лидер не замества компетентния преподавател, а създава условия преподавателят да бъде компетентен, мотивиран и способен да обновява професионалните си знания. На свой ред качеството на преподаването определя качеството и актуалността на уменията на учащите, а те влияят върху тяхната последваща пригодност за заетост.

От лидерски компетентности към измерими резултати

В контекста на умения на 21-век се очертава ясна логика на въздействие между **ефективно училищно лидерство → мотивирани и развиващи се преподаватели и обучители → по-качествено и актуално ПОО → умения, съответстващи на потребностите на пазара на труда → по-висока пригодност за заетост на завършващите**.

Тази перспектива има значение и за начина, по който се планират инвестициите в лидерски умения. Обучението на директори и ръководители не следва да се оценява само чрез броя преминати обучения или придобити управленски компетентности. По-важният въпрос е дали подобреното лидерство води до промени в организацията – по-активно партньорство с работодателите, повече възможности за обучение чрез работа, по-добро професионално развитие и задържане на преподавателите, актуализиране на учебното съдържание и системно използване на данни за реализацията на завършилите.

Този подход е в съзвучие и с Препоръката на Съвета относно човешкия капитал, която поставя акцент върху основаните на доказателства инвестиции в образование, обучение и умения и върху наблюдението и оценката на тяхната ефективност.



В крайна сметка лидерството в ПОО има стратегическа стойност именно когато може да бъде свързано с резултатите за хората. Успешното професионално училище не е просто добре управлявана институция, а институция, чиито завършващи притежават актуални умения, преминават успешно към пазара на труда и имат способност да се адаптират и учат през целия професионален живот. В този смисъл инвестицията в училищно лидерство е едновременно **инвестиция в качеството на ПОО, в човешкия капитал и в пригодността за заетост.**

Източници:

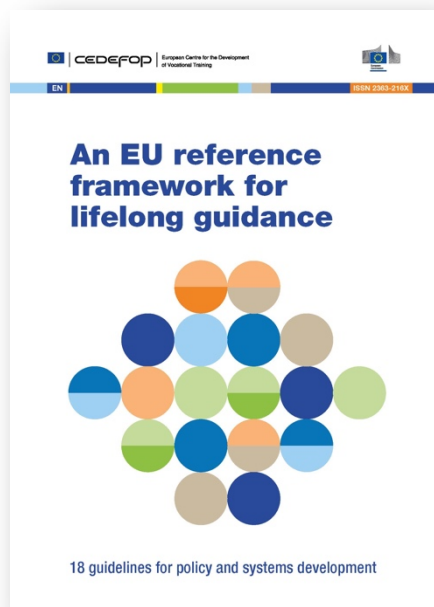
1. Съвет на Европейския съюз (2026). *Препоръка на Съвета от 9 март 2026 г. относно човешкия капитал в Европейския съюз*, C/2026/1687, Официален вестник на Европейския съюз, 13 март 2026 г.
2. Министрите, отговарящи за професионалното образование и обучение, европейските социални партньори и Европейската комисия (2025). *Herning Declaration on attractive and inclusive Vocational Education and Training for increased competitiveness and quality jobs 2026–2030*, Herning, Denmark, 12 September 2025.
3. European Commission. *Vocational Education and Training (VET) – European policy framework and information on the Herning Declaration*.
4. Council of the European Union (2026). *Tackling the skills shortage: Council adopts recommendation on human capital*, Press release, 9 March 2026.
5. Cedefop & ETF (2026). *Future-proofing VET in Europe – Progress, challenges and policy directions: A synthesis of national policy developments from 2020 to 2025*. Publications Office of the European Union.

КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ МЕЖДУ ХЕРНИНГ И СЪЮЗА НА УМЕНИЯТА: НОВАТА РЕФЕРЕНТНА РАМКА НА CEDEFOP ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

Как се променя визията за кариерно ориентиране в контекста на Декларацията от Хернинг и новата референтна рамка на Cedefop за учене през целия живот

Идеята за кариерно ориентиране през целия живот не е нова. Тя се появява в две резолюции на Съвета още през 2004 и 2008 г. Днес, обаче, идеята добива различен смисъл. Кариерното ориентиране вече не се разглежда като самостоятелна дейност, отнасяща се до управлението на кариерата на отделния човек, а се разбира като интегративна част на политиките за осигуряване на икономически растеж и устойчивост в динамично променящия се свят на труда в общоевропейски мащаб. Кариерното ориентиране заема ключово място като структурен елемент на европейските политики за развитие на уменията, учене през целия живот и социално приобщаване. Новата референтна рамка на Cedefop дефинира променя ролята на кариерното ориентиране. От отделна услуга (напр. избор на професия, информиране за възможности за учене и придобиване на квалификация и преквалификация), то се превръща в система от дейности, които подкрепят хората във всяка възраст да управляват кариерата си, да вникват в променящите се социални ситуации и да развиват своите силни страни съобразно промените на пазара на труда. Тази съществена промяна на смисъла на кариерното ориентиране се появява закономерно точно сега – в момент, когато Обединена Европа се нуждае от висококвалифицирана работна сила с фокус върху непрекъснато развитие на уменията. Новата референтна рамка се интегрира в съществуващите стратегически насоки за квалификация, за да подкрепи осъществяването на глобалната стратегия „Съюз на уменията“ и Декларацията от Хернинг за професионалното образование и обучение. Във връзка с практическото осъществяване на стратегията „Съюз на уменията“ през 2026 г. започва да функционира Европейска обсерватория за интелигентност на уменията (European Skills Intelligence Observatory), чрез която се предоставят актуални данни, прогнози и анализи за пазара на труда за нуждите от умения и дефицита на кадри. Тези данни ще се ползват при кариерното ориентиране, за да насочват потребителите към обучения за придобиване на нови умения. В подкрепа на Съюза на уменията предстои да се реализира инициативата на ЕС за преносимост на уменията (Skills Portability Initiative). Тя предвижда механизми за признаване на квалификацията и нейното цифрово удостоверяване, независимо

къде в ЕС е придобита. Очаква се чрез кариерното ориентиране през целия живот тези инициативи да донесат добавена стойност по посока нарастване на мотивацията на хората от всички възрасти за придобиване на актуални професии и повишаване на квалификацията.



Новата рамка за кариерно ориентиране предлага единен начин на мислене и действие за използване на кариерното ориентиране като възможност за връзка между секторните квалификации. В нея са описани 18 конкретни насоки, разделени в три групи, които задават ключови принципи и референтни точки като области на подобряване на политиките по отношение на образованието и обучението, пазара на труда, младежта и секторите на социалните услуги. Вместо да определя универсален модел, тя признава многообразието от национални контексти и дава възможност всяка страна да изработи свой начин на реализиране. Насоките обхващат пълния

спектр от дейности по кариерно ориентиране –

не само в училищното образование, но и в неформалното учене и обучението на възрастни, като обхващат и младежите от уязвими групи, дългосрочно безработните, както и работещите, на които често се налага да правят кариерни преходи.



Фигура 1 Трансверсални и секторни насоки за социално включване/изключване



Трансверсалните насоки са области на политиката, които са общовалидни и приложими в различни възрасти и сфери, като имат съществено значение за качеството и професионализацията на ориентирането през целия живот.

Секторните насоки представят ориентирането през целия живот, което се предоставя, както в контекста на образованието и обучението, така и на заетостта в различни сектори и за широк кръг участници – ученици, студенти, възрастни обучаеми.

Насоките, които подкрепят социалното включване и съответно преодоляването на социалното изключване, се отнасят до хора от различни възрасти, чиито различни житейски обстоятелства налагат социална интеграция и гарантиране на равните им права.

Рамката дава общи ориентири за посоката, в която следва да се организира диалогът между заинтересованите страни, за да се постигне максимален ефект върху ученето през целия живот и благополучието на гражданите, основано на практикуването на удовлетворяващата за тях професия. Тя предлага добри практики (елементи на добрите политики), които могат да се адаптират към спецификата на националния контекст в отделна държава или географски регион.

Предоставянето на ефективни и качествени услуги по кариерно ориентиране е от ключово значение за управление на преходите от образование към заетост, за насърчаване на хората да предприемат нови посоки в своя кариерен път и да се включват в разнообразни форми на обучение, което да ги прави компетентни и адаптивни при появата на нови професии. Смисълът на кариерното ориентиране като европейска политика в екосистемен план е да помогне на хората да се ориентират в бързо променящия се свят и да развиват своите интереси, таланти и силни страни, като отчитат какви кадри се търсят в отделните сектори на индустрията. Тази идея е заложена и в Препоръката на Съвета от 9 март 2026 г. относно човешкия капитал в Европейския съюз. В нея се казва, че „ориентирането през целия живот е непрекъснат процес, който дава възможност на гражданите на всякаква възраст да определят своите способности, компетентности и интереси, да вземат информирани решения в областта на образованието, обучението и професиите и да ръководят своя житейски път. Интегрирането на ориентирането през целия живот в стратегиите за учене през целия живот укрепва уменията за управление на професионалното развитие, улеснява достъпа до услуги за професионално ориентиране за всички граждани и гарантира осигуряване на качество и координация между заинтересованите страни“.



Стратегическата визия за кариерно ориентиране през целия живот се допълва от Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуалните сметки за обучение с цел насърчаване на обучението на възрастните в трудоспособна възраст. На държавите членки се препоръчва да въведат индивидуални сметки за обучение, като ги интегрират в благоприятна рамка, която да включва два компонента, пряко насочени към професионалното ориентиране: 1) професионално ориентиране и валидиране и 2) Национален регистър на допустимите възможности за качествено обучение, професионално ориентиране и валидиране.

Както се вижда, кариерното ориентиране присъства като свързващ елемент на стратегиите за насърчаване на непрекъснатото учене и повишаването на квалификацията. На него не се гледа като на отделна дейност, услуга или епизодично събитие в етапа на образование на хората. То става част от политиките, които влияят на това как функционира обществото, как се регулира пазарът на труда и как се формира социалният капитал. За да се реализира стратегическата визия за кариерно ориентиране и учене през целия живот е необходима дълбока промяна в образователната система, засилване на привлекателността на професионалното образование и обучение, актуализиране на учебните програми в съответствие с очакванията на работодателите и обезпечаване с необходимите учителски кадри. Европейският съюз се стреми към засилване на координацията между политиките при отчитане на националната специфика във всяка страна членка. За България това означава кариерното ориентиране да се превърне в стратегия, основана на активен диалог между всички заинтересовани страни и обвързаност на усилията на вземащите решения, на социалните партньори, на специалистите, кариерните консултанти и експертите. Отделни инициативи, проекти или събития, колкото и да са полезни, ще доведат до епизодичен успех, но не и до трайна следа и трансформация на начина на подготовка на кадрите за динамично променящия се пазар на труда.

Източници:

1. Cedefop. (2026). *An EU reference framework for lifelong guidance. 18 guidelines for policy and systems development*. Cedefop reference series, 125. Publications Office of the European Union. DOI: 10.2801/8255414 <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3098>
2. <https://www.consilium.europa.eu/bg/press/press-releases/2022/06/16/council-recommendation-on-individual-learning-accounts-to-boost-training-of-working-age-adults/>
3. <https://www.consilium.europa.eu/bg/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>

ЗЕЛЕНИ УМЕНИЯ ЗА ДИГИТАЛНАТА ИКОНОМИКА: DIGCOMP 3.0 И ДВОЙНИЯТ ПРЕХОД В БЪЛГАРСКОТО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ



През последното десетилетие европейската политика в областта на образованието и уменията поставя все по-силен акцент върху взаимовръзката между цифровата трансформация, устойчивото развитие и конкурентоспособността на икономиката. Професионалното образование и обучение (ПОО) има ключова роля за подготовката на кадри, способни да работят в условията на цифровизация, автоматизация и зелена трансформация.

Европейският съюз определя тези процеси като двоен преход (twin transition) - едновременно дигитален и зелен. В този контекст DigComp 3.0 представлява актуализирана европейска рамка за дигитални компетентности, която отразява развитието на изкуствения интелект, киберсигурността, цифровите права и устойчивото използване на цифровите технологии.

Еволюция на DigComp

От първото си издание през 2013 г. DigComp се утвърди като основен европейски референтен модел за развитие и оценяване на дигиталните компетентности. Рамката се използва при разработването на образователни политики, квалификационни стандарти, учебни програми и инструменти за оценяване.

Таблица 1. Еволюция на DigComp

Версия	Основен принос
DigComp 1.0 (2013)	Първа европейска рамка за дигитални компетентности
DigComp 2.0 (2016)	Актуализира концептуалния модел
DigComp 2.1 (2017)	Развива нивата на овладяване
DigComp 2.2 (2022)	Разширява примерите за знания, умения и нагласи, включително за нововъзникващи технологии
DigComp 3.0	Актуализира рамката с по-силен акцент върху ИИ, устойчивостта, цифровите права и резултатите от ученето

DigComp 3.0 запазва основната архитектура на рамката - пет области и 21 компетентности, но актуализира съдържанието ѝ спрямо развитието на цифровите технологии, европейските политики и новите обществени предизвикателства.

Какво е новото в DigComp 3.0?

Съществена промяна в DigComp 3.0 е не толкова структурна, колкото съдържателна. Изкуственият интелект, киберсигурността, цифровите права, благополучието в дигиталната среда, противодействието на дезинформацията и устойчивостта получават по-ясно място в разбирането за дигитална компетентност.

Таблица 2. Сравнение между DigComp 2.2 и DigComp 3.0

Компонент	DigComp 2.2	DigComp 3.0
Структура	5 области и 21 компетентности	Основната структура е запазена
Изкуствен интелект	Присъства основно чрез примери	Интегриран системно в рамката
Устойчивост	Разглеждана ограничено	По-силно интегрирана в отговорното използване на цифровите технологии
Киберсигурност	Присъства в рамката и примерите	Разширен акцент
Дигитални права и отговорност	Застъпени в отделни елементи	По-ясно концептуално присъствие
Дезинформация	Разглеждана чрез примери	По-системно интегрирана
Резултати от ученето	Няма отделен набор от над 500 резултата	Разработени са над 500 резултата от ученето, структурирани като знания, умения и нагласи

Особено важна новост е разработването на над 500 резултата от ученето, структурирани по знания, умения и нагласи. Те дават по-конкретни ориентири за това какво обучаемият следва да знае, разбира и може да прави и улесняват разработването на учебни програми, квалификации и инструменти за оценяване.

Значение за професионалното образование и обучение

За професионалното образование DigComp 3.0 има стратегическо значение, тъй като съвременният пазар на труда все по-трудно отделя цифровите от професионалните компетентности. Цифровите технологии, автоматизацията,



интелигентните системи и обработката на данни вече са част от множество професионални дейности.

Рамката може да подпомогне актуализирането на учебното съдържание, разработването на резултати от ученето, интегрирането на изкуствения интелект в професионалната подготовка, развитието на компетентности за устойчиво използване на цифровите технологии и ученето през целия живот. Предимство е, че тя остава достатъчно обща за адаптиране към различни професионални направления, като същевременно предоставя конкретни ориентири за разработване и оценяване на компетентности.

DigComp 3.0 и двойният преход

Дигиталният и зеленият преход все по-често се разглеждат като взаимосвързани процеси. Професиите на бъдещето ще изискват едновременно способност за използване на интелигентни цифрови технологии и за вземане на решения, съобразени с ресурсната и енергийната ефективност и принципите на устойчивото развитие.

В този смисъл DigComp 3.0 може да се разглежда не само като рамка за дигитални компетентности, а и като инструмент за развитие на уменията, необходими за устойчивата икономика. Това предполага дигиталните и зелените компетентности да не се развиват паралелно и изолирано, а да се интегрират в общ модел на професионална подготовка.

Значение за българската система на професионалното образование

За България DigComp 3.0 предоставя възможност за по-тясно синхронизиране на националните реформи с европейските политики в областта на уменията. Рамката може да подпомогне актуализирането на държавните образователни стандарти, разработването на компетентностно ориентирани учебни програми и усъвършенстването на системите за оценяване чрез резултати от ученето.

Практическото ѝ прилагане изисква подготовка на учителите и обучителите, разработване на методически ресурси, адаптиране на учебното съдържание и по-тясно взаимодействие между образователните институции, работодателите и социалните партньори.

DigComp 3.0 представлява нов етап в развитието на европейската рамка за дигитални компетентности. Без да променя основната ѝ архитектура, актуализацията разширява съдържанието чрез по-силен акцент върху изкуствения интелект, киберсигурността, дигиталните права, устойчивото развитие и резултатите от ученето.

За българското професионално образование рамката създава възможности за модернизиране на учебното съдържание, разработване на компетентностно

ориентирани резултати от ученето и подготовка на специалисти за условията на цифровата и зелената икономика. Основното предизвикателство е тези принципи да бъдат превърнати в практически приложими учебни програми, методики и системи за оценяване.

Източници

1. [DigComp 3.0 – European Digital Competence Framework, Fifth Edition \(2025\)](#)
2. [DigComp 2.2 – The Digital Competence Framework for Citizens \(2022\)](#)
3. [Joint Research Centre – DigComp 3.0, страница на проекта](#)
4. [Joint Research Centre – The European Commission updates its digital competence framework DigComp \(27.11.2025\)](#)
5. [European Commission – European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade](#)
6. [EUR-Lex – Decision \(EU\) 2022/2481 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030](#)
7. [EUR-Lex – Regulation \(EU\) 2024/1689 – Artificial Intelligence Act](#)
8. [European Education Area – Digital Education Action Plan \(2021–2027\)](#)
9. [European Education Area – Digital Education Action Plan, Action 8: European Digital Competence Framework](#)

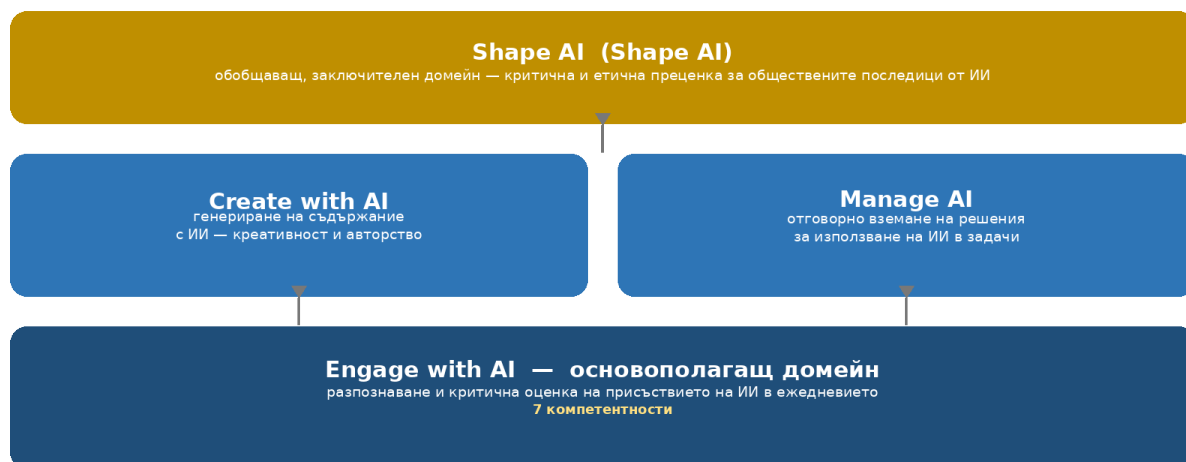
ЕВРОПЕЙСКАТА РАМКА ЗА ГРАМОТНОСТ В ОБЛАСТТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ (AIIIT) И НЕЙНОТО ЗНАЧЕНИЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

На 17 юни 2026 г. Европейската комисия и Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) публикуваха съвместно [финалната версия на AIIit](#) – „Empowering Learners for the Age of AI: An AI Literacy Framework for Primary and Secondary Education“. Рамката бе представена на следващия ден в Брюксел на събитие на Европейския център за цифрово образование пред около 150 представители на европейски институции, на образованието и други заинтересовани страни. Тя следва проектна версия от май 2025 г., доработена след консултация с над 2000 участници.

Какво представлява AIIit

AIIit е рамка от четири последователни компетентностни области – [Engage with AI, Create with AI, Manage AI и Shape AI](#) – изградени върху знания, умения и нагласи и придружени от „очаквания за учещите“ на три нива на овладяване (базово, средно, напреднало) и конкретни учебни сценарии. Проектната версия

от май 2025 г. съдържа 22 компетентности и домейн, наречен „Design AI“; във финалната версия от юни 2026 г. броят е намален на 19, а последният домейн е преименуван на „Shape AI“ – промяна, която отразява стремеж към по-стегната и по-малко технократска формулировка. Домейнът „Engage with AI“, като основа за останалите три, включва седем от общо деветнайсетте компетентности; разпределението на останалите дванайсет между „Create with AI“, „Manage AI“ и „Shape AI“ не е публикувано в обобщен вид от авторите и към момента се налага да се извлича от пълния текст на рамката.



Легенда:

Всяка от 19-те компетентности съчетава знания, умения и нагласи (KSA) и се оценява на три нива на овладяване – базово, средно и напреднало. Разпределението на останалите 12 компетентности между „Create with AI“, „Manage AI“ и „Shape AI“ не е публикувано обобщено от авторите на рамката.

Източник: OECD/European Union (2026), AILit Framework – Empowering Learners for the Age of AI.

Фигура 2. Четирите домейна на AILit и връзката между тях

Инициативата е обвързана пряко с иновационния домейн на PISA 2029 (оценяване на медийна и ИИ грамотност – MAIL) и се позиционира като принос към целите на ЕС за качествено и приобщаващо цифрово образование. Разработването е подкрепено от CodeAI (предишно Code.org) и международна експертна група.

AILit е разработена основно с оглед на началното и средното образование, но текстът ѝ изрично посочва, че поддържа „учещи във всички предметни области и етапи на развитие“ – формулировка, която отваря, но не решава въпроса за приложимостта ѝ в ПОО и ученето за възрастни.

Връзката с вече съществуващата политическа архитектура е по-конкретна. Рамката се вписва в логиката на [Плана за действие в областта на цифровото образование](#) (2021–2027 г.), чието Действие 8 актуализира DigComp с ИИ компетентности, а Действие 6 предвижда етични насоки за използването на ИИ и данни от преподаватели. Съюзът на уменията предвижда и предстояща

„Пътна карта 2030 за цифрово образование“ – преглед на Плана за действие, за който е логично да очакваме позиция и по отношение на ролята на AILit извън училищното образование, включително за ПОО.

Допълнителна регулаторна релевантност идва от член 4 от Регламента за изкуствения интелект (AI Act), приложим от 2 февруари 2025 г., който въвежда задължение за ИИ грамотност на доставчиците и внедрителите на ИИ системи – включително образователни институции, използващи ИИ инструменти в обучението. AILit е естествен, макар и не задължителен, референтен документ за изпълнение на това изискване от страна на институции за ПОО.

На 27 ноември 2025 г. Съвместният изследователски център публикува [DigComp 3.0](#) – петото издание на европейската рамка за дигитални компетентности, разработено след консултация с около 300 експерти. За разлика от предходните версии, DigComp 3.0 интегрира системно ИИ компетентност във всичките пет компетентностни области (общо 21 компетентности), заедно с киберсигурност, дезинформация, дигитално благополучие, права и устойчивост, и въвежда над 500 нови очаквани резултата от ученето.

Тук се появява реален методологически въпрос за политиката, а не само за терминологията. Към средата на 2026 г. на европейско ниво съществуват две действащи рамки, засягащи ИИ компетентност – DigComp 3.0, с разпределена интеграция на ИИ във всички области на дигиталната компетентност, приложима за всички възрастови групи и сектори, и AILit, с четири специализирани домейна, но насочена основно към училищното образование. Комисията все още не е публикувала изрично разяснение как двете рамки следва да се съотнасят при разработване на учебно съдържание и стандарти извън училищния сектор. За ПОО и за разработването на учебно съдържание това е конкретен пропуск, който изисква изрична методологическа позиция.

От четирите домейна на AILit най-пряко приложение в контекста на пригодността за заетост и професионалната етика имат *Manage AI* (отговорно използване на ИИ при изпълнение на задачи) и *Shape AI* (критична и етична преценка за обществените последици от ИИ). Тези два домейна се доближават естествено до вече познати за ПОО теми – професионална етика, качество на изпълнение на задачите, отговорност пред работодателя и обществото.

Важно е да се отчете и статутът на документа. AILit е препоръчителна, а не задължителна рамка – прилагането ѝ зависи изцяло от национален или институционален избор. Към момента няма официално решение за адаптирането ѝ в подготовката на преподаватели и обучители в ПОО, нито в учебното съдържание за цифрови професии.

Доколкото AILit все още няма официална адаптация за ПОО на европейско ниво, всяко българско решение да я включи в учебно съдържание – например



професии от професионални направления „Проектиране и администриране на бази данни и информационни мрежи“ или „Анализ и разработване на софтуер и софтуерни приложения“ – ще бъде на практика пилотно, без изпитана референтна практика от други държави членки. Това носи както предимството на ранното позициониране, така и риска от възприемане на терминология и компетентности, все още непроверени в контекста на учене за възрастни и обучение в реална работна среда.

Разумният подход в настоящия момент е AILit да се третира като ориентиловъчен, а не като нормативен източник при разработването на учебна документация с ясно документирано позоваване къде точно се използва и защо. Предстоящата Пътна карта 2030 за цифрово образование е точката, на която следва да се проследи дали Комисията ще формализира ролята на AILit извън училищното образование и тя определя разумния хоризонт за преразглеждане на тази позиция.

Значението на AILit за ПОО е реално, но е косвено и все още неуредено. Рамката е необвързваща, проектирана е за училищното образование и се припокрива по неизяснен начин с вече действащата DigComp 3.0.

Източници:

1. [OECD/European Commission \(2026\) – Empowering Learners for the Age of AI: An AI Literacy Framework for Primary and Secondary Education](#)
2. [AILit Framework – официален сайт \(домейни, интерактивна рамка, PDF за изтегляне\)](#)
3. [PDF на пълния текст на рамката \(AILF_en.pdf\)](#)
4. [Joint Research Centre – The European Commission updates its digital competence framework DigComp \(DigComp 3.0, 27.11.2025\)](#)
5. [JRC – DigComp 3.0, страница на проекта \(компетентностни области\)](#)
6. [European Education Area – Digital Education Action Plan: policy background](#)
7. [European Education Area – Digital Education Action Plan, Action 8 \(DigComp и ИИ\)](#)
8. [EACEA – Launch of the EU-OECD AI Literacy Framework for primary and secondary education](#)



МЕЖДИННА ОЦЕНКА НА ОИСП ЗА МОДЕРНИЗАЦИЯТА НА ПОО В БЪЛГАРИЯ: ПОСТИЖЕНИЯ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА



ПРОГРАМА
ОБРАЗОВАНИЕ
2021-2027



Съфинансирано от
Европейския съюз



МИНИСТЕРСТВО
НА ОБРАЗОВАНИЕТО
И НАУКАТА



Професионалното образование и обучение (ПОО) в България се променя. Новите технологии, дигитализацията, зеленият преход, развитието на изкуствения интелект и променящият се характер на труда поставят нови изисквания към уменията, от които младите хора и икономиката имат нужда. В този динамичен контекст модернизирането на професионалното образование и обучение означава много повече от актуализиране на учебното съдържание. То изисква система, която може да разпознава новите потребности, да реагира гъвкаво на промените и да подготвя младите хора както за настоящите, така и за бъдещите професии.

Именно в този контекст междинната оценка на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСП) на проект BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“, изпълняван от Министерство на образованието и науката има особено значение. Проектът се реализира в рамките на Програма „Образование“ 2021–2027 и се финансира от Европейския социален фонд плюс и националния бюджет. Оценката, проведена между март и декември 2025 г. и публикувана през март 2026 г., разглежда ранния етап от изпълнението на проекта и дава ценна обратна връзка за предприетите до момента действия и за възможностите за тяхното надграждане. Неговият обхват е мащабен – от обновяването на професионалната рамка и развитието на нови механизми за взаимодействие с бизнеса до разширяването на възможностите за практическо обучение и подкрепата за училищата.

Именно в това се състои и стойността на междинната оценка. Тя не е оценка на крайния резултат от реформата, а възможност в движение да се види какво вече работи, какви са първите ефекти и къде има потенциал за допълнително подобрене. Това позволява натрупаният опит да бъде използван още в рамките на проекта и да допринесе за по-устойчив резултат.

Постигнатото: по-силна връзка между ПОО и пазара на труда

Един от най-значимите резултати от изпълнението на проекта, открити от ОИСР е създаването на секторните съвети за умения. Те въвеждат нов механизъм за участие на работодатели, професионални организации, синдикати и други заинтересовани страни в развитието на ПОО.

Това е важна стъпка към система, в която потребностите на икономиката и експертизата на практиката могат да бъдат включвани по-структурирано при определянето на бъдещите умения и професии. ОИСР определя секторните съвети като обещаваща практика. Членовете им са мотивирани преди всичко от възможността да допринасят за подобряване на качеството на ПОО, като сред очакваните ползи се открояват по-добре подготвените завършващи, по-силната връзка между бизнеса и образованието и възможността за обмен на експертиза.

Естествената следваща стъпка е този нов механизъм да бъде доразвит и утвърден като устойчив инструмент за диалог и партньорство. Различията в активността на отделните съвети и доброволното участие на голяма част от членовете показват именно потенциалните области за надграждане.

Съществен резултат е и разработването на нов Списък на професиите за ПОО. Процесът е свързан с разработване на нови държавните образователни стандарти, националните изпитни програми и учебни планове и програми. Според ОИСР това паралелно развитие създава предпоставки за по-голяма съгласуваност между различните елементи на системата и за по-добро съответствие между професионалното обучение и потребностите на пазара на труда.

Важна част от модернизацията е и практическото обучение. Разширяването на 240-часовите ученически практики дава възможност на младите хора да натрупват опит в реална работна среда и да свързват знанията, придобити в училище, с тяхното практическо приложение. Проектът подкрепя и включването на практики от бизнеса в преподаването.

ОИСР определя тези механизми, като важна стъпка към по-отворена система на ПОО – система, в която работодателите не са само получатели на подготвени кадри, а партньори в процеса на формиране на знанията, уменията и практическата подготовка на младите хора.



Основното предизвикателство: качество, координация и подкрепа

Мащабът на предприетата промяна естествено поставя високи изисквания към нейното реализиране. Промяната в Списъка на професиите за ПОО, държавните образователни стандарти, изпитните програми и учебните планове и програми е значима задача, която изисква добра координация, експертиза и последователност.

Междинната оценка на ОИСП показва, че европейската подкрепа е изиграла важна роля за реализирането на тази мащабна промяна. Същевременно амбициозният график поставя високи изисквания към качеството на разработваните инструменти и към възможностите за включване на всички заинтересовани страни.

Това е един от важните уроци от оценката: модернизацията не се измерва единствено с броя на разработените и променени документи. Истинският ефект идва, когато новите инструменти са качествени, разбираеми и приложими в реалната практика.

Тъкмо затова следващият етап дава възможност да бъде приложено новото учебно съдържание, да бъде надграден процесът по разработване на държавните образователни стандарти и да бъде укрепено участието на бизнеса и практиците от ПОО. Тяхната експертиза е ключова за това стандартите да отразяват реалните промени в професиите и работната среда.

Същият принцип важи и на училищно ниво. По-голямата възможност училищата да адаптират учебните програми създава необходимата гъвкавост. За да бъде използвана пълноценно, тази възможност може да бъде подкрепена с още по-ясни насоки, методическа помощ и механизми за осигуряване на качеството.

Така модернизацията постепенно се премества от равнището на нормативната промяна към равнището на ежедневната практика.

От участие на бизнеса към устойчиво партньорство

Една от силните страни на проекта според ОИСП е стремежът взаимодействието с бизнеса да се развива не само институционално, но и непосредствено в учебния процес.

Включването на практики от бизнеса в преподаването дава възможност актуалният професионален опит да влиза в класната стая, а учениците да се срещат с реалните изисквания на работната среда. Това е един от най-преките начини обучението да бъде свързано с реалния живот на професиите.

Оценката на ОИСП показва, че следващата възможност е този подход да бъде още по-ясно подкрепен с правила, насоки и инструменти, които да улесняват неговото устойчиво прилагане.



Подобна е перспективата и при ученическите практики. Те са сред най-видимите резултати от усилията за свързване на училището с реалната икономика. Натрупаният опит дава добра основа за търсене на устойчиви модели за тяхната организация и финансиране и след приключването на проектното финансиране.

Това е важна характеристика на цялостната модернизация: целта не е просто бизнесът да участва, а неговото участие да води до по-добро обучение, по-актуални умения и по-добра подготовка на младите хора за реалната работна среда.

Европейският контекст: бъдещите умения като възможност

Изводите на ОИСР се вписват пряко в по-широкия европейски дневен ред за умения и конкурентоспособност. Дигиталният и зеленият преход, развитието на изкуствения интелект, недостигът на кадри и появата на нови професии изискват образователните системи да бъдат все по-гъвкави и способни да реагират на промените.

В този контекст ПОО има особено значение, защото се намира на пресечната точка между образованието и пазара на труда. То трябва да бъде достатъчно близо до потребностите на икономиката, но и достатъчно гъвкаво, за да реагира на промени, които днес все още не можем да предвидим напълно.

Тъкмо тук секторните съвети за умения, обновяването на професионалната рамка, практическото обучение и участието на работодателите могат да се превърнат в устойчиви механизми за предвиждане и развитие на бъдещите умения.

От тази гледна точка един от най-важните резултати от модернизирането е не просто обновяването на конкретни инструменти, а създаването на основа, върху която системата може да продължи да се развива.

Бъдещите умения не могат да бъдат резултат от еднократна актуализация на професиите и учебните програми. Те изискват способност системата постоянно да идентифицира новите потребности, да ги превежда в образователни стандарти и да ги реализира в практиката. Тази способност е пряко свързана с иновациите и конкурентоспособността. Икономика, която се променя бързо, има нужда от система за развитие на уменията, която също може да се развива бързо – без компромис с качеството.

Следващата стъпка: от създадени механизми към устойчиви практики

Един от най-ценните аспекти на междинната оценка е, че тя дава възможност на проекта да погледне напред.

Препоръките на ОИСР насочват вниманието към области, в които вече създаденото може да бъде надградено: устойчивото функциониране на секторните съвети за умения; усъвършенстването на процеса по разработване на държавните образователни стандарти; по-силното осигуряване на качеството; практическото прилагане на профилите на компетентностите на учителите; методическата подкрепа за училищата; по-ясните правила за работа с външни практики; устойчивото развитие на ученическите практики и по-доброто проследяване на резултатите от проекта.

Тези направления не са просто списък от предизвикателства. Те очертават следващите възможности за развитие на вече започналата промяна.

В този смисъл междинната оценка поставя три важни въпроса пред следващия етап: как да надградим качеството на промените, как да превърнем създадените механизми в устойчиви практики и как да продължим да укрепваме капацитета на системата да ги прилага успешно.

Именно тук се намира и основният извод от междинната оценка. Политическото решение поставя началото. Следващата стъпка е то да се превърне в работещ механизъм, механизмът – в последователна практика, а практиката – в измерим резултат за обучаемите и икономиката.

„Модернизиране“ – основа за следващия етап на промяната

Междинната оценка на ОИСР показва, че България е предприела мащабна и амбициозна промяна на системата на ПОО. В рамките на проект „Модернизиране на професионалното образование и обучение“ вече са създадени важни предпоставки за по-добро съответствие между професионалното образование и потребностите на икономиката – нов Списък на професиите за ПОО, нови държавни образователни стандарти, ново учебно съдържание, секторни съвети за умения, разширени възможности за практическо обучение и нови механизми за участие на работодателите.

Но зад тези резултати стоят не само документи и инструменти. Стои мащабна работа с хора и институции – учители, директори, експерти, работодатели, социални партньори и представители на различни професионални общности. Именно тяхното участие превръща модернизацията от нормативна промяна в процес на реално обновяване на системата.

Междинната оценка на ОИСР е ценна именно защото показва както постигнатото, така и възможностите за следващата стъпка. За екипа на проекта това е възможност да използва получената обратна връзка, да надгради създаденото и да превърне новите механизми в устойчиви практики.

Проект „Модернизиране на професионалното образование и обучение“, изпълняван от МОН, вече успя да постави на една маса представители на

образованието и бизнеса, да създаде нови механизми за диалог и да даде конкретен тласък на обновяването на професионалното образование. Направеното до момента е важна основа – и същевременно ангажимент за последователност в действията.

Защото модернизацията на ПОО не е еднократна промяна. Тя е процес, който трябва да продължи да се развива и след края на конкретния проект.

А най-важният резултат от този процес ще бъде система, която по-бързо разпознава бъдещите потребности от умения, по-гъвкаво реагира на промените и по-добре подготвя младите хора за реализацията им в динамичния свят на труда.

Това е посоката, в която модернизирането на ПОО вече постави здрава основа. Следващата стъпка е да се надгради създаденото, да се превърнат новите механизми в устойчиви практики и да се гарантира, че промяната достига до най-важното място – обучението, развитието и бъдещето на младите хора.

Източници:

1. OECD (2026). *The Modernisation of Vocational Education and Training Project in Bulgaria: Lessons from early implementation.* Paris: OECD Publishing.
[OECD – The Modernisation of Vocational Education and Training Project in Bulgaria](#)

2. OECD (2026). *Summary: The Modernisation of Vocational Education and Training Project in Bulgaria: Lessons from early implementation.* Резюме на основните констатации от междинната оценка. Официалната страница на Изпълнителна агенция „Програма за образование“ публикува както английското резюме, така и българската версия. [Официална страница на Програма „Образование“ – оценки](#)

3. European Commission (2025). *Union of Skills.* Европейска комисия, 5 март 2025 г. Документът представя европейската стратегия за развитие на уменията с акцент върху конкурентоспособността, иновациите, ученето през целия живот и дигиталния и зеления преход. [European Commission – Union of Skills](#)

4. Министерство на образованието и науката. Проект BG05SFPR001-3.001-0001 „Модернизиране на професионалното образование и обучение“. Страница на проекта в рамките на Програма „Образование“ 2021–2027. <https://www.mon.bg/dokumentatsiya/programi-i-proekti/upravlenie-i-izpalnenie-na-proekti-po-programa-obrazovanie-2021-2027/proekt-modernizirane-na-profesionalното-obrazovanie-i-obuchenie/>



ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ МЕЖДУ ХЕРНИНГ И ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ: STEM, ИИ ГРАМОТНОСТ И МОСТОВЕТЕ КЪМ ПО-ВИСОКОТО ПОО (ЕКР 6–8)

Европейската политика за образование и умения навлиза в период, в който традиционното разграничение между професионалното образование и обучение (ПОО) и висшето образование (ВО) все повече ще се променя. Причината е не само необходимостта от по-висока квалификация на работната сила, но и ускорените технологични промени, развитието на изкуствения интелект, зеленият и цифровият преход и нарастващият недостиг на специалисти в стратегически области. Два документа от 2025–2026 г. особено ясно показват тази тенденция - *Декларацията от Хернинг за привлекателно и приобщаващо професионално образование и обучение за конкурентоспособност и качествени работни места 2026–2030 г.* и *Препоръката на Съвета от 9 март 2026 г. относно човешкия капитал в Европейския съюз*. Първата поставя акцент върху развитието на по-високо ПОО, включително на нива 5–8 по Европейската квалификационна рамка (ЕКР), а втората свързва развитието на образованието и уменията с недостига на кадри, STEM, изкуствения интелект, интернационализацията и конкурентоспособността на европейската икономика. В този контекст въпросът пред България не е единствено как да развива висшето образование или професионалното образование поотделно. По-същественият въпрос е как да осъществява реални образователни пътеки между тях, така че вече придобитите знания, умения и резултати от учене да не се губят при преминаването от едната система към другата.

Отделни образователни системи или обща екосистема за уменията?

Хернингската декларация поставя развитието на по-високото ПОО сред ключовите европейски приоритети за периода 2026–2030 г. В нея е включен изричен ангажимент за по-нататъшно развитие на програми за висше ПОО на нива 5–8 по ЕКР, така че те да отговарят на търсенето на напреднали професионални умения и придобитите квалификации да бъдат признавани на съответното ниво наред с академичните квалификации. Това е важна промяна в начина, по който се разбира професионалното образование. То вече не се разглежда само като подготовка за непосредствено навлизане на пазара на труда, а като път към по-високи нива на квалификация и учене през целия живот.

Същевременно се появява и въпросът за проходимостта. EURASHE и партньорите от мрежата VET4EU2 приветстват разширяването на висшето ПОО, но отбелязват, че в Хернингската декларация липсва достатъчно силна формулировка относно проходимостта между ПОО и висшето образование.



EURASHE поставя въпроса как ще се осигурят признанието, мобилността и реалните пътеки „към и от“ висшето образование. По отношение на квалификациите над ЕКР 5 VET4EU2 поставя и въпроса за качеството: ако резултатите от учене са съпоставими с бакалавърски или магистърски квалификации, те следва да бъдат подложени на съпоставими механизми за осигуряване на качество.

България има отправна точка още от 2014 г.

Още през 2014 г. в рамките на българо-германски проект, координиран от GIZ съвместно с Министерството на образованието и науката, е разработен **Механизъм за връзката между професионалното и висшето образование**. Механизмът предвижда споразумение между професионална гимназия и висше училище, чрез което висшето училище може да признае част от резултатите от учене, постигнати в предходната степен. Той е приложен за специалности във висшето образование, които надграждат специалности от професионалното образование.

Предвидената процедура е особено интересна, защото представлява конкретен опит да се превърне идеята за проходимост в практически механизъм. Първо се определя специалността във висшето училище, която надгражда професионалната специалност. След това се идентифицират модулите от професионалното образование, чието съдържание съответства на дисциплини от университетската програма. Определя се степента на съответствие и на тази основа се изчислява броят на кредитите, които могат да бъдат признати. Предимството на този подход е очевидно: учащият не трябва да повтаря вече постигнати и проверени образователни резултати. Но десетилетие по-късно може да бъде поставен въпросът дали този модел е достатъчен за новата европейска среда.

Една от причините е, че съвременната логика на двете образователни системи все по-силно се ориентира към **резултатите от учене**, а не само към съвпадението между учебно съдържание и брой часове. Оценяването следва да установява дали конкретните резултати от учене са постигнати, независимо от това чрез каква учебна дейност или при каква точно натовареност са придобити. Следователно следващата стъпка за България е преминаване от механизъм за признаване на отделни дисциплини към система за признаване на резултати от учене и квалификационни нива.

STEM и изкуственият интелект променят съдържанието на „проходимостта“

Препоръката на Съвета разширява този въпрос. Съветът посочва стратегически области като цифровите технологии, здравеопазването, инженерството и

образованието, в които недостигът на кадри се очаква да се задълбочава под въздействието на технологичния и зеления преход и демографските промени.

Особено важно за висшето образование е изричното настояване за увеличаване на капацитета, релевантността и привлекателността на STEM програмите във висшето образование и във висшите нива на ПОО, с акцент върху ИКТ и ИИ и върху участието на жените. Появява се ново измерение на проходимостта. Ако висшето ПОО и университетските STEM програми трябва да отговорят на едни и същи или взаимно допълващи се потребности на пазара на труда, тяхната връзка не може да се основава единствено на административно признаване на кредити. Необходимо е съгласуване на резултатите от учене, компетентностите, стандартите за качество и механизмите за оценяване.

Препоръката поставя и конкретен акцент върху ИИ грамотността, критическото и стратегическото мислене на завършващите, както и върху трансдисциплинарните подходи. Предвижда се и по-силна интернационализация на STEM програмите, включително чрез съвместни транснационални програми, като висшите професионални програми са изрично включени в този подход. Това означава, че бъдещият специалист няма да се нуждае само от техническа квалификация. Той трябва да може да работи с ИИ, да разбира неговите ограничения и рискове, да оценява критично информацията и да прилага технологиите отговорно. Същевременно тази компетентност трябва да може да бъде придобивана и надграждана през различни образователни маршрути.

От признаване към реална образователна пътека

Българският механизъм от 2014 г. може да бъде разглеждан като добра основа, която днес трябва да бъде надградена. Следователно задачата пред България може да бъде формулирана не като създаване на изцяло нов модел, а като надграждане и систематизиране на вече съществуващия опит в конкретни стъпки (Таблица 3)

Таблица 3: Основни елементи на проходимостта между ПОО и висшето образование

	Стъпка	Описание
Първа	Признаване на резултатите от учене	Водещ критерий трябва да бъде не само съответствието между учебни програми, а демонстрираните знания, умения и компетентности.
Втора	Съпоставимост на квалификационните нива	ЕКР и НКР трябва да бъдат използвани не само като класификационни инструменти, а като основа за реално ориентиране на



		учащия в неговата образователна траектория
Трета	Общи и съпоставими механизми за качество	При висше ПОО на ЕКР 6-8 въпросът за качеството става ключов. Ако квалификацията са съпоставими по ниво, механизмите за качество трябва да гарантират доверие както от страна на висшите училища, така и от страна на работодателите.
Четвърта	Съвместни програми и партньорства	Професионални гимназии, висши училища, работодатели и други организации трябва да могат да създават ясно дефинирани образователни пътеки, а не само отделни споразумения за признаване.

Източник: авторово обобщение

Европейските политики от 2025–2026 г. дават възможност на България да надгради натрупания опит и да превърне връзката между ПОО и висшето образование в работеща система за проходимост. Предизвикателството вече не е само да се признават придобити знания и умения, а да се създадат ясни и гъвкави образователни пътеки, които позволяват надграждане на квалификацията и реална мобилност между двете системи.

В контекста на дигитализацията, изкуствения интелект и нарастващата потребност от STEM специалисти тази проходимост се превръща във въпрос на човешки капитал и конкурентоспособност. Следващата стъпка за България е да премине от отделни механизми за признаване към устойчив модел, в който ПОО и висшето образование се допълват и изграждат последователни пътеки за учене през целия живот.

Източници:

1. Еленкова, Л. (2018). Пресечените точки между ECVET и ECTS, ползи от синхронизирането на двете системи. Примерът Малта. Международният трансфер на административни модели и инструменти: възможности, ограничения и рискове. Сборник. 525 – 541 стр. УИ“Св. Климент Охридски“.

ЕРАЗЪМ+ СЛЕД 2027 Г.: НАКЪДЕ СЕ НАСОЧВА СЛЕДВАЩОТО ПОКОЛЕНИЕ НА ПРОГРАМАТА

Въведение

След 2027 г. програма „Еразъм+“ навлиза в нов етап от своята еволюция. В новия кохезионен период тя се позиционира изрично като стратегически инструмент за инвестиция в човешкия капитал, уменията и икономическата устойчивост на Европа. Следващото поколение на програмата за периода 2028–2034 г. се проектира в среда на ускорена технологична трансформация, навлизане на изкуствения интелект, недостиг и несъответствие на уменията и необходимост от по-силно европейско сближаване.

Тази промяна е особено значима за професионалното образование и обучение (ПОО), което се намира в най-пряка връзка между образователната система, бизнеса и технологичните промени. Затова бъдещият дебат за „Еразъм+“ не бива да се свежда до размера на финансовия ресурс или броя на мобилностите, а до това как европейското сътрудничество ще подпомага системното развитие на професионалните умения и качеството на ПОО.

Новата бюджетна архитектура и мястото на програмата

На 16 юли 2025 г. Европейската комисия представи предложението си за Многогодишната финансова рамка (МФР) за периода 2028–2034 г., на обща стойност близо 2 трилиона евро, структурирана в четири функции. Програма „Еразъм+“ е позиционирана във Функция 2: „Конкурентоспособност, просперитет и сигурност“, с целево финансиране от 40,8 млрд. евро – сериозно номинално увеличение спрямо настоящия период, макар сумата да остава обект на текущите междуинституционални преговори по МФР.

По-важна от размера на финансирането е политическата функция на програмата: „Еразъм+“ вече е определена като гръбнак на Съюза на уменията (Union of Skills). Мобилността престава да бъде самоцел и се превръща в средство за постигане на по-широки резултати – пригодност за заетост, трансфер на иновации и изграждане на устойчиви европейски партньорства.

Законодателни промени и нова архитектура

Заедно с бюджетния пакет ЕК представи предложение за нов Регламент за „Еразъм+“ – COM(2025) 549 final, чиято основна промяна е обединяването на програмата с Европейския корпус за солидарност в обща рамка. Новата архитектура се организира около два стълба - „Възможности за учене за всички“,



насочен към индивидуалното въздействие, и „Подкрепа за изграждане на капацитет“, насочен към модернизацията на институциите и системите за обучение.

Към средата на 2026 г. законодателният процес е в напреднала фаза. Съветът на ЕС подкрепя приемствеността, но държавите членки настояват за запазване на ясната видимост на сектора на ПОО, за да не бъдат размити специфичните му нужди – въпрос, който остава обект на преговори.

ПОО и технологичният преход

За ПОО най-съществен е въпросът как новата логика ще промени функцията на международната мобилност. В условия на дигитализация и зелен преход изискваните умения се променят бързо и налагат незабавна адаптация на учебното съдържание. Международната мобилност трябва да функционира като динамичен механизъм за трансфер на знания и съвременни професионални практики – за обучаемите, за учителите и обучителите, и за самите институции.

Официалните документи на ЕК разкриват и очертаващо се взаимодействие между „Еразъм+“ и Европейския фонд за конкурентоспособност, който ще идентифицира дефицитни умения и ще финансира съвместно дейности за преодоляването им. Това сближаване премества фокуса на оценката от количествени показатели (брой участници) към качествени резултати – какви компетентности реално са придобити и как те се връщат в учебната и институционалната практика.

Достъпност и намаляване на бюрокрацията

Бъдещата програма запазва социалното си измерение – солидарността, приобщаването и равните възможности остават водещи хоризонтални приоритети, особено важни за ПОО, където социално-икономическото положение, ограниченият капацитет на училищата или географската отдалеченост са реални бариери. Успехът след 2027 г. ще се измерва и по достъпа на обучаеми и институции с по-малко възможности.

С това е свързана и амбицията за съществено опростяване на административната архитектура на финансиране. Комисията предлага консолидиране на финансовите инструменти от близо 52 на 16 програми, управлявани по хармонизирани правила, както и въвеждане на единен портал (single portal) за достъп до финансиране. За професионалните училища и по-малките центрове за ПОО в България, разполагащи с ограничен административен капацитет за управление на ресурсоемки проекти, тази промяна създава реална предпоставка за по-широко и устойчиво участие в програмата.

Стратегическо отражение за българското ПОО

За българското ПОО следващият програмен период на „Еразъм+“ поставя и по-широк експертен въпрос – доколко механизмите за оценка на резултатите биха могли да отразяват по-пълно европейската добавена стойност на проектите. Отвъд отчитането на реализираните мобилности, истинският ефект възниква, когато индивидуалният опит се превръща в устойчиво институционално знание - подобрени методи на преподаване, актуализирани компетентности, интегрирани в учебните програми, и по-трайно партньорство с работодателите на местно ниво.

В тази посока би било полезно, ако в рамките на новия Регламент Европейската комисия формализира и доразвие критериите за оценка на резултатите – с по-ясен акцент върху качествения, дълготраен институционален ефект, а не само върху административните и количествените показатели. Подобна промяна на европейско ниво би дала на националните агенции и партньорските организации по-добър инструментариум за отчитане на реалния принос на програмата.

Важен инструмент в тази посока са новите Национални и регионални планове за партньорство (NRPPs), които ще обединят финансирането от Кохезионната политика и Европейския социален фонд, с изискване поне 14% от средствата да са насочени към умения, бедност и селски региони. За българските професионални гимназии това означава преминаване от проекти „на парче“ към целенасочено използване на „Еразъм+“ за преодоляване на конкретни регионални дефицити на умения.

Преход към системна и стратегическа зрялост

Окончателните параметри на „Еразъм+“ за 2028-2034 г. тепърва предстои да бъдат договорени между Европейския парламент и Съвета на ЕС, но общата политическа посока е ясна и необратима: програмата се очертава като високоинтегриран инструмент, свързващ образователната мобилност и изграждането на капацитет директно с конкурентоспособността и пазара на труда. За българското ПОО това очертава преход от разбирането за мобилността като самостоятелна проектна дейност към нейното утвърждаване като постоянен стратегически инструмент за повишаване на качеството, модернизация и развитие на човешкия капитал.

Източници:

1. **Европейска комисия.** Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на програмата „Еразъм+“ за периода 2028–2034 г. и за отмяна на регламенти (ЕС) 2021/817 и (ЕС) 2021/888, COM(2025) 549



final, Брюксел, 16 юли 2025 г. (Достъпен на адрес: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52025PC0549>)

2. **Европейска комисия.** [Questions and Answers on the next long-term budget](#), QANDA/25/1848, Брюксел, 16 юли 2025 г.

3. **Съвет на Европейския съюз.** „Еразъм+“: Съветът постига съгласие по позиция относно водещата програма на ЕС в областта на образованието и обучението, младежта и спорта, съобщение до медиите, Брюксел, 11 май 2026 г. (Достъпен на адрес: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2026/05/11/erasmusplus-council-agrees-position-on-the-eu-s-flagship-programme-for-education-and-training-youth-and-sport/>)