



Европейски съюз

BG051PO001-3.1.07-0029



Европейски социален фонд

” ” ” ”

”

” 2007–2013,

!

”

— ()

“()

()

”()

”

”

”

”

”



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.07-0029

„Актуализиране на учебната документация и учебния процес във ВСУ „Черноризец Храбър“ в съответствие с изискванията на пазара на труда“



Европейски социален фонд

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007–2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОФИЛИ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ НАПРАВЛЕНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННИ СТЕПЕНИ

В резултат на изпълнението на Дейност 4 „Включване на бизнеса в образователния процес във ВСУ“ са анкетирани представители на работодателски организации, работодатели и експерти за извличане на основни компетенции на специалистите по съответната специалност, в зависимост от функционалните им задължения в различните сектори. Създаден е профил на компетенциите по конкретни специалности от изследваните 7 професионални направления в зависимост от потребностите на бизнеса на микрониво. Целта бе осъвременяване на учебните планове, които да дават подготвителни базови знания, да бъдат пряко работещи за бизнеса, а в същото време и предпоставка за продължаване обучението в по-тясно специализирани курсове от следващата образователна степен.

динамичност и неопределеност. Европейският съюз разглежда предприемачеството като важен фактор за повишаване на конкурентоспособността, за създаване на работни места и за осигуряване на икономически растеж. Поради тези причини, фокусът е поставен върху усвояването на знания за методологичните аспекти на актуални иновативни управленски модели и изграждането на компетентности за практическото им приложение чрез стимулиране на иновативността, креативното мислене и предприемаческото поведение. Ключов момент в бакалавърската програма е развиването на умения за гъвкаво управление в различни функционални области (финанси, човешки ресурси, маркетинг и др.), на комуникационни умения и умения за международно делово общуване, на лични качества и делови навици, необходими за внедряването на иновативни решения и/или реализацията на предприемачески инициативи.

2. Анализ на компетенциите

Дефинирането и оценката на компетенциите е подход, който позволява на организациите да дефинират изискванията към човешкия капитал, да преценят несъответствията между тези изисквания и реалната степен на готовност на служителите си и да се включат в разработването на такива програми за действие и обучение, които да елиминират тези различия.

В съответствие с целите на проект BG051PO001-3.1.07-0029 през месец септември – декември 2013 беше проведено проучване на мнението на 40 представители на практиката, ангажирани с управлението и организацията на туристическия и на международния бизнес относно дефиниране на компетенциите, които съответните ръководители и служители трябва да притежават. Обобщените резултати от проучването бяха представени на работен семинар - дискусия с браншовото настоятелство, на който бяха обсъдени предлаганите профили за компетенции в актуализираните учебни планове и програми на специалност БАМ, специализации МБМ и МТ.

Необходими качества и компетенции на служителите за удовлетворяване потребностите на организацията

Обобщените резултати от анкетното проучване (вж. табл. 1–3; фиг. 1–12; прил. 1–2) и от проведените срещи и семинари с работодатели и представители на Браншово настоятелство „Администрация и управление“ сочат, че бъдещите специалисти с висок потенциал на управленски и изпълнителски дейности се реализират в системата на управление в различни направления на бизнеса като ръководители, консултанти, аналитици, изследователи, изпълнители и др. Необходимо е те да могат да се ориентират в социално-икономическите и организационно-техническите ситуации, да притежават предприемчивост, аналитичност, инициативност и социална активност, познания за човешката психология.

Наблюдава се известно сходство в необходимите качества и компетенции, които служителите трябва да притежават по настоящем и след десет години (вж. табл. 3 и фиг. 12).

Като най-важни (над 50%) са открити комуникативните умения, непрекъснатото умение и усъвършенстване, емоционалната интелигентност - адекватно социално и работно поведение, гъвкавост, адаптивност, улесняване на промяната, лидерските и предприемаческите компетенции. Следващите по значимост (между 40 и 50%) са езиковата култура, нормативната компетентност (познаване и прилагане на стандарти и изисквания), компютърните умения и работата със специфични софтуерни продукти, уменията за сътрудничество, владеенето на друг език.

В проведените дискусии с работодателите и браншовото настоятелство „Администрация и управление“ се акцентира върху необходимостта служителите, специалистите и експертите да притежават още знания за: пазара, конкуренцията, тенденциите в бранша и икономиката, административните процедури и политики по качеството, управление на времето, управление на бизнес процеси, спецификата на логистичните операции, планирането, вкл. и планиране на събитията, както и изготвяне на прогнози; финансови и счетоводни

водни знания, знания за управление на човешките ресурси, знания за водене на делова кореспонденция, знания за организиране и планиране на маркетинго-вата дейност и др.

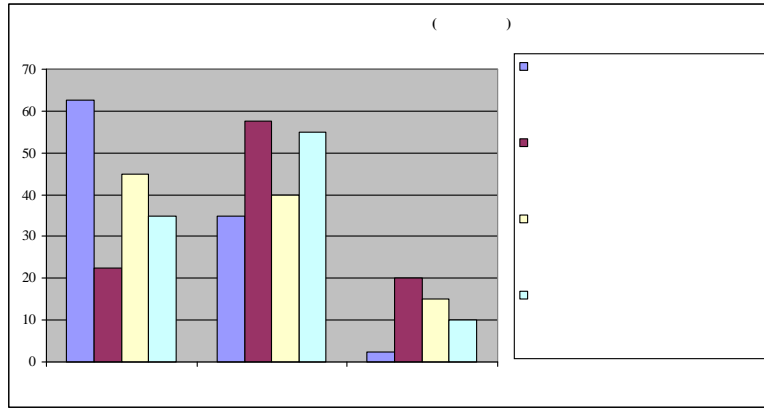
Според работодателите от съществено значение са уменията за: работа в екип, обработка на документи, вземане на самостоятелни решения, общуване и работа с клиенти, справяне с непредвидени ситуации; организационни умения; планиране на дейности и процеси; компютърни умения и др.

Анализ на БСК³ потвърждава тези констатации. Посочва се, че палитрата на изискваните умения от персонала става все по-голяма. Специфичните професионални умения, са много важни за 66% от анкетираните, ориентация към качество и грижа за клиента (62%) и работа с инструменти, техника и технология (55%). С голям процент на важност се извеждат умения като комуникативност, справяне с проблеми, принос към екипния успех, непрекъснато учене и усъвършенстване със степен на важност между 35 и 50%.

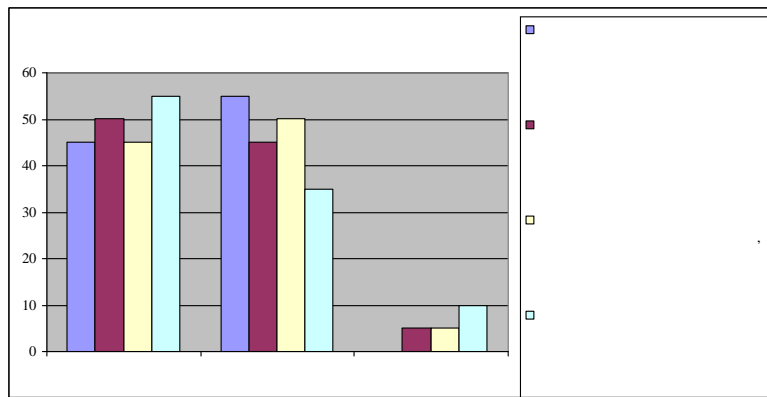
Таблица 1

	Уменията, които са важни за персонала														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	60	13	65	25	62,5	8	40	6	30	14	35	1	5	1	2,5
2	15	6	30	9	22,5	11	55	12	60	23	57,5	2	10	8	20
3	40	10	50	18	45	9	45	7	35	16	40	3	15	6	15
4	30	8	40	14	35	12	60	10	50	22	55	2	10	4	10
5	55					8	40					1	5		
6		11	55					4	20			5	25		
7	55	7	35	18	45	9	45	11	55	20	50	2	10	2	5
8	50					9	45					1	5		
9	45					10	50					1	5		
10	55					7	35					2	10		
11		12	60					7	35			1	5		
12		7	35					12	60			1	5		

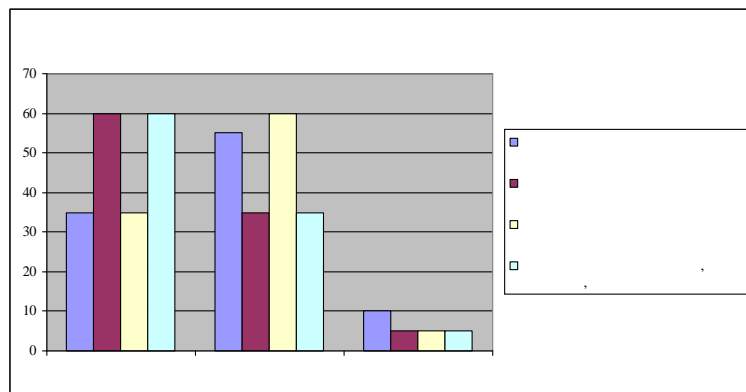
³ <http://profit.bg/news/Raste-propastta-mezhdu-nuzhdite-na-biznesa-i-nalichnite-kadri/nid-88331.html>



Фиг. 1



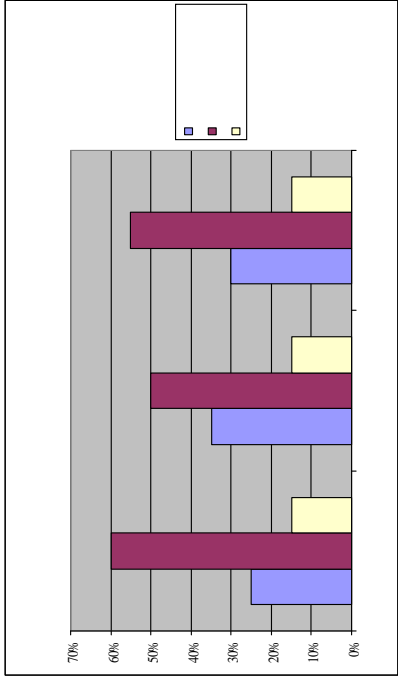
Фиг. 2



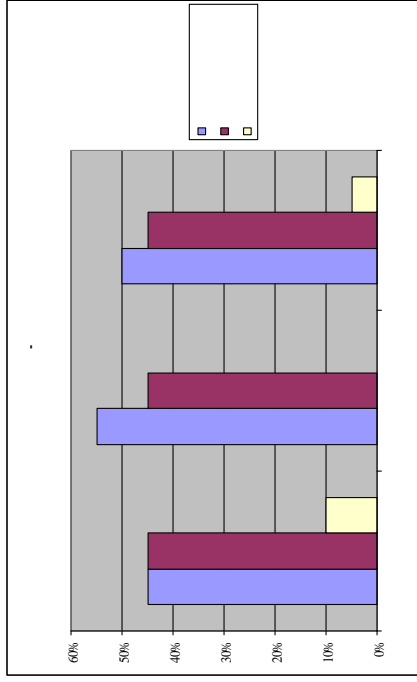
Фиг. 3

Таблица 2

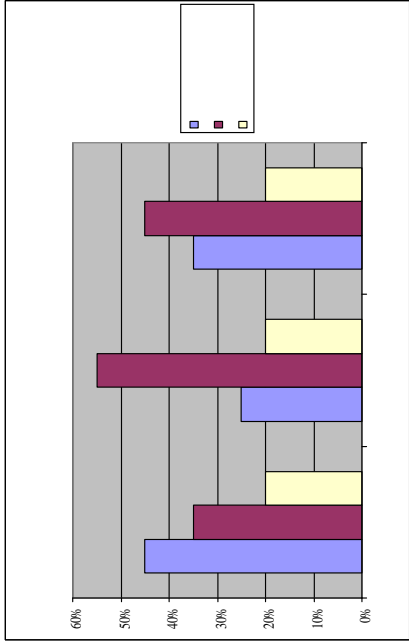
	:																			
	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.
9	45	5	25	14	35	7	35	11	55	18	45	4	20	4	20	8	20			
5	25	7	35	12	30	12	60	10	50	22	55	3	15	3	15	6	15			
9	45	11	55	20	50	9	45	9	45	18	45	2	10			2	5			
3	15	7	35	10	25	12	60	7	35	19	47,5	5	25	6	30	11	27,5			
14	70	14	70	28	70	6	30	5	25	11	27,5			1	5	1	2,5			
7	35	7	35	14	35	9	45	11	55	20	50	4	20	2	10	6	15			
11	55	8	40	19	47,5	6	30	7	35	13	32,5	3	15	5	25	8	20			
14	70					6	30			2	10									
10	50					10	50													
15	75					5	25													
8	40							8	40					4	20					
10	50							8	40					2	10					
11	55							5	25					4	20					



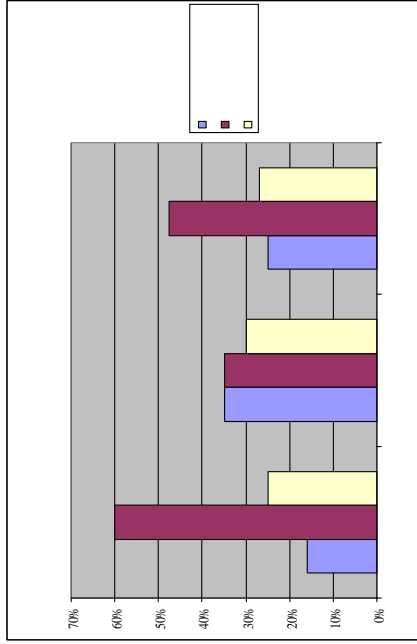
.5



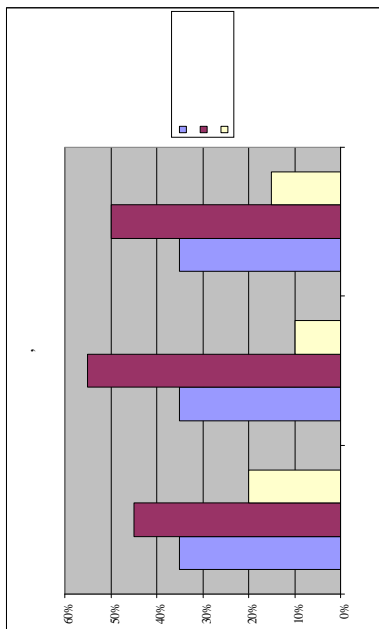
.7



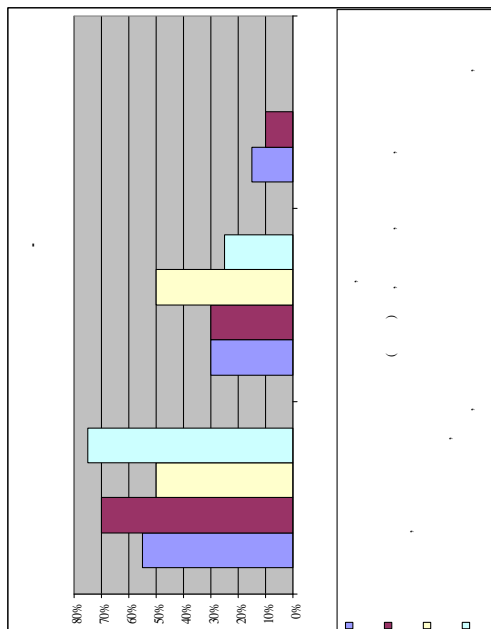
.4



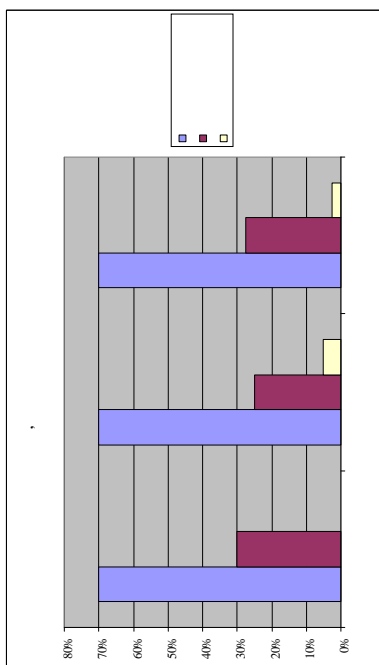
.6



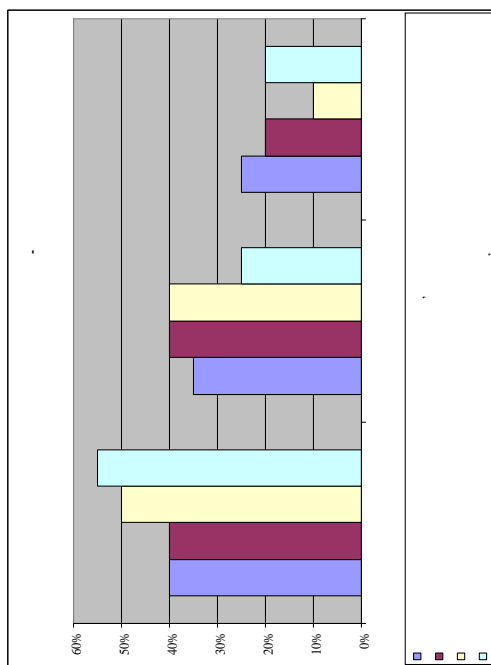
.9



.11



.8

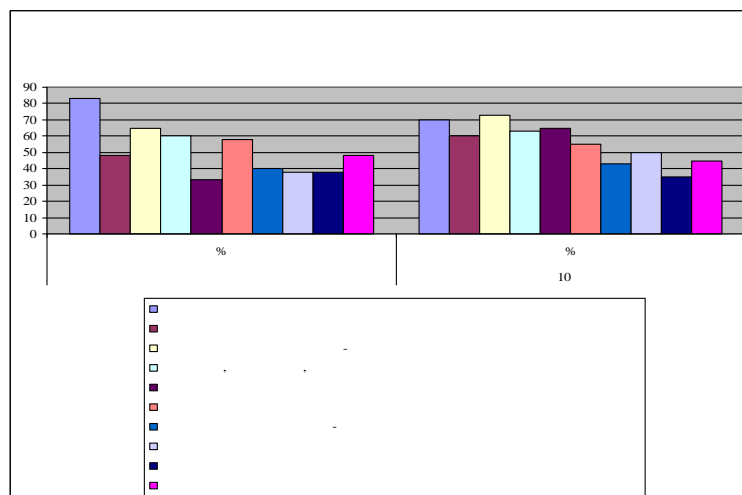


.10

Таблица 3

Необходими качества и компетенции на служителите за удовлетворяване потребностите на организацията	По настоящем						След 10 години					
	БАМ						БАМ					
	МТ		МБМ		Общ о БАМ		МТ		МБМ		Общ о БАМ	
	Бр. анкети	0	Бр. анкети	0	Бр. анкети	0	Бр. анкети	0	Бр. анкети	0	Бр. анкети	0
	р.		р.		р.		р.		р.		р.	
Комуникативни умения	8	0	5	5	3	3	7	5	1	5	8	0
Непрекъснато учене и усъвършенстване		5	0	0	9	8	2	0	2	0	4	0
Емоционална интелигентност - адекватно социално и работно поведение	3	5	3	5	6	5	3	5	6	0	9	3
Гъвкавост, адаптивност, улесняване на промяната	1	5	3	5	4	0	2	0	3	5	5	3

Лидерски и предприемачески компетенции		0		5	3	3	2	0	4	0	6	5
Езикова култура	3	5	0	0	3	8	3	5		5	2	5
Нормативна компетентност - познаване и прилагане на стандарти и изисквания		5		5	6	0		0	1	5	7	3
Компютърни умения		5		0	5	8	0	0	0	0	0	0
Умения за сътрудничество		5		0	5	8		0		0	4	5
Владеене на друг език		5	0	0	9	8		0	0	0	8	5



Фиг. 12

3. Обобщени изводи

- Съществува относителна трайност и стабилност в компетенциите на болшинството позиции както в туристическия така и в международния бизнес. Важните промени са свързани с модификациите в структурата на съответните организации и главно с развитието на отговорностите и компетенциите на някои ключови позиции, свързани преди всичко с управлението на човешките ресурси, маркетинга, развитието на пазарите, управлението на продажбите, трансферът на знания и технологии, стратегическото и оперативното управление, проектното управление, управлението на иновациите, управлението на организационните промени.

- Все по-важно значение за дейността на организациите и работата на специалистите в тях е наличието, респ. – изграждането на т.нар. „меки умения“ у работещите – справянето с проблеми, екипност, комуникативност, умения за работа с хора, ориентация към резултати и други. Те водят до по-добро справяне с възложените задачи в работата и по-добро качество на крайния продукт.

4. Профил на компетенциите

Като цяло, обучението в бакалавърска програма „Бизнес администрация и мениджмънт“ има за цел да подготви висококвалифицирани специалисти и експерти, които да отговарят на изискванията на динамично променящата се икономическа, социално-политическа и технологична среда, за наличие на умения и компетенции за справяне с текущи организационни ситуации от интердисциплинарен характер, възникващи в управленската практика. Тази програма е насочена основно към личности, стремящи се да демонстрират новаторски потенциал и конкурентни предимства, на динамично изменящия се и поставящ нови критерии пазар на труда, чрез изграждането на комплекс от знания за актуални и привлекателни проблемни области и практически умения за справяне с новите предизвикателства.

Специфичният профил на компетенциите в специалност „Бизнес администрация и мениджмънт“ – Международен бизнес мениджмънт са свързани с формирането на *теоретични знания и преносими практически умения и компетенции* за: стратегически анализ на измененията в средата и обосноваване на решения за формиране на продуктовата и иновационна политика в бизнес организациите; своевременно и качествено изучаване на потребителското търсене и формиране на политика за обхващане на целевите пазари; изграждане на капацитет за формулиране и реализация на фирмените стратегии на национално, международно и глобално равнище.

PEST, SWOT

BKG,

Професионални компетенции: набиране, обработка и интерпретиране на данни, които са от значение за спецификата и технологията на работа в национална и международна бизнес среда; генериране и оценка на бизнес идеи, планиране, организиране, провеждане и анализиране на бизнес задачи, дейности и процеси; провеждане на ситуационни и стратегически анализи и планове за

управление на бизнеса в международна и национална среда, както и за разработване на свързаните с тях фирмени политики; работа в екип, конструктивно водене на преговори и разрешаване на конфликти, поддържане и развиване на личната трудова ефективност.

Специфичният профил на компетенциите в специалност „Бизнес администрация и мениджмънт” – Мениджмънт на туризма са свързани с високите обществени очаквания и европейски критерии за подготовка на бакалаври с необходимите качества да прилагат своите знания и умения в управлението на организациите на различните равнища в сферата на туризма. Фокусът на обучението е поставен върху усвояването на специфични теоретични и практико-приложни знания, които насърчават предприемачеството и креативността, повишават уменията на обучаемите за работа в сложна и динамична среда при отчитане на националните и световни тенденции в туристическата индустрия и отговарят на реалните потребности на бизнеса за професионално пригодни кадри. Съдържа-телният обхват на обучението е ориентирано към студенти, които планират трудовата си кариера в сферата на туризма и желаят да усвоят спецификите на организацията и управлението на различните туристически предприятия в съответствие с българското законодателство и европейските и световни стандарти.

Конкретните задачи, които се решават при организирането на обучението на студентите са в следните насоки: Формиране на фундаментални знания по управление и икономика (изобщо и в сферата на туризма), необходими за професионалната им подготовка и бъдеща реализация, добра правна култура и изграждане на управленски умения; Запознаване с европейските и световни добри практики в сферата на управление на туристическите организации; Повишаване на чуждоезиковата компетентност до ниво, което ще позволи на завършилите специалността да работят в Европейската общност и в международни туристически организации; При-лагане на съвременни методи и техники на обучение и тренинг, необходими за усвояване на теоретичните знания и изграждане на способности за тяхното бъдещо усъвършенстване чрез формите за обучение през целия живот.

В съответствие с европейската рамка на компетентностите, обучението на стимулира развиването на следните *преносими умения и компетенции*:

Умения за: Работа в екип; Избор на подход и техника на мотивиране на други участници за ефективна работа в различни организации в сферата на туризма; Избор на подходяща техника за комуникация със специалисти и неспециалисти при обмяна на информация, идеи, проблеми и решения при разработването и реализирането на различни политики и проекти; Работа със специализиран и универсален софтуер (умения за ползване на Word, Excel, Power Point и други софтуерни програми (например, формиране на бази от данни) и Internet; Анализ и диагностика на туристическата индустрия и формулиране на подходящи бизнес решения, свързани с текущото и стратегическото поведение на различните организации в сферата на туризма; Формулиране и декомпозиране на цели, делегиране, планиране и контрол върху изпълнението на поставените цели; Адаптиране на съвременни управленски инструменти от различни теоретични области на управлението към нуждите на туризма, както и адекватно оценяване на предимствата, недостатъците и рисковете при тяхното приложение.

Лични компетенции: Отговорност, самостоятелност, коректност, оперативност, инициативност; Комуникативност, устойчивост на стрес, умение за общуване с различни социални и възрастови групи; Мотивация и стремеж към непрекъснато повишаване на професионалната пригодност.

Професионални компетенции: Разрешаване на специфични проблем-ни ситуации; Знания за методологията на изследване на туристическите обекти и приложение в практиката; Познания за спецификите на различните видове туризъм и начините за тяхната организация и управление; Умения за анализ и оценка на външната и

вътрешна фирмена среда и умение за оценка на важността на различните фактори в сложна среда; Познания за структурата, функциите и особеностите на туризма и туристическите организации; Умения за анализ на процеси в туризма, рекламата, мениджмънта; Умения за планиране, организиране и провеждане на изследвания в управлението на туризма с практическо значение; Умения за изграждане и/или работа в екип и разрешаване на конфликти; Умения за водене на делова комуникация.

Изгражданите у студентите в специалност "Бизнес администрация и мениджмънт" – Мениджмънт на туризъм знания и умения са ориентирани към формиране на възгледи за управление на организациите в сферата на туризма в условията на глоболизиращата се икономика, а именно: Ориентация не само към потребителите на организацията, а и към нейните сътрудници; Ориентация към повишаване на качеството на живота на потребители и сътрудници в организацията; Ориентация към постигане на конкурентоспособност на организацията в глобалната бизнес среда.

Приложение № 1

ОБОБЩЕНИ РЕЗУЛТАТИ

От анкетната карта за изследване на мнението работодатели, ПН „Администрация и управление“, относно: знанията, уменията и компетенциите, които студентите от специалност „Бизнес администрация и мениджмънт: международен бизнес мениджмънт“, ОКС „бакалавър“ трябва да придобият за успешна реализация в практиката.

Брой анкети за ПН „Администрация и управление“ 70, в т.ч.

- За специалност „Бизнес администрация и мениджмънт“ – 40, от тях за специализация Международен бизнес мениджмънт - 20

	Изк лю- чително важно	Важ но	Не е много важно	Не е важно
1. Знания: Студентите притежават разширени и задълбочени знания в областта, включително свързани с най-новите постижения в нея. Самостоятелно интерпретират придобитите знания, като ги свързват с прилагането им в практиката и чрез критично възприемане, разбиране и изразяване.				
1.1 Студентите познават и разбират ключовите понятия за бизнес сектора	12 60%	8 40%		
1.2. Студентите познават и разбират класическите теории и съвременните тенденции в развитието на управленската наука	3 15%	11 55%	6 30%	
1.3. Студентите са постигнали компетентност относно управленската специфика на различните видове и форми на проявление на съвременния бизнес в глобален контекст, в т.ч. се познават актуални модели за партньорство (франчайзинг, клъстъринг, толинг и др.)	11 55%	8 40%	1 5%	
1.4. Студентите имат знания относно методологията за провеждане на теоретично и практическо изследване по проблеми от различните функционални сфери на управление на съвременния бизнес и методите за вземане на бизнес решения	8 40%	9 45%	3 15%	
1.5. Студентите са изградили индивидуална	6	12	2	

ориентация към определена теоретична и практическа област в управлението на съвременната бизнес организация	30%	60%	10%	
1.6. Какви други знания трябва да имат студентите (моля, посочете): <i>Студентите трябва да бъдат обучени, че техните действия в реални условия имат реални последици за тях и за всички останали; повече човеко психология; за измерва-нето на бизнеса; знания за организационни и пазарни механизми; фирмено счетоводство и бизнес етикет; да взимат самостоятелни реше-ния в рамките на предоставените им пълномо-щия; да интерпретират самостоятелно придо-битите знания, като ги свързват с прилагането в практиката.</i>				
2. Умения: Студентите владеят методи и средства, позволяващи решаване на сложни задачи. Прилагат логическо мислене и проявяват новаторство творчески подход при решаване на нестандартни задачи.				
2.1. Студентите умеят да провеждат анализи и извършват диагностика на средата, с цел идентифициране на възможни решения при комплексни практически ситуации в различни сфери от дейността на бизнес организацията	11 55%	9 45%		
2.2. Студентите притежават умения за делово общуване в мултикултурна среда	10 50%	9 45%	1 5%	
2.3. Студентите притежават базисни умения за разработване на гъвкави и адаптивни управленски политики и структури, при отчитане на предмета и обхвата на дейност на бизнеса	9 45%	10 50%	1 5%	
2.4. Студентите притежават базисни умения за адаптиране на съвременни управленски инстру-менти от различни теоретични области на управ-лението към нуждите практиката	11 55%	7 35%	2 10%	
2.5. Какви други умения трябва да имат студен-тите? (моля, посочете): <i>работа с технологични ресурси и различни стандарти и изисквания; умения за проучване и анализиране на инфор-ация от различни носители (интернет, медии, и дори слухове); разпознаване и разграничаване на нужното от желаното; ръководни и лидерски умения, за мотивация на персонала, за постигане на целите, умения за анализ и оценка на бизнес процеси, умения за работа в агресивна среда (конкуренция); да събират, обобщават и пра-вилно да анализират предоставената им инфор-мация; да притежават логично мислене, да проявяват творчество при решаването на проблеми</i>				
3. Лични и професионални компетенции				
3.1. Самостоятелност и отговорност				
3.1.1. Студентите имат възможности за разработ-ване на проекти	9 45%	7 35%	4 20%	
3.1.2. Студентите проявяват инициативност в управленските процеси в обучението	5 25%	12 60%	3 15%	
3.1.3. Какви други компетенции за самостоятел-ност и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете): <i>Самоконтрол; да умеят да бъдат адаптивни спрямо средата и да създават чувство за принадлежност; лоялност, креативност, етика, отдаденост на проекта, идеята, задачата; да притежават инициативно и творческо поведение при решаване на различни въпроси и ситуации; да проявяват инициативност при решаването на възникналите проблеми</i>				
3.2. Компетенции за учене				
3.2.1. Студентите имат нагласа за по-нататъшно учене	9 45%	9 45%	2 10%	
3.2.2. Студентите имат нагласа за извънаудиторна самостоятелна подготовка	3 15%	12 60%	5 25%	

3.2.3. Какви други компетенции за самостоятелност и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете): <i>разработване на групови проекти; самоконтрол и саморегулация; да имат нагласа за учене през целия живот; усъвършенстване на знанията, в областта на която се развиват</i>				
3.3. Комуникативни и социални компетенции				
3.3.1. Студентите притежават комуникативност, компетентност за общуване с различни аудитории	14 70%	6 30%		
3.3.2. Студентите показват широк вътрешен мироглед, който показва солидарност с други хора	7 35%	9 45%	4 20%	
3.3.3. Какви други комуникативни и социални компетенции и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете.): <i>умения за разрешаване на конфликти; компетенции за предотвратяване и справяне с конфликти, работа в екип, синергия; да притежават решителност, амбициозност, честност и дисциплинираност, както и лоялно отношение към хората; умения за водене на преговори с трудни клиенти</i>				
3.4. Професионални компетенции				
3.4.1. Студентите имат навици за набиране, обработка и интерпретиране на данни, които са от значение за спецификата и технологията на работа в национална и международна бизнес среда	11 55%	6 30%	3 15%	
3.4.2. Студентите имат навици за генериране и оценка на (бизнес) идеи, планиране, организиране, провеждане и анализиране на бизнес задачи, дейности и процеси	14 70%	6 30%	2 10%	
3.4.3. Студентите имат навици за провеждане на ситуационни и стратегически анализи и планове за управление на бизнеса в международна и национална среда, както и за разработване на свързаните с тях фирмени политики	10 50%	10 50%		
3.4.4. Студентите имат навици за работа в екип, конструктивно водене на преговори и разрешаване на конфликти, поддържане и развиване на личната трудова ефективност	15 75%	5 25%		
3.4.5. Какви други професионални компетенции трябва да имат студентите? (моля, посочете): <i>способност за носене на отговорност; да имат високо ниво на лична отговорност, добри познания за мотивиране и координиране при възникване на конфликти</i>				

ОБОБЩЕНИ РЕЗУЛТАТИ

От анкетната карта за изследване на мнението работодатели, ПН „Администрация и управление“, относно: знанията, уменията и компетенциите, които студентите от специалност „Бизнес администрация и мениджмънт: Мениджмънт на туризма“, ОКС „бакалавър“ трябва да придобият за успешна реализация в практиката.

Брой анкети за ПН „Администрация и управление“ 70, в т.ч.

- За специалност „Бизнес администрация и мениджмънт“ – 40, от тях за специализация Мениджмънт на туризма - 20

	Изключително важно	Важно	Не е много важно	Не е важно
1. Знания: Студентите притежават разширени и задълбочени знания в областта, включително свързани с най-новите постижения в нея. Самостоятелно интерпретират придобитите знания, като ги свързват с прилагането им в практиката и чрез критично възприемане, разбиране и изразяване.				
1.1 Студентите познават и разбират ключовите понятия в управление на туризма	13 65 %	6 30 %	1 5 %	
1.2. Студентите познават и разбират класическите теории и съвременните тенденции в развитието на управленската наука и туризма	6 30 %	12 60 %	2 10 %	
1.3. Студентите са постигнали компетентност относно структурата, функциите и особеностите на туризма	11 55 %	4 20 %	5 25 %	
1.4. Студентите имат знания за методологията за теоретичното и практическото изследване на туристическите обекти и видове туризъм	10 50 %	7 35 %	3 15 %	
1.5. Студентите са изградили индивидуална ориентация към определена теоретична и практическа област в туризма	8 40 %	10 50 %	2 10 %	
1.6. Какви други знания трябва да имат студентите (моля, посочете): <i>Знания за промените на пазарите; Да познават района на курорта и града и да умеят да организират свободното време на гостите, преследвайки значимите забележителности, както и да правят резервации за музеи, екскурзии и др.; да взимат самостоятелни решения в рамките на предоставените им правомощия; да придобият практически умения за работа в различна културна среда; повече практически умения в екипна среда</i>				
2. Умения: Студентите владеят методи и средства, позволяващи решаване на сложни задачи. Прилагат логическо мислене и проявяват новаторство, творчески подход при решаване на нестандартни задачи.				
2.1. Студентите умеят да разрешават проблемни ситуации	12 60 %	7 35 %	1 5 %	
2.2. Студентите притежават умения за анализ и оценка на външната и вътрешна фирмена среда	7 35 %	11 55 %	2 10 %	
2.3. Студентите притежават базисни умения за избор на техника за мотивиране на други хора за ефективна работа	7 35 %	12 60 %	1 5 %	
2.4. Студентите притежават базисни умения за анализ на процеси в туризма, рекламата, мениджмънта.	12 60 %	7 35 %	1 5 %	
2.5. Какви други умения трябва да имат студентите (моля, посочете): <i>Да организират и провеждат оперативно мероприятие или събитие; правилно да събират и анализират данни и информация; умения за работа в екип, съобразителност, гъвкавост, авалитични умения и поглед върху детайлите</i>				
3. Лични и професионални компетенции				
3.1. Самостоятелност и отговорност				
3.1.1. Студентите имат възможности за разработване на проекти	5 25 %	11 55 %	4 20 %	
3.1.2. Студентите проявяват инициативност в управленските процеси в обучението	7 35 %	10 50 %	3 15 %	
3.1.3. Какви други компетенции за самостоятелност и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете)				

Съответствие с изискванията на длъжностната характеристика; самооценка; самостоятелно вземане на решения; Да придобият уменията да дават решение на всеки казус, дори и при липса на познания. Дипломатичност и съобразителност при различните ситуации; да имат творческо и инициативно поведение при решаване на различни въпроси; проактивност, чувство за отговорност.				
3.2. Компетенции за учене				
3.2.1. Студентите имат нагласа за по-нататъшно учене	11 55 %	9 45 %		
3.2.2. Студентите имат нагласа за извънаудиторна самостоятелна подготовка	7 35 %	7 35 %	6 30 %	
3.2.3. Какви други компетенции за учене и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете.): Самоусъвършенстване и тестване на компетентностите; етика на поведение; да изясняват стремеж и умение за изучаване и прилагане на професионалната квалификация				
3.3. Комуникативни и социални компетенции				
3.3.1. Студентите притежават комуникативност, компетентност за общуване с различни аудитории	14 70 %	5 25 %	1 5%	
3.3.2. Студентите показват широк вътрешен мироглед, който показва солидарност с други хора	7 35 %	11 55 %	2 10 %	
3.3.3. Какви други комуникативни и социални компетенции и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете.): Подчиняване и привързаност към значими фирмени цели; решителност и амбициозност, както и лоялно поведение към други хора; умения за водене на преговори и решаване на проблеми, възникнали с „трудни“ клиенти				
3.4. Професионални компетенции				
3.4.1. Студентите набират и интерпретират подходящи данни в областта, предназначени за решаване на проблеми	8 40 %	7 35 %	5 25 %	
3.4.2. Студентите могат да провеждат самостоятелно изследвания в управлението на туризма с практически значение	8 40 %	8 40 %	4 20 %	
3.4.3. Студентите умеят да преценяват важноста на различните фактори в сложна бизнес среда	10 50 %	8 40 %	2 10 %	
3.4.4. Студентите оценяват явленията и процесите от социални и етични аспекти, появяващи се по време на учене или работа	11 55 %	5 25 %	4 20 %	
3.4.5. Какви други професионални компетенции и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете) Да откриват своевременно проблеми чрез индикатори; да проектират дейности, процеси и събития; да имат високо ниво на лична отговорност, добри познания за мотивиране и координиране				

ПРОФИЛ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

в професионално направление „Администрация и управление“
за специалност „Публична администрация и мениджмънт“ (ПАМ)

Настоящият *профил на компетенциите* е изготвен въз основа на: анкетно проучване сред работодатели; обобщени изводи и резултати от проведени дискусии и семинари с работодатели и представители на браншово настоятелство „Администрация и управление“; обобщени изводи и резултати от национални и браншови стратегии, концепции, доклади, анализи и др.

5. Въведение

Настоящият етап на социално-икономическо развитие поставя нови предизвикателства пред управлението на съвременните организации, свързани със способността за търсене и откриване на нови възможности и потенциала за тяхната устойчива реализация. Една от ключовите предпоставки за преодоляване на актуалните проблеми на управленската практика е достъпът до специалисти, притежаващи необходимата

професионална подготовка и компетенции, съответстващи на реалните потребности на организациите. Дефинирането и отстраняването на несъответствията с изискванията на пазара на труда на учебните планове и програми и тяхната професионална насоченост, е един от основните фактори, осигуряващи качество на образователния продукт на катедра „Администрация и управление“ и възможности за професионална реализация на абсолюентите в професионалното направление.

В тази връзка, учебният план на специалност „Публична администрация и мениджмънт“ е актуализиран, след проучване на мнението на потребителите на кадри и с активното съдействие на представители на практиката, членуващи в браншово настоятелство към катедра „Администрация и управление“. Чрез създадения Консултативен съвет⁴ на професионално направление „Администрация и управление“, във връзка с реализацията на проект BG051PO001-3.1.07-0029⁵, академичната колегия се подпомага периодично при осъвременяване на учебните планове и програми, актуализиране и/или създаване на нови дисциплини в съответствие с потребностите на пазара на труда.

Конкретните програми за обучение са фокусирани върху създаването на възможности за използване на инструменти, подпомагащи осъзнаването, разбирането и повишаването на компетенциите за учене и развитие в рамките на цялостното обучение по публична администрация и мениджмънт.

Оценката на компетенциите е осъществена в съответствие с компетентностен модел (европейска рамка на компетентностите), който идентифицира знания, умения и лични качества, които подпомагат, както успешното представяне на всеки служител, така и постигането на целите на организацията като цяло.

В съответствие с особеностите на съвременното глобално икономическо развитие и европейското членство на Република България, основен акцент в обучението по специалност „Публична администрация и мениджмънт“ е подготовката на висококвалифицирани държавни служители, специалисти и експерти по публична администрация и мениджмънт, които да работят компетентно и лоялно на отговорни позиции в администрацията в условията на променяща се обществено-политическа и икономическа среда в Европейския съюз и света. Те следва да притежават общи теоретични знания и практически умения за: ефикасно подпомагане на органите на държавната и местната власт и провеждането на националната и местната политика; своевременно и качествено предоставяне на публични услуги на гражданите и бизнеса на основата на европейските норми и стандарти за добро държавно управление; изграждане на капацитет за цялостно приобщаване на българската администрация към европейското административно пространство, както и за ефективното усвояване на средствата от европейските фондове. Поради тези причини, фокусът е поставен върху усвояването на знания за методологичните аспекти на актуални иновативни управленски модели и изграждането на компетентности за практическото им приложение чрез стимулиране на иновативността, креативното мислене и предприемаческото поведение. Ключов момент в бакалавърската програма е развиването на умения за гъвкаво управление в различни функционални области, на комуникационни умения и умения за международно делово общуване, на лични качества и делови навици, необходими за внедряването на иновативни решения и/или реализацията на предприемачески инициативи.

⁴ 31.10.2013

)

⁵ “

6. Анализ на компетенциите

Дефинирането и оценката на компетенциите е подход, който позволява на организациите да дефинират изискванията към човешкия капитал, да преценят несъответствията между тези изисквания и реалната степен на готовност на служителите си и да се включат в разработването на такива програми за действие и обучение, които да елиминират тези различия.

В съответствие с целите на проект BG051PO001-3.1.07-0029 през месец септември– декември 2013 г. беше проведено проучване на мнението на 30 представители на практиката, ангажирани с управлението и организацията на организации от публичния сектор относно дефиниране на компетенциите, които съответните ръководители и служители трябва да притежават. Обобщените резултати от проучването бяха представени на работен семинар - дискусия с браншовото настоятелство, на който бяха обсъдени предлаганите профили за компетенции в актуализираните учебни планове и програми на специалност ПАМ.

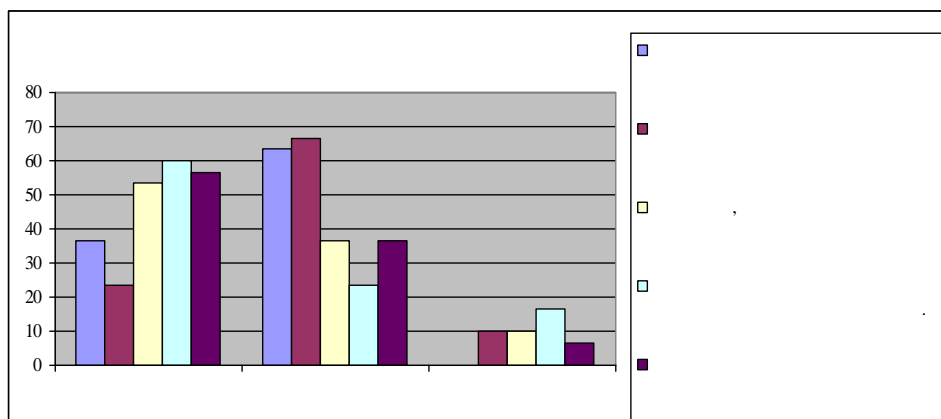
Необходими качества и компетенции на служителите за удовлетворяване потребностите на организациите от публичния сектор

Обобщените резултати от анкетното проучване (вж. табл. 1–3; фиг. 1–10; прил. 1) и от проведените срещи и семинари с работодатели и представители на Браншово настоятелство „Администрация и управление“ сочат, че бъдещите специалисти с висок потенциал на управленски и изпълнителски дейности се реализират в системата на управление в различни направления на публичния сектор като ръководители, консултанти, аналитици, изследователи, изпълнители и др. Необходимо е те да могат да се ориентират в социално-икономическите и организационно-техническите ситуации, да притежават предприемчивост, аналитичност, инициативност и социална активност, познания за човешката психология.

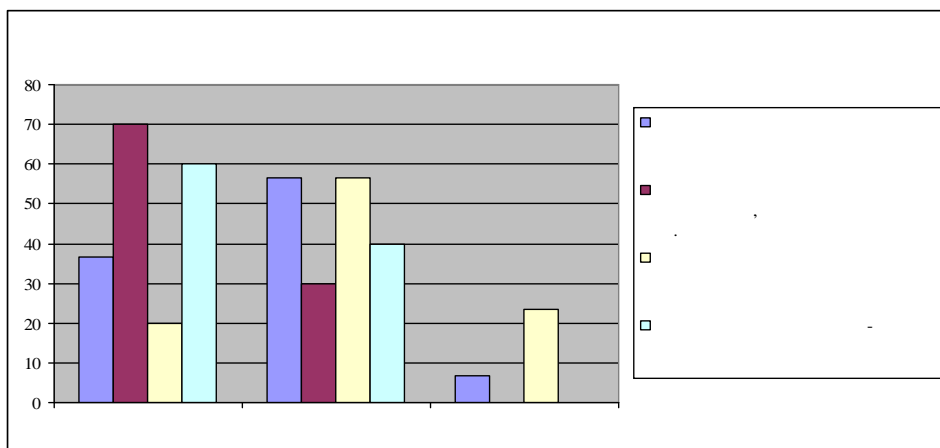
Таблица 1

ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ	Изключително важно		Важно		Не е много важно		Не е важно	
	р.	%	р.	%	р.	%	р.	%
Знания: Студентите притежават разширени и задълбочени знания в областта, включително свързани с най-новите постижения в нея. Самостоятелно интерпретират придобитите знания, като ги свързват с прилагането им в практиката и чрез критично възприемане, разбиране и изразяване.								
Студентите познават и добре разбират ключовите понятия в областта на мениджмънта и публичното администриране.	1	6,7	3	9	3,3	6		
Студентите познават и ползват в практиката си както класическите теории, така и съвременните тенденции в развитието на европейската публична администрация и управление в контекста на т.н. добро управление .		3,3	2	0	6,7	6	0	1
Студентите са постигнали максимални базисни знания и лесно да се ориентират в структурата, функциите и особеностите на съвременната публична администрация на национално и териториално ниво.	6	3,3	5	1	6,7	3	0	1
Студентите имат знания за разработване на проекти по Европейските програми и фондове.	8	0	6		3,3	2	6,7	1
Студентите познават нормативната база и умеят самостоятелно да решават конкретни правни проблеми, възникващи в обществено-ната практика.	7	6,7	5	1	6,7	3	,6	6
Умения: Студентите владеят методи и средства, позволяващи решаване на сложни задачи. Прилагат логическо мислене и проявяват новаторство, творчески подход при решаване на нестандартни задачи.								
Студентите притежават умения за работа и координация в сложни йерархични системи (напр. министерство, агенция, община, кметство, общинска фирма и пр.).	1	6,7	3	7	6,7	5	,6	6
Студентите притежават умения за работа с граждани, групи от хора, семейства, неправителствени организации, социални партньори и пр.	1	0	7		0	3		

Студентите притежават базисни умения за анализ на административни и бизнес процеси.	0	2	7	6,7	5	3,3	2	
Студентите притежават базисни умения за ориентирани в нормативно-информационната система.	8	0	6	2	0	4		



Фиг. 1

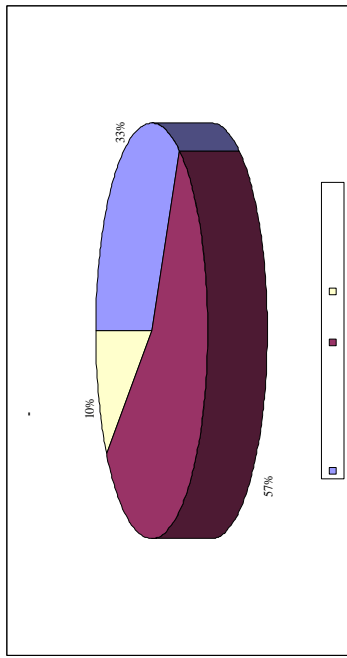


Фиг. 2

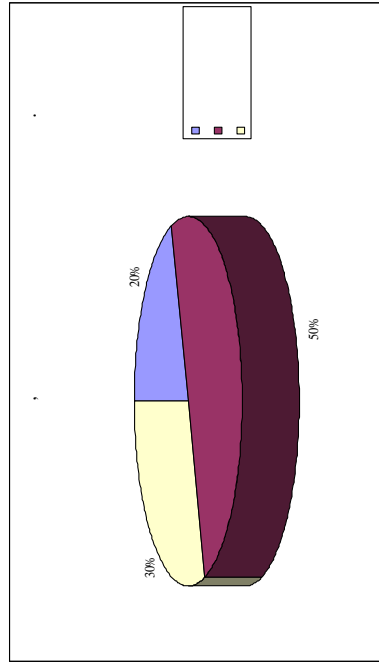
Таблица 2

КОМПЕТЕНЦИИ: ЛИЧНИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ	Изключително важно		Важно		Не е много важно		Не е важно	
	р.	%	р.	%	р.	%	р.	%
Самостоятелност и отговорност								
Студентите притежават организационни умения	7	6,7	5	2	0	3		
Студентите проявяват инициативност в ежедневната си работа, в управленските процеси и по отношение на обучението си	4	6,7	4	5	0	3		
Компетенции за учене								
Студентите имат нагласа за по-нататъшно неформално или формално учене.	0	3,3	3	7	6,7	0		
Студентите имат нагласа за извънаудиторна самостоятелна подготовка.		0	2	5	0	0		
Комунитативни и социални компетенции								
Студентите притежават комуникативност, компетентност за общуване с различни аудитории и групи от хора.	5	0	5	5	0			

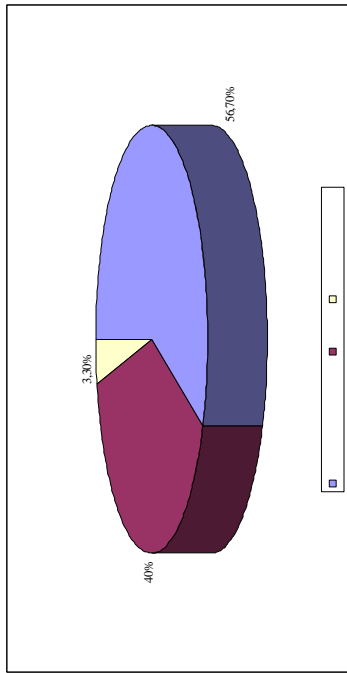
Студентите притежават широк вътрешен мироглед, който показва солидарност с други хора и общности.		3,3	2,9	3,3		3,4		
Професионални компетенции								
Студентите могат да набират, анализират и интерпретират подходящи данни в областта на администрацията и управлението, предназначени за решаване на възникнали проблеми.	4	6,7	4,5	0		,3		
Студентите могат да провеждат самостоятелно анкетни проучвания и изследвания с практическо значение за администрирането на услугите в съответните структури.		,3	3,7	6,7	2	0		
Студентите могат да преценяват важноста на различните фактори в сложна социална среда и да идентифицират приоритети в ежеднезната си работа.	1	6,7	3,9	3,3				
Студентите могат да оценяват явленията и процесите от гледна точка на социални и етични аспекти, появяващи се по време на ежеднезната им работа или обучение.	0	3,3	3,0	6,7				



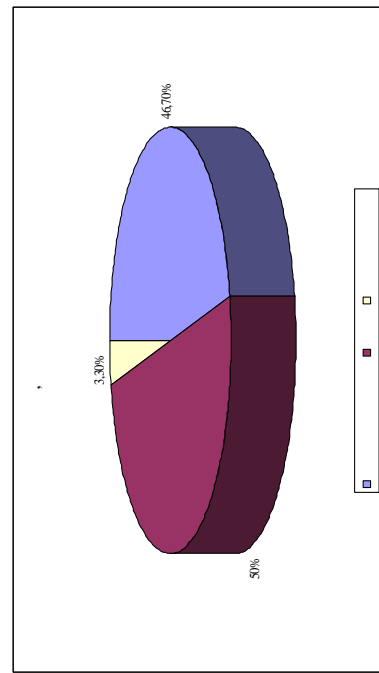
.4



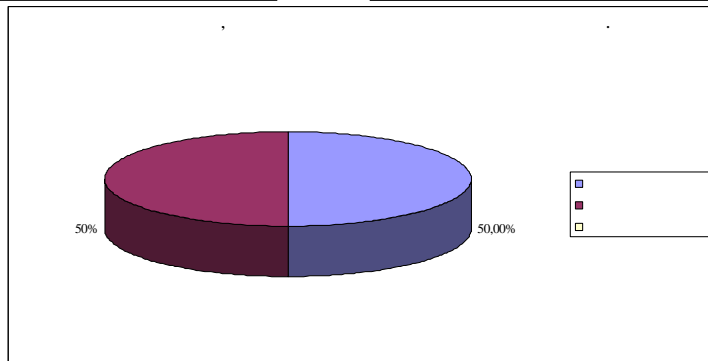
.6



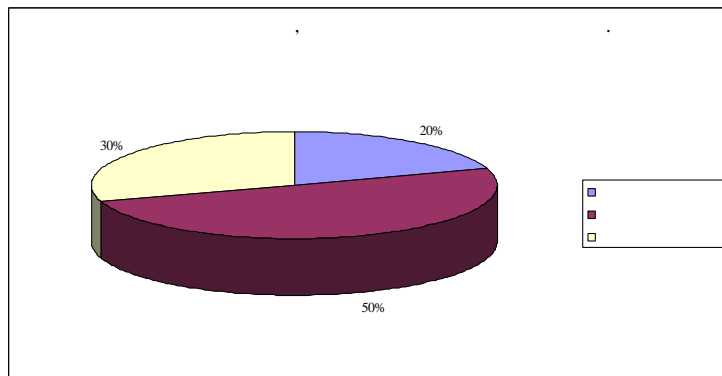
.3



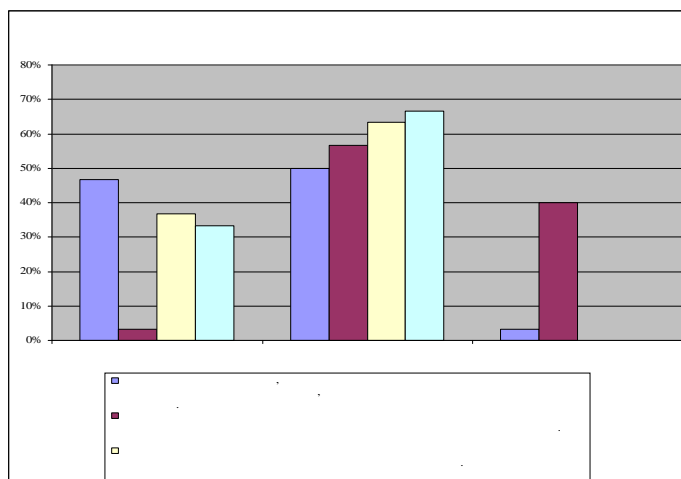
.5



Фиг. 7



Фиг. 8

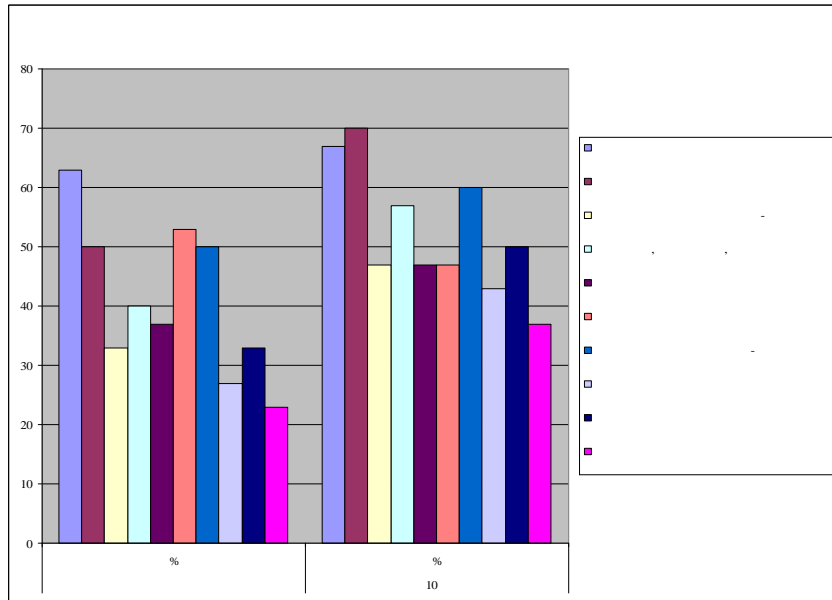


Фиг. 9

Наблюдава се известно сходство в необходимите качества и компетенции, които служителите трябва да притежават по настоящем и след десет години (вж. табл. 3 и фиг. 10).

Таблица 3

Необходими качества и компетенции на служителите за удовлетворяване потребностите на организацията	По настоящем		След 10 години	
	Бр. анкети	0	Бр. анкети	0
Комуникативни умения	9	3	0	7
Непрекъснато учене и усъвършенстване	5	0	1	0
Емоционална интелигентност - адекватно социално и работно поведение	0	3	4	7
Гъвкавост, адаптивност, улесняване на промяната	2	0	7	7
Лидерски и предприемачески компетенции	1	7	4	7
Езикова култура	6	3	4	7
Нормативна компетентност – познаване и прилагане на стандарти и изисквания	5	0	8	0
Компютърни умения	8	7	3	3
Умения за сътрудничество	0	3	5	0
Владеене на друг език	7	3	1	7



Фиг. 10

Като най-важни (над 50%) са открити комуникативните умения, непрекъснатото умение и усъвършенстване, емоционалната интелигентност – адекватно социално и работно поведение, гъвкавост, адаптивност, улесняване на промяната, лидерските и предприемаческите компетенции. Следващите по значимост (между 40 и 50%) са езиковата култура, нор-мативната компетентност (познаване и прилагане на стандарти и изисквания), компютърните умения и работата със специфични софтуерни продукти, уменията за сътрудничество, владенето на друг език.

В проведените дискусии с работодателите и браншовото настоятелство „Администрация и управление“ се акцентира върху необходимостта служителите, специалистите и експертите да притежават още знания за: административните процедури и политики по качеството, управление на времето, управление на административни процеси, спецификата на логистичните операции, планирането, вкл. и планиране на събитията, както и изготвяне на прогнози; финансови и счетоводни знания, знания за управление на човешките ресурси, знания за водене на делова кореспонденция, знания за организиране и планиране на маркетинговата дейност и др.

Според работодателите от съществено значение са уменията за: работа в екип, обработка на документи, вземане на самостоятелни решения, общуване и работа с клиенти, справяне с непредвидени ситуации; организационни умения; планиране на дейности и процеси; компютърни умения и др.

()⁶

• Липсва система за планиране на човешките ресурси в администрацията. Длъжностите не се проектират в съответствие с променящите се потребности на администрацията, което води до ниска ефективност в използването на персонала. Провеждат се множество конкурси за наемане и подбор, които не успяват да осигурят служители с необходимите компетентности.

• Установена е необходимост от въвеждане на гъвкави условия на труд, което би довело както до по-ефективно използване на служителите в администрацията, така и до повишаване на тяхната мотивация.

- Очертава се нарастване на интереса към системите за кариерно развитие на служителите в администрацията, за което експертите по УЧР трябва да бъдат своевременно и адекватно подготвени. Очаква се по-широко въвеждане на менторски, наставнически и коучинг програми, които да улеснят въвеждането в работата и да повишат продуктивността на служителите. Друг позитивен ефект от тези практики е по-добрата приемственост и трансфер на знание в администрацията.

В рамките на анализа на ИПА, през май 2014 г. е направено онлайн проучване сред главните секретари на министерствата и по-големите агенции. В резултат на проучването са идентифицирани специфични потребности от развитие на управленските умения, както и области, в които главните секретари най-често срещат затруднения в работата си. Според участниците в проучването основните трудности възникват при възлагане на важни и спешни задачи от висшестоящото равнище, които обикновено трябва да се изпълнят в много кратки срокове. Това често води до влошаване качеството на резултата и се отразява отрицателно върху мотивацията на служителите. Като цяло се счита, че нормативно уредените инструменти за мотивиране на хората в администрацията са недостатъчни. Това налага извода, че ръководителите имат нужда от повишаване на уменията си за мотивиране на хората, както и от преглед и усъвършенстване на съществуващите средства, дори ако е необходимо и промяна в нормативната уредба. Установена е необходимост и от развиване на уменията за водене на преговори. Има необходимост от усъвършенстване на уменията за формулиране на цели и за приоритизиране, за справяне с множество важни и спешни задачи в кратки срокове, както и обвързване на целите и дейностите за тяхното изпълнение с необходимия бюджет. Изпитват се трудности и при формулиране на организационните ценности и превръщането им в споделени ценности на хората в организацията.

7. Обобщени изводи

- Съществува относителна трайност и стабилност в компетенциите на болшинството позиции както в публичния сектор. Важните промени са свързани с модификациите в структурата на съответните организации и главно с развитието на отговорностите и компетенциите на някои ключови позиции, свързани преди всичко с управлението на човешките ресурси, публичното предприемачество, развитието на партньорства, трансферът на знания и технологии, стратегическото и оперативното управление, проектното управление, управлението на иновациите, управлението на организационните промени.

- Все по-важно значение за дейността на организациите и работата на специалистите в тях е наличието, респ. – изграждането на т.нар. „меки умения“ у работещите - справянето с проблеми, екипност, комуникативност, умения за работа с хора, ориентация към резултати и други. Те водят до по-добро справяне с възложените задачи в работата и по-добро качество на крайния продукт.

8. Профил на компетенциите

Органите на изпълнителната власт и техните администрации са основни участници в процеса на разработване и прилагане на публични политики. Съгласно разработената през 2010 г. от Съвета за административна реформа Методология за стратегическо планиране в Република България, в над 30 закона е определено задължението на държавните органи за разработването на стратегии. В Закона за администрацията са регламентирани и механизмите за координация в процеса на стратегическо планиране. Министерският съвет формулира, разработва и осъществява държавната политика и чрез приемането на стратегическите документи, подготвени от съответните министри. На териториално равнище задължително се разработват система от стратегически планови документи свързани с регионалното развитие и политика, както и частни общински стратегии.

От тази гледна точка, като цяло, обучението в бакалавърска програма „Публична администрация мениджмънт“ има за цел да подготви висококвалифицирани държавни служители, специалисти и експерти по публична администрация и мениджмънт, които да работят компетентно и лоялно на отговорни позиции в администрацията в условията на променяща се обществено-политическа и икономическа среда в Европейския съюз и света. Те следва да притежават общи теоретични знания и практически умения за: ефикасно подпомагане на органите на държавната и местната власт и провеждането на националната и местната политика; своевременно и качествено предоставяне на публични услуги на гражданите и бизнеса на основата на европейските норми и стандарти за добро държавно управление; изграждане на капацитет за цялостно приобщаване на българската администрация към европейското административно пространство, както и за ефективното усвояване на средствата от европейските фондове.

При разработването на учебните планове и програми акцентът е поставен върху необходимостта от подготовката на компетентни ръководни и изпълнителни кадри в сферата на публичния мениджмънт, като са отчетени опитът и добрите практики на водещи европейски и американски университети, институти и школи в тази област на базата на обмена на идеи, преподаватели и студенти между тях.

В резултат на обучението се усвояват конкретни знания, отнасящи се до: българската и европейска институционална, административна и правна система; ролята и мястото на администрацията в публичния сектор, както и взаимодействието ѝ с гражданското общество и бизнеса; принципите, предизвикателствата и формите за успешна реализация на поставените цели в областта на държавното управление и местното самоуправление; търкуването и прилагането на европейските и български нормативни документи, касаещи управлението, политиките и практиките в публичния сектор; стратегическото и тактическото управление в публичната сфера, както и по-разпространените подходи, методи и технологии за неговото практическо осъществяване в различните сектори на държавното управление, местното самоуправление и гражданското общество; механизмите за подбор, атестация, кадрово развитие и мотивация на служителите в новата високопрофесионална, деполитизирана и мобилна администрация; съвременните изисквания и стандарти при съставянето и оформянето на управленската и административна документация; основните държавноправни и политически структури на Европейския съюз,

администрация, съдебните процесуални норми, документооборот, деловодство и съдебна кореспонденция, електронно управление, ролята и мястото на съдебната администрация в публичния сектор, както и взаимодействието ѝ с гражданското общество и бизнеса. Развитие у студентите практически умения са ориентирани към прякото им приложение в обслужване на цялостната дейност на органите на съдебната власт, както и в нейното планиране и бюджетиране.

Приложение № 1

ОБОБЩЕНИ РЕЗУЛТАТИ

От анкетната карта за изследване на мнението работодатели, ПН „Администрация и управление“, относно: знанията, уменията и компетенциите, които студентите от специалност „Публична администрация и мениджмънт“, ОКС „бакалавър“ трябва да придобият за успешна реализация в практиката.

Брой анкети за ПН „Администрация и управление“ 70, в т.ч. за специалност „Публична администрация и мениджмънт“ – 30

	Изключително важно	Важно	Не е много важно	Не е важно
1. Знания: Студентите притежават разширени и задълбочени знания в областта, включително свързани с най-новите постижения в нея. Самостоятелно интерпретират придобитите знания, като ги свързват с прилагането им в практиката и чрез критично възприемане, разбиране и изразяване.				
1.1 Студентите познават и добре разбират ключовите понятия в областта на мениджмънта и публичното администриране.	11 36, 7%	19 63 ,3%		
1.2. Студентите познават и ползват в практиката си както класическите теории, така и съвременните тенденции в развитието на европейската публична администрация и управление в контекста на т.н. добро управление .	7 23, 3%	20 66 ,7%	3 10 %	
1.3. Студентите са постигнали максимални базисни знания и лесно да се ориентират в структурата, функциите и особеностите на съвременната публична администрация на национално и териториално ниво.	16 53, 3%	11 36 ,7%	3 10 %	
1.4. Студентите имат знания за разработване на проекти по Европейските програми и фондове.	18 60 %	7 23 ,3%	5 16, 7%	
1.5. Студентите познават нормативната база и умеят самостоятелно да решават конкретни правни проблеми, възникващи в обществената практика.	17 56, 7%	11 36 ,7%	2 6,6 %	
1.6. Какви други знания трябва да имат студентите (моля, посочете): <i>Чуждоезикова подготовка и знания в сферата на съвременните информационни технологии (2); В сферата на информационните технологии, владеене на повече от 1 чужд език; Практически умения за работа с европейско и национално законо-дателство и поднормативни актове, директиви, правила и насоки, да могат лесно да ги разбират и прилагат в ежедневната си работа; По прилагане използване на съвременни информационни технологии в администрацията</i>				
2. Умения: Студентите владеят методи и средства, позволяващи решаване на сложни задачи. Прилагат логическо мислене и проявяват новаторство, творчески подход при решаване на нестандартни задачи.				
2.1. Студентите притежават умения за работа и координация в сложни йерархични системи (напр. министерство, агенция, община, кметство, общинска фирма и пр.).	11 36, 7%	17 56, 7%	2 6,6 %	
2.2. Студентите притежават умения за работа с граждани, групи от хора, семейства, неправителствени организации, социални партньори и пр.	21 70 %	9 30 %		
2.3. Студентите притежават базисни умения за анализ на административни и бизнес процеси.	6 20 %	17 56, 7%	7 23, 3%	
2.4. Студентите притежават базисни умения за ориентирване в нормативно-информационната	18 60	12 40		

система.	%	%		
2.5. Какви други умения трябва да имат студентите (моля, посочете): <i>Инициативност, желание за задълбочено запознаване с конкретен казус, умения за логическо обвързване и анализиране на процесите и процедурите; Правно-нормативно обслужване</i>				
3. Лични и професионални компетенции				
3.1. Самостоятелност и отговорност				
3.1.1. Студентите притежават организационни умения.	17 56, 7%	12 40 %	1 3,3 %	
3.1.2. Студентите проявяват инициативност в ежедневно-тата си работа, в управленските процеси и по отношение на обучението си.	14 46, 7%	15 50 %	1 3,3 %	
3.1.3. Какви други компетенции за самостоятелност и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете): <i>Спазване на срокове, своевременно отчет-ност; Адаптивност, нормативна компетентност, умения за работа в екип; Самообучение, доусъвършенстване на знанията и уменията в самостоятелен режим, базирани на практиката; инициативност и предприемчивост в ежедневните ангажименти; Осъзнаване на личната отговорност при изпълнение на задължения, мотивираност при изпълнение на задачите, осъзнаване на ролята на всеки в колектива; Дисциплина на работното място</i>				
3.2. Компетенции за учене				
3.2.1. Студентите имат нагласа за по-нататъшно не-формално или формално учене.	10 33, 3%	17 56, 7%	3 10 %	
3.2.2. Студентите имат нагласа за извънаудиторна самостоятелна подготовка.	6 20 %	15 50 %	9 30 %	
3.2.3. Какви други компетенции за учене и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете.) <i>Осъзнаване на личната отговорност при изпълнение на задължения, мотивираност при изпълнение на задачите, осъзнаване на ролята на всеки в колектива; Умение за непрекъснато учение и усъвършенстване; Анализ на прилагането на действащите правила и нормативи, с цел подобряването им</i>				
3.3. Комуникативни и социални компетенции				
3.3.1. Студентите притежават комуникативност, компетентност за общуване с различни аудитории и групи от хора.	15 50 %	15 50 %		
3.3.2. Студентите притежават широк вътрешен мироглед, който показва солидарност с други хора и общности.	7 23, 3%	19 63, 3%	4 13, 4%	
3.3.3. Какви други комуникативни и социални компетенции и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете.): <i>Комуникативност и желание за разширяване на познанията в по-широк кръг области, извън конкретната тясна специализация; Отговорно поведение при изпълнение на задължения и възложени задачи; Владее на чужд език</i>				
3.4. Професионални компетенции				
3.4.1. Студентите могат да набират, анализират и интерпретират подходящи данни в областта на администрацията и управлението, предназначени за решаване на възникнали проблеми.	14 46, 7%	15 50 %	1 3,3 %	
3.4.2. Студентите могат да провеждат самостоятелно анкетни проучвания и изследвания с практическо значение за администрирането на услугите в съот-ветните структури.	1 3,3 %	17 56, 7%	12 40, 0%	
3.4.3. Студентите могат да преценяват важността на различните фактори в сложна социална среда и да идентифицират приоритети в ежедневно-тата си работа.	11 36, 7%	19 63, 3%		
3.4.4. Студентите могат да оценяват явленията и процесите от гледна точка на социални и етични аспекти, появяващи се по време на ежедневно-тата им работа или обучение.	10 33, 3%	20 66, 7		

3.4.5. Какви други професионални компетенции и отговорност трябва да имат студентите? (моля, посочете): <i>Аналитични умения, последователност; Професионално поведение и отношение към работните процеси и задължения</i>				
--	--	--	--	--

Анализ на компетенциите в професионално направление „Икономика“

Увод

Европейските инициативи в отговор на бързите промени в икономиката и обществото изискват модернизация и перманентно подобряване на системите за образование и обучение, за да допринесат за увеличаване на заетостта и социалната интеграция. Подготовката на човешки ресурси с квалификации, съответстващи на потребностите на националната икономика изисква тясно взаимодействие с бизнеса. Следва да се отчитат и обстоятелствата, пред които е изправена България – демографските процеси и промени, глобализацията и други.

Настоящият анализ е изготвен въз основа на: анкетно проучване; обобщени изводи и резултати от проведени дискусии и семинари с работодатели и представители на браншово настоятелство „Икономика“; обобщени изводи и резултати от национални стратегии, концепции, доклади, и др.

Анализът представя резултати от изследване на мнението на работодатели, относно изискванията към знанията, уменията и компетенциите на завършилите професионално направление „Икономика“. Респондентите са представители на различни организации – банки, счетоводни, одиторски фирми, агенции за набиране и подбор, Стопанска камара Варна..

Технологичните промени, които са икономическите двигатели на промяната и общоевропейските политики за изграждане на компетенции, оказват значително въздействие върху бизнес средата в България и изискванията на работодателите.

Прогнозира се, че бизнесът ще търси **професионално средно образование и квалификация. 21,2%** от новите работни места ще изискват **висше образование**, а едва за 8,6 % ще бъдат нужни хора с начално и основно образование. **Най-много висшисти ще трябва в сферата на образованието, търговията, финансовите и застрахователни дейности, държавното управление, хуманното здравеопазване, юридическите, счетоводните и инженерните дейности и други.**

Анализ на анкети

В ПН „Икономика“ на Варненския свободен университет се обучават студенти в две специалности: „Международни икономически отношения“ и „Финанси и счетоводство“. Анализът на анкетите показва следното.

Специалност МЕЖДУНАРОДНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ОТНОШЕНИЯ

На въпрос 4 (Приложение 1) : „Какви качества на служителите са необходими още, за да бъдат удовлетворени потребностите на фирмата/ институцията Ви?“ са дадени следните отговори:

- Гъвкавост, адаптивност, улесняване на промяната – 53%
- Комуникативни умения – 41%
- Езикова култура – 41%
- Емоционална интелигентност – адекватно социално и работно поведение -35%
- Непрекъснато учене и усъвършенстване – 35%

- Лидерски и предприемачески компетенции – 18%
- Умения за сътрудничество – 18%
- Специфични професионални и технически компетенции – 24%
- Компютърни умения – 24%
- Владее на друг език – 24%
- Нормативна компетентност – познаване и прилагане на стандарти и изисквания – 24%.

Както се вижда работодателите поставят високи изисквания към притежаваните от служителите качества в няколко направления, като на преден план изпъкват най-вече: гъвкавостта, улесняване на промяната, комуникативните умения и езиковата култура. На трето място следват емоционалната интелигентност и непрекъснатото учене и усъвършенстване.

В прогнозите на работодателите след 10 години относно (6-ти въпрос) компетенциите, които биха оценили високо, превес имат: компютърни умения – 64%, следвани от: емоционална интелигентност – адекватно социално и работно поведение; гъвкавост, адаптивност, улесняване на промяната и езикова култура – 47%, лидерски и предприемачески компетенции и комуникативни умения – 41%.

В *Приложение 3* са отразени мненията на работодатели, относно знанията, уменията и компетенциите, които студентите от специалност „Международни икономически отношения“ ОКС „бакалавър“ трябва да придобият за успешна реализация в практиката.

В раздел 1 „**Знания:** Студентите притежават разширени и задълбочени знания в областта, включително свързани с най-новите постижения в нея. Самостоятелно интерпретират придобитите знания, като ги свързват с прилагането им в практиката и чрез критично възприемане, разбиране и изразяване”:

– като *изключително важни* са отбелязани **77%** – ключовите понятия в международните икономически отношения, международната икономика, финанси и бизнес;

– като *важни:* **92%** – компетентност относно структурата, функциите и особеностите международните икономически отношения, международната икономика, финанси и бизнес и **85%** – да познават и разбират класическите теории и съвременните тенденции в развитието на международните икономически отношения, международната икономика, финанси и бизнес.

В раздел 2. „**Умения:** Студентите владеят методи и средства, позволяващи решаване на сложни задачи. Прилагат логическо мислене и проявяват новаторство творчески подход при решаване на нестандартни задачи”. Отговорите са:

– като *изключително важно* – 54% посочват: умения за разрешаване на проблемни ситуации и умения за извършване на международен бизнес, маркетингови проучвания и анализи, финансови проучвания и анализи, анализ и проучване на международната бизнес среда и др. в сферата на международните икономически отношения;

– като *важни:* 54% изискват притежаване на базисни умения за работа в отдели по финанси, реклама, маркетинг, външнотърговска дейност, работа по инвестиционни и бизнес проекти и умения за международни анализи на процеси в образованието, политиката, рекламата, маркетинга, финансите, валутните операции, фондовите пазари, финансовия мениджмънт и бизнес анализи.

Раздел 3. **Лични и професионални компетенции** – работодателите оценяват като важни (61%) – студентите да имат възможности за разработване на проекти; 76% – студентите да имат нагласа за извънаудиторна самостоятелна подготовка; 61% – да притежават комуникативност, компетентност за общуване с различни аудитории. По отношение на *професионалните компетенции*, 76% от работодателите изискват: студентите да

оценяват явленията и процесите от международните икономически и бизнес аспекти, появяващи се по време на учене или работа.

Независимо от спецификата на позициите и дейността на изследваните организации, работодателите са единодушни в изискванията си към завършилите висше образование, спец. МИО. Необходими са служители, със задълбочени познания по международна икономика, финанси и бизнес, силно развити аналитични умения, адаптивност и гъвкавост по отношение на динамично променяща се работна среда, компютърни умения, емоцио-нална интелигентност и комуникативност, владеещи чужди езици.

Извършените промени в учебната документация и разработените нови учебни програми гарантират постигането на тези компетенции у завършващите специалността.

Специалност ФИНАНСИ И СЧЕТОВОДСТВО

Както се вижда от обобщените резултати, работодателите в сферата на финанси и счетоводство поставят високи изисквания към притежаваните от служителите качества в няколко направления, като на преден план изпъкват най-вече: нормативната компетентност – познаване и прилагане на стандарти и изисквания, непрекъснатото учене и усъвършенстване и владеене на друг език. След тях се нареждат: комуникативните умения и емоционалната интелигентност. На въпрос 13 (*Приложение 2*): „*Какви качества на служителите са необходими още, за да бъдат удовлетворени потребностите на фирмата/институцията Ви?*” е направен следния избор:

- Непрекъснато учене и усъвършенстване – 60%
- Нормативна компетентност - познаване и прилагане на стандарти и изисквания – 60%.
- Владеене на друг език – 60%
- Комуникативни умения – 50%
- Емоционална интелигентност – адекватно социално и работно поведение – 50%
- Компютърни умения – 50%
- Лидерски и предприемачески компетенции – 10%
- Езикова култура – 40%
- Специфични професионални и технически компетенции – 20%
- Принос към екипния успех -10%
- Гъвкавост, адаптивност, улесняване на промяната – 10%.

В прогнозите на бизнеса, относно компетенциите, които ще се ценят високо след 10 години (15-ти въпрос, *Приложение 2*), превес имат: Непрекъснатото учене и усъвършенстване – 47%, Нормативна компетентност – познаване и прилагане на стандарти и изисквания – 41%; следвани от: емоционална интелигентност – адекватно социално и работно поведение, и езикова култура – 35%. На Трето място са лидерски и предприемачески компетенции и комуникативни умения – 29%.

В *Приложение 4* са отразени мненията на работодатели, относно знанията, уменията и компетенциите, които студентите от специалност „Финанси и счетоводство” ОКС „бакалавър” трябва да придобият за успешна реализация в практиката.

В раздел 1 „**Знания:** Студентите притежават разширени и задълбочени знания в областта, включително свързани с най-новите постижения в нея. Самостоятелно интерпретират придобитите знания, като ги свързват с прилагането им в практиката и чрез критично възприемане, разбиране и изразяване”:

- като **изключително важни** – **100%** са отбелязали – студентите да познават и разбират ключовите понятия в счетоводството и 70% –

студентите имат знания за методологията на годишното счетоводно приключване

- да познават и разбират класическите теории и съвременните тенденции в развитието на счетоводната наука – 90%.

В раздел 2. **„Умения: Студентите владеят методи и средства, позволяващи решаване на сложни задачи. Прилагат логическо мислене и проявяват новаторство творчески подход при решаване на нестандартни задачи”** отговорите са следните:

- като *важни* - 100% оценяват притежаването на базисни умения за консултиране на ръководството на бизнеса по счетоводни казуси, а 70% – уменията за идентифициране на счетоводни проблеми.

Дадени са и допълнителни отговори на отворения въпрос 2.5:

- необходимост от компютърни умения относно счетоводните програми, и

- студентите да умеят да оценят счетоводния проблем чрез неговите ефекти върху конкретния бизнес – и обратното влияние на проблемите на бизнеса върху финансовите отчети.

Раздел 3. **Лични и професионални компетенции** – работодателите оценяват като важни (70%) – студентите да имат възможности за разработване на проекти; 70% – студентите да имат нагласа за извънаудиторна самостоятелна подготовка.

Като *изключително важни* се смятат:

- студентите са имат нагласа за по-нататъшно учене – 90% и

- нагласа за извънаудиторна самостоятелна подготовка – 80%.

Интересно мнение е дадено в отворения въпрос: *Още от първия семестър на обучението по счетоводство да потвърдят пред себе си желанието да упражняват тази професия, ако не – да им се помогне да намерят професията си.*

Като важни се оценяват: комуникативност, компетентност за общуване с различни аудитории – 70% и наличие на широк вътрешен мироглед, който показва солидарност с други хора – 50%

По отношение на *професионалните компетенции*, 90% от работодателите изискват: студентите да умеят да преценяват важността на различните фактори в сложна бизнес среда. На уменията за оценяване на явленията и процесите от социални и етични аспекти, появяващи се по време на учене или работа се отдава важно значение – 60%, също, както и на провеждането на самостоятелно счетоводно изследване с практическо значение и на интерпретирането на подходящи данни в областта, предназначени за решаване на проблеми.

Двама от преподавателите в катедра „Международна икономика и политика“ са експерти към Института на експерт-счетоводителите и прилагат своя богат практически опит в учебния процес. Провеждането на занятията в „Счетоводната кантора“ на ВСУ, позволява да се прилагат съвременни, специализирани софтуерни продукти за нуждите на направлението, с което се постига реална практическа подготовка на обучаваните в двете специалности МИО и ФС.

Заклучение

Една от най-често отправяните към висшето образование критики е липсата на връзка между бизнеса, практиката и образованието. В изпълнение на своята мисия Варненският свободен университет „Черноризец Храбър“ предприе решителни мерки за актуализиране на учебната документация и учебния процес в съответствие с изискванията на пазара на труда.

През последното десетилетие във всички области на обществено-икономическия живот настъпват непрекъснати и интензивни промени. Това предизвиква и повишаване на изискванията за образование и компетенции

на работниците и служителите, и появата на потребности от нови умения и знания.

Развитието на информационните и комуникационни технологии изменя характера на труда и спецификата на изпълняваните дейности и поражда нови, по-високи изисквания към квалификацията на персонала – компютърни умения, работата със специфични софтуерни продукти, бърза адаптация към новостите, повишава се необходимостта от владеене на чужди езици, и др.

Въпреки особеностите в подготовката на студентите в сферата на международните икономически отношения, счетоводството и финансите, представителите на бизнеса търсят сходни личностни качества и компетенции: адаптивност и гъвкавост по отношение на динамично променяща се работна среда; емоционалната интелигентност и непрекъснатото учене и усъвършенстване, владеене на чужд език.

Анализ - профил на основни компетенции в професионално направление „Информатика и компютърни науки“

I. Общи Положения

1.1. Цел и обхват на анализа – Въведение

Целта на настоящия анализ е да конкретизира изискванията на ИТ сектора по отношение на основните компетентности, касаещи съответни длъжности/роли на заетите в дадена компания. Оттук анализът следва да подпомогне определянето на изискванията към съдържанието на учебните планове и програми в професионално направление „Информатика и компютърни науки“ във ВСУ за подготовка на кадри по конкретни длъжности в сектора на информационните технологии.

Настоящият анализ основно акцентира върху образователно ниво „бакалавър“, като списъкът на компетенции в Раздел III, т. 3.1. е по-дълъг от необходимото за ниво „бакалавър“ с оглед идентифициране и на други компетенции, които следва да бъдат придобити и изискуеми при степен „магистър“ и последващи в професионалното развитие.

Анализът е изготвен в съответствие с резултатите и заключенията от скорошни изследвания относно развитието на ИТ сектора и потребностите от квалифицирани специалисти, както и относно състоянието и проблемите на образователната система в България, проведени от Работната група по образование на браншовите ИКТ организации в България, включваща: Българска Асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ), Българска Асоциация по информационни технологии (БАИТ), Българска Уеб Асоциация (БУА), ИКТ Клъстер, Асоциация Телекомуникации (АСТЕЛ) и Европейски Софтуерен Институт – Център Източна Европа (ЕСИ ЦИЕ). За подготовката на анализа са използвани материали от следните източници: „Стратегически изисквания на софтуерната индустрия за реформа на образователната система“, 2012; Секторен анализ за сектор „Информационни технологии 2013“ и Секторен компетентностен модел за сектор „Информационни технологии“ (Софтуерна разработка), последните два изготвени по Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ (БСК и БАСКОМ); Барометър на българската софтуерна индустрия 2014 г. (БАСКОМ), както и други цитирани материали.

1.2. Преглед на развитието на ИТ/софтуерния сектор в България и потребностите от квалифицирани специалисти

Българската софтуерна индустрия има една от най-високите добавени стойности в националната икономика, осигурява смислено професионално и личностно развитие на младите хора, като дава

Software Developers	57%	12%	13
Quality Assurance Engineers	10%	2%	6
Administration	10%	2%	4
Technical Management	6%	1%	6
System/Database Administrators	5%	1%	8
Marketing / Sales	3%	1%	5
IT consultants	2%	1%	12
Business Analysts	2%	0%	10
Graphic Designers	2%	0%	8
Project Managers	1%	0%	7
Usability/Interface Specialists	1%	0%	6
Software Architects	1%	0%	33
Senior Management	1%	0%	12
Total	100%	21%	9

* **Източник:** Барометър на българската софтуерна индустрия, 2014 г. (ежегодно проучване на БАСКОМ)

Въз основа на данните, анализите и прогнозите, публикувани в „Стратегически изисквания на софтуерната индустрия за реформа на образователната система“ може да се направи извод, че ако софтуерният бизнес запази сходни темпове на растеж в следващите няколко години ще има нужда от:

- 3 пъти повече софтуерни специалисти (разработка, качествен контрол и т.н.);
- 2 пъти повече мениджмънт кадри (проектен мениджмънт, отдели и т.н.);
- 2 пъти повече специалисти по маркетинг и продажби.

Някои от посочените от работодателите причини за срещаните в компаниите трудности при подбора и наемането на кадри са свързани с липса на подходящи кандидати, липса на „меки“ умения, а именно междуличностни/комуникационни умения, липса на подходящите ценности и мислене, трудности при вписване в организационната култура и др.

Ето защо в качествен аспект необходимите изисквания от страна на бизнеса са:

- Постигане на сериозни подобрения на мисловно-емоционални и личностно-социални компетенции – знания, умения, нагласи, ценности и опит на завършващите специалисти.
- Постигане на подобрения и в следните идентифицирани приложни области на умения:
 - Работа в екип;
 - Анализ и моделиране;
 - Структуриране и представяне на информация;
 - Водене на диалог;
 - Представяне и публично говорене;
 - Брейнсторминг и колективно мислене;
 - Управление на задачите и личен работен процес.

II. Компетентностни модели за софтуерната индустрия

Факт е, че съществува несъответствие между сегашните начини на преподаване и измерване на знания (изпити и дипломни разработки) и реалните качества, знания и умения, нужни за успешна професионална реализация. Необходимо е да се премине към компетентностен подход, който интегрира знания, умения, нагласи/ценности и опит в поведението, водещи до добро изпълнение.

Проведено проучване сред водещи софтуерни фирми от страна на БАСКОМ показва съществени дефицити в уменията на младите хора, като най-задълбочени и масово индетифицирани са проблеми в:

- Способности за мислене;
- Способности за работа в екип;
- Комуникационни умения;
- Личната организираност;
- Мислене в посока решаване на проблем.

Актуализирането на бакалавърските учебни програми следва да се фокусира върху придобиване на фундаментални знания и умения, нагласи, навици и практически опит именно на базата на компетентностни модели. Тези модели са в основата на стратегическото изискване за преминаване към компетентностен подход в образованието. Това предполага да се транс-формира традиционният академичен модел на преподаване в компетентностен модел на преподаване и измерване на образователните резултати.

Анализирани са и са дефинирани 18 базови когнитивно-емоционални и 32 комплексни компетентности. Тези модели произтичат и ще бъдат доразвити и интегрирани с Европейската рамка за е-компетенции и Европейската квалификационна рамка.

Разработени са първоначални компетентностни модели и описания на роли за ключови длъжности в софтуерната индустрия, които да бъдат използвани в актуализацията на университетските програми, както и за продължаващо обучение и управление на таланта във фирмите.

Изхождаме от модела на ролите (длъжностите) – карта на длъжностите и обща организационна структура, както и от общото описание на роли/длъжности в процеса софтуерната разработка с нива на сложност/компетентност, технически и „меки“ умения:

- Управление на проекти и процеси;
- Бизнес анализ и моделиране;
- Софтуерна разработка;
- Осигуряване на качеството;
- Системна интеграция и администрация;
- Документация и ползваемост;
- Поддръжка на клиента;
- Мениджър професионално развитие;
- Разработване на вградени системи.

III. Необходими университетски програми и капацитет за подготовка на кадри в областта на софтуерната индустрия

В съответствие с компетентностните модели се идентифицира следният необходим капацитет в 10 основни компетенции за бакалавърска степен:

	Компетенции за програма на ниво „бакалавър“	Необходим годишен капацитет
	Разработка на софтуер	1500
	Осигуряване на качеството	800
	Мрежи и комуникации	300
	Дизайн и ползваемост	300
	Системен инженеринг	300
	Приложна математика	300
	Основи на компютърните науки	1500
	Информационна сигурност	600

	Техническо писане и комуникация	300
0	Маркетинг и продажби	600

Съответно за магистърските програми се очертават следните 14 основни компетенции и необходимия за тях капацитет:

	Компетенции за програма на ниво „магистър“	Необходим годишен капацитет
	Софтуерно инженерство	3000
	Компютърни науки (изследователски профил)	300
	Процеси и инженеринг на качеството	300
	Проектен мениджмънт	300
	Продуктов мениджмънт	300
	Софтуерни архитектури	600
	Системни архитектури	300
	Бизнес анализ и моделиране	600
	ИТ управление	300
0	ИТ сигурност	500
1	Мениджмънт на високотехнологични компании	300
2	Стратегически маркетинг	500
3	Дигитални екосистеми	500
4	Инвестиционен мениджмънт	100

3.1. Обобщени знания и умения необходими за образователно ниво „бакалавър“

В настоящата таблица са описани обобщени необходимите знания и умения, които ИТ индустрията смята за необходими на образователно ниво "бакалавър" за студенти в професионално направление Информатика. Таблицата представлява синопсис от резултатите от проучванията върху бизнес процесите и ролите в софтуерните компании, на базата на които се формират необходимите компетенции за изпълнението им. Групирани са в три основни групи, като е посочена и конкретна дефиниция на съответните умения. Съдържанието на учебните програми и учебния план не позволява оценка относно степента на постигане на тези компетенции, поради което експертите на БАСКОМ смятат, че е необходимо да бъде отбелязана необходимостта от овладяване на съответните умения, подчертавайки го степен на приоритет, като учебната програма следва да се адаптира, обхващайки поне в минимум маркираните като първостепенни компетенции.

№	Наименование на компетенцията	Тип на компетенцията съгласно НКР	Дефиниция на компетенцията	Приоритет за степен бакалавър
1	Аналитично мислене	Компетентности за учене	Търси и проучва подходящите източници на информация, оценява комплексни данни обективно и критично; анализира цялата събрана информация, когато взема решения и дава препоръки	1
2	Асертивност	Комуникативни и социални компетентности	Изразява убедително и отстоява аргументирано собствената си позиция, като зачита мнението, правата и гледната точка и на останалите	2
3	Внимателен към детайла	Професионални компетентности	Изпълнява задачите съвместно и ефективно, като взема предвид всички аспекти и особености, без значение колко детайлни са те	1

	Наименование на компетенцията	Тип на компетенцията съгласно НКР	Дефиниция на компетенцията	Приоритет за степен бакалавър
4	Готовност за споделяне на знания и опит	Комуникативни и социални компетентности	Споделя опита и знанията си с колеги с цел общо подобряване на резултатите на екипа и компанията	1
5	Грижа за клиента	Професионални компетентности	Проучва нуждите на клиента, стреми се да удовлетвори и надмине очакванията на клиента; приема удовлетворяването потребностите на клиента за негов/неин основен приоритет	2
6	Гъвкавост и адаптивност	Професионални компетентности	Адаптира процеси, стратегии и поведение към променящи се условия в работната среда; търси и прилага нови методи на работа с цел подобряване на резултатите	1
7	Изграждане на взаимоотношения	Комуникативни и социални компетентности	Работи в сътрудничество с колеги, като насърчава работата в екип, постигането на консенсус и разбира-телство по отношение на работните цели и начините за постигането им; създава и поддържа мрежа от полезни контакти с клиенти и партньори с оглед ефективно постигане на резултати за компанията, както и лично и професионално развитие	1
8	Иновативно мислене	Компетентности за учене	Предлага оригинални решения и алтернативи за действие и адаптира процеси към работни ситуации с променящи се условия; прави връзка между идеи, които е трудно да бъдат свързани, и ги доразвива	1
9	Поемане на отговорност	Самостоятелност и отговорност	Поема лична отговорност за резултатите от собствената си работа и се ангажира съвестно за извършване на поставените задачи; търси причините и в себе си, когато резултатите не са задоволителни, а не само във външни фактори	1
10	Постоянно учене и развитие	Компетентности за учене	Идентифицира и оползотворява възможности да се учи, да получава обратна връзка и да се развива, като познава добре собствените си силни страни и области за подобрене	1
11	Работа под напрежение	Самостоятелност и отговорност	Запазва спокойствие и е фокусиран върху целта дори и в напрегнати моменти; владее емоциите си и има реалистична представа за физическото и психическото натоварване, което може да поеме, без да навреди на себе си и останалите	2
12	Разрешаване на проблеми	Комуникативни и социални компетентности	Анализира проблеми и затруднения, като определя важните аспекти в тях, намира причините и предлага подходящи варианти за справяне	1
13	Общуване	Комуникативни и социални компетентности	Борави с разнообразни изразни средства и представя идеите си по ясен и структуриран начин; приспособява стила си на общуване към аудиторията и комуникира ефективно с различни хора	1
14	Управление на времето	Самостоятелност и отговорност	Разпределя ефективно работното си време за задачи, които водят до постигане на поставените цели и очакваните резултати в срок	1
15	Инициативност	Самостоятелност и отговорност	При необходимост "предизвиква" статуквото, като предлага възможности за подобряване на установените политики и практики с цел повишаване ефективността и ефикасността в компанията	1
16	Качество и прецизност на работата	Професионални компетентности	Посреща и надминава очакванията за качеството на резултатите от изпълняваните от него/нея задачи	1

	Наименование на компетенцията	Тип на компетенцията съгласно НКР	Дефиниция на компетенцията	Приоритет за степен бакалавър
7	Постоянство и фокусираност	Самостоятелност и отговорност	Работи фокусирано и целенасочено върху поставени задачи до успешното им приключване; успешно запазва ангажираността си към изпълнението на задачата дори в напрегнати ситуации	1
8	Целеустременост и управление на импулсивността	Самостоятелност и отговорност	Изпълнява работните си задачи като запазва през цялото време ясна представа за крайната цел, избира внимателно подхода на действие и претегля различни алтернативи преди да вземе решение	1
9	Вслушване с разбиране и емпатия	Комуникативни и социални компетентности	Осигурява ясно и пълно разбиране на другите като изслушва мненията и идеите им внимателно, с разбиране и емпатия	1
10	Формулиране на въпроси	Комуникативни и социални компетентности	Задава ясни, структурирани и целенасочени въпроси, за да събере необходимата информация за изпълнение на дадена задача или формулиране на обективно мнение	1
11	Прилагане на опит и знания към нови ситуации	Професионални компетентности	Успешно адаптира познати подходи на работа към нови ситуации, като използва натрупания опит и знанията, които е изградил в работата си	1
12	Отговорно поемане на риск	Самостоятелност и отговорност	„Предизвиква“ установеното статукво и постига подобрения в начините на работа и резултатите като прилага нови подходи, поема добре преценени и премерени рискове	2
13	Професионализъм	Професионални компетентности	Демонстрира изискваните професионални знания за изпълнение на задълженията, както и всички практически умения, свързани с конкретната длъжност, определени като важни от ръководството	1
14	Работа в софтуерен екип	Комуникативни и социални компетентности	Допринася ефективно като част от екипа за работата по софтуерен продукт или услуга и поддържа конструктивни взаимоотношения с оглед постигането на екипната цел като изпълнява съвестно ангажиментите си, споделя открито опита и знанията си и подпомага другите, при необходимост, като проявява толерантност и екипен дух	1
15	Структурирано писане и излагане на идеи	Професионални компетентности	Съставя ясни и структурирани писмени документи, в които идеите и информацията са описани с необходимото ниво на детайл, съобразено с аудиторията и целта на документа	1
16	Групово вземане на решения	Самостоятелност и отговорност	Подпомага вземането на ефективни групови решения като участва пълноценно в обсъждания и оценяване на алтернативи	1
17	Презентиране	Комуникативни и социални компетентности	Уверено и аргументирано представя идеи и предложения, говори пред различна публика като основните му послания достигат до нея успешно и са разбрани правилно	1
18	Ориентация към резултати	Самостоятелност и отговорност	Непрекъснато постига очакваните резултати, поставя си и постига амбициозни, но постижими цели, успява да се вмести в поставените срокове, поддържа фокуса си на внимание върху важните за екипа и компанията цели	1
19	Управление на конфликти на личностно ниво	Комуникативни и социални компетентности	Контролира емоциите, поведението и действията си като изгражда и поддържа работни взаимоотношения, които предполагат превенция или конструктивно решаване на конфликтите на междуличностно ниво	1

	Наименование на компетенцията	Тип на компетенцията съгласно НКР	Дефиниция на компетенцията	Приоритет за степен бакалавър
0	Организиране на личната работа	Самостоятелност и отговорност	Способност да работи ефективно и ефикасно, умение да приоритизира задачите си, в съответствие с поставените цели, умение да управлява времето си /№14/	1
1	Лична етика и коректност		Спазва ценностите, мисията и етичните принципи на организацията, като допринася и с личен пример	1
2	Планиране и мониторинг на бизнес анализи	Професионални компетентности	Определя набор от дейности, необходими за извършване на работата по бизнес анализ; извършва постоянното наблюдение на дейностите от началото на проекта до неговото завършване	2
3	Анализ на потребностите на предприятието	Професионални компетентности	Анализира бизнес дейностите и бизнес процесите на предприятието с цел дефиниране на бизнес потребността. Разработва и конкретизира дефиницията на тази потребност, формулира решенията, които могат да бъдат реално приложими в съответния бизнес	2
4	Анализ на изискванията	Професионални компетентности	Събира информация и анализира очакванията на заинтересованите страни и други детайли за изискванията към решението. Осигурява правилното разбиране на изискванията от екипа на проекта, за се постигнат целите в обхвата на зададените изисквания	1
5	Оценяване на решения и валидиране	Професионални компетентности	Оценява точно и детайлно предложените решения, за да се определи кое решение най-добре отговаря на съответна бизнес потребност, за да се идентифицират пропуските и недостатъците на решенията и за да се предприемат алтернативни действия или промени в решението	2
6	Осигуряване на съответствие със стратегията	Професионални компетентности	Планира, дефинира, изготвя, усъвършенства и специфицира цялостно, подходящо решение и цялостната система от взаимовръзки в съответствие с бизнес стратегията и стартегията за информационна сигурност на компанията като взема под внимание потребностите на потребителя. Подбира подходящите опции и решения по отношение на дизайна на приложението. Взема важни стратегически решения	2
7	Управление на промяната	Професионални компетентности	Определя въздействието на нови ИТ решения във връзка с планирани промени в организацията; определя изискванията и ползите за бизнеса в тази връзка и управлява непрекъсваемостта на бизнеса и процесите като наблюдава промяната и нейното въздействие; определя коригиращи действия и подходи при необходимост	2
8	Проектиране и разработка	Професионални компетентности	Извършва проектиране, оценка, въвеждане, тестване и модификация на софтуер, за да отговори на спецификациите по проекта. Следва систематични методи за анализ и изгражда необходимите компоненти и интерфейси на системата	1
9	Прилагане, разбиране и използване на архитектурни принципи	Професионални компетентности	Подбира и прилага основните ИТ архитектурни принципи като своевременно отчита най-добрите и нови практики/технологични решения в областта на софтуерната архитектура, за да удовлетвори бизнес изискванията	1

	Наименование на компетенцията	Тип на компетенцията съгласно НКР	Дефиниция на компетенцията	Приоритет за степен бакалавър
0	Осигуряване на системна интеграция	Професионални компетентности	Извършва инсталация и конфигуриране на хардуер и софтуер или системни компоненти, като следи за съответствието с изискванията за процесите, процедурите, бизнес изискванията и възможностите на приложението. Оценява продуктивността на системата и управлява формалните процеси във връзка с интеграцията	2
1	Планиране на проект и продукт	Професионални компетентности	Планира ефективно ИТ проекти/продукти като анализира и определя текущите статус и цел на проекта и прави необходимите оценки и анализи	2
2	Управление на проект и портфолио	Професионални компетентности	Планира и ръководи цялостно един или портфейл от проекти в областта на ИКТ за осигуряване на координация и управление на взаимна за-висимост	2
3	Управление на риска	Професионални компетентности	Осъществява управление на риска в рамките на информационните системи чрез прилагане на установената в организацията политика и процедура за управление на риска. Оценява риска за бизнес организации, като документира потенциални рискове, въздействие и дефинира планове за тяхното овладяване	2
4	Управление на връзки и комуникации	Професионални компетентности	Създава положителни бизнес отношения с клиента в съответствие с организационните процеси, като поддържа редовна комуникация с клиенти/партньори/доставчици. Комуникира с клиента/партньора/доставчика с цел определяне на техните потребности, потребности, опасения или оплаквания и осигурява адресирането им в съответствие с организационната политика	2
5	Управление на продажбите	Професионални компетентности	Работи целенасочено за реализиране на стратегията за продажби като изпълнява в срок, съвместно и ефективно ангажиментите си в тази връзка; дава предложения за подобрения и идеи за разширяване на продажбите	2
6	Разработка на предложения	Професионални компетентности	Разработва технически предложения, които да отговорят на клиентските потребности и запитвания и предоставят решения на персонала по продажбите с конкурентна оферта	2
7	Прогнозиране на развитието	Професионални компетентности	Проучва и тълкува пазарните потребности, на тази база оценява приема-нето на продукти или услуги на пазара и прави предложения и участва във вземането на решения за нови разработки в компанията	2
8	Управление на проблеми	Професионални компетентности	Идентифицира и разрешава основната причина за възникването на даден проблем, като предприема проактивен подход към отстраняването и внедрява система от знание на база повторяемост и честота на основни проблеми	2

	Наименование на компетенцията	Тип на компетенцията съгласно НКР	Дефиниция на компетенцията	Приоритет за степен бакалавър
9	Тестване	Професионални компетентности	Познава и прилага съобразно спецификата на проекта, разнообразни видове техники и подходи на тестване. Използва подходящи инструменти, с които конструира и изпълнява систематични процедури за изпитване на ИТ системите и разработените приложения, и установява съответствие със зададените характеристики. Гарантира, че нови или ревизирани компоненти или системи работят според очакванията. Осигурява съответствие с вътрешни, външни, национални и международни стандарти, включително във връзка със здравето и безопасността, използваемостта, производителността, надеждността и съвместимостта	1
10	Осъществяване поддръжка на потребители	Професионални компетентности	Съдейства за цялостното удовлетворение на клиентите като извършва ефективни дейности по поддръжка (разрешаване на проблеми) и участва в процесите по изследване и анализ на удовлетвореността и изискванията им	1
11	Управление на нивата на обслужване	Професионални компетентности	Определя, валидира и прави приложими споразумения за ниво на обслужване (SLA) и договори за предлаганите услуги. Договаря нива на изпълнение на услуги, като се вземат предвид потребностите и капацитета на клиенти и бизнеса	2
12	Техническо документироване	Професионални компетентности	Изготвя потребителска документация - ръководства за работа със софтуерния продукт, промяна на съществуваща документация, подпомагащата работата на екипа или на клиента. Прави преглед и ревизия на спецификации и друга техническа документация	1
13	Разработване на потребителски интерфейс / ползваемост	Професионални компетентности	Проектира/документира потребителски интерфейс, който да е максимално удобен и интуитивен за работата на клиента. Участва в дефинирането на стандарти по ползваемост за продукта, оценява дизайна на приложението от гледна точка на потребителска леснота за ползване и препоръчва начини за подобряването му	1
14	Водене на преговори	Комуникативни и социални компетентности	Постига поставените цели и печели съдействие от страна на колеги или външни партньори и клиенти посредством ефективно убеждаване	2
15	Междувънукционално сътрудничество	Комуникативни и социални компетентности	Създава и поддържа конструктивни взаимоотношения с колеги от различни звена в предприятието и работи с тях ефективно по общи задачи и проекти	2
16	Ориентация към бизнес резултати	Професионални компетентности	Допринася за реализирането на цялостната стратегия на компанията, като постига ефикасно индивидуалните и екипни цели и подпомага хората, с които работи в постигането на техните цели	2
17	Планиране	Професионални компетентности	Подготвя ясни краткосрочни и дългосрочни планове за постигане на поставените цели, като предвижда и осигурява оптималното използване на ресурси	2
18	Предприемачески дух	Професионални компетентности	Проактивно търси и намира начини за повишаване на приходите и печалбата, като се стреми да удовлетвори и потребностите на пазара	1

	Наименование на компетенцията	Тип на компетенцията съгласно НКР	Дефиниция на компетенцията	Приоритет за степен бакалавър
9	Управление на екип	Комуникативни и социални компетентности	Организира и ръководи работата на екипа си така, че да допринесе ефективно за осъществяването на корпоративните цели, хората да са мотивирани и сплотени от екипен дух	2
0	Управление на проекти	Професионални компетентности	Инициира, планира и координира реализирането на проекти като работи ефективно за планирането на дейностите по проекта, управлява необходимите ресурси, следи прогреса спрямо заложените срокове и комуникира със заинтересованите страни	2
1	Вземане на решения	Самостоятелност и отговорност	Определя точни и навремени решения, като идентифицира възможности и рискове, анализира различни варианти за действие и носи отговорност за последиците от тях	1
2	Мотивиране на сътрудниците	Комуникативни и социални компетентности	Ангажира хората от екипа си да работят активно, съвместно и с желание за постигане на екипните и корпоративни цели	2
3	Насърчаване на иновативността	Комуникативни и социални компетентности	Мотивира хората от екипа си да прилагат нови и нестандартни подходи към разрешаване на работните ситуации, да предлагат и реализират собствени идеи; насърчава и популяризира нововъведенията	2
4	Организиране	Професионални компетентности	Осигурява гладкото и ефективно изпълнение на задачи и проекти, като координира всички свързани аспекти, запазвайки фокуса върху основната преследвана цел	2
5	Поддържане на имиджа на организацията	Самостоятелност и отговорност	Отговаря за поддържане добрия публичен имидж на организацията като партньор, доставчик, корпоративен гражданин и работодател от страна на всички служители; чрез личен пример и целенасочени кампании / дейности допринася за популяризирането на този имидж	2
6	Лидерство	Комуникативни и социални компетентности	Постига бизнес резултати ефикасно, мотивира и подкрепя сътрудниците си като служи като модел за подражание; съобразява управленския си стил с различни ситуации и хора	1
7	Разбиране на бизнес средата	Професионални компетентности	Постига бизнес резултати като поддържа актуални познанията си за особеностите на сектора и за пазара на произвежданите от компанията продукти и услуги (включително за тенденции за развитие, клиенти, конкуренти, предизвикателства, рискове, регулации и ограничения)	2
8	Развитие на хора	Комуникативни и социални компетентности	Поставя ясни цели на хората, с които работи и дава насоки за реализирането им; дава ефективна обратна връзка и подпомага професионалното развитие на хората	2
9	Стратегическо мислене	Самостоятелност и отговорност	Работи целенасочено за изпълнение и комуникиране визията, мисията и стратегията на компанията; ангажиран е за растежа на компанията	1

3.2. Основни начални роли (длъжности) от софтуерната индустрия, подходящи за започване на работа в софтуерна компания

По-долу са представени таблици с описания на компетентностни модели за основни начални роли (длъжности) от софтуерната индустрия, подходящи за започване на работа в софтуерна компания, които би следвало да бъдат интегрирани в учебните планове и програми в на-

правление „Информатика и компютърни науки“ и отразени в учебното съдържание.

• **За специалист - програмист:**

Описание на роля ПРОГРАМИСТ	
Дейности	<p>Анализ на готови компоненти и инструменти</p> <p>Анализ на платформа и технология</p> <p>Избор на архитектурна парадигма (SOA, Cloud, Multitier)</p> <p>Дефиниране на инфраструктура (хардуер, софтуер, мрежи)</p> <p>Интеграция с legacy системи</p> <p>Формулиране на предложение за дизайн</p> <p>Компонентна архитектура (компоненти и интерфейси)</p> <p>Вътрешно-модулна архитектура</p> <p>Създаване на логически модел на данните</p> <p>Създаване на технически модел на данните</p> <p>Обектно-ориентиран дизайн</p> <p>Концепция за потребителския интерфейс</p> <p>Проектиране на алгоритми за функционалност</p> <p>Концепция за сигурността в системата</p> <p>Концепция за производителност</p> <p>Концепция за надеждност и скалируемост</p> <p>Реализация на потребителски интерфейс</p> <p>Реализация на интерфейс с базата данни</p> <p>Реализация на компонентни интерфейси</p> <p>Използване на библиотеки и програмни модули</p> <p>Конструирание на обектния модел</p> <p>Работа със среда за програмиране</p> <p>Реализация на функционалност</p> <p>Тестване на ниво компонент</p> <p>Писане на качествен програмен код</p> <p>Интеграция вкл. непрекъсната</p> <p>Писане на код съгласно дизайн концепции</p>
Компетентности	<p>Мотивиране (self-driven)</p> <p>Програмиране</p> <p>Ориентираност към клиентите</p> <p>Работа в екип</p> <p>Презентационни умения</p> <p>Организираност и управление на времето</p> <p>Лингвистични способности (програмен езици)</p> <p>Желание за постигане на резултати</p> <p>Управление на стреса</p> <p>Управление на баланса между професионалния и личния живот</p> <p>Решаване на проблеми</p> <p>Разчитане на чужд код</p>
Базисни компетентности	<p>Аналитично мислене</p> <p>Абстрактно мислене</p> <p>Креативност</p> <p>Логическо мислене</p> <p>Адаптивност</p> <p>Отговорност</p> <p>Инженерно мислене</p> <p>Способност за учене на нови неща (технологии, инструменти, концепции, бизнес процеси)</p> <p>Добра писмена култура (грамотност)</p> <p>2.4.3 от IIBA Competency Model</p> <p>Комуникационни умения</p> <p>2.1.2 от IIBA Competency Model</p> <p>2.4.x от IIBA Competency Model</p> <p>2.2.2 от IIBA Competency Model</p>
ТЕХНИКИ	
Потребителски интерфейс	<p>Уеб-базиран (клиент)</p> <p>Мобилен</p> <p>Десктоп</p> <p>Ползваемост и UX</p> <p>Данни</p>

	XML ORM транзакции SQL
Разработка на услуги	Java EE .NET LAMP Messaging
Реализация на функционални изисквания	Обектно-ориентирано програмиране Design Patterns Структури от данни Алгоритми Работа със среда за разработка Приложни сървъри - конфигурация, ползване Операционни системи - конфигурация, ползване Мобилни технологии
Работа в екип от програмисти	Security - криптография, цифров подпис Security - дизайн за сигурност, сигурност на кода Работа със source control системи Проектиране на кода Качествен програмен код Анализ на кода - Code Review Анализ на кода – performance Рефакторинг Build/Release Continuous Integration
Оптимизация на производителност	Cloud Сървър Клиент Данни Реализация на мерки за висока надеждност и скалируемост Реализиране на компонентни тестове

• **За специалист – тест автоматизатор**

Описание на роля ТЕСТ АВТОМАТИЗАТОР	
Дейности	Анализ на изискванията и спецификации Определяне на стратегия за тестване (видове тестване, тестова среда) Подготовка на тестовата среда Дизайн на тестови случаи Документиране на тестови случаи Имплементиране на тест-скриптове Изпълняване на тест-скриптове Документиране и рапортуване на резултати Управление на дефекти Поддържане тестови случаи и тест-скриптове Идентифициране, събиране и анализ на метрики
Компетентности	Базови знания и умения за писане на програмен код Умения да се четат и анализират спецификации и техническа документация Познания за UML Умения за работа с инструменти за автоматизация на тестването - генератори и редактори на тестови данни, инструменти за моделиране, тест драйвери, симулатори, тест работи, инструменти за запис и възпроизвеждане на тестови действия, инструменти за измерване на производителност, инструменти за уебтестване, симулатори и емулятори, дебъгери, инструменти за статичен анализ Познаване на процесите за разработка на софтуер Умения за създаване и разширяване на нефункционални тестове - производителност, сигурност, стабилност, натоварване, ползваемост и др. Умения за създаване и разширяване на функционални тестове

	<p>Умения за анализ, приоритизиране и разширяване при автоматизация на тестови случаи</p>
Общи тестерски компетентности	<p>Умения за оценяване на усилията</p> <p>Умения за оценяване на рискови области за тестване</p> <p>Умения за описване и документиране на дефекти</p> <p>Технически познания и умения за тестовата среда – виртуализация, build системи, системи за контрол на версиите</p> <p>Познаване и прилагане на добри практики и техники за тестване</p> <p>Умения за работа със системи за проследяване на дефекти</p> <p>Познаване и разбиране на продуктивния дизайн</p> <p>Умения за класифициране на тестовете по нива - компонентно, интеграционно, системно и др.</p>
Базисни компетентности	<p>Управление на риска</p> <p>Способност за работа с непълни данни (непълна и неясна информация)</p> <p>Способност да се учи бързо</p> <p>Способност за мислене out-of-the-box</p> <p>Способност за гъвкавост и адаптивност</p> <p>Способност за отстояване на собствената си позиция</p> <p>Ориентираност към постигане на резултати</p> <p>Способност за използване на предишен опит в нова среда</p> <p>Способност за вникване в детайлите</p>

• За специалист – QA Мениджър

Описание на роля QA МЕНИДЖЪР	
Дейности	<p>Определяне на стратегия за управление и осигуряване на качеството</p> <p>Участие в определянето на процеса за софтуерна разработка</p> <p>Планиране на процеса и дейностите по осигуряване на качеството</p> <p>Управление на процеса и дейностите по осигуряване на качеството</p> <p>Анализиране и подобряване на процеса и дейностите по осигуряване на качеството</p> <p>Проследяване на работата на QA екип</p> <p>Представяване на QA екипа</p> <p>Комуникация с всички заинтересовани лица за качеството на процеса и продукта</p> <p>Промотиране на инициативи за технически иновации и подобряване на работата</p> <p>Наемане, задържане и развиване на QA екипа</p> <p>Организиране и участие на ревюта на всички артефакти на софтуерния процес</p> <p>Управление на инциденти</p> <p>Управление на бюджет за осигуряване на качеството</p> <p>Управление на рискове</p>
Компетентности	<p>Познаване на стандарти, модели и добри практики за осигуряване на качеството</p> <p>Описване, сравняване, налагане и мониторинг на метрики в софтуерния процес</p> <p>Умения за определяне на входни и изходни критерии за тестването</p> <p>Умения за организиране и провеждане на ревюта на резултати от софтуерния процес</p> <p>Умения за генерализиране, анализ и синтез на информацията от тестовия процес при приключване на проекта</p> <p>Познания за софтуерната сигурност</p> <p>Познания и умения за избор на системи за управление на дефектите, системи за управление на конфигурациите и системи за контрол на версиите</p>

	<p>Умения за дефиниране на процеса за управление на дефектите</p> <p>Умение за анализиране на причинно-следствени връзки</p>
Мениджърски компетентности	<p>Умения за определяне на продуктови и проектни рискове</p> <p>Умения за създаване на план за смекчаване на риска</p> <p>Познаване на видовете процеси за софтуерна разработка (итеративни, гъвкави и др.)</p> <p>Умения за планиране и декомпозиране на работата по осигуряване на качеството</p> <p>Умения да анализира нуждите от обучения или инструменти за подобряване на качеството в софтуерния процес</p> <p>Умения за работа с делегиран бюджет</p> <p>Умения да идентифицира и управлява талантите, да мотивира, да обучава, да менторства</p> <p>Умения за поемане на отговорност за работата на екипа по осигуряване на качеството</p> <p>Лидерски умения</p>

• За специалист – тестер

Описание на роля ТЕСТЕР	
Дейности	<p>Анализ на тестови случаи</p> <p>Даване на оценка за усилията за извършване на тестови задачи</p> <p>Подготвяне на тестова среда</p> <p>Изпълняване на тестови случаи</p> <p>Документиране и приоритизиране на дефекти</p> <p>Документиране на резултати от тестови сесии</p> <p>Проследяване на дефекти и повторно тестване</p> <p>Рапортуване на резултати от тестването</p>
Компетентности	<p>Познаване на системи за проследяване на дефекти</p> <p>Познаване на добри практики и техники за тестване</p> <p>Познаване на инструментите за тестване</p> <p>Познаване на модела на БД и работа със СУБД на ниво създаване на SQL заявки</p> <p>Познаване на QA процесите в екипа</p> <p>Технически познания и умения за тестовата среда - виртуализация, build системи, системи за контрол на версиите</p> <p>Познаване на бизнес домейна на продукта/услугата</p> <p>Умения за оценяване на рискови области за тестване</p> <p>Умения за описване и документиране на дефекти</p> <p>Познаване на видовете тестване - системно, интеграционно, компонентно и др.</p> <p>Умения за обобщаване на резултати</p>
Базисни компетентности	<p>Внимание към детайла</p> <p>Мислене out-of-the-box</p> <p>Способност за планиране и организиране</p> <p>Аналитично мислене</p> <p>Търпение</p> <p>Системност и последователност</p> <p>Управление на времето</p> <p>Умения за разрешаване на конфликти</p> <p>Умения за приоритизиране</p> <p>Способност за работа с непълни данни (непълна и неясна информация)</p> <p>Способност да се учи бързо</p> <p>Способност за гъвкавост и адаптивност</p> <p>Способност за отстояване на собствената си позиция</p> <p>Ориентираност към постигане на резултати</p> <p>Способност за използване на предишен опит в нова среда</p>

• За специалист – технически документатор

Описание на роля ТЕХНИЧЕСКИ ДОКУМЕНТАТОР	
Дейности	<p>Опознаване на целевата група Анализ и уточняване на изискванията Решава/съветва каква документация да се изготви Писане на външна документация Редактиране на външна и вътрешна техническа Запознаване с продукта Преглед/валидиране на текста Планиране Рапортуване на грешки</p>
Компетентности	<p>Познаване на техники за анализ Познаване на стандарти за писане Умения за работа с инструменти за ПД Познаване на процеса за софтуерна разработка Способност за създаване на стилове Познаване на видове документация >> да пише ясно, разбираемо и изчерпателно Базисни компетентности: 2.1.2 от БА 2.4.x от БА 2.2.2 от БА Емпатия Внимание за детайлите Работа в екип Умение за структуриране на информацията (инфор-мационен дизайн)</p>

• За специалист – СПИ (работи с БА и дизайнери) – специалист по потребителски интерфейс/ползваемост

Описание на роля СПИ (работи с бизнес аналитици и дизайнери) –специалист по потребителски интерфейс / ползваемост	
Дейности	<p>Бизнес анализ и визия Опознаване на целевите потребители Анализ и уточняване на изискванията Проектиране на потребителския интерфейс Прототипиране на ПИ Валидиране на ПИ (проект/прототип) Дефиниране на тестови сценарии/задачи Тестване и прегледи (usability tests and reviews) Представяне на подобренията</p>
Компетентности	<p>2.3.x от IIBA Competency Model (всички от 2.3) 2.4.x от IIBA Competency Model 1.1 Психология 1.2 Познаване на техники за анализ 1.3 Познаване на техники за тестване 1.4 Познаване на стандарти за usability 1.5 Умения за работа с инструменти за usability анализ 1.6 Познаване на процеса за софтуерна разработка</p>
Базисни компетентности	<p>2.1.x от IIBA Competency Model (всички от 2.1) 1.1 Модериране (неутрално водене на потребителя) 1.2 Наблюдателност 1.3 Презентационни умения 1.4 Иновативност 1.5 Емпатия</p>

• За специалист – мениджър проекти

Описание на роля МЕНИДЖЪР ПРОЕКТИ	
Дейности	<p>Визия за проекта Подготовка на предложение Проектна организация Взаимодействие със заинтересовани страни Планиране на проекта</p>

	<p>Отчетност и контрол Определяне на обща архитектура Бизнес моделиране Събиране на изискванията Анализ и спецификация на изискванията Системен анализ и дизайн Техническо прототипиране и валидация Дизайн и изграждане Интеграция Управление на конфигурацията Тестване и автоматизация Документация Финализиране на разработката Тестване за приемане Внедряване в експлоатация Обучение Поддръжка на клиентите Отстраняване на проблеми Персонализация Внедрявания Обратна връзка за нови изисквания / развитие Управление на промени Управление на риска Управление на качеството</p>
<p>Компетентности</p>	<p>1 Специфични компетентности за управление на проекти</p> <p>1.1 Управление на интеграцията в проекта</p> <p>1.2 Управление на обхвата в проекта</p> <p>1.2.1 Познания по подходи за бизнес анализ</p> <p>1.2.2 Познания по методи за описание на изискванията</p> <p>1.2.3 Приоритизиране на изискванията</p> <p>1.2.4 Идентифициране на ограниченията и съобразяване на обхвата с тях</p> <p>1.2.5 Структуриране на дейностите и задачите</p> <p>1.3 Управление на времето в проекта</p> <p>1.3.1 Познаване на процесите за разработка на софтуер</p> <p>1.3.2 Дефиниране на задачи и зависимости между тях</p> <p>1.3.3 Оценяване на необходимите ресурси за задачите</p> <p>1.3.4 Разработване и контролиране на график на проекта</p> <p>1.4 Управление на разходите в проекта</p> <p>1.4.1 Добра финансова култура</p> <p>1.4.2 Оценяване на разходите свързани с необходимите ресурси за реализиране на проекта</p> <p>1.4.3 Контролиране на разходите</p> <p>1.5 Управление на качеството в проекта</p> <p>1.6 Управление на човешките ресурси в проекта</p> <p>1.6.1 Дефиниране на необходимите компетенции и други критерии за членовете на проектния екип</p> <p>1.6.2 Селектиране на членове на екипа</p> <p>1.6.3 Дефиниране на роли и отговорности и разпределение между членовете на екипа</p> <p>1.6.4 Дефиниране на нуждите и организиране на обученията</p> <p>1.6.5 Мотивиране</p> <p>1.6.6 Сплотяване на екипа</p> <p>1.6.7 Оценка на изпълнението на работата</p> <p>1.7 Управление на комуникациите в проекта</p> <p>1.7.1 Определяне на заинтересованите лица и тяхното отношение към проекта</p> <p>1.7.2 Управление на очакванията на заинтересованите лица</p> <p>1.7.3 Планиране на комуникацията</p> <p>1.7.4 Реалистично отчитане за изпълнението</p>

	<p>на проекта</p> <p>1.8 Управление на риска в проекта</p> <p>1.8.1 Идентифициране и оценка на рисковете</p> <p>1.8.2 Планиране на мерки за реакция на рисковете</p> <p>1.9 Управление на доставките в проекта</p> <p>2 Специфични компетентности за управление на проекти за разработка на софтуер</p>
Базисни компетентности	<p>3.1 Творческо (креативно) мислене</p> <p>3.2 Вземане на решения</p> <p>3.3 Решаване на проблеми</p> <p>3.4 Системно мислене</p> <p>3.5 Етика</p> <p>3.6 Лична организация и самомотивация</p> <p>3.7 Надеждност</p> <p>3.8 Бизнес принципи и практика</p> <p>3.9 Знания, свързани с индустрията</p> <p>3.10 Знания, свързани с организацията</p> <p>3.11 Знания, свързани с вземането на решения</p> <p>3.12 Комуникативни умения</p> <p>3.13 Умения за взаимодействие</p> <p>3.14 Софтуерни приложения</p> <p>3.15 Политическа и културна осведоменост</p> <p>3.16 Разрешаване на конфликти</p> <p>Преговори</p>

• **За специалист - Системен архитект**

Описание на роля Системен архитект	
Дейности	<p>Проектира софтуерни/ хардуерни компоненти, за да отговарят на изискванията на заданието, като спецификации, разходи, качество, време, енергийна ефективност, информационна сигурност и защита на данните</p> <p>Следва систематична методология за анализ и изграждане на необходимите компоненти и интерфейси</p> <p>Изгражда модули на системни структури</p> <p>Провежда системни симулации</p> <p>Извършва тестване</p> <p>Определя, обновява и предоставя формален подход за прилагане на необходимите решения</p> <p>Определя изискванията за промени и необходимите компоненти: хардуер, софтуер, приложения, процеси, информация и технологична платформа.</p> <p>Синхронизира развитието на бизнеса с технологиите</p> <p>Интегрира хардуер, софтуер и подсистемни компоненти в съществуваща или нова система</p> <p>Съобразява се с установените процеси и процедури</p> <p>Взема предвид съвместимостта на съществуващите с нови модули, за да гарантира системна цялост, оперативност и сигурност</p> <p>Проверява и тества капацитета и работата на системата и документира успешната интеграция</p>
Компетентности	<p>Софтуерни програми/модули, СУБД и езици за програмиране</p> <p>Хардуерни компоненти, инструменти и хардуерни архитектури</p> <p>Функционално и техническо проектиране</p> <p>State-of-art технологии</p> <p>Основи на информационната сигурност</p> <p>Изграждане на прототипи</p> <p>Архитектурни рамки, методики и инструменти за системен дизайн</p> <p>Изисквания за архитектура: изпълнение,</p>

	<p>поддръж-ка, сигурност, достъпност и др.</p> <p>Архитектурни и вътрешно фирмени стандарти на фирмата</p> <p>Нови технологии (напр. модели за виртуализация, данни, мобилни системи)</p> <p>Познаване на навици, тенденции и потребности на потребителя</p>
Базисни компетентости	<p>Извършва и оценка на резултатите от тестването според зададените спецификации</p> <p>Прилага подходящи софтуерни и/или хардуерни архитектури</p> <p>Проектира и разработва хардуерни архитектури, потребителски интерфейси, бизнес софтуерни компоненти и вградени софтуерни компоненти</p> <p>Управлява и гарантира високи нива на свързаност и качество в сложни софтуерни разработки</p> <p>Използва модели на данни</p> <p>Прилага подходящи ефективни модели за разработка и/или процеси</p> <p>Обяснява на клиента дизайна и разработката на системата</p> <p>Предоставя експертиза за решаването на сложни технически проблеми и осигурява най-добрата архитектура и решения</p> <p>Използва знания в различни технологични области, за изграждане на архитектурата</p> <p>Разбира бизнес целите/мотивите, които оказват влияние на архитектурата (данни, приложения, сигурност и др.)</p> <p>Изгражда модели за дизайн, за да помогне на системните анализатори в проектирането на съвместими приложения</p> <p>Идентифицира бизнес предимствата от възприемане нововъзникващи технологии</p> <p>Идентифицира доставчици на най-обещаващите решения; оценява, доказва и предлага най-подходящите</p> <p>Измерва работата на системата преди, по време на и след системната интеграция</p> <p>Документира и регистрира работата, проблемите и свързаните с тях дейности по възстановяване на системите</p> <p>Осигурява посещането на нуждите на клиента</p> <p>Уверява се, че способностите на интегрираните системи и ефективността им отговарят на изискванията</p> <p>Извършва бекъп на данните, за да осигури интегритет по време на системната интеграция</p>

Посочените по-горе описания на роли представят образ, близък до идеалния, на заемащ съответната длъжност. Те са създадени, за да служат за отправна точка на образователните институции, които от своя страна преценяват къде да фокусират своите усилия, за да осигурят подходящи кадри в някое или всички от направленията в ИТ индустрията.

IV. Заключение

Развитието на икономика с висока добавена стойност – икономика на знанието, е ключов фактор за постигане на национален просперитет и устойчиво развитие. Високото качество на образование, достъпно за всички, е най-важният фактор за развитие на икономика на знанието. Ето защо изграждането на конкурентоспособна икономика с висока добавена

стойност и необходимата за това фундаментална образователна реформа трябва да станат първостепенни национални приоритети за просперитет и устойчиво развитие на България през XXI век.

Една от малкото български индустрии, отбелязваща значителен напредък по отношение на конкурентоспособност в световен мащаб и възможности за професионална реализация и развитие на хората, е софтуерната индустрия. Делът на сектора в брутния вътрешен продукт (БВП) на страната е нараснал от 0,57% през 2005 г. до 1,74% за 2014 г. Както вече бе упоменато, броят на заетите в бранша се увеличава с около 10% на година, а подобна е тенденцията и при средната годишна работна заплата на служителите, която за 2014 г. е четири пъти по-висока от средната за страната.

С оглед запазване на този положителен темп на развитие на сектора, а от там и на икономиката на страната като цяло, от изключителна важност е осъществяването на съгласувани и подпомогнати от бизнеса реформи в образователните програми, в резултат на които да се осигури необходимият брой качествени и висококвалифицирани специалисти.

Използвани източници

1. БАСКОМ и др. Стратегически изисквания на софтуерната индустрия за реформа на образователната система. 2012. <http://www.basscom.org/requirements.aspx>
2. БАСКОМ, Приложение АНКЕТ – Резултати от анкета на софтуерните компании 2011 г. http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/Приложение_АНКЕТ.pdf
3. Европейска рамка за е-компетенции 2.0, Обща европейска рамка за специалисти по ИКТ във всички сектори на индустрията. (European e-Competence Framework 2.0, A common European framework for ICT Professionals in all industry sectors), 2010. <http://www.ecompetences.eu/>
4. Европейска рамка за е-компетенции 3.0, Обща европейска рамка за специалисти по ИКТ във всички сектори на индустрията. (European e-Competence Framework 2.0, A common European framework for ICT Professionals in all industry sectors), 2010. <http://www.ecompetences.eu/>
5. Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот. http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/below/europeintegration/info/EQF/EQF_bg.pdf
6. Модел на ролите (длъжностите) - Карта на длъжностите и обща организационна структура. http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/Приложение_МРОЛ.pdf
7. Приложение МОД-РАЗ – Компетентностен модел – Програмист, http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/Приложение_МОД-РАЗ.pdf
8. Приложение МОД-КА – Компетентностен модел – Управление на качеството, http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/Приложение_МОД-КА.pdf
9. Приложение МОД-ТА – Компетентностен модел – Тест автоматизатор. http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/Приложение_МОД-ТА.pdf
10. Приложение МОД-ТЕ – Компетентностен модел – Тестер. http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/Приложение_МОД-ТЕ.pdf
11. Приложение МОД-ДОК – Компетентностен модел – Документатор. http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/Приложение_МОД-ДОК.pdf
12. Приложение МОД-ПО – Компетентностен модел – Ползваемост. http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/Приложение_МОД-ПО.pdf
13. Приложение МОД-ПМ – Компетентностен модел – Управление на проекти. http://www.basscom.org/RapidASPEditor/MyUploadDocs/Приложение_МОД-ПМ.pdf
14. IIBA® Business Analysis Competency Model Version 3.0. Copyright 2010, 2011. http://iiba.ru/wp-content/uploads/2013/04/IIBA_Competency_Model_v3_Final.pdf

10. ; , ,
11. ; ,
12. ; / ;
13. - ;
14. ,) ; (-
15. ; ,
16. ;
17. ; , . . .
18. ; () ;
19. ; , -
20. . . . " ,
21. ; ; -
22. ; -
23. ; , , -
24. , , ; ;
1. ; -
2. , , ; , -
3. ; , , -
4. ; ;
5. . , ; , -
6. ; -
7. ; (-)
8. , , ; ;
9. ; -
10. ; -

11. ; ; ;
12. ; , ;
13. ; , ;
14. ; (,); ,
15. ; ;
16. ; ;
17. ; ; ;
18. ; ; -
19. ; ;
20. ; ; ;
21. ; ; ;
22. ; ; -
23. ; ; ;
24. ; ; ;
25. ; ;
26. ; ; ;
27. ; ; ;
28. ; ; -
29. ; ; ; ; ;
1. ; ; ; ; ; ; ; ; ; ;
2. ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ;

**Профил на компетенциите за ПН „Политически науки“,
ОКС „магистър“**

” ” ” ” ” ” ” ”

” ” ” ” ” ” ” ”

” ” ” ” ” ” ” ”

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.

14. ;
15. (-
16.);
17. ;
18. , . .
19. ; ();
20. , -
21. . . , " ,
22. ;
23. -
24. , , -
25. , ;
1. ;
2. , , -
3. ; , , ;
4. ;
5. ;
6. , ;
7. ,
8. ; (-)
9. , , ;
10. ; -
11. ;
12. ; , . . ;
13. ; ,
14. ; ,
15. ; (,) ; ,

16.		-
;		
17.		
18.	,	;
19.	;	-
20.	;	
21.		
22.	;	,
23.	;	
24.	,	;
25.	,	-
26.	;	
27.	;	
28.	;	
29.	;	-
30.	,	,
	;	
1.	:	,
2.	;	-

Профил на компетенциите за специалност „Психология”, ОКС „бакалавър“

Настоящият анализ се прави за нуждите на катедра „Психология“ при Юридически факултет на ВСУ „Ч. Храбър“ във връзка с проект BG051PO001-3.1.07-0029 „Актуализиране на учебната документация и учебния процес във ВСУ „Черноризец Храбър“ в съответствие с изискванията на пазара на труда“ с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Анализът на профила на компетенциите за специалност „Психология“, ОКС „бакалавър“ (обучение, при което се придобиват 240 кредита) е ориентирано към подниво ББ „бакалавър“ от Национална квалификационна рамка на Република България

Бакалавърската степен на обучение осигурява базовата подготовка за професията. Практиката показва, че постигането на професионална компетентност предполага надграждането на бакалавърското ниво с магистърско, с допълнителни следдипломни специализации и други форми на обучения. В този смисъл в приложение са дадени ключовите

характеристики, оценени според степента им на развитие в двете базови нива на висшето образование – ОКС “бакалавър” и “магистър”.

• **Знания:**

➤ Притежава и използва детайлни, теоретични и конкретни практически знания в областта на психологията, психичното здраве и отклонения, социалнопсихичните явления и процесите в обществото;

➤ Самостоятелно интерпретира придобитите знания в областта на базовите и приложни психологически дисциплини като прави връзка между тях;

➤ Притежава знания за основни социални групи и общности (като семейството, училището, работните организации) и принципите на тяхното функциониране и регулиране;

➤ Прави критичен анализ на принципи и процеси, които наблюдава като проявления в поведението.

• **Умения:**

➤ Владее методите и средствата в областта на психологията – за изследване на психични процеси, личностни характеристики и особености на проявленията им в различна среда; както и за диагностика и корекция в развитието на личността;

➤ Прилага професионално знанията и придобития практически опит, чрез нестандартни подходи и аргументирани решения;

➤ Дава експертни оценки на състоянието и на отделните психични функции на човека;

➤ Притежава умения да диференцира психосоматична и патологична симптоматика;

➤ Структурира и систематизира съставните части на проблема;

➤ Умения за извличане на ключови фрагменти и основното съдържание от всяка информация;

➤ Умения за рационално подреждане на приоритети;

➤ Разработва методи за управление на личността и корекции в нейното развитие;

➤ В състояние е да отчита границите на своята компетентност и да предприема съответните мерки – предимно консултация на други специалисти и повишаване на собствената квалификация;

➤ Самостоятелно планира работата.

• **Компетентности**

Общи:

➤ Ориентация към клиента – поддържа нормален комуникативен процес с клиента, анализира степента на удовлетвореност на клиента, осъзнава своята лична отговорност при решаване на проблема;

➤ Ориентация към резултати- притежава стремеж към разширяване на зоната на отговорностите си, обръща се за професионални съвет към колеги, поема отговорност при допускане на грешки;

➤ Инициативност – притежава умения да вижда новите възможности и да ги използва, бързо реагира на възникналите проблеми и умее да преодолява препятствия;

➤ Самостоятелност и отговорност – притежава високо развито чувство за отговорност при решаване проблема на екипа или клиента;

➤ Екипност и сътрудничество – очаква положителни резултати от сътрудничеството, дава обратна връзка на членовете на екипа;

➤ Периодично обновяване на професионалните знания и компетентности;

➤ Стремеж към самоактуализация и самоусъвършенстване – притежава компетенции за самостоятелно определяне на зоните за своето професионално развитие, експериментира и споделя своите знания с колегите, планира своето кариерно развитие;

➤ Гъвкавост.

Професионални:

➤ Социабилност – установява контакти с различните социални групи, независимо от личните предпочитания, отстоява и аргументира, съхранява добрите отношения с колеги и клиенти;

- Притежава емоционална и волева стабилност – разбира и емоцията и съдържанието на споделеното от клиента;
 - Конфиденциалност – разглежданите по време на консултирането информации могат да се разпространяват само с предварителното съгласие на търсещия съвет;
 - Наблюдателност;
 - Притежава недирективни умения – установяване на адекватен контакт с поглед, контрол на езика на тялото, качеството на гласа и темпото на говорене, разчитане на невербалното поведение на клиента;
 - Проявява добра обща, социална и практическа интелигентност – логичност, практичност на ума, рефлексивност, устойчивост на вниманието;
 - Директивни умения – насочващи указания, очертаване на логическите последици, себеразкриване, обратна връзка, интерпретация, обобщение, съвет, предложения и т.н.;
 - Способност за адекватен избор на консултативни и корекционни техники;
 - Добре развита словесно-логическа и образна памет, проникателност;
 - Склонност към еkleктика;
 - Конкретност на изказа, непосредственост;
 - Широк кръгзор, добра осведоменост;
 - Висока издръжливост, търпение, настойчивост;
 - Гъвкавост при преодоляване на конфликти – притежава умения да демонстрира гъвкавост, но без излишна отстъпчивост, способен е да намери решение при възникнала нова ситуация или задача, разчитайки на своите знания, умения и опит;
 - Професионална убеденост - изразява увереност в своите професионални знания и умения, знае в кои сфери не притежава достатъчно опит и при необходимост се обръща за помощ от колеги;
 - Компетентност за вземане на решения – притежава умения за оценка на противоречива информация, разглежда различни варианти, при необходимост привлича експерти за вземане на решение;
 - Проницателност;
 - Познава механизмите на стреса и принципите за саморегулация, реагира спокойно в сложна ситуация и притежава умения да се адаптира към различните условия за изпълнение на задълженията си.
- Личностни:**
- Проявява ангажираност и солидарност с другите;
 - Честност и искреност по отношение на клиента;
 - Уважава религиозните, моралните и политически убеждения на своите клиенти;
 - Липса на дискриминация по произход, възраст, пол, културна обвързаност, расова и социална принадлежност, националност;
 - Емпатия и рефлексия;
 - Откритост;
 - Обща психофизическа активност;
 - Общителност;
 - Интелектуални способности;
 - Дипломатичност;
 - Самоконтрол и увереност в себе си – самостоятелен е в своите действия, със своето поведение демонстрира увереност в своите възможности;
 - Смелост.

Използвана литература

1. <http://posada.com.ua/useful/employer/7/173/>
2. Модель компетенций (Примеры описания компетенций) (03/01/2006)
3. <http://www.hr-portal.ru/pages/hrm/comppril1.php>
4. „Националната квалификационна рамка на Република България

5. <http://www.dissercat.com/content/stanovlenie-professionalnykh-kompetentsii-psikhologa-perinatologa#ixzz3H4a35h9Y>
6. Суркова, Лариса Михайловна, 2005 г. Становление профессиональных компетенций психолога-перинатолога

Приложение 1

Профил и развитие на компетенциите на студентите от специалност „Психология“ от ОКС „бакалавър“ в ОКС „магистър“

Профил и развитие на компетенциите на студентите от специалност "Психология" от ОКС "бакалавър" в ОКС "магистър"			
		очаквано ниво на владееене	
		бакал авър	маг истър
Знания	Притежава и използва детайлни, теоретични и конкретни практически знания в областта на психологията, психичното здраве и отклонения, социалнопсихичните явления и процесите в обществото	2	3
	Самостоятелно интерпретира придобитите знания в областта на базовите и приложни психологически дисциплини като прави връзка между тях	2	3
	Притежава знания за основни социални групи и общности (като семейството, училището, работните организации) и принципите на тяхното функциониране и регулиране	2	3
	Прави критичен анализ на принципи и процеси, които наблюдава като проявления в поведението	2	3
Умения	Владее методите и средствата в областта на психологията – за изследване на психични процеси, личностни характе-ристики и особености на проявленията им в различна среда; както и за диагностика и корекция в развитието на личността	2	3
	Прилага професионално знанията и придобития практически опит,чрез нестандартни подходи и аргументирани решения	3	4
	Дава експертни оценки на състоянието и на отделните психични функции на човека	3	4
	Притежава умения да отдиференцира психосоматична и патологична симптоматика	3	4
	Структурира и систематизира съставните части на проблема	3	4
	Умения за извличане на ключови фрагменти и основното съдържание от всяка информация	2	3
	Умения за рационално подреждане на приоритети	2	3
	Разработва методи за управление на личността и корекции в нейното развитие	3	4
	В състояние е да отчита границите на своята компетентност и да предприема съответните мерки – предимно консултация на други специалисти и повишаване на собствената квалификация	3	4
	Самостоятелно планира работата	3	4
Компетентности			
Общи	Ориентация към клиента	4	4
	Ориентация към резултати	3	4
	Инициативност	4	4
	Самостоятелност и отговорност	4	4
	Екипност и сътрудничество	4	4
	Чувство за отговорност	4	4
	Периодично обновяване на професионалните знания и компетентности	4	4
	Стремеж към самоактуализация	3	4
	Стремеж към самоусъвършенстване	3	4

	Гъвкавост	3	3
Професионални	Социабилност- добре развити комуникативни способности, умерена емпатичност	3	3
	Емоционална и волева стабилност,	3	4
	Конфиденциалност - разглежданите по време на консултирането информации могат да се разпространяват само с предварителното съгласие на търсещия съвет	4	4
	Наблюдателност	3	4
	Недирективни умения - установяване на адекватен контакт с поглед, контрол на езика на тялото, качеството на гласа и темпото на говорене, разчитане на вербалното поведение на клиента	2	3
	Добра обща, социална и практическа интелигентност -логичност, практичност на ума, рефлексивност, устойчивост на вниманието;	2	3
	Директивни умения - насочващи указания, очертаване на логическите последици, себеразкриване, обратна връзка, интерпретация, обобщение, съвет, предложения и т.н	3	4
	Способност за адекватен избор на консултативни и корекционни техники	2	3
	Добре развита словесно-логическа и образна памет, проникателност;	2	3
	Склонност към еkleктика	2	3
	Конкретност на изказа, непосредственост	2	3
	Широк кръгзор, добра осведоменост;	2	3
	Висока издръжливост, търпение, настойчивост	2	3
	Гъвкавост при преодоляване на конфликти	3	4
	Професионална убеденост	3	4
	Компетентност за вземане на решения	3	4
	Проницателност	3	4
	Стресоустойчивост и умение да се адаптира към различните условия за изпълнение на задълженията си		
Личностни	Уважение към личността	4	4
	Честност и искреност по отношение на клиента	4	4
	Уважава религиозните, моралните и политически убеждения на своите клиенти	4	4
	Липса на дискриминация по произход, възраст, пол, културна обвързаност, расова и социална принадлежност, националност	4	4
	Емпатия и рефлексия	4	4
	Откритост	4	4
	Обща психофизическа активност	4	4
	Общителност	4	4
	Интелектуални способности	4	4
	Дипломатичност	4	4
	Самоконтрол	4	4
	Смелост	4	4

Нива на владеее

- 1 Демонстрира компетенцията си при поискване и под супервизия
- 2 Демонстрира компетенцията си самостоятелно , но при поискване
- 3 Демонстрира компетенцията си автономно и самостоятелно
- 4 Владее компетенцията, обучава другите

Профил на компетенциите за ПН „Психология”, ОКС „магистър”, МП „Психологично консултиране”

Изхождайки от определението, че „Компетенциите са успешно проявено съчетание от знания, умения, нагласи и поведение на служителя за постигане на резултати (желани нива на представяне) в дадена професионална роля и в определена организация”... на база проучената информация и личен опит мога да представя следните виждания и представи за формиране на компетенции, необходими за магистранти по специалността.

Компетенциите на магистратите по психология са необходими при извършване на такива специализирани дейности като: консултиране, диагностика и формиране на начални психотерапевтични умения.

Знаем, че консултирането е професионално отношение на квалифициран консултант към клиент, целта на което е да подпомогне клиента да разбере това, което се случва в жизненото му пространство и да постигне съзнателно поставените цели на основата на осъзнатия избор при решаване на проблеми от емоционален или личностов характер.

Консултантът работи със здрави в психично отношение хора, които имат проблеми в сферата на емоциите, общуването и социалната компетентност.

Когато консултантът се срещне с хора, които имат психични проблеми е необходимо много внимателно да направи първична диагностика и да ги насочи към съответните специалисти (лекар – психиатър или дипломиран психотерапевт), като им обясни причините поради които имат подобни нужди.

При диагностичната дейност, ролята на магистратите по психология е да подготвят клиента или пациента за извършване на експериментална дейност, да създадат отношение на сигурност и надеждност, на доверителност и спокойствие, че получените резултати ще бъдат конфиденциални и са нужни единствено за ориентация в проблема или психичното състояние с цел корекция или туширане на симптоми и осигуряване на вътрешен, емоционален баланс и комфорт.

Както при консултирането, така и при диагностиката, консултантът или експериментаторът са в позицията на комуникатор (предаващ), а клиентът или пациентът в ролята на комуникант (приемащ).

Така създадената ситуация изисква много успешно боравене с информацията, която носи не само съдържание, но и отношение на комуникатора към комуниканта. В подобна ситуация става саморазкриване и се подава апел (метакомуникация), прави се и обратна връзка.

Знанията и уменията на консултанта са важни за създаване на доверителна връзка в процеса, за преодоляване на дистреса, ситуативната тревожност, скръб или загуба, уволнение, разпадащ се брак или неефективно общуване, за формиране на автономност, оказване в бъдеще на само-помощ и превъзпитание.

ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЗНАНИЯТА:

1. Да притежават разширени, и задълбочени теоретични знания в областта на общата психология.
2. Да умеят да боравят със съответните понятия, да ги употребяват точно и на място.
3. Да имат фактологични знания в своята сфера на обучение или бъдеща работа.
4. Да са запознати с отделните клонове на психологията (педагогическа, организационна, медицинска, инженерна, спортна и т.н.). Да могат да използват знанията си в тези области и да ги свързват с конкретно поставените задачи в своята област.

5. Да познават детайлно психичните процеси, свойства, състояния и явления. Да боравят задълбочено с тях и да ги прилагат в практиката с която са ангажирани.
6. Да следят най-новите знания и постижения в психологията.
7. Да могат самостоятелно да интерпретират придобитите знания, като ги свързват с прилагането на факти.
8. Да се опитват да ги прилагат при решаването на конкретни казуси, при консултирането и при диагностика на клиенти или пациенти.
9. Да могат критично да възприемат прочетеното, видяното, наученото, да го разбират и изразяват, да го прилагат в своята индивидуална практика.
10. Да могат критично да оценяват степента на своята подготовка и знанията, които притежават в съответствие с необходимите такива за бъдещата професия.
11. Да успяват да определят своите образователни потребности за повишаване на квалификацията и/или преквалификацията.
12. Да умеят да общуват и ползват литературни източници на едни от най-разпространените европейски езици.
13. Да следят или участват във форуми по специалността (национални, европейски или световни).
14. Да могат да формулират ясно своите идеи, проблеми и решения пред специалисти и неспециалисти.
15. Самостоятелно да търсят информация за усвояване на нови знания по специалността.
16. Да успяват да развиват концептуално мислене, т.е. да разбират същността на нещата и да умеят да ползват алгоритми за решаване на проблемите.
17. Да изграждат умения за учене (да имат ефективен КПД).
18. Да развиват критично мислене по въпроси, свързани с придобитите или новоусвояваните знания.
19. Да събират т.нар. „опит на собствен гръб“, да имат първо добро себепознание преди да се опитват да анализират и диагностицират лицата с които работят.
20. Да се обучават под пряко наблюдение в структуриран контекст.
21. При обучение да могат да проявяват известна степен на самостоятелност.
22. Да проявяват новаторство, независимост, научна и професионална завършеност и трайна обвързаност в разработването на нови идеи или процеси в учебния контекст, вкл. научни изследвания.
23. Да притежават познания за норма и патология.
24. Да познават и да могат да прилагат методите и методиките от арсенала на общата и експериментална психология.
25. При работа с клиенти и пациенти да изхождат от образователното ниво, професионалния статус, личностовите особености и нагласи, жизнени позиции.
26. Да се опитват професионално да предлагат своята гледна точка по дадения проблем, а не обезателно да я налагат.

ПО ОТНОШЕНИЕ НА УМЕНИЯТА, КОИТО СЛЕДВА ДА ПРИТЕЖАВАТ МАГИСТРАНТИТЕ ПО ПСИХОЛОГИЯ:

1. Да могат да поемат отговорност и да бъдат самостоятелни при диагностициране, консултиране или терапия.
2. Да владеят методите и методиките на психологията, да се справят с тяхната количествена и качествена обработка и интерпретация, да могат успешно ги прилагат в различни случаи и области на психологията.
3. Да умеят да прилагат професионалните си знания и придобития практически опит, да се аргументират убедително, да прилагат нови и нестандартни подходи.
4. Да прилагат логическо мислене, да проявяват новаторство и творчески подход при решаването на нестандартни задачи.

5. Да проявяват способност за самоуправление в рамките на насоките за учебен контекст, който обикновено е предвидим и не подлежи на промяна.
6. При наблюдение на обичайната работа на други лица (професионалисти) да поемат известна отговорност за оценка и подобряване както на учебния процес, така и на консултативния процес, които наблюдават.
7. Да упражняват управление и наблюдение в контекста на учебните дейности при които съществуват непредвидими промени.
8. Да умеят да правят преглед и развитие на собствените постижения, сравнявайки ги с постиженията на другите.
9. Да могат да поемат отговорност за управление на своето професионално развитие.
10. Да могат да поемат отговорност при диагностициране на даден случай, да го обсъждат с професионалисти, да търсят подходящи супервизори.
11. Да търсят подходящи супервизори при консултиране на случаи с които работят и особено с проблемни такива.
12. Да проявяват инициативност, т.е. да извършват самостоятелни действия за постигане на поставените цели и взетите решения.
13. Да развиват умения за междуличностово общуване, т.е. способност да разбират другите, да умеят да бъдат съпричастни към техните проблеми, да изразяват съчувствие в необходимия момент.
14. Да развиват социални умения, да бъдат отворени и обърнати към другите, независимо, че е възможно като насоченост някои от тях да са затворени и по-интровертни.
15. Да развиват своите комуникативни умения, да търсят и предават качествена информация, да умеят да се саморазкриват професионално, да предават невербално ясно отношение към комуниканта, да могат да разбират отправения апел, както и да правят ефективна обратна връзка.
16. Да проявяват широк личен мироглед, както и да показват разбиране и солидарност с другите.
17. Да умеят да разграничават вербална и невербална, пасивна и активна комуникация.
18. Да използват комуникацията като възможност за коопериране, да могат да правят ефективен диалог (прост, сложен).
19. Да имат представа за първично психотерапевтично интервю.
20. Да познават механизмите на психологична защита (съзнавана и несъзнавана), да ги разпознават в клиентите с които работят, да могат чрез тях да въздействат на фрустрациите, тревожността и безпокойството, на представите, на удовлетворяване на потребностите и изобщо на психологичната стабилност, хомеостазата. Да знаят, че чрез тези механизми се формират дори личностови черти и особености, както и е възможно да се постави диагноза. Да знаят, че психологичните защити се ползват в психотерапевтичния процес.
21. Да разпознават психологичните защити както в клиента, така и в терапевта. Да имат представа за процесите на пренасяне и контрапренасяне.
22. Да разбират и правилно да тълкуват жестовете, мимиките и изобщо цялата невербална информация, изхождаща от тялото.
23. Да работят с наличните възможности на клиенти, пациенти или други лица.
24. Комуникативната връзка, която осъществяват с лицата с които работят професионално, да превърнат в помощ на адаптацията на същите към нови условия, проблем или ситуация
25. Да умеят да задават ясно и точно въпроси. Да изучат и прилагат т.нар. отворени въпроси, които съдействат за успешното снемане на съпротивите на другата страна в комуникацията.
26. Да умеят да разграничават личностовия стрес от кризисно състояние.

27. Да бъдат бързи и пластични при провеждане на кризисна интервенция.

28. Да умеят да окуражават лицата в трудна ситуация или травмираща такава, да проявяват съпричастност и емпатия, и да не допускат отношение от типа – съжаление, което е унижително за същите.

29. Да се научат да ползват професионално схемите за психологична експлорация, т.е. да събират максимално ефективни данни за биографичното развитие на дадена личност и социалната среда в която тя живее и функционира.

30. Да умеят да използват интервюто като социална ситуация, т.е. да правят т.нар. динамично интервю.

31. Да умеят да извършват консултиране в рамките на психологична помощ (различно от фирменото консултиране). Чрез консултирането, специалистът да даде възможност на клиента да разбере какво се случва в жизненото му пространство, както и да доведе до постигане на съзнателно поставените цели и решаване на проблеми от емоционален и междуличностен характер.

32. Да бъдат запознати и да умеят да извършват психологична интервенция, т.е. да имат опит в корекцията на поведението на клиента по посока на изграждане на био-психосоциалния модел. Да познават видовете психологична интервенция.

33. Да пробват уменията си за консултиране на двойки, семейство или група.

34. Да започнат да изграждат умения за психотерапевтична помощ чрез различни обучения по отделните клонове на психотерапията (когнитивна, поведенческа, позитивна и т.н.).

35. Да бъдат запознати с начините на конструктивно решаване и предотвратяване на конфликтите, като започнат да тренират тези умения първо в своя живот, а след това и в професионалната сфера. Да се научат да правят корекция на конфликтите

36. Да бъдат добре запознати как се постига и възстановява емоционалното равновесие („Да властваш над себе си щом искаш, то сдържай ти пороите на своите чувства.” – Джефри Чосер). Да започнат работа първоначално върху собствените постижения в тази област.

37. Да умеят да правят изводи още от първото впечатление при среща с различни лица, да знаят от какво точно зависи.

38. Да умеят да диференцират психосоматичните прояви при клиентите, с които работят и да изградят психосоматичен подход към тях.

39. Да се научат да извършват целенасочено наблюдение, което е един от основните методи в психологията, т.е. да се отиде „отвъд” думите в действието.

40. Да умеят да се справят с нарушената адаптация при стрес и да прилагат модели за справяне.

41. Да знаят какво означава „Вътрешна картина на болестта” при болни с различен профил на соматично заболяване, както и да могат да предприемат корекция на възприемането, осъзнаването и изживяването на телесното заболяване за ефективността на лечебната дейност.

42. Да умеят да разпознават клиничните прояви на соматичните и психичните заболявания.

43. Да знаят възможностите на една социална или терапевтична група, да ги използват при професионална дейност. Да извличат полза от динамиката в групата, да знаят как да я управляват в посока, която ще има ефект върху максимален брой участници.

44. Да знаят същността и предназначението на ролевите игри и да се опитват да ги упражняват при индивидуална или групова психотерапевтична дейност под ръководството на опитен професионалист.

45. Да изграждат увереност в себе си на базата на знанията и уменията, които са придобили и притежават, както и в способностите си при постигане на целите.

46. Да умеят да си сътрудничат при извършване на обща професионална дейност. Да постигат умения за работа в екип.

47. Да бъдат склонни към компромиси при съвместна дейност и да решават сами кои са ползотворни и кои нереалистични.

48. Да изграждат умения за оценяване както на своето, така и на чуждото изпълнение.

49. Да успяват да ръководят работа в екип и да обучават в професионален план.

50. Да изграждат способности за административно управление на различни професионални дейности, вкл. на екипи и ресурси.

51. Да поемат отговорност при вземането на решения в сложни условия, при влиянието на различни взаимодействащи си и трудно предвидими фактори.

52. Да проявяват творчество и инициативност в управленческата дейност.

53. Да умеят да преценяват необходимостта от обучение на другите с цел повишаване на екипната ефективност.

54. Да съумяват да осигуряват принос при решаване на оперативни задачи в стандартни или нестандартни ситуации.

55. Да умеят да анализират и интерпретират ситуации и казуси в по-широк или интерперсонален контекст.

56. Да умеят да използват стратегически подходи, да формират и изразяват собствено мнение по проблеми от обществен и етичен характер, възникващи в процеса на работата.

ПО ОТНОШЕНИЕ НА НАГЛАСИТЕ:

1. По време на учението и планирания стаж да съумеят да изградят реалистична нагласа както към своите възможности и интереси, така и към настоящата обстановка на пазара на труда.

2. Да не подхождат към лицата с които работят професионално като към хора, които са в по-слабата позиция към момента.

3. Да имат нагласата, че във всяка работна ситуация могат да се създадат неочаквани и непрогнозируеми моменти, които изискват много бърза и навременна реакция.

4. Да не изхождат от нагласата, че всеки опит следва да бъде успешен и това да формира доброто самочувствие (неуспехът също учи).

5. От друга страна, да не се подхожда с предубеждение или страхове към нов опит или работа с непознати лица или дори, с пациенти.

6. Да знаят, че когато консултантът или терапевтът е с позитивна нагласа това се предава и на отсрещната страна (индуцира я).

7. Да не подхождат с мисълта, че всичко знаят и могат, а непрекъснато да усвояват и придобиват нови знания и опит.

ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПОВЕДЕНИЕТО:

1. Чрез поведението си да подават сигнали за доброжелателност, откритост към нови познания и идеи, към сътрудничество и толерантност.

2. Интеракциите да бъдат умерени, да не застрашават отсрещната страна, да бъдат насочени към сътрудничество и желание за коопериране.

3. Поведението на професионалиста психолог, следва да ориентира лицата, с които работи, че могат да му се доверят. Същият следва да изгражда терапевтичната връзка, базираща се на взаимно доверие, като това да показва и невербално, т.е. чрез поведението си.

4. Поведението следва да е целенасочено и последователно за да дава възможност на клиентите да почувстват сигурност и надеждност.

5. Другата страна в интеракцията и комуникацията (комуниканта) да разграничава ясно и точно подаваните сигнали, да няма други варианти или алтернативи за неопределено тълкуване и направени неточни изводи на същите

Профил на компетенциите за специалност „Психология”

Настоящият анализ се базира на проведено проучване по проекта (проект BG051PO001-3.1.07-0029 „Актуализиране на учебната документа-

ция и учебния процес във ВСУ „Черноризец Храбър“ в съответствие с изискванията на пазара на труда“ с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007–2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз). Използвани са анкет-ни карти (относно необходимите знания, умения и компетенции), информация от проведените срещи и семинари, на които са обсъждани проблемите за потребностите на пазара на труда от психолози и техните компетентности.

Важен ориентир за очертаване необходимите параметри при подготовката на професионалисти в областта на психологията са указанията на Европейската федерация на психологическите асоциации (EFPA).⁷⁸ От една страна, тези изисквания дават възможност да се надгради настоящата практика (с нейните ограничения) и да се видят по-дългосрочни перспективи, а от друга страна – да се синхронизира обучението на професионалистите с потребностите на европейския пазар на труда.

Според стандартите на ЕФПА за професионалното обучение на психолози подготовката за самостоятелна практика предполага да се премине през двукомпонентна програма – първа, (**core programme**) осигуряваща същинска подготовка, която се отнася до знания и умения свързани с психологията като научна дисциплина и обща за всички клонове и специализации в рамките на психологията и втора, (**advanced component**) ориентирана към придобиване на знания и умения, необходими за самостоятелна практика в избрано поле на професионалната психология. Същинската програма по психологията би трябвало да осигурява въвеждане в психологията, като включва традиционни дисциплини – от биологично ориентирани подходи до когнитивно и социално ориентирани и включващи проблеми на развитието, методологията, философията и етиката⁹.

Очертаването на профила на компетенциите за специалност „Психология“, ОКС „бакалавър“, (обучение, при което се придобиват 240 кредита) се базира на приетата Национална квалификационна рамка на Република България, подниво 6Б „бакалавър“ и за ОКС „магистър“ – подниво 7 „магистър“¹⁰

ОКС „бакалавър“

А. Знания

Знанията са съществен аспект от подготовката на психолозите – последващата практика предполага да се интерпретира информацията за проблемния случай (независимо от неговата същност, носител и пр.) през призмата на научните модели. За разлика от други професии, където теоретичната подготовка може да бъде по-малко значима, без задълбочени теоретични познания психолозите функционират като парапрофесионалисти и не могат да удовлетворяват потребностите на практиката.

Въпросите за знанията на студентите обхващат няколко аспекта – от значимостта на по-общите понятия и теории до индивидуалната ориентация към определена област. Ето как е оценена важността на отделните аспекти на знанията от изследваните лица (изявени специалисти от практиката, работодатели и възпитаници на професионалното направление) в процент-но отношение (таблица 1.1):

Таблица 1.1

--

⁷ EFPA Optimal Standards for Professional Training in Psychology <http://www.efpa.eu/professional-development/optimal-standards-for-professional-training-in-psychology>

⁸ Tuning EuroPsy_ReferencePointsforDesignandDeliveryof Degree Programmes in Psychology http://www.efpa.eu/professional-development/tuning-europsy-_tuning-educational-structures-in-europe

⁹ EFPA Optimal Standards for Professional Training in Psychology <http://www.efpa.eu/professional-development/optimal-standards-for-professional-training-in-psychology>

% на отговорите					
	Изключително важно	Много важно	Важно	Не е важно	Общо
1.1. Студентите познават и разбират ключовите понятия в психологията	75 %	-	25 %	-	100 %
1.2. Студентите познават и разбират класическите теории и съвременните тенденции в развитието на психологическата наука	37 %	20 %	43 %	-	100 %
1.3. Студентите са постигнали компетентност относно структурата, функциите и особеностите на човешката психика	44 %	50 %	6 %	-	100 %
1.4. Студентите имат знания за методологията за теоретичното и практическото изследване на човешката психика	25 %	40 %	35 %	-	100 %
1.5. Студентите са изградили индивидуална ориентация към определена теоретична и практическа област в психологията	25 %	44 %	31 %	-	100 %
1.6. Какви други необходими знания трябва да имат студентите? (моля, посочете) - „социология“, „философия“, „етика“, „педагогика“, „правни норми“ и др.					

От таблицата се вижда, че най-голямо значение се отдава на „Студентите познават и разбират ключовите понятия в психологията“, следвано от „Студентите са постигнали компетентност относно структурата, функциите и особеностите на човешката психика“. По-малко важно е знанието за „методологията за теоретичното и практическото изследване на човешката психика“, а този аспект от знанията на студентите по психология се смята за особено значим от Европейската федерация¹¹.

Б. Умения

Таблица 1.2

% на отговорите					
	Изключително важно	Много важно	Важно	Не е важно	Общо
2.1. Студентите умеят да разрешават проблемни ситуации	25 %	50 %	25 %	-	100 %
2.2. Студентите притежават умения за психодиагностика в норма, граница и патология	25 %	25 %	50 %	-	100 %
2.3. Студентите притежават базисни умения за психологическо консултиране на лица, групи и семейства	31 %	25 %	31 %	13 %	100 %
2.4. Студентите притежават базисни умения за психологически анализ на процеси в образованието, политиката, рекламата, мениджмънта и социалната работа	25 %	25 %	44 %	6 %	100 %
2.5. Какви други умения трябва да притежават студентите? (моля, посочете) – за работа с методики, инструментариум, техники и др.					

Интересното в отговорите на респондентите е, че те като цяло се оценяват като по-малко важни от знанията (не само че спада процентът на отговорите в графата „изключително важно“, но се появяват и оценки в графата „не е важно“. Тези резултати в някаква степен противоречат на заявените в дискусиите позиции, на общите търсения за свързване на теорията с практиката чрез развитие на умения у студентите. Едно от

¹¹ Tuning EuroPsy_ReferencePointsforDesignandDeliveryof Degree Programmes in Psychology http://www.efpa.eu/professional-development/tuning-europsy-_-tuning-educational-structures-in-europe

възможните обяснения е, че в анкетните карти се отразява досегашна практика, личния опит, при който уменията са развивани във висшето учебно заведение. В този смисъл, усилията на катедра "Психология" при ВСУ "Черноризец Храбър" са насочени към създаване на такива учебни планове и учебни програми, осигуряващи образователни стандарти, които са в синхрон с европейските изисквания за постигане на по-добри възможности за реализиране на студентите в бъдещата им практика.

В. Компетенции

Таблица 1.3

3. 3.1. % на отговорите					
	Изключително важно	Много важно	Важно	Нее важно	Общо
3.1.1. Студентите имат възможности за разработване на проекти	19 %	50 %	25 %	6 %	10 0 %
3.1.2. Студентите проявяват инициативност в управленските процеси в обучението	6 %	56 %	38 %	-	10 0 %
3.1.3. Какви други компетенции за само-стойтелност и отговорност трябва да притежават студентите? (моля, посочете) - да се информира за промени в профес. сфера, да работи в екип и др.					
3.2. Компетенции за учене					
3.2.1. Студентите имат нагласа за по-на-тагъшно учене	56 %	19 %	19 %	6 %	10 0 %
3.2.1. Студентите имат нагласа за извън-аудиторна самостоятелна подготовка	56 %	19 %	25 %	-	10 0 %
3.2.3. Какви други компетенции за учене трябва да притежават студентите? (моля, посочете) - чужди езици					10 0 %
3.3. Комуникативни и социални компетенции					
3.3.1. Студентите притежават комуника-тивност, компетентност за общуване с различни аудитории	37,5 %	50 %	12,5 %	-	10 0 %
3.3.2. Студентите показват широк вътре-шен мироглед, който показва солидарност с други хора	62,5 %	12,5 %	12,5 %	1,25 %	10 0 %
3.3.3. Какви други комуникативни и социални компетенции трябва да притежават студентите? (моля, посочете) - за емпатия, способност за активно слушане, разпозна-ване на невербални сигнали					
3.4. Професионални компетенции					
3.4.1. Студентите набират и интерпретират подходящи данни в областта, пред-назначени за решаване на проблеми	31 %	19 %	44 %	6 %	10 0 %
3.4.2. Студентите могат да провеждат самостоятелно психологически изследвания с практическо значение	31 %	38 %	31 %	-	10 0 %
3.4.3. Студентите умеят да преценяват важноста на различните фактори в слож-на социална среда	13 %	47 %	40 %	-	10 0 %
3.4.4. Студентите оценяват явленията и процесите от социални и етични аспекти, появяващи се по време на учене или работа	27 %	20 %	47 %	6 %	10 0 %
3.4.5. Какви други професионални компетенции трябва да притежават студентите? (моля, посочете) - за осъществяване на обратна връзка с другите.					

През последните години все по-голяма популярност добива компетентностния подход, който предполага да се отчетат изискванията на социалната практика за степента на овладяване на ключови компетенции, които да се отразяват в учебния процес като специфични цели за постигане. Предполага се, че все по-често при подбора на кадри също ще се прилага компетентностен подход, когато той е свързан с характеристиките на

конкретното работно място. „Компетентностните модели сега насочват вниманието ни към концепции като адаптиране към промените, непрекъснато учене през целия професионален живот, трансфер на знания към другите, работа в екип, иновации, и фокусиране върху нуждите на клиентите и тяхната удовлетвореност като важни за функционирането на икономиката, ориентирана към услугите и информацията“¹². Компетенциите се разбират като „по-широки понятия в сравнение с такива човешки качества като традиционните знания, умения и способности“¹³.

Първата група компетенции са обобщени в рубриката „*Самостоятелност и отговорност*“. Прави впечатление, че тези компетенции се оценяват като сравнително по-малко важни в сравнение с другите компетенции (а също и в сравнение със знанията и уменията). Причината може да се търси в досегашната социална практика, при която психолозите по-често изпълняват поръчки в организационен контекст, а не са инициатори на връзката със социалната практика. В същото време развитието на социалните отношения предполагат по-активна позиция. Недооценяването на тази група компетентности може да се обясни и с някои народопсихологични особености, но динамичните промени в социалната практика изискват засилване вниманието към развиване на чувствителност и адекватна оценка на собствената и чуждата позиция, собствения и чуждия труд.

Възможности за развиване на тази група компетенции в рамките на учебния процес в ПН „Психология“ има в засилване относителната тежест на извънаудиторните занятия, както и в процеса на оценяване.

Втората група компетенции са „*Компетентности за учене*“. От резултатите в таблица 1.3 се вижда, че нагласата за продължаващо обучение се оценява адекватно високо. Компетенциите за учене са важен аспект на компетентностния подход – без този компонент няма как да се постига добро представяне в практиката, която се променя, а и професионалното майсторство се базира на личния стремеж за развитие и самосъвършенстване.

Катедра „Психология“ полага грижи за развитие на тези компетентности чрез осигуряване продължаващо обучение в различни форми – магистърски и докторски програми, семинари, майсторски класове, следдипломни квалификационни курсове.

Третата група компетенции са „*Комуникативни и социални компетенции*“. За помагачите професии (към които спада и професията „психолог“) комуникативните и социални компетенции носят особена тежест, доколкото самия процес на осъществяване на дейността предполага директно общуване с клиентите, потребителите, или изследваните лица (в зависимост от полето на реализация).

За развитието на тези компетентности в учебните програми на подходящи дисциплини (като „Социална психология“, „Педагогическа психология“, Консултативна психология“) са включени тренингови форми на работа, в други дисциплини („Експериментална психология“, „Психологически измервания“, „Психология на труда“) са заложили курсови задачи и проекти, които се представят и защитават в семинарните занятия.

Четвъртата група компетенции са „*Професионални компетенции*“. Експертите са оценили като „важни“ и „много важни“ предложените проявления на професионалните компетенции (но не като „изключително важни“). Макар малко от студентите да се реализират на пазара на труда без да са завършили магистърска степен и други форми на следдипломна квалификация, все пак, изграждането на тези компетентности започва в обучението в ОК „бакалавър“.

¹² Hough, L. & Ones, D. (2002) The Structure, Measurement, Validity, and Use of Personality Variables in Industrial, Work, and Organizational Psychology. In: Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology — vol. 1, Sage Publications, p. 247

¹³ Sanchez, J. & Levine, E. L. The Analysis of Work in the 20th and 21st Centuries. In: Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology — vol. 1, Sage Publications, p. 81

В катедра „Психология“ се използват различни възможности за осигуряване на професионален подход към дейността. Освен вече споменатите курсови задачи и проекти, в голяма част от учебните дисциплини се използват различни практически задачи, казуси, анализи на различни аспекти от социалната практика. Практическите задачи се разработват от преподавателите, от експерти от практиката (привлечени по настоящия проект) или от самите студенти.

Предстои обсъждане и приемане на цялостен план за практическите занятия на студентите, включващ работа в лабораторни условия, симулирана практика (с участие на специалисти от практиката) и работа „на терен“.

ОКС „магистър“ (МП „Психологично консултиране“)

А. Знания

Знанията за завършилите магистърската степен по психология са свързани с овладяването на теорията и практиката в определена област на научното поле. Изборът на сфера за бъдеща работа предполага, че студентите виждат своята бъдеща професионална реализация като изява на наученото именно това поле, че са в по-голяма степен мотивирани и ангажирани с по-задълбочена подготовка в съответната област.

Ето как са оценени отделните аспекти на знанието по важност от анкетираните лица (таблица 2.1):

Таблица 2.1

<i>Студентите използват високо специализирани практически и теоретични знания в областта. Някои от знанията са водещи в областта. Тези знания формират основата за оригиналност в разработването и/или прилагането на идеи.</i>					
% на отговорите					
	Изключително важно	Много важно	Важно	Нее важно	Общо
1.1 Студентите могат да правят интерпретация, коментар и критичен теоретичен анализ на водещите идеи в специфичните тематични области от психология на нарушенията в личностовото развитие и социалното функциониране	72%	21%	7%	-	100%
1.2. Студентите познават въздействието на неблагоприятните фактори върху лично-стовото развитие в регистъра на психичните нарушения	71%	29%	-	-	100%
1.3. Студентите познават теоретично те-стовите методики за оценка на когнитивните процеси, интелекта и личността;	57%	36%	7%	-	100%
1.4. Студентите познават теоретичната същност и възможностите на основните подходи и техники за психологично консултиране и психотерапия;	70%	30%	-	-	100%
1.5. Какви други знания трябва да при-тежават студентите? (моля, посочете.....)				-	

Както се вижда познанието се оценява като “изключително важно” и “важно” от респондентите, и тази оценка е по-висока отколкото при ОКС “бакалавър”. Следва да се има предвид, че според стандартите на ЕФПА след приключване и на тази програма завършилите имат право на самостоятелна практика¹⁴ (обучението в ОКС “бакалавър” нямат това право). Правото на самостоятелна практика, обаче, носи и тежестта на повишената отговорност, повишени изисквания към професионалистите (да осъществяват дейността на най-високо равнище) и очаквания за успешно разрешаване на разнообразни проблеми от социалната практика.

Б. Умения

¹⁴ EFPA Optimal Standards for Professional Training in Psychology <http://www.efpa.eu/professional-development/optimal-standards-for-professional-training-in-psychology>

Знанията, придобити в обучението следва да водят до изграждане на умения, които да се проявяват в практиката. От една страна, уменията са характеристики на личността, но от друга, те са цел в обучението, която се предполага във всяка една дисциплина.

Резултатите от анкетирането са представени в таблица 2.2:

Таблица 2.2

<i>Студентите правят основана на изследвания диагноза на проблемите чрез интегриране на знания от нови или интердисциплинарни области и правят преценки с помощта на непълна или ограничена информация.</i> <i>Студентите развиват нови умения в отговор на появяващи се знания и техники.</i>					
% на отговорите					
	Изключително важно	Много важно	Важно	Нее важно	Общо
2.1. Студентите умеят да разрешават проблемни ситуации чрез интегриране на знания от нови или интердисциплинарни области и правят преценка с помощта на непълна или ограничена информация	46 %	54 %	-	-	10 0 %
2.2. Студентите умеят самостоятелно да дефинират изследователски проблем, да формулират хипотези, да провеждат и анализират емпирични проучвания;	38 %	54 %	-	8 %	10 0 %
2.3. Студентите притежават умения за диагностика на отделни психични сфери или личността	46 %	46 %	8 %	-	10 0 %
2.4. Студентите притежават умения за психологическо консултиране при индивиди с проблеми в развитието и социалното функциониране, кризи на възрастта или сред преживени психотравми и соматични заболявания	14 %	64 %	21 %	-	10 0 %
2.5. Студентите познават границите на своята компетентност и могат да работят в мултидисциплинарен екип или да насочват към специалисти от други области на помагачите професии	79 %	14 %	7 %	-	10 0 %
2.6 Какви други умения трябва да притежават студентите? (моля, посочете.....)				-	

Отново, както и при отговорите за ОКС „бакалавър“ уменията са оценени като по-малко важни (дори уменията „диагностика на отделни психични сфери или личността“, „психологическо консултиране при индивиди с проблеми в развитието и социалното функциониране, кризи на възрастта или сред преживени психотравми и соматични заболявания“ – умения пряко свързани с магистърската програма). В няколко анкетни карти бе отбелязано, че уменията следва да се развиват и след завършване на магистърската степен, явно респондентите не разпознават развиването на уменията като изключително важна цел на обучението в ОКС „магистър“.

В. Компетенции

Таблица 2.3

3. 3.1. % на отговорите					
	Изключително важно	Много важно	Важно	Нее важно	Общо
3.1.1. Студентите умеят самостоятелно да изграждат административни структури и да управляват екипи за решаването на сложни проблеми	-	55 %	36 %	9 %	10 0 %
3.1.2. Студентите умеят да осъществяват оперативно взаимодействие при управление на промени в сложна среда	27 %	36 %	27 %	1 0 %	10 0 %
3.1.3. Студентите проявяват творчество и новаторство при разработването на проекти	9 %	73 %	18 %	-	10 0 %
3.1.4. Какви други компетенции за					

само-стоятелност и отговорност трябва да при-тежават студентите? (моля, посочете.....)					
3.2. Компетенции за учене					
3.2.1. Студентите системно и задълбочено оценяват познанията си и идентифицират потребностите от нови знания	36 %	55 %	9 %	-	10 0 %
3.2.2. Студентите демонстрират висока степен на самостоятелност и лесно се ориентират в сложно учебно съдържание, като прилагат собствени подходи и методи към овладяването му	27 %	64 %	9 %	-	10 0 %
3.2.3. Студентите владеят богат понятиен апарат и проявяват способности за концеп-туално и абстрактно мислене	27 %	55 %	18 %	-	10 0 %
3.2.4. Какви други компетенции за учене трябва да притежават студентите? (моля, посочете.....)					
3.3. Комуникативни и социални компетенции					
3.3.1. Студентите умеят да представят ясно и достъпно собствени схващания, форму-лировки на проблеми и възможни решения пред специализирана и неспециализирана аудитория	55 %	45 %	-	-	10 0 %
3.3.2. Студентите излагат аргументирани схващания относно социални процеси и практики и обосновават предложения за тяхното усъвършенстване или промяна	45 %	45 %	10 %	-	10 0 %
3.3.3. Студентите пълноценно общуват на някои от най-разпространените европейски езици	36 %	55 %	9 %	-	10 0 %
3.3.4. Какви други комуникативни и со-циални компетенции трябва да притежават студентите? (моля, посочете.....)					
3.4. Професионални компетенции					
3.4.1. Студентите имат необходимите уме-ния за диагностика, оценка, психокон-султативна и психокорекционна работа с индивиди с нормално, затруднено или нарушено развитие на индивидуално и групово ниво	36 %	55 %	9 %	-	10 0 %
3.4.2. Студентите познават границите на приложимост на психологическата интер-венция	55 %	45 %	-	-	10 0 %
3.4.3. Студентите умеят да формулират и осъществяват подходяща интервенционна стратегия	36 %	45 %	19 %	-	10 0 %
3.4.4. Студентите умеят да насочат клиента към специалисти от други области в зависимост от спецификата на конкретния случай	64 %	36 %	-	-	10 0 %
3.4.5. Какви други професионални компе-тенции трябва да притежават студентите? (моля, посочете.....)					

От четирите вида компетенции най-значими за изследваните лица са „Комуникативните и социални компетенции“ и „Професионалните компетенции“, следвани от „Компетенциите за учене“ и накрая, като най-малко значими – „Самостоятелност и отговорност“.

И четирите вида компетенции са обект на изграждане в магистър-ската програма, което е отразено както в учебния й план, така и в учебните програми на дисциплините. Все пак, те не са разработени в еднаква степен – докато компетенциите свързани със „Самостоятелност и отговорност“ са по-слабо застъпени, то на другите три вида се отделя сериозно внимание.

В перспектива, катедра „Психология“ следва да запази високото равнище на ангажираност с изграждане на задълбочени знания, адекватни умения и подходящи компетенции и да обърне по-сериозно внимание на компетенцията „Самостоятелност и отговорност“.

В обобщение може да се каже, че в ПН „Психология“ има добри традиции по изграждането на кадри с необходимите знания, умения и компетенции, съобразени с пазара на труда не само в национален, но и световен мащаб (доказателство за това са студентите, които успешно

продължават обучението си в чуждестранни магистърски програми и реализираните се магистранти в други страни).

Като цел за бъдещо усъвършенстване на учебния процес следва да се набележат включването на повече елементи от практическото обучение за ОКС „бакалавър“, както и засилено внимание към някои компетенции – главно тези, свързани със самостоятелност и отговорност.

Използвана литература

1. Национална квалификационна рамка на Република България, приета на 02.02.2012г. с Решение № 96 на Министерски съвет
2. EFPA Optimal Standards for Professional Training in Psychology <http://www.efpa.eu/professional-development/optimal-standards-for-professional-training-in-psychology>
3. Tuning EuroPsy_ReferencePointsforDesignandDeliveryof Degree Programmes in Psychology <http://www.efpa.eu/professional-development/tuning-europsy- -tuning-educational-structures-in-europe>
4. Hough, L. & Ones, D. (2002) *The Structure, Measurement, Validity, and Use of Personality Variables in Industrial, Work, and Organizational Psychology*. In: *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology – vol. 1*, Sage Publications
5. Sanchez, J & Levine, E. L. *The Analysis of Work in the 20th and 21st Centuries*. In: *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology – vol. 1*, Sage Publications

Профил на компетенциите на специалност „Защита на националната сигурност“ – ОКС „бакалавър“ в ПН „Национална сигурност“

Търсенето на пътища за повишаване ефективността на дейността на съвременните организации доведе до трансформации в съвременната практика на управлението на човешките ресурси. Вече не е достатъчно условие за успеха на съответната организация човешкият ѝ ресурс да отговаря на базови изисквания за – квалификация, вид на образование и професионален опит. Все по-важно място при подбора на персонал се отделя на идентифицирането на онези кандидати, които се отличават качествено от останалите и които, ако бъдат привлечени ще добавят стойност и ще повишат общите усилия за постигане на търсените резултати, стратегическите цели и мисия на организацията.

Процесът на ефективен подбор на кадри и съответно идентифициране на онези лица, които притежават търсените от съответната организация качества намери своето отражение в появата и развитието на компетентностно базирания подход за подбор. В основата на този подход е т.нар. компетентностен модел на съответната длъжност, дейност, професионален сектор. Под компетентностен модел се разбира набор от компетенции, организирани в обща матрица по начин, който съответства на нуждите на конкретна организация, описващ всички компетенции и тяхното разпределение по определени критерии.¹⁵

Основни компоненти на компетентностния модел са:

1. Компетенция – съвкупност от знания, умения, нагласи и поведения на служителите, необходими за постигане на определени резултати;
2. Компетентностен профил – набор от компетенции за определена длъжност или група длъжности, обединени по конкретен признак;
3. Скала за оценка на компетенциите – описание на отделните степени, показващо реалното владение на компетенцията.

Във връзка с гореизложеното и реализирането на Проект BG051PO001-3.1.07-0029 „Актуализиране на учебната документация и учебния процес във ВСУ „Черноризец Храбър“ в съответствие с изискванията на пазара на труда“ е изготвен и настоящият профил на компетенции на обучаваните в ПН „Национална сигурност“ в специалност „Защита на националната сигурност“.

Целта на изследването е създаване на профил на компетенции на обучаемите в специалност „Защита на националната сигурност“ във ВСУ

„Черноризец Храбър“. Той ще подпомогне реализирането на две взаимно-обвързани стратегически мисии на университета – непрекъснато усъвършенстване на учебния процес за повишаване на конкурентоспособността на предлагания образователен продукт, и повишаване на конкурентоспособността на специалистите, получили образование в университета, на пазара на труда.

Постигането на посочената цел провокира решаването на три основни задачи:

1. Да се идентифицират търсените основни компетенции, които ще придобият завършилите специалността, съобразени с изискванията на пазара на труда за специалисти по защита на сигурност;

2. Да се създаде профил на компетенции на завършващите в специалността, по която се обучават студентите в професионалното направление;

3. Да се актуализират учебните планове и програми на специалност „Защита на националната сигурност“ в посока адекватен отговор на потребностите на пазара на труда.

Обект на изследването са работодатели, предоставящи услуги в сферата на сигурността.

Методът използван за нуждите на изследването е анкетно проучване. Изследването бе проведено в две части. На първи етап в резултат на проведена работна среща с представители от практиката на 04.10.2013 г. бяха определени за включване в анкетната карта въпроси, свързани с:

1. Необходимите знания в съответната област, които обучаемите следва да усвоят по време на учебния процес;

2. Умения, които следва да развият в рамките на образователна степен „бакалавър“;

3. Идентифициране на четири базови групи лични и професионални компетенции.¹⁶

На втори етап беше изготвена анкетна карта от работна група по проекта и проведено анкетно проучване сред работодатели. С помощта на партньора по проекта – „**Национална асоциация на фирмите за търговска сигурност и охрана**“ бяха разпространени анкетните карти сред представители на бизнеса, които предоставят услуги в сферата на сигурността.

В изследването следва да се направи следното ограничение: Подбраният базов комплекс от компетенции, техният брой и вид са съобразени с обстоятелството, че завършващите ОКС „бакалавър“ по специалност „Защита на националната сигурност“ не са тясно профилирани специалисти. Специалността е с интердисциплинарен характер – обучаемите получават широка академична подготовка в областта на правото, специални дисциплини и психология. Действащите учебни планове съдържат: консервативна, стабилна част, разработена и съобразена с традиционните държавни изисквания, макар и недействащи към момента, за подготовка на такива специалисти (правни и специални дисциплини); и динамична част, съдържаща разнообразна палитра от учебни дисциплини (избираеми и факултативни), които обогатяват и дават търсените от съвременния пазар на труда специфични знания и умения за различните сектори на сигурността и опазването на обществения ред, от една страна, а от друга, разширяват възможностите за професионална реализация на завършилите специалисти.

Завършилите имат широка палитра от възможности за професионална реализация и е невъзможно да бъдат обхванати в този модел специални компетенции. Включените в профила компетенции отразяват идентифицирани основни, базови компетенции, необходими за успешно реализиране на завършилите студенти на пазара на труда. Широтата на възможности за професионална реализация, както и липсата на ясна и точна категоризация на дейностите, попадащи в сферата на

¹⁶

„услуги за сигурност”, извършвани от специалисти с висше образование, затрудни допълнително събирането на първичен материал за изследването, ползването на аналогични подобни изследвания, официална статистическа информация и др.

Две са основните направления на пазара на труда, в които завършилите могат да се реализират, съгласно квалификационните характеристики на действащите учебни планове:

1. В системата за национална сигурност, в държавния и общинския сектор. За целта в процеса на обучението студентите получават знания и практически умения, които им позволяват своевременно да разкриват и оценяват рискове, опасности и заплахи за националната сигурност, корпоративната и личната сигурност. Студентите развиват способности за вземане на обосновани решения в сферата на сигурността, както и способности за организиране и управление на силите и средствата за защита, с цел предотвратяване на нежелани събития – престъпления, аварии, катастрофи, неутрализиране на последиците от тях, и подготвяне на условия за разкриване на причините и виновните лица.

2. В частния сектор – специалисти по управление на риска, по физическа сигурност, информационна сигурност, консултанти по сигурност, частни разследвания и др.

Обучаемите усвояват необходимите базови знания, придобиват умения и развиват способности, които им позволяват успешно да доразвият специфични професионални умения в органите от системата на националната сигурност, Министерството на вътрешните работи, Министерството на отбраната, други ведомства, в общинските звена за обществен ред и сигурност, частни охранителни фирми, в банки, застрахователни учреждения и фирми.

Анализът на данните от проведеното изследване очертаха следните резултати за специалност „Защита на националната сигурност”:

I. Специалистите с висше образование (ОКС „Бакалавър”) по „Защита на националната сигурност” е **„изключително важно”** да усвоят разширени и задълбочени теоретични и фактологични знания в областта на сигурността за:

1. „познават и разбират ключовите понятия в сигурността”;
2. „структурата, функциите и особеностите на системата за защита на сигурността”;
3. „методологията, теоретичното и практическото прилагане на управленски подходи, методи, правила и процедури за защита на сигурността”.

II. Специалистите с висше образование (ОКС „бакалавър”) по „Защита на националната сигурност” е **„изключително важно”** да развият умения за:

1. „разрешаване на проблемни ситуации”
2. „работа в екип”
3. „базисни умения за анализ и оценка на риска”
4. „базисни умения за подготвяне на условия за разкриване на причините за нежелани събития и виновните лица”.

III. Комплексът от търсени от работодателите лични и професионални компетенции се очертава:

КОМПЛЕКС ОТ ЛИЧНИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ		
Нагласа за учене през целия живот	Изключително важно	
Комуникативност, компетентност за общуване с различни аудитории		
Самостоятелно набиране и интерпретиране на подходящи данни, предназначени за разрешаване на проблеми в областта на защитата на сигурността		
Разкриване и оценяване на рискове, опасности и заплахи за националната, корпоративната и личната сигурност		
Разработване на проекти		
Инициативност в управленски процеси		Важно
Нагласа за извънаудиторна самостоятелна подготовка		

Широк вътрешен мироглед		
Оценяване на явленията от социални и етични аспекти		

Основни изводи от направеното проучване:

1. Очертаните знания и умения в квалификационната характеристика на учебния план за специалността, които завърващите придобиват в резултат на обучението си, съответстват на търсените от работодателите знания и умения на специалистите в сферата на сигурността.¹⁷

2. Учебните планове и програми дават необходимата теоретична подготовка, дори са на високо академично ниво според мнението на представителите на бизнеса, потвърдено и при проведените работни срещи по проекта.

3. Методите на преподаване и предвидените форми за усвояване на теоретичните знания, които са предвидени в учебните планове, дават възможност на студентите да развият търсените от работодателите умения.¹⁸

4. Очертава се дефицит на предвидени в учебните планове и програми учебни дисциплини, които развиват „комуникативност, компетентност за общуване с различни аудитории“, „работа в екип“.

Предложения за усъвършенстване на образователния продукт, предлаган от ПН „Национална сигурност“ на ВСУ „Черноризец Храбър“:

1. Включване на учебни дисциплини, които да са с насоченост към развитие на лични компетенции у обучаемите – комуникативни умения, развитие на умения за учене през целия живот, адаптивност, работа в екип и други.

Профил на компетенциите на специалност „Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред“ – ОКС „бакалавър“ в ПН „Национална сигурност“

Търсенето на пътища за повишаване ефективността на дейността на съвременните организации доведе до трансформации в съвременната практика на управлението на човешките ресурси. Вече не е достатъчно условие за успеха на съответната организация човешкият ѝ ресурс да отговаря на базови изисквания за – квалификация, вид на образование и професионален опит. Все по-важно място при подбора на персонал се отделя на идентифицирането на онези кандидати, които се отличават качествено от останалите и които, ако бъдат привлечени ще добавят стойност и ще повишат общите усилия за постигане на търсените резултати, стратегическите цели и мисия на организацията.

Процесът на ефективен подбор на кадри и съответно идентифициране на онези лица, които притежават търсените от съответната организация качества намери своето отражение в появата и развитието на компетентностно базирания подход за подбор. В основата на този подход е т.нар. компетентностен модел на съответната длъжност, дейност, професионален сектор. Под компетентностен модел се разбира набор от компетенции, организирани в обща матрица по начин, който съответства на нуждите на конкретна организация, описващ всички компетенции и тяхното разпределение по определени критерии.¹⁹

Основни компоненти на компетентностния модел са:

1. Компетенция – съвкупност от знания, умения, нагласи и поведения на служителите, необходими за постигане на определени резултати;

¹⁷

” BG051PO001-3.1.07-0029 ”

¹⁸

¹⁹

2. Компетентностен профил – набор от компетенции за определена длъжност или група длъжности, обединени по конкретен признак;

3. Скала за оценка на компетенциите – описание на отделните степени, показващо реалното владение на компетенцията.

Във връзка с гореизложеното и реализирането на Проект BG051PO001-3.1.07-0029 “Актуализиране на учебната документация и учебния процес във ВСУ “Черноризец Храбър” в съответствие с изискванията на пазара на труда” е изготвен и настоящият профил на компетенции на обучаваните в ПН „Национална сигурност” в специалност „Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред”.

Целта на изследването е създаване на профили на компетенции на обучаемите специалност „Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред” във ВСУ „Черноризец Храбър”. Той ще подпомогне реализирането на две взаимобвързани стратегически мисии на университета – непрекъснато усъвършенстване на учебния процес за повишаване на конкурентоспособността на предлагания образователен продукт, и повишаване на конкурентоспособността на специалистите, получили образование в университета, на пазара на труда.

Постигането на посочената цел провокира решаването на три основни задачи:

1. Да се идентифицират търсените основни компетенции, които ще придобият завършилите специалността, съобразени с изискванията на пазара на труда за специалисти по противодействие на престъпността и опазване на обществения ред;

2. Да се създаде профил на компетенции на завързващите в специалността, по която се обучават студентите в професионалното направление;

3. Да се актуализират учебните планове и програми на специалност „Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред” в посока адекватен отговор на потребностите на пазара на труда.

Обект на изследването са работодатели, предоставящи услуги в сферата на опазването на обществения ред.

Методът, използван за нуждите на изследването, е анкетно проучване. Изследването бе проведено в две части. На първи етап в резултат на проведена работна среща с представители от практиката на 04.10.2013 г. бяха определени за включване в анкетната карта въпроси, свързани с:

1. Необходимите знания в съответната област, които обучаемите следва да усвоят по време на учебния процес;

2. Умения, които следва да се развият в рамките на образователна степен „бакалавър”;

3. Идентифициране на четири базови групи лични и професионални компетенции.²⁰

На втори етап беше изготвена анкетна карта от работна група по проекта и проведено анкетно проучване сред работодатели. С помощта на партньора по проекта „**Национална асоциация на фирмите за търговска сигурност и охрана**” бяха разпространени анкетните карти сред представители на бизнеса.

В изследването следва да се направи следното ограничение: Подбраният базов комплекс от компетенции, техният брой и вид са съобразени с обстоятелството, че завързващите ОКС „бакалавър” по специалност “Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред” не са тясно профилирани специалисти. Специалността е с интердисциплинарен характер – обучаемите получават широка академична подготовка в областта на правото, специални дисциплини и психология. Действащите учебни планове съдържат: консервативна, стабилна част, разработена и съобразена с традиционните държавни изисквания, макар и недействащи към момента, за подготовка на такива специалисти (правни и специални

дисциплини); и динамична част, съдържаща разнообразна палитра от учебни дисциплини (избираеми и факултативни), които обогатяват и дават търсените от съвременния пазар на труда специфични знания и умения за противодействие на престъпността и опазването на обществения ред, от една страна, а от друга, разширяват възможностите за професионална реализация на завършилите специалисти.

Завършилите имат широка палитра от възможности за професионална реализация и е невъзможно да бъдат обхванати в този модел специални компетенции. Включените в профилите на компетенции комплекси отразяват идентифицирани основни, базови компетенции, необходими за успешно реализиране на завършилите студенти на пазара на труда.

Две са основните направления на пазара на труда, в които завършилите могат да се реализират, съгласно квалификационните характеристики на действащите учебни планове:

1. В системата за противодействие на престъпността, превантивната и корекционно-възпитателната дейност на национално, регионално, общинско и институционално ниво. Подготвят се специалисти за превантивна дейност, ресоциализация на лицата с девианто и престъпно поведение, за участие в правоохранителни и правозащитни институции, за корекционни заведения, специалисти по прилагане на алтернативни форми за поправяне и ресоциализация, пробационни и др., социални работници, специалисти при посредничество за решаване на конфликти (медиатори), експерти и специалисти – технически помощници при извършване на процесуални действия в досъдебното производство, за консултанти в държавни и частни предприятия и др.

2. В частния сектор – специалисти по управление на риска, по физическа сигурност, охрана, консултанти по сигурност, частни разследвания и др.

Обучаемите усвояват необходимите базови знания, придобиват умения и развиват способности, които им позволяват успешно да доразвият специфични професионални умения в органите от системата на националната сигурност, Министерството на вътрешните работи, Министерството на отбраната, други ведомства, в общинските звена за обществен ред и сигурност, частни охранителни фирми, в банки, застрахователни учреждения и фирми.

Анализът на данните от проведеното изследване очертава следните резултати за специалност „Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред“:

I. Специалистите с висше образование (ОКС „бакалавър“) по „Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред“ е **„изключително важно“** да усвоят разширени и задълбочени теоретични и фатологични знания в областта на опазването на обществения ред за:

1. „познават и разбират ключовите понятия в сигурността“;

2. „структурата, функциите и особеностите на системата за противодействие на престъпността и опазване на обществения ред“;

3. „методологията, теоретичното и практическото прилагане на управленски подходи, методи, правила и процедури за противодействие на престъпността и опазване на обществения ред“.

II. Специалистите с висше образование (ОКС „бакалавър“) по „Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред“ е **„изключително важно“** да развият умения за:

1. „разрешаване на проблемни ситуации“;

2. „работа в екип“;

3. „базисни умения за анализ и оценка на риска“;

4. „базисни умения за организиране и управление на силите и средствата за противодействие на престъпността и опазване на обществения ред“;

5. „базисни умения за предотвратяване на нежелани събития и неутралиране на последиците от тях“.

III. Комплекът от търсени от работодателите лични и професионални компетенции се очертава:

КОМПЛЕКС ОТ ЛИЧНИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ		
Комунікативност, компетентност за общуване с различни аудитории	Изключително важно	
Разкриване и оценяване на рискове, опасности и заплахи за националната, корпоративната и личната сигурност		
Нагласа за учене през целия живот	Важно	
Нагласа за извънаудиторна самостоятелна подготовка		
Разработване на проекти		
Инициативност в управленски процеси		
Самостоятелно набиране и интерпретиране на подходящи данни, предназначени за разрешаване на проблеми в областта на защитата на сигурността		
Оценяване на явленията от социални и етични аспекти		

Основни изводи от направеното проучване:

1. Очертаните знания и умения в квалификационната характеристика на учебния план за специалността, които завърващите придобиват в резултат на обучението си, съответстват на търсените от работодателите знания и умения на специалистите в сферата на сигурността.²¹
2. Учебните планове и програми дават необходимата теоретична подготовка, дори са на високо академично ниво според мнението на представителите на бизнеса, потвърдено и при проведените работни срещи по проекта.
3. Методите на преподаване и предвидените форми за усвояване на теоретичните знания, които са предвидени в учебните планове, дават възможност на студентите да развият търсените от работодателите умения.²²
4. Очартава се дефицит на предвидени в учебните планове и програми учебни дисциплини, които развиват „комуникативност, компетентност за общуване с различни аудитории“, „работа в екип“.

Предложения за усъвършенстване на образователния продукт, предлаган от ПН „Национална сигурност“ на ВСУ „Черноризец Храбър“:

1. Включване на учебни дисциплини, които да са с насоченост към развитие на лични компетенции у обучаемите – комуникативни умения, развитие на умения за учене през целия живот, адаптивност, работа в екип и други.

Профил на компетенциите за „строителен инженер“, ОКС „бакалавър“

Профилът на компетенциите е разработен въз основа на изискванията, които пазарът на труда налага към специалистите с професионална квалификация „строителен инженер“, ОКС „бакалавър“. Тези изисквания се базират на действащите закони, правилници, наредби, инструкции и др. национални и професионални нормативни документи.

Препоръките, които са описани в настоящата разработка, са с пожелателен характер, но посочват критериите, по които професионалната колегия подбира своите кадри.

Професионалната квалификация „строителен инженер“ покрива широк спектър от специализации в професионалното направление. Настоящия профил на компетенциите е разработен въз основа на специализацията на обучението, което се провежда в катедра „Строителство на сгради и съоръжения“ при ВСУ „Черноризец Храбър“ и профилирането на специалистите в практиката.

I. Строителен инженер – бакалавър с насоченост към строителната практика

Строителният инженер с образователно-квалификационна степен „бакалавър“, с насоченост към строителната практика, трябва да има **добра теоретична подготовка** по изучаваните общоинженерни учебни дисциплини, а именно: Дескриптивна геометрия, Линейна алгебра и аналитична

²¹

” ВГ051PO001-3.1.07-0029 ”

²²

”

геометрия, Математически анализ, Инженерно-строителна графика, Строителна физика, Строителна химия, Геодезия и Инженерна геодезия, Инженерна геология, Теоретична механика, Съпротивление на материалите, Строителни материали, Сградостроителство и архитектура, Стоманобетон, Строителна статика, Земна механика и фундиране, Строителни машини, Инженерни инсталации на сгради, Метални конструкции, Дървени и пластмасови конструкции, Масивни стоманобетонни конструкции, Зидани конструкции, Технология на строителното производство и организация на строителния процес, Изпитване на строителните конструкции, Поведение на строителните конструкции в сеизмични райони, Строителни изолации.

Допълнителни теоретични знания, които могат да бъдат свързани с профилирането на специалиста в практиката: Пътно строителство, Железопътно строителство, Хидротехническо строителство, ВиК мрежи, Мостово строителство, Приложна геомеханика и геотехника.

Допълнителни знания и умения, свързани със строителната практика:

Познания по действащите нормативни документи, като:

- ЗУТ с всичките му приложения, отнасящи се за управление и отчитане на строителните работи;
- НАРЕДБА №2 от 22 март 2004 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на строителни и монтажни работи;
- НАРЕДБА №3 от 31 юли 2003 г. за съставяне на актове и протоколи по време на строителството;
- НАРЕДБА № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска;
- НАРЕДБА за управление на строителните отпадъци;
- НАРЕДБА № Із – 1971 от 29.10.2009 год. за строително-технически правила и норми за осигуряване на безопасност при пожар;
- НАРЕДБА № 7 от 2004 г. за енергийната ефективност, топлосъхранение и икономия на енергия в сгради;
- НАРЕДБА за работното време, почивките и отпуските.

Необходими минимални практически умения:

- Умение да се представя на интервю за работа;
- Умение да разчита и анализира техническата документация по всички части на инвестиционния проект и всички етапи на строителния процес. Иначе казано – да умее да чете чертежите и да познава етапите и последователността на строително-монтажните дейности;
- Свободно боравене с геодезичен инструмент;
- Умения да организира и ръководи строителния процес;
- Умения да разчита и изготвя количествени и стойностни сметки на базата на проектната документация по всяка част – архитектура, конструкции, ВиК мрежи, електроинсталации, отоплителни и вентилационни инсталации;
- Умение да съставя и актуализира плана за безопасност и здраве; линеен и комплексен график за строежа, който ще ръководи; дневниците на строежа (бетонен дневник, книга за инструктаж, монтажен дневник, заповедна тетрадка, актове за скрити работи и др.)

II. Строителен инженер – бакалавър с насоченост към проектиране

Строителният инженер с образователно-квалификационна степен „бакалавър“ и с насоченост към проектирането, трябва да има **добра теоретична подготовка** по изучаваните общоинженерни учебни дисциплини, а именно: Дескриптивна геометрия, Линейна алгебра и аналитична геометрия, Математически анализ, Инженерно-строителна графика, Строителна физика, Строителна химия, Геодезия и Инженерна геодезия, Инженерна геология и хидрогеология, Теоретична механика, Съпротивление на материалите, Теория на еластичността и плътността, Метод на крайните елементи, Метод на граничното равновесие, Строителни материали, Сградостроителство и архитектура, Стоманобетон, Строителна статика, Строителна динамика, Земна механика и фундиране,

Строителни машини, Инженерни инсталации на сгради, Метални конструкции, Дървени и пластмасови конструкции, Масивни стоманобетонни конструкции, Зидани конструкции, Стоманостоманобетонни конструкции, Технология на строителното производство и организация на строителния процес, Обследване, изпитване и оценка на строителните конструкции, Проектиране на строителни конструкции в сеизмични райони, Строителни изолации, Геотехника и укрепване на изкопи.

Допълнителни теоретични знания, които могат да бъдат свързани с профилирането на специалиста в практиката: Пътно строителство, Железопътно строителство, Стоманобетонни мостове, Стоманени мостове, Хидротехническо строителство, ВиК мрежи, Приложна геомеханика.

Допълнителни знания и умения, свързани с проектантската практика:

Познания по действащите нормативни документи, като:

- ЗУТ с всичките му приложения, отнасящи се с проектантската практика;
- Проектиране на строителните конструкции в съответствие с конструктивна система Еврокодове;
- НАРЕДБА № 4 от 21 май 2001 г. за обхвата и съдържанието на инвестиционните проекти;
- НАРЕДБА № 13 – 1971 от 29.10.2009 год. за строително-технически правила и норми за осигуряване на безопасност при пожар;
- НАРЕДБА № 12 от 3 юли 2001 г. за проектиране на геозащитни строежи, сгради и съоръжения в свлачищни райони;
- НАРЕДБА № 5 от 28 декември 2006 год. за техническите паспорти на строежите;
- НАРЕДБА №2 от 22 март 2004 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на строителни и монтажни работи;
- НАРЕДБА за управление на строителните отпадъци;
- Закон за камарите на архитектите и инженерите в инвестиционното проектиране;
- НАРЕДБА № 7 от 2004 г. за енергийната ефективност, топлосъхранение и икономия на енергия в сгради.

Необходими минимални практически умения:

- Умение да се представя на интервю за работа;
- Умение да разчита и анализира техническата документация по всички части на инвестиционния проект. Иначе казано – да умее да чете чертежите по част архитектура и другите части на проекта – ВиК, Ел. инсталации, ОВК инсталации, специални инсталации и др.;
- Свободно владеене на поне един програмен продукт за статико-динамичен анализ на строителните конструкции;
- Умения да организира и представя проектната документация, включително да напише обяснителна записка;
- Умения да разчита и изготвя количествени сметки;
- Умение да съставя плана за безопасност и здраве с линеен и комплексен график;
- Умение да контролира или попълва дневниците на строежа (бетонов дневник, монтажен дневник, заповедна тетрадка, актове за скрити работи и др.);
- Умение за обективен анализ и оценка на вложения проектантски труд;
- Умение за работа в колектив.

Профил на компетенциите за „инженер по пожарна безопасност”, ОКС „бакалавър”

Въведение:

Основният предмет на настоящия материал е разработване на актуален профил на компетенциите на инженерите по пожарна

безопасност от специалност „Пожарна безопасност и защита на населението“ за двете ОКС „бакалавър“ и „магистър“, преминаващи обучение в Архитектурния факултет – катедра „Строителство на сгради и съоръжения“ при ВСУ „Черноризец Храбър“ – гр. Варна.

Извършено беше самостоятелно проучване на сродни инженерни специалности в Р България, Русия, Германия, Англия и Съединените американски щати.

Проучени са също и съществуващите практики прилагани в Р България, както и възможностите за реализация инженерите по посочената специалност.

На основата на проучвания и анализиранияте данни се очертават следните тенденции и изводи:

➤ В Европейския съюз не са разработени и утвърдени единни изисквания относно профила на компетентност на пожарния инженер. Такива не съществуват и в международен аспект.

➤ В някои страни се прилагат изисквания определени със стандарти и приложения към тях и са разработени изисквания и система за обучения на инженери с други профили, с цел те да могат успешно да прилагат практики в областта на пожарната безопасност. В изпълнение на тези изисквания са определени нива на квалификациите, които се достигат след преминаване на практически стаж в зависимост от нивото, за което се кандидатства и провеждане на обучения по определен хорариум с полагане на конкретни изпити. Успешно положилите изпитите се удостоверяват чрез сертификати или дипломи. Такива образователни форми са характерни за Великобритания и САЩ. Тези форми на обучение са създадени преди повече от сто години и се основават на браншови принципи и саморегулиране от неправителствени структури. Такива са:

– „The Institute Fire Engineers –The International Organisation for Fire Professionals];

– NFPA – „National Fire Protection Association“.

Тези две организации са завоювали професионален престиж и стандартите, които те разработват и приемат се одобряват в много страни по света включително и в развити европейски държави, като Англия, Франция Германия включително и в Русия под формата на преработени изисквания в СНИП.

В посочените организации е приет диференциален подход при определяне на изискванията за квалификационни нива и по този начин се постига високо ниво на квалификация.

• Прилаганите в нашата страна практики се основават на много широка основна база на инженерната подготовка. В България се подготвят „пенкелери“, което в първоначалния етап на реализация в областта на пожарната безопасност се явява в известна степен благоприятно. Инженерите се включват по-бързо в работната среда, но в следващите етапи липсва стимул за развитие включително и обучения с конкретна специализирана насоченост.

Инженерите могат да заемат всички длъжности от изпълнителни до управленски в закостенялата структура към МВР. Без допълнителна (последваща) подготовка а понякога без провеждане дори на конкурси те преминават професионалната стълбицата и заемат ръководни постове на всички нива и във всички структури. Като пример мога да посоча, че в периода след 2009 г. направо от ученическата скамейка се назначиха на длъжности в ГД „ПБЗН“ не малък брой курсанти и те без да имат практически опит сътворяват нормативни актове, които и до сега са вредни за професията. В тази връзка следва да се посочи и факта, че не се допускат дори на изпълнителни длъжности инженери подготвяни по сродни специалности във ВСУ, за сметка на това се назначават инженери, които са с други профили на компетентност дори без първоначална подготовка и после те преминават като назначени на щат в МВР първоначално обучение в АМВР т.е. за сметка на държавата.

Тази система за обучение на инженери се прилага след 1970 г. С известни промени в началото на преходния период се коригираха спе-

циалности в АМВР, но се запази практиката за подготовка на универсалния пожарен инженер (пенкелер).

След 1991 г., когато се създаде и ВСУ "Черноризец Храбър" се даде възможността за избор на подготовката, но държавата продължава да е мащеха на ВСУ и не премахва все още сътворените ограничения от „пенкелерите“. Въпреки, че тази система е в максимална степен взаимствана от обученията на пожарните инженери в Русия, за период повече от 40 г. тя не се променя в съответствие с обществено икономическите условия в България.

В Русия система се промени за този период многократно и сега тя е подобна на тази в Великобритания и САЩ. Разгледана по отделни направления на дейности и конкретни учебни дисциплини, тя покрива всички изисквания дори ги превишава по отношение на оперативната дейност.

През последните години в страната възникнаха нови условия, които предизвикаха редица спорове относно подготовката на пожарните инженери главно в областта на инвестиционното проектиране (периода след 2006 г.). Това налага към настоящия момент да се направят съответни актуализации в учебните планове и се подобряват главно чрез включване на допълнителни теми и практически задачи свързани с проектирането на стационарни системи за пожарна защита на сгради и други технологични обекти. Проблемните въпроси в тази насока са много, но могат лесно да се решат, като се разработят и одобрят от държавата единни изисквания за обученията и професионалните квалификационни степени в сферата на пожарната безопасност. По този начин ще се премахнат изкуствено създадените ограничения за реализация на пожарните инженери в различните професионални сфери. Като пример такива съществуват в областта на инвестиционното проектиране и в държавната сфера, т.е. пожарните служби в структурата на МВР, където се ограничават професионалните права и реализацията на пожарните инженери.

Не трябва да се подценяват и незаконно въведените допълнителни разрешителни режими от МВР описани първоначално в съответна наредба а сега и в последния вариант на ЗМВР. С тях се игнорира т.н. „Техническа компетентност“ не се зачита абсолютно необосновано основно към тези, които се подготвят във ВСУ, т.е. извън Академията на МВР. Това е проблемен въпрос, който следва да се разгледа от академичната общност отделно и в близък срок да се приеме цялостно (стратегическо) решение по него.

При извършването на проучванията се установи, че информацията е много оскъдна и почти неприложима. Това се дължи главно и на факта, че в "Националния класификатор на професиите и длъжностите" (НКПД), който беше актуализиран преди около три години, напълно съзнателно (умишлено) бяха пропуснати код за „пожарните инженери“ и функциите на тези приложни специалисти се добавиха към функциите на „строителните техници“. (б.а. Интересен е въпроса как те ги осъществяват сега – тричетири години след промяната без да притежават необходимата професионална подготовка - разберайте съответната техническа компетентност?).

Кодът на „пожарните инспектори“, който съществува беше най-близък по същност до квалификацията „пожарен инженер“. Всички инженери, подготвяни в Академията на МВР и сега се назначават на длъжности като пожарни инспектори. Преди около пет години се въведоха нови длъжности в системата на МВР и „пожарните инспектори“. Очевидно е, че двете определения (названия) са взаимно свързани. Следва да се прави разлика обаче между длъжност „противопожарен инспектор“ в МВР и квалификация „пожарен инженер“, която е приложима навсякъде и в МВР и за цивилни професии и специалности. Съществуването на този проблемен въпрос води след себе си до невъзможност да се направят сега коректни актуализации в „длъжностните характеристики“, разработването на квалификацията на характеристиките, професионални квалификации, профили на професионалната компетентност и всичко свързано с реализацията на човешките ресурси, подготвяни в съществуващата образователна система в Р България. Въпреки, че в НКПД са представени

достатъчно подробни и ясни тълкувания по отношение на всички останали професии, длъжности и квалификации по отношение на пожарните инженери, няма указания поради липсата на съответен **ясно определен код**.

Непрекъснатите промени и създаваният нормативен хаос ни принуждават сега да анализираме възможните варианти за промени в общона-ционалната система за осигуряване на пожарната безопасност. Това налага да бъдат систематизирани и конкретно определени нови (допълнителни) изисквания към пожарните инженери, които да са приложими в постоянно променящата се системна обстановка.

Една от целите, която се определя с настоящата разработка, е да се създадат и/или актуализират квалификационни изисквания, които са конкретно насочени само към пожарните инженери, независимо от възможността за последваща реализация, както с цивилно предназначение, така също и в областта на държавната администрация изпълняваща функции по регулация на системата за пожарна безопасност. (б.а. Разбирайте главно структурата ПБЗН в МВР.)

Определения:

Пожарната безопасност като общо понятие следва да се разглежда в две основни направления:

Първо. *Създаване на условия в обектите, при които рискът за възникване на пожар се свежда до минимални стойности;*

Второ. *Създаване на условия в обектите, при които в случай на възникване на пожар да се извърши успешно пожарогасене, което се изразява в намаляване на човешките жертви и материалните щети при пожари.*

В общи линии тези направления са подобни и се отнасят и за понятието „аварийна безопасност“.

Кратки бележки:

Първото направление в по-разширен план следва да се разглежда още като:

Създаване на обща, ведомствена и фирмена организация по пожарна безопасност. Това включва подготовка, съгласуване, утвърждаване, издаване и контролиране на нормативни актове по пожарна безопасност от съответен ранг;

Осъществяване на превантивна дейност и подготовка на персонала на обектите, гражданите (общинско, областно и държавно ниво) за недопускане на възникването на запалвания и пожари. В това число основно и допълнително теоретическо и практическо обучение, информиране на гражданите;

Създаване на организация за оперативно планиране -разработването на планове за действия при пожари, индустриални аварии, катастрофи, бедствия и други инциденти с общо определение „кризи“.

Второто направление в по-разширен план следва да се разглежда още като:

Инженерни и технически дейности:

– При градоустройствени решения, което включва изграждане на водопроводни мрежи с противопожарни хидранти, изграждане на водоеми и водонапорни съоръжения, изграждане на съобщителна мрежа, изграждане или доставка на временни сгради, контейнери, фургоны, лагери за настаняване на хора при кризи, изграждане на пътна мрежа и т.н.

– При проектиране, изграждане и експлоатация на строежите. Това включва проектиране, изграждане, въвеждане в експлоатация на система за пасивна и активна пожарна защита в сгради. Доставка и оборудване на технически средства за първоначална намеса при пожар, както и техническите средства за контрол на състоянието и готовността за действие на изброените системи.

– При проектиране, производство, изграждане, доставка и експлоатация на специализирана противопожарна техника и оборудване за ликвидиране на пожари и спасяване на хора при промишлени аварии, катастрофи и бедствия, системи за свързване и оповестяване и т.н.

– Проектиране, изграждане и експлоатация на сгради и съоръжения към тях със специализирано предназначение за дислокация на техническите средства по предходната точка, както и материално-битови условия за персонала (щатни и доброволни пожарникари), т.нар. „противопожарни служби“ от „Fire service“ или известни още като „противопожарни депа“.

Посочените основни направления дават възможност да се прецени в кои насоки следва да се профилира подготовката на пожарния инженер.

Когато става въпрос за дейностите свързани с проектирането и експлоатация на системи за пожарна защита на сгради следва да се разработи профил на компетенциите, който да включва по-конкретни изисквания към специалните знания и умения, които следва да се придобият.

Системата за такъв инженерен профил на подготовка **не трябва да се разглежда самостоятелно**, а да се свързва и с постигането на различни професионални нива (степени). Сега тези нива в Р България са определени с две квалификационни степени по Закона за висшето образование „бакалавър“ и „магистър“.

По отношение на профила на „пожарния инженер“ следва да се промени или актуализира досегашната система и практики, като общата концепция примерно може да изглежда:

– Подготовка на пожарни инженери, които ще извършват дейността си главно в областта на инвестиционното проектиране. Те трябва да проектират и изграждат стационарни системи за защита на строежи и технологичните съоръжения в тях. Освен това те трябва да контролират и удостоверяват техническото състояние на тези системи. Това са инженери, които по обща подготовка са най-близко до строителните инженери. До настоящия момент за нуждите на строителството се подготвят различни специалности. Какво пречи да се създаде една нова инженерна квалификация с примерно название „**Инженер-проектант на системи за пожарна защита на сгради и съоръжения и осъществяване на противопожарен надзор при изграждане и експлоатация на строежи**“ със съответен нов код по НКПД. (Виж Приложение № 1)

– Подготовка на пожарни инженери, които да проектират изграждат и експлоатират мобилната пожарна техника, пожаро-техническото въоръжение, системите за свързка, оповестяване, осветление, системите за инди-видуална и колективна защита, системите за спасяване и отводняване, и всички останали технически средства и инженерни съоръжения, използвани при оперативната дейност в случай на пожар, авария, катастрофа и бедствия.

От изброените дейности се вижда, че те не са пряко свързани със строителството, следователно трябва да се разпределят и профилират като специалности и да се използват съответните програми учебни планове във ВУЗ със сроден предмет на обучение. Най-близък до съответната инженерна дейност е подготовката в Техническите университети в София, Варна и Габрово. Примерното название на една нова инженерна квалификация „**Инженер по противопожарна техника и автоматика**“ със съответния код по НКПД. (Виж Приложение № 1)

– Подготовка на пожарни инженери, които да извършват дейности свързани с организация на пожарната безопасност и оценка на пожарния риск (противопожарни обследвания), да правят предписания и определят варианти за намаляване на риска и оперативно да планират действията при пожари и инциденти. Освен това те трябва да приемат досегашните контролни функции, определени към държавния противопожарен контрол (ДПК) – функция, която задължително ще се промени до няколко години по смисъл, съдържание и прилагани практики. Примерното название на една

нова инженерна квалификация „**Инженер - пожарна безопасност и оценка на пожарния риск**” със съответен код по НКПД. (Виж Приложение № 1)

– Подготовка на пожарни инженери за ръководители на пожарните служби. Те трябва да приемат всички оперативни функции определени към досегашните противопожарни служби. Тези пожарни инженери могат също да са определени с отделен код по НКПД. В това професионално направление съществуват професионални стандарти въведени в други страни, които могат успешно да се прилагат в нашите условия. В *NFPA 1021 „Standard for Fire Officer Professional Qualifications”* са определени такива изисквания. Обучението на такива инженери в настоящия момент е възложено само на АМВР.

В продължителен период период от време открито стоят въпросите:

– Защо АМВР не съобразява тази форма на обучение с изменените изисквания към ОКС „бакалавър” и ОКС „магистър”? (б.а. за ръководство на дежурните смени в противопожарните служби е достатъчна подготовка, която може да се извършва от професионалисти с ОКС „бакалавър”, а за ръководството на районните, общинските и областните подготовката да протича при допълнителни условия за постигане на ОКС „магистър”, вместо да се въвеждат нови мениджърски специалности?)

– Защо АМВР не се съобразява с изискванията в ЗМВР, където ясно е записано, че тя трябва да подготвя кадри за нуждите на МВР, а влиза в професионални области извън тази система, чрез сключване на договори и други подобни форми за допълване на своя бюджет и МВР работи като търговско дружество?

За покриване нуждите на правораздавателната система би следвало да се създаде отделен код за дознателите или следователите, които ще извършват предварителното производство по дела свързани с разследване на инцидентите и главно тези, които са предизвикали експлозии и пожари т.е. тези по смисъла на раздел „Общопасни престъпления” от НК. (б.а. Сега тези дейности са подценени и се вършат от лаици в областта пожарната и аварийна безопасност.) При този вид специализирана дейност могат да се използват подготвени пожарни инженери във всяко от изброените по-горе направления на дейност. Необходимо е обаче те да преминат след дипломна квалификация в областта на юридическите науки за да могат да съставят и използват съответни документи свързани с предварителното производство, които да са годни за доказване на престъпленията пред съда. Подходящи названия за тези инженери или други специалисти са „Пожарен следовател (дознател)”. В това направление е подходящо да се въведат изисквания за професионалната квалификация определени в *NFPA 1033 „Standard for Professional Qualifications for Fire Investigator”*.

Възможен е и друг вариант, при който разследващ полицай (дознател) притежаващ определена квалификационна степен в областта на юридическите науки и назначен в съответна служба в МВР, следствието или прокуратурата или извън тези системи – застрахователните дружества, които да преминават последващо обучение за придобиване на знания в областта на инженерните науки свързани с пожарната и аварийна безопасност.

Относно пожаро-техническите експертизи – всички пожарни инженери без ограничение трябва да могат да бъдат назначавани като експерти (разбирайте не само като вещи лица по дела в съда) по конкретно зададените въпроси във всяка една от посочените по-горе области.

Инженерите, които могат да извършват пожаро-технически експертизи като вещи лица, не трябва да бъдат подготвяни по отделни програми.

Нива (степени) на професионално развитие

За всяка ново посочена в НКПД инженерна квалификация следва да се определят – нива (степени) за кариерно развитие, които трябва да са съобразени и по следните основни критерии:

– **Характерът – естеството на заеманата длъжност.** Критерият трябва да отчита длъжността дали е изпълнителска или ръководна на средно и по-високо ниво;

– **Практически професионален трудов стаж.**

Постигането на първо ниво на кариерно развитие може да се базира само на придобитата ОКС „бакалавър“ или „магистър“ след завършване на висшето образование. За постигане на останалите степени трябва да се преминава през следваща подготовка например след три, след пет години професионален стаж в съответно направление на дейност;

– **Успешно преминати обучения** (следдипломни квалификации и др.) трябва да се удостоверяват със съответни документи. За първите нива подходяща форма е сертификат (удостоверение), а за най-високото ниво – диплом;

– **Допълнително придобити знания и умения в други сродни инженерни дейности** или дейности свързани с практическото прилагане на изискванията за изпълнение на заеманата длъжност включително и такива свързани с административни дейности по ръководство и управление;

– **Придобити знания при неформално обучение** - удостоверени със сертификати или по друг начин. Сега тази форми на обучение съществуват и са най-често използвани, защото държавата не ги отчита, дори ги дискриминира, като не ги признава и определя с съответни кодове по НКПД. Тя обаче е въвела разрешителни и лицензионни режими в областта на пожарната безопасност и всевъзможни изисквания.

Посочените основни критерии са отворени и с възможност за допълване при възникване на професионална необходимост. Те следва да са предмет на отделни разработки.

Дефиниции, термини и определения характерни за дейностите по ПАБ, които не съществуват в българските и европейските статистики са:

Пожарната и аварийна безопасност (ПАБ) – икономически дейности за осигуряването на пожарната и аварийна безопасност са комплексни и обхващат всички области посочени в секторите, разделите, класовете и групите на КИД 2008. Тези дейности с висока обществена значимост, специализирано са насочени към осигуряване на условия за недопускане на пожари, аварии и други инциденти и намаляване щетите от тях, както и към провеждането на пожарогасителни и аварийно спасителни действия.

„Пожарогасителна и спасителна дейност“ – комплексни действия за ограничаване и ликвидиране на запалвания и пожари и спасяване на хора, животни и материални ценности, чрез използване на специализирана техника и средства.

„Нормативна дейност“ – създаване и въвеждане на изисквания за предотвратяване на възникването на пожари и аварии, ограничаване на тяхното развитие, чрез стандарти, наредби, инструкции и други нормативни актове.

„Надзорна дейност“ – контролни дейности по спазване на нормативните актове по ПАБ и създаване на условия за тяхното изпълнение.

„Пожарни изпитвания“ – дейности за изследване и установяване на свойствата, характеристиките и функционалните качества на продукти, конструкции и системи в условията на пожар.

„Сертификация“ – удостоверяване на съответствието на продукти, конструкции и системи с техническите изисквания по ПАБ.

„Пожаро-технически експертизи“ – дейности по установяване на причините за възникване и разпространение на пожари, оценяване на начините и методите на въздействие върху пожара, оценка на щетите от пожари (материалните и човешки жертви).

„Организация на ПАБ“ – определянето на отговорности и функционални задължения на собствениците, ръководителите и длъжностните лица, чрез законови и подзаконови нормативни актове.

„Обучение и квалификация по ПАБ“ – подготовката на кадри за основни дейности по ПАБ във ВУЗ и центрове за професионална подготовка и квалификация на изпълнителния състав.

Други термини и определения използвани в доклада:

Термин	Обяснение
Стандарт за професионална компетентност	Описание на поведението като израз на знания и умения, нагласи
Модел на професионалната компетентност	Съвкупност от стандарти за професионална компетентност, които описват какво поведение ДА подкрепя, развива и поощрява
Ниво	Йерархично равнище, за което са валидни определени групи стандарти за професионална компетентност
Профил	Съвкупност от стандарти за професионална компетентност, които са валидни за определена длъжност и са съобразени със спецификата на вида работа и функциите, които се изпълняват
Поведение	Действия, които инженерите осъществяват в процеса на работа
Скала	Степента, с която оценяваме поведението по даден стандарт за професионална компетентност. /Можем да приемем различни скали – петобална, шестобална или други/

През 2011 и 2012 година група от експерти от НБА "ПАБ" участваха в разработването на секторен анализ за дейностите по ПАБ. Тогава бяха определени и изследвани различни професионални области и се направиха анализи, които са описани в общ документ заедно с Дейностите включени в Сектор N „Административни и спомагателни дейности“, раздел 80 „Дейности по охрана и разследване“, групи 80.1 и 80.2, касаят охранителна дейност по ЗЧОД отнасящ се предимно към полицейските функции, задачите и действията определени към частните охранители.

В група 80.2, клас 80.20 между всички посочени дейности е включена охраната с пожароизвестителни системи. Дейностите по ПАБ обаче обхващат и проектиране, изграждане, експлоатация на цитираните системи, които са тясно свързани с другите дейности по осигуряването на пожарната безопасност (оповестяване при пожар, включване на други сградни системи, работещи при пожар, провеждане на гасителни и спасителни дейности и т.н.), които са регулирани с нормативни актове по ПАБ-главно на МВР, имащи общо действие за всички граждани и търговци в Р България. Дейности „пожарна безопасност и защита при бедствия“ са определени като услуги в

Сектор О „Държавно управление“:

84 „Държавно управление с общ икономически характер“;

84.2 „Услуги на държавното управление за обществото като цяло“;

84.25 „Пожарна безопасност и защита при бедствия“.

По този начин са определени само дейностите на държавните противопожарни органи и не са включени дейностите по ПАБ извършвани от други ведомствени и частни структури.

В стратегически план сектор ПАБ трябва да се реформира основно:

Секторът ПАБ, не се е променил съществено през последните двадесет и пет години на прехода.

Промените, които са извършвани са били насочени не към подобряване на дейностите по ПАБ, а към запазване на раздутия административен апарат на държавата.

Държавата е основния играч и тя определя правилата за ПАБ, тя ги контролира, тя издава удостоверителни документи, тя налага санкции и принудителни административни мерки, тя определя кой да извършва дейности по ПАБ чрез разрешителни режими. Такава организационна схема противоречи на основните принципи на пазарната икономиката и демо-крацията, изразяваща се в разделянето на властите и функциите.

Европейските практики се прилагат ограничено или селективно, като се пренебрегват браншовите организации и възможностите за независима оценка и контрол на системата.

Основният недостатък на съществуващата система за ПАБ се състои в това, че тази система е устроена по правилата от преди петдесет години на принципа на централизирано управление. Управлението се основава на

използването на линейно щабни форми и методи на работа, които не са подходящи за гражданските структури. По същество всички дейности по ПАБ имат граждански характер.

Оперативните дейности по гасене на пожари и ликвидиране последиците от бедствия, аварии и катастрофи също не трябва да се разглеждат и определят като военизирани по своята същност.

Военизираният статут прилаган в оперативните структури за действие при пожари погрешно се насажда в общественото мнение още от 1935 г. и следва да се отрече изцяло в днешните условия в страната. Дори в периода на социалистическите производствени отношения в системата за осигуряване на ПАБ се извършваха периодични промени за да обслужват добре икономическите отношения и защитават гражданите и икономиката от пожари. Тогава пожарните служби за известен период от време до 1968 г. **бяха децентрализирани и невоенизирани по статут.**

През последните двадесет и пет години няма промени в положителна посока. Запазен и силно завишен е броят на заетите на държавен щат административни длъжности и такива със спомагателни функции. (б.а. сега на държавен щат са назначени само около 8500 служители в системата за ПБЗН. Това включва и гражданската защита. Няма друга страна в света с подобно съотношение на щатни пожарникари и спасители към общия брой на населението в съответната държава.)

Необмислено и необосновано се въвеждат допълнителни регулаторни режими при това в период на икономическа криза, което създава затруднения за частния бизнес и ще последват редица негативни резултати. Това ще бъде свързано и с понижаване на нивото на пожарната безопасност в обекти от всички икономически области и увеличаване на рисковете за пожари и аварии.

Статутът на подчиненост и ръководството на службите за ПАБ, като структура на МВР не е променен. Частично се прилага подобен модел в някои европейски страни, главно като контрол върху общинските служби за пожарна безопасност, но прякото ръководство и издържането на службите е възложено на общините. След съответни промени в нормативната база, неизбежно ще последва децентрализация и промяна в статута на подчиненост на държавните служби и това ще доведе до промяна в бизнес средата в регионите на страната.

Отчитайки представеното по-горе може да се предположи, че в близък период до две-три години могат да се очаква провеждането на структурни и административни промени в националната системата за пожарна аварийна безопасност. Подобна промяна може да се наложи и отвън – чрез ЕС, както това стана и в другите основни направления, свързани с осигуряването на Националната сигурност.

Необходимост от подготовката на кадрови ресурси за нови направления на дейност ще възникне, когато те са факт и са регламентирани с нормативни актове. В настоящият период държавата няма такава необходимост а само проблемни въпроси свързани с издръжката на тези неформирани многобройни служби.

Частният бизнес на този етап ще запази основните направления на дейност, но на следващият етап от своето развитие ще са необходими кадрови ресурси, които като независими органи да оценяват пожарните рискове т.е. да извършват противопожарен одит – дейности, които са характерни и в други икономически области.

Свързано с това е да се създаде изцяло нова система за професионално образование и обучение, която по отношение на средното образование да се базира на съществуващи основни ДООИ определени към техническите специалности в машиностроенето, строителството, електрониката, електротехниката и комуникациите.

Подготвените кадри в изброените професионални направления с допълнителна подготовка получена в специализирани частни учебни центрове лицензирани по съответния ред от НАПО ще могат да придобиват конкретните специалности и квалификационни степени за работа с противопожарната техника и автоматика.

Трябва да се знае също, такива специалности на са посочени в списъка на професиите за професионално обучение и образование утвърден от НАПОО по смисъла на Закона за професионалното образование и обучение.

Този примерен модел е възможен и икономически целесъобразен, защото в сектор ПАБ извън системата на МВР са необходими около 60 човека за една година и поради това нито едно държавно или частно училище за средно образование няма да създаде специалност за подготовка на технически персонал за дейностите по ПАБ.

Специалистите необходими за системата за ПАБ в държавния и частния сектор могат безпроблемно да се подготвят и в съответните ВУЗ и средните училища, след като се въведат определени специалности в тях. Тези специалности трябва да се включат в НКПД и в списъците на регулираните професии а също така и в списъка на професиите за професионално образование и обучение воден от НАПОО.

Повишаването на квалификацията на заетите лица в сектора е регламентирана с конкретни изисквания посочени в международни и европейски стандарти. В България те не се прилагат изцяло и държавните контролни органи се стремят да приемат и изпълняват и изпълнителски функции, при което се промени практически основната философия и принципи заложи в тези стандарти или директиви, от които произтичат. Освен това съществуват и стандарти отнасящи се директно към квалификацията на кадрите, които могат да се взаимстват и директно да се въведат и като БДС. По такива стандарти може да се извършва безпроблемна сертификация на персонала на фирмите извършващ дейностите по ПАБ, които се характеризират с висока степен на отговорност във всички професионални направления по ПАБ.

Прилаганият до сега принцип се основава на обучение и повишаване на квалификацията на място – директно във предприятията и фирмите от бранша при това без откъсване от работа или с ограничено прекъсване в кратковременни курсове ще се запази. Тези курсове са свързани предимно с въвеждането в производство на нови продукти или при внасяне на нови продукти и системи.

Научните изследвания и изпитвания в областта на ПАБ също трябва да се развиват. Те ще трябва да се извършват от различни институти, ВУЗ и организации извън структурите на МВР, включително и от отделни юридически лица или физически лица, които трябва да са акредитирани, одобрени, лицензирани или сертифицирани по съответни правила определени нормативни актове. Това ще наложи да се организират изпитвателни центрове в различни направления на дейностите по ПАБ. Същите ще трябва да бъдат одобрени в съответствие и с европейските изисквания и процедури. Възможно е такива центрове да бъдат създадени с пряко финансиране по програмите за регионално развитие. През 2011 г. вече беше създаден в гр. Ст. Загора подобен център за независими изпитвания на строителни продукти. Наложително е тези условия бързо да се оценят и да се осигури инвестиране от различни източници, защото фирмите от бранша не разполагат с достатъчно финансови средства за такива дейности.

Дейностите свързани с изпитванията са пряко свързани и с разширяване на възможностите за нововъведения и патентоване на продукти. В това направление важно място заемат ВУЗ, които освен, че извършват обучения и дейности свързани с квалификация и преквалификация имат възможност за проучвания, изследвания, изпитвания и други иновации, включително да усвояват определени финансови средства предвидени в европейските програми.

Други специализирани дейности свързани с ПАБ са посочени:

– В група 33.2 „Инсталиране на машини и оборудване“ се включва: Клас 33.20 оборудване като неразделна част от сградата – „изграждане на електрически сигнално известителни инсталации, вентилационни инсталации“;

– В раздел 43 „Специализирани строителни дейности” са включени системи за предупредителна сигнализация и защита, инсталации за гасене на пожари.”;

– В клас 65.12 „Друго застраховане без животозастраховане – застраховане срещу пожар и клас 66.21 Оценяване застрахователните рискове и щети;

– **В раздел 71 „Архитектурните и инженерни дейности”**

Професионални направления пряко свързани с работата по предмета на настоящия договор са именно дейностите посочени в раздел 71 „Архитектурните и инженерни дейности”.

Пряко отношение към развитието на дейностите по ПАБ в частния сектор имат следните нормативни актове: ЗМВР и ППЗМВР; ЗУТ и ЗКАИИП.

Наредба I-з 1971 от 29.10.2009 г. за строително техническите правила и норми за осигуряване на безопасност при пожар на МВР и МРРБ;

Наредба I-з 2377 от 15.09.2011 за правилата и нормите по пожарна безопасност при експлоатация на обекти на МВР и МРРБ

Наредба I-з 2815 от 07.11.2011 за осъществяване на разрешителна и контролна дейност на търговци, извършващи дейности по пожарна безопасност в обекти и/ или експлоатация на обекти на МВР

Наредба за условията и реда за издаване на лицензи на консултанти за оценяване на съответствието на инвестиционните проекти и/ или упражняване на строителен надзор от 11.11.2003 г. в сила от 01.01.2004 г. на МРРБ (б.а. от 09.09.2014 тази наредба е с друг номер, но запазва приблизително съдържанието си.)

Непряко отношение към дейностите по ПАБ имат международни, европейски и български стандарти определящи изисквания по пожарна безопасност в различни материални области и към продукти.

Икономическите дейности по ПАБ се извършват и от различни предприятия, фирми за независим строителен контрол, проектантите и други. **Те са определени по КИД 2008** в различни сектори, раздели, групи и класове. Основно са разпределени:

– **В строителството**, чрез проектиране и изграждане на системи за пожарна защита в строежите в съответствие със стандартите за безопасност;

– **При експлоатация на всички обекти** в т. ч. мините, нефтодобива, летища, горски масиви, чрез създаване на организация за ПАБ, поддръжка на противопожарната техника и системи, противопожарни уреди и други сервизни дейности и дейности извършвани от частни служби по ПАБ;

– **Производство на противопожарни автомобили**, пожаротехнически средства, елементи за пожарогасителни и пожароизвестителни системи, гасителни вещества, пожарозащитни бои и състави, лични предпазни средства за защита при пожари и аварии;

– **Консултантска и експертна дейност** и извършване на изпитвания и сертифициране на продукти;

– **Провеждане на обучение и практически тренировки** с персонала на обекти;

– **Търговия с противопожарни уреди и съоръжения;**

– **Застрахователната дейност.**

Към дейностите в строителството пряко отношение имат дейностите посочени в раздел 71, „Архитектурните и инженерни дейности”, в сектор М „Професионални дейности научни изследвания”.

През последните години възникнаха и се задълбочиха различни проблемни въпроси свързани с **правоспособността** на лицата имащи право **да проектират системи за пожарна безопасност** във връзка с част: „Пожарна и аварийна безопасност” към инвестиционните проекти. По този начин бизнесът в това направление извършван от професионални пожарни инженери спря, поради необмислено наложени административни забрани.

Важно е да се знае, че Консултантски и експертни дейности се извършват също и от държавните органи за ПАБ, което води до смесване на основните им контролни функции с изпълнителски дейности, при това в частни обекти.

Инженеринговите дейности – проектиране, изграждане и експлоатация на системи за защита на сгради при пожар, изискват високо професионално ниво. То се изразява в специализиран образователен ценз, практически опит и правоспособност от лицата, които ги осъществяват.

Друго основно направление в Пожарната и аварийна безопасност е свързано с дейността на частните и ведомствени служби за ПАБ (ВСПАБ). В тях са заети лица, които са излезли от системата на държавните противопожарни служби към МВР, предимно пенсионери или уволнени по други причини. Дейностите на ВСПАБ не фигурират като икономически дейности в КИД-2008 а професиите и длъжностите не са включени в НКПД, което е свързано с големи затруднения да се открият специализирани центрове за професионално образование и обучение на лица заети в ВСПАБ.

През 2000 г. бяха закрити множество ведомствени пожарни служби организирани на основание на сключени договори с МВР, главно след промяната на ЗМВР през 1998 г. Това на практика доведе до затруднения предприятията, в които те бяха създадени такива служби - химическите и металургичните комбинати също и други предприятия с рискови производства. Свободното пазарно пространство веднага беше заето от търговци, които след получаване на съответни разрешения (първоначалния вариант „лицензи“), организираха и продължиха дейността в по-големите предприятия. В други случаи ръководителите и собствениците на предприятия сами организираха пожарната си защита, като запазиха пожарникарите и макар и с понижен статут и заплати те продължиха да издържат ведомствените служби. Съставът на тези служби беше силно редуциран. Функциите на тези обособени специализирани структури за защита се разшириха и приеха и редица допълнителни задачи, свързани главно с охраната на труда, газоспасителните и охранителни дейности. Тази практика продължава да се прилага и в настоящия момент. Това налага тя да бъде обект на особено внимание главно по отношение на повишаване на квалификацията и последващата подготовка на кадрите заети в тази професионална област.

Основна тенденция е броят на заетите в частния сектор по ПАБ в Р България да нараства, за сметка на броя на заетите в държавните структури. Това се обуславя от промяната на собствеността от държавна в частна и свързаната с това защита на собствеността.

Разширяването на дейностите в частния сектор би могло да възникне, и при създаване на доброволни структури, които да поемат напълно или частично функциите на щатните пожарни служби в малките градове. Търговци от съответните региони ще разширят дейността си, като ще се увеличи предлагането на специализирани технически средства и гасителни агенти. Освен това членовете на доброволните структури, трябва да получат специализирана първоначална подготовка и последващо обучение за повишаване на квалификацията за действия главно при гасене на възникнали пожари в охраняваните райони.

Експлоатацията на сградния фонд и специализираната противопожарна техника, която ще обслужва нововъзникнали ДПС, изискват да бъдат създадени и самостоятелни сервизни служби (авторемонтни бази), извън досега съществуващите като структури в МВР. Тези форми на логистични дейности следва да се приемат и извършват от частни фирми, което ще наложи персоналет на същите също да премине специализирана подготовка в съответни направления.

Последните събития свързани с наводненията доказват тази тенденция. Държавата на практика е абдикирала. При кризисните ситуации, свързани с наводненията в страната само за текущата 2014 г. станаме свидетели на оперативно бездействие и хаос, незнание и неизпълнение на функционални задължения. Действия, които доказаха, че след бедствията държавните структури не са способни да осигурят най-елементарните условия на живот на пострадалите. Така наречените логистични действия се осъществиха **предимно от БЧК и МО вместо от специализирано създадените структури към МВР и т.н.**

Подобно беше положението и с поредицата от горски пожари за периода 2000–2003 г. Те могат и трябва да се разглеждат именно сега, като една от основните причини и за наводненията, защото заедно с безразсъдната сеч на горите и липсата на последващо залесяване са в основата на бързият оток на дъждовните води и високи приливни вълни на реките и водоемите по тях.

Основните продукти на българския пазар, предоставяни от фирми, осъществяващи дейност по ПАБ са:

1. анализи и оценки на пожарния риск;
2. анализи, оценки за приложение на строителни продукти по реакция на огън;
3. анализи и оценки за огнеустойчивостта на строителни конструкции и елементи;
4. анализи и оценки за безопасна евакуация и спасяване на хора при пожар;
5. анализи и оценки за развитието на пожар и разпространение на продуктите на горене;
6. анализи и оценки на производствените дейности според тяхната пожарна опасност (категоризиране на обекти и дейности по пожарна опасност);
7. пожаро-технически експертизи;
8. други консултантски услуги;
9. пожароизвестителни системи (конвенционални, адресируеми, интерактивни);
10. пожарогасителни системи (с вода и пяна, прах, газове, аерозолни и др.);
11. системи за отвеждане на дим и топлина;
12. носими и возими пожарогасители;
13. противопожарни средства;
14. лични предпазни средства за индивидуална и колективна защита при пожар;
15. противопожарни автомобили и автомобили за аварийна дейност и пожаро-техническото и специализирано аварийно оборудване за тях.

Така посочените икономически дейности и предлагани продукти трябва да определят основни (ключови) длъжности в частния сектор ПАБ, които са представени в **Приложение № 2** към този доклад.

Пряко свързани със строителството са дейностите посочени от първа до единадесета включително.

Изброените в **Приложение № 2** ключови длъжности, трябва да се определят със съответстващи длъжностни характеристики. Длъжностните характеристики се разработват от работодателите, като те се съобразяват с изисквания определени от подзаконовни нормативни актове. *Длъжностните характеристики не са предмет на тази разработка.*

ЗА ПРОФИЛА НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ НА ПОЖАРНИТЕ ИНЖЕНЕРИ

В този раздел ще бъдат представени само концептуалните експертни възгледи свързани с изисквания към специфичния професионален профил на пожарния инженер осъществяващ дейност в областта на строителството и строително надзорните функции. За кратко наричан „пожарен инженер“.

Изискванията за пожарните инженери, изброени в **Приложение № 3**, е необходимо да се допълнят с други подробни изисквания за достигане на ОКС „магистър“ след успешно придобиване на ОКС „бакалавър“ по съответна програма на ВУЗ и Факултет, който ще извърши подготовката.

Първото направление, което касае пряко предметът на този доклад е определено нормативно и е свързано с:

Обхвата и съдържанието на част “Пожарна безопасност” на инвестиционните проекти

Във всички фази на проектирането пожарният инженер трябва да е подготвен да оцени риска от пожар, да определи функционалните показатели (техническите характеристики) на всички системи, устройства,

конструктивните и обемно планировъчните решения, касаещи активната и пасивната пожарна безопасност.

Използвайки формираните познания (в процеса на обучение), познавайки пакетите от стандарти към европейските директиви за безопасност (също елемент от обучението), знаейки продуктовите характеристики на материалите (изучава се в процеса на обучение) и системите, които биха могли да бъдат приложени за всеки конкретен проект, е в състояние да проектира цялостната концепция за защита на строежа и конкретно с необходимите подробности в технически (работен) проект. В тази си дейност той се ръководи от архитектурните и обемно планировъчни изисквания, определени от ръководителят на проектантския екип, като планира, съгласува и конкретизира пожарозащитните изисквания и строително-технически решения по всяка от инженерните специалности. Освен това, трябва да разработва и допълва тези от частите на проект "ПБ", за които останалите инженерни специалности нямат познания и необходимата подготовка и опит.

Изготвянето на обоснована част на технически паспорт на строежа в областта на пожарната безопасност (съгласно НАРЕДБА № 5 от 28 декември 2006 г., за техническите паспорти на строежите) също трябва да е в задълженията и подготовка, на пожарния инженер.

С включване на част "ПБ" към проектите (законово и нормативно вече регламентирано), ще се прекрати практиката да се разработват проекти в несъответствие с изискванията за пожарна безопасност и ще се премахнат всички негативни последици от това.

С въвеждането на част "ПБ" се регламентира, кой носи отговорност за съответствието на проекта със същественото изискване към строежите – Безопасност при пожар, в тези им части, в които останалите инженерни специалности не са в състояние да я изпълнят:

- безопасна евакуация на хората при пожар – нормативно и изчислително проектно решение;

- изчислително проектно определяне на температурния режим при пожар и конкретната огнеустойчивост на конструктивните системи (включително съгласно Еврокодове 1-9);

- Взаимодействието между елементите на системите за активна защита по последователност и време на задействане (мрежови графици, алгоритми на взаимодействието и др.);

- определяне на пожароопасните свойства на използваните вещества и материали, категоризация на технологичните процеси, помещения и строежи по категория на производство по пожарна опасност, включително изчислително определяне, когато то е наложително;

В областта на ПАБ трябва да се изучават изискванията на над 120 хармонизирани европейски и международни стандарти, засягащи безопасността на влаганите в строителството продукти.

На вниманието на обучаемите трябва да се осигуряват всички Директиви на Европейската комисия, които засягат безопасността на средата, безопасността на достъпа, електробезопасността и др.. В никоя друга инженерна специалност не се изучават и познават детайлно изискванията касаещи оценяването на риска от пожар, безопасната евакуация на хората при пожар или авария, пожарната опасност на веществата, материалите и технологичните процеси, подготовката на строежите за пожарогасене, безопасния достъп на спасителните екипи, създаването на необходимата превантивна и оперативна организация за обезопасяване на обектите.

Изготвянето на отделни части на проект "Пожарна безопасност" към инвестиционните проекти, може да се възлага и на инженери по съответните специалности, с изключение на проектирането, съгласно Приложение № 3 към чл. 4, ал. 1 на Наредба Из-1971 от 29.10.2009г.

Обхватът на част "Пожарна безопасност" на инвестиционния проект включва:

1. На фаза идеен проект:

1.1. Пасивни мерки за пожарна безопасност:

1.1.1. описание на функционалното предназначение на строежа, в т.ч. обемно-планировъчни и функционални показатели;

1.1.2. клас на функционална пожарна опасност;

1.1.3. степен на огнеустойчивост на строежа и на конструктивните му елементи – вероятности (приблизителни) изчислителни стойности на носимоспособността, непроницаемостта, изолиращата способност и други допълнителни критерии за определяне на огнеустойчивостта в зависимост от вида и предназначението на строежа;

Параметрично дефиниране на факторите (интензивност на пожара, брутен топлинен потенциал на пожарното натоварване (PCS), пожарни планировъчни характеристики, вентилационен параметър на затворения обем и др.) влияещи върху температурния режим, който от своя страна е определящ за огнеустойчивостта, както и стандартите, които я касаят (БДС EN 13501, БДС EN 1363, БДС EN 1364 и др.), те трябва да се изучават и практически проиграват в процеса на обучение пожарните инженери.

1.1.4. класове по реакция на огън на продуктите за конструктивни елементи, за покрития на вътрешни (стени, тавани и подове) и външни повърхности, за технологични инсталации и съоръжения. Изясняването на изискванията и влиянието на продуктите, апробирани към клас по реакция на огън в различните обеми (видове помещения, пътища за евакуация и др.) на строежите в съответствие с БДС EN 13501-1 и съпътстващите го стандарти, се изучават и се проиграват в процеса на обучение.

1.1.5. осигурени условия за успешна евакуация

Определянето на изискванията за евакуация, изчисляването на фактическата продължителност на евакуацията, съгласно параметрите на принудителното движение на хората и сравняването с обявените допустими времена. Определянето на допустимата продължителност в особени и специфични случаи (изчисляване на темповете на нарастване на опасните фактори на пожара), се изучават и могат да се определят единствено от инженерите по пожарна безопасност.

1.2. Активни мерки за пожарна безопасност:

1.2.1. обемно-планировъчни и функционални показатели за пожарогасителни, пожароизвестителни, оповестителни и димо-топлоотвеждащи инсталации, в зависимост от вида и предназначението на строежа; водоснабдяване за пожарогасене, преносими уреди и съоръжения за първоначално пожарогасене и др.

Изискванията към противопожарната автоматика, концепцията за димозащита на строежа при пожар и взаимовръзката между тях, както и определянето на уредите за пожарогасене и конкретното гасително вещество, трябва да могат да се определят от пожарния инженер. Освен това за промишлени обекти, инженерът по пожарна безопасност трябва да изучава и да е подготвен правилно да определи пожароопасните и други рискови характеристики на материалите и веществата, пожарната опасност и категоризацията на технологичните процеси, като в процеса на подготовката се изучават съответстващите защитните мерки и изисквания за обезопасяването им.

Изготвянето на концепция за проекта за пожарна безопасност на строежа е в основата на идейната фаза на проектирането. Изясняването на опасностите при пожар, съответните нормативни изисквания и подходящи технически решения, трябва да са в областта на знанията и подготовката пожарните инженери.

2. На фаза технически и работен проект:

2.1. Пасивни мерки за пожарна безопасност:

2.1.1. проектни обемно-планировъчни и функционални показатели на строежа, в т.ч. стълбищни клетки (брой, разположение, изпълнение, осветеност), асансьорни шахти, отделяне на помещения на разпределителни електрически табла, складови и производствени помещения, разстояния между сградите и съоръженията; брой и размери на евакуационните изходи от сградата, размери на пътищата за евакуация, пътища за противопожарни цели, отстояния от сгради и съоръжения на

строежа до надземни и под-земни инженерни проводи и др.; параметрите на евакуационното проектно решение, пожарозащитните разстояния между промишлените и граждан-ски обекти и подобекти, включително в случаи в които се налага изчислително моделиране.

2.1.2. клас на функционална пожарна опасност;

2.1.3. степен на огнеустойчивост на строежа и на конструктивните му елементи – изчислителни стойности на носимоспособността, непроницаемостта, изолиращата способност и на други допълнителни критерии за определяне на огнеустойчивостта на строежа, в зависимост от вида и предназначението му, в т.ч. носещи стени и колони, междуетажни конструкции, фасадни и вътрешни стени, стени на евакуационните пътища, стълбищни рамена, инсталационни шахти, стени на складове и производствени помещения, врати в пожарозащитните прегради;

2.1.4. изчислителна (проектна) граница на огнеустойчивост на огнезащитаваните конструктивни елементи на сградата:

2.1.4.1. огнезащита на стоманени конструктивни елементи с огнезащитни бои и състави, в т.ч. вида на сечението на стоманените конструктивни елементи, фактора на масивност, технически характеристики на огнезащитния състав;

На базата на вътрешната планировка в строежа, пожарният инженер, окончателно проверява съответствието на подобрите материали на етап идеен проект, с продукти и изделия за стени, подове, тавани, фасади и покрив; материали и покрития за инсталации с изискванията на клас по реакция на огън и критериите, които ги описват.

Също така, съобразно направената оценка за горимото натоварване в строежа пожарният инженер изготвя картограма на разпределението, съобразно вътрешната планировка на сградата. Определя вида и количеството, а оттам и брутния топлинен потенциал на пожарното натоварване (PCS) в помещенията на сградата. Определя геометричните и вентилационни параметри на помещенията, касаещи температурния режим при пожар с възможност за прилагане на Еврокодове 1-9, относно изчислително определяне на огнеустойчивостта.

2.1.5. класове по реакция на огън на продуктите за конструктивни елементи, за покрития на вътрешни (стени, тавани и подове) и външни повърхности, за технологични инсталации, уредби и съоръжения (вентилационни, отоплителни, електрически и др.), в зависимост от вида на сградата и предназначението на помещенията.

Правилното определяне на зоните за експлозивна защита на основата на директиви 94/9ЕО (ATEX) и 1999/92ЕО (ATEX 137), трябва да се изучава и прилага в процеса на проектиране от пожарният инженер.

2.2. Активни мерки за пожарна безопасност:

2.2.1. обемно-планировъчни и функционални показатели за пожарога-сителни инсталации, в зависимост от вида и предназначението на строежа, в т.ч. вид на инсталацията, площи, които подлежат на защита с пожа-рогасителна инсталация, изчислителни стойности на оразмеряването на инсталацията, проектни водни количества, блокировки и др.;

2.2.2. обемно-планировъчни и функционални показатели за пожароизвестителни инсталации, в зависимост от вида и предназначението на строежа, в т.ч. вид на инсталацията, площи, които подлежат на защита с пожароизвестителна инсталация, местоположение на централата, степен на защита на оборудването, блокировки и др.;

2.2.3. обемно-планировъчни и функционални показатели за оповестителни инсталации, в зависимост от вида и предназначението на строежа, в т.ч. площи, подлежащи на озвучаване; задействане на инсталацията и др.;

2.2.4. обемно-планировъчни и функционални показатели за димо-топлоотвеждащи инсталации, в зависимост от вида и предназначението на строежа, в т.ч. помещения и зони, подлежащи на димо- топлоотвеждане, определяне на незадимямемата зона в помещенията, определяне на димен сектор, кратност на обмена на димо- и топлоотвеждащите инсталации, брой, кратност на въздухообмена при аварийна вентилационна

инсталация, размери и разположение на димо- и топлоотвеждащите устройства (люкове) и др.;

2.2.5. функционални показатели за водоснабдяване за пожарогасене в зависимост от вида и предназначението на строежа, в т.ч. брой на пожарните хидранти, водопровод за пожарогасене, резервоар, водоизточник (обем), засмукване и възстановяване на водните количества и др.;

Необходимите водни количества за пожарогасене (зависещи от развитието на пожара, съответната необходима интензивност на подаване на гасително вещество и необходимият дебит) трябва да се определят от инженерът по пожарна безопасност.

2.2.6. функционални показатели за преносими уреди и съоръжения за първоначално пожарогасене, в т. ч. вид и брой на уредите и съоръженията за помещение, за етаж или за цялата сграда;

Определянето на вида и количествата на гасителните вещества, разположението и количеството на противопожарните уреди, съобразно горимите материали и техните пожароопасни свойства, се определят и контролират от пожарния инженер;

2.2.7. функционални показатели на евакуационно осветление, в зависимост от вида и предназначението на строежа, в т.ч. минимална осветеност по пътищата за евакуация, защита от топлина на елементите на инсталацията и др.;

2.2.8. чертежите към активните мерки за пожарна безопасност включват:

2.2.8.1. ситуация с нанесено разположение и данни за видовете пожа-рогасителни и пожароизвестителни, оповестителни, димо-топлоотвеждащи инсталации, в т. ч. на смукателните решетки на димо-топлоотвеждащите инсталации, места на подаване на свеж въздух в помещенията, на пожарни кранове, на светещи знаци за евакуация и др.;

2.2.8.2. планове по всички етажи на инсталациите по т. 2.2.7.1, последователност на задействане, взаимодействието между тях и със системите за безопасност.

Взаимодействието между елементите на активната защита по последователност и време на задействане (мрежови графици, алгоритми на взаимодействието) се извършват от инж. ПБ, единствено обучаван за целта по дисциплина “Комплексни системи за автоматична пожарна и аварийна защита”;

2.2.8.3. планове за евакуация.

Изготвянето на план за евакуация – текстова част, със съответните организационни мерки и графична част, със съответните символи, трябва се изучава и изготвя правилно пожарния инженер.

2.3. Част “Пожарна безопасност” на работния проект, когато е изработен технически проект, включва допълнително:

2.3.1. чертежи с детайли на специфичните технически решения за изпълнението на конструктивните елементи на строежа и за монтажа на пожарогасителни и известителни, оповестителни и димо- топлоотвеждащи инсталации;

2.3.2. спецификации на строителните продукти, конструктивни елементи и елементи на инсталациите с техническите им характеристики, отнасящи се до безопасността при пожар.

3. Обяснителната записка към част “Пожарна безопасност” на инвестиционния проект включва:

3.1. общи нормативни изисквания, в т.ч. изисквания от другите проектни части, изисквания от заданието за проектиране;

Изясняването на “общи нормативни изисквания” в областта на ПБ, в пълен обем и професионално, трябва се извършва от пожарния инженер.

3.2. основните характеристики на продуктите, свързани с удовлетворяване на изискванията (на пасивни и активни мерки) за пожарна безопасност, които отговарят на техническите спецификации, определени със Закона за техническите изисквания към продуктите;

3.3. обосновки за приети решения за степента на огнеустойчивост на строежа и неговите елементи.

Изясняването на необходимостта и обосновката на огнеустойчивостта (завишаване или облекчаване), включително с изчислителните методи за определяне на температурен режим при пожар, огнеустойчивост на СКЕ чрез изчисления, трябва да се извършват от пожарен инженер.

3.4. обосновки за приети решения и начини на изпълнение на покритията, в т.ч. вида на сечението на стоманените конструктивни елементи: отворени профили – П-профил; I-профил; L-профил; Т-профил и др.; затворени профили – (правоъгълни, квадратни); О (кръгли профили); (триъгълни) и др., технологията на нанасяне на огнезащитните състави, външните (атмосферните) условия, минималния брой слоеве и др.

При изготвянето на чертежите, описани в част “ПБ”, се използват обозначенията на БДС ISO 6790, Графични символи за планове за защита срещу пожар, които следва подробно да се изучават и прилагат под формата на курсово проектиране при обучението.

Като независим експерт считам, че изготвянето на част от инвестиционния проект “ПБ”, трябва да е в основата специфичното обучението на пожарните инженери независимо от това къде се провежда обучението на пожарният инженер.

ВСУ “Черноризец храбър” във факултет „Архитектура и строителство” има възможност на основата на общите знания, които са задължителни за профилите на строителните инженери за ОКС „бакалавър” да развие и допълни изброените знания за достигане на ОКС „магистър” по специалност „Инженер по пожарна безопасност”.

В Приложение № 3 към настоящия доклад е представен обобщен проект за профил на професионалните компетенции на пожарния инженер, проектант на част „ПАБ”.

Използвана литература

1. Официални статистически източници НСИ, НОИ и Евростат.
2. Браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище.
3. Най-добри практики (Best practices).
4. Регулаторни органи, държавни ведомства и институции.
5. Специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания.
6. Анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители.
7. Европейски и международни организации.
8. собствени експертни заключения и оценки.
9. Наредба № 9 на МОН.
10. Закон за противопожарната охрана, 1979 г.
11. Закон за МВР и ППЗМВР.
12. Закон за устройство на териториите.
13. Закон за камарата на архитектите и инженерите по инвестиционно проектиране.
14. Закон за безопасни и здравословни условия на труд.
15. Наредба I-з 1971 от 29.10.2009 г. за строително техническите правила и норми за осигуряване на безопасност при пожар на МВР и МРРБ.
16. Наредба I-з 2377 от 15.09.2011 за правилата и нормите по пожарна безопасност при експлоатация на обекти на МВР и МРРБ.
17. Наредба I-з 2815 от 07.11.2011 за осъществяване на разрешителна и контролна дейност на търговци, извършващи дейности по пожарна безопасност в обекти и/или експлоатация на обекти на МВР.
18. Наредба за условията и реда за издаване на лицензи на консултанти за оценяване на съответствието на инвестиционните проекти и/или упражняване на строителен надзор от 11.11.2003 г. в сила от 01.01.2004 г. на МРРБ.
19. НАРЕДБА № Iз-2377 от 15 септември 2011 г. за правилата и нормите за пожарна безопасност при експлоатация на обектите от 15 септември 2011 г. на МВР и МРРБ (ДВ, бр. 81 от 2011 г.).
20. БДС EN ISO 9001 „ Системи за управление на качеството”.
21. ISCO-88 „ International standard Classification of Occupationns”.
22. Европейската директива 96/82/ЕО на Съвета от 09.12.1996 г. относно контрола на опасностите от големи аварии, които включват опасни вещества. (Известна като Директива SEVESO II)

23. Директива 2003/105/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16.12.2003 г. за изменение на Европейската директива 96/82/ЕО.
24. Регламент ЕО № 842/2006 относно някои флуорирани парникови газове и последвалото ПМС № 336 от 23.12.2008 г. и утвърдената с него Наредба за осъществяване на контрол и управление на веществата, които разрушават озоновия слой.
25. БДС EN 12845 „Стационарни пожарогасителни инсталации. Автоматични спринклерни инсталации. Проектиране, монтиране и поддържане”.
26. БДС EN 12416-2 „Стационарни пожарогасителни инсталации. Инсталации с прах. Част 2: Проектиране, изграждане и поддържане”.
27. БДС EN 15004-1 „Стационарни пожарогасителни инсталации. Инсталации за гасене с газообразни вещества. Част 1: Проектиране, монтиране и поддържане (ISO 14520-1:2006, с изменения)”.
28. БДС EN 13565-2 „Стационарни пожарогасителни инсталации. Инсталации с пяна. Част 2: Проектиране, изграждане и поддържане”.
29. БДС EN 12101 „Системи за управление на дим и топлина”.
30. БДС EN 671-3 „Стационарни противопожарни системи. Системи с маркуч. Част 3: Поддържане на макари с полутвърд маркуч и системи с плосък маркуч”.
31. БДС EN 3 „Пожарогасители носими”.
32. БДС ISO 11602 „Защита срещу пожар, носими и возими пожарогасители”.
33. СД CEN/TR 15276-2 „Стационарни пожарогасителни инсталации. Пожарогасителни инсталации с кондензирали аерозоли. Част 2: Проектиране, монтиране и поддържане”.
34. СД CEN/TS 14816 „Стационарни пожарогасителни инсталации. Инсталации с разпръскване на вода. Проектиране, монтиране и поддържане”.
35. ADR - Международна конвенция за превоз на опасни товари по пътищата.
36. ICAO - Международна конвенция за превоз на опасни товари по въздух.
37. IMO - Международна конвенция за превоз на опасни товари –воден транспорт.
38. RID - Международна конвенция за превоз на опасни товари по жп транспорт.
39. OHSAS- Европейски стандарт за сертификация на дейности по осигуряване на безопасни условия на труд.
40. Инж. Стефан Димитров, д-р – „Димо и взривозащита на сгради при пожар”.
41. Доц. инж. Иванчо Богоев, д-р – „Пожарогасители”.
42. NFPA 1000 „Standard for Fire Service Professional Qualifications Accreditation and Certification Systems”.
43. NFPA 1001 „Standard for Fire Fighter Professional Qualifications”.
44. NFPA 1002 „Standard for Fire Apparatus Driver/Operator Professional Qualifications”.
45. NFPA 1021 „Standard for Fire Officer Professional Qualifications”.
46. NFPA 1026 „Standard for Incident Management Personnel Professional Qualifications”.
47. NFPA 1031 „Standard for Professional Qualifications for Fire Inspector and Plan Examiner”.
48. NFPA 1033 „Standard for Professional Qualifications for Fire Investigator”.
49. NFPA 1037 „Standard for Professional Qualifications for Fire Marshal”.
50. NFPA 1031 „Standard for Professional Qualifications for Fire Inspector and Plan Examiner”.
51. NFPA 1041 „Standard for Fire Service Instructor Professional Qualifications”.

Приложение № 1

Развитието на специалностите по ПАБ в различните периоди от време

период	Наименование на ВУЗ	Специалност	Квалификация	Образователна степен	Професионално направление
70-19-87	ВСШ "Г. Димитров" МВР	ППТБ	Инженер по ППТБ	Приравнена на магистър	Строителство
87-19-92	ВСШ "Г. Димитров" МВР	ППТБ и ВК	Инженер по ППТБ и ВК	Приравнена на магистър	Строителство
93-19-95	ВИПОНД-МВР	ПБ	Специалист по ПАБ	бакалавър	Строителство
97-19-97	ВИПОНД-МВР	ПБ	Инженер по ПАБ	бакалавър	Строителство
98-20-02	ВИПОНД-МВР	ПАБ	Инженер по ПАБ	бакалавър	Строителство
03-20-04	Академия на МВР	ПАБ	Инженер по ПАБ	бакалавър	Национална сигурност
05-20-10	Академия на МВР	ПАБ	Инженер по ПАБ	бакалавър	Архитектура и строителство

Източник: Проучвания на НБА "ПАБ" извършени съвместно с Факултет „ПАБ“ при Академията на МВР.

Изводи и препоръки:

- Инженерните специалности подготвяни в Академията на МВР и ВСУ "Черноризец храбър" не са включени с отделни кодове в НКПД.
- В НКПД съществуват следните кодове свързани с пожарната безопасност:
3112-3017 „Инспектор, противопожарна охрана“
3112-3016 „Инспектор, противопожарна охрана на сграда“
3112-3049 „Инспектор, разследване на пожари“

Забележки:

- Това са само кодовете за длъжности, за които се изисква висше образование.
- За длъжности, за които се изисква средно образование, съществуват други кодове, които също трябва да бъдат по-прецизно определени, **но не са предмет на този доклад.**

Представям в оригинал извадки от таблицата на международния стандарт ISCO-88 и допълнения към него ISCO-08

ISCO-88 Title EN	ISCO-88 code	ISCO 08 Code	ISCO-08 part	ISCO-08 Title EN
Building and fire inspectors	3151	3112	p	Civil engineering technicians
Building and fire inspectors	3151	3359	p	Regulatory government associate professionals not elsewhere classified

При визуален преглед се вижда, че в най- новият допълнен НКПД в Р България тези кодове на практика не са същите по смисъл и съдържание. Това налага да се внесат промени, които следва да коригират несъответствията.

Предложенията за тези промени следва да се направят от съответните държавни органи, обучаващите ВУЗ и браншовите организации съвместно пред съответното Министерство на труда и социалната политика.

В НКПД са изброени с конкретни кодове 166 длъжности, които са определени като инженерни т.е. „Инженер,проектант, конструктор и т.н.....”, но не съществува определение за „Пожарните инженери”, затова предлагаме следните **примерни кодове** и промени, както следва:

Код 2149 „Пожарни инженери”;

Код 2149-6042 „Инженер, пожарна безопасност”;

Код 2149-6043 „Инженер, пожарна техника и автоматика” – подготвени в технически ВУЗ и ВСУ ”Черноризец Храбър”;

Код 2149-6044 „Инженер , противопожарна техника и безопасност” - Подготвяни в Академията на МВР;

Код 2149-6045 „Инженер, пожарна и аварийна безопасност” – подготвени в Академията на МВР;

И НОВ КОД:

Код 2149-6046 „Инженер, проектант на системи за пожарна защита на сгради и технологични съоръжения и осъществяване на противопожарен надзор при изграждане и експлоатация на строежи” - нова конкретно определена специалност, която следва да се за подготвя във ВУЗ извън системата на МВР .

ВАЖНО ОБСТОЯТЕЛСТВО:

Изброените инженери специалности, трябва да се определят освен в НКПД и да се включат в списъка на „**Регулираните професии**”, тъй като отговарят на всички нормативно определени условия за такива.

Предложенията за включване в списъка на регулираните професии трябва да се подготви и предложи по установения ред от заинтересованите организации пред МОНП. Формите на съответния документ правоспособност също се утвърждават от това министерство.

Приложение № 2

Ключови професионални длъжности в частния бизнес по пожарна безопасност

Дейност	Длъжности	Проф. квалификация и ОКС	Забележки
Анализ и оценки на пожарния риск	ор Инспект Експерт Одитор	Инженер ОКС „бакалавър”	
Анализ, оценки за приложение на строителни продукти по реакция на огън	ор Инспект Експерт Одитор	Инженер ОКС „бакалавър”	
Анализ и оценки за огнеустойчивостта на строителни конструкции и елементи	ор Инспект Експерт Одитор	Инженер ОКС „магистър”	

	Анализ и оценки за безопасна евакуация и спасяване на хора при пожар	ор	Инспект Експерт Одитор	Инженер ОКС „магистър“	
	Анализ и оценки за развитието на пожар и разпространение на продуктите на горене	ор	Инспект Експерт Одитор	Инженер ОКС „бакалавър“	
	Анализ и оценки на производствените дейности според тяхната пожарна опасност	ор	Инспект Експерт Одитор	Инженер ОКС „бакалавър“	
	Съставяне на пожаро-технически експертизи		Експерт	Инженер ОКС „магистър“	
	Консултантски услуги		Консулт ант	Инженер ОКС „магистър“	
	Проектиране изграждане и експлоатация на пожароизвестителни системи; (конвенционални, адресируеми, интерактивни)	нт г	Проекта Техноло	Инженер ОКС „магистър“	За експлоатацията може по ниска техническа
0	Проектиране, изграждане и експлоатация на пожарогасителни системи; (с вода и пяна, прах, газове, аерозолни и др.)	нт	Проекта	Инженер ОКС „магистър“	За експлоатацията Може по ниска Техническа
1	Проектиране, изграждане и експлоатация на системи за отвеждане на дим и топлина	нт	Проекта	Инженер ОКС „магистър“	За експлоатацията Техническа
2	Производство, експлоатация и на носими и возими пожарогасители	нт г	Проекта Техноло	Инженер ОКС „бакалавър“	За експлоатацията Техническа
3	Производство, експлоатация и пожаро технически средства и въоръжение	нт г	Проекта Техноло	Инженер ОКС „магистър“	За експлоатацията Техническа
4	Производство, експлоатация на лични предпазни средства за индивидуална и колективна защита при пожар	нт г	Проекта Техноло	Инженер ОКС „бакалавър“	За експлоатацията Техническа
5	Производство, експлоатация противопожарни автомобили и автомобили за аварийна дейност	нт г	Проекта Техноло	Инженер ОКС „магистър“	За експлоатацията Техническа
6	Производство на пожарогасителни агенти	г	Техноло	Инженер ОКС бакалавър	За експлоатацията Техническа

Приложение №3

ПРОЕКТ:

Профил на професионалните компетенции на:

„Инженер, проектант на системи за пожарна защита на сгради и технологични съоръжения и осъществяване на противопожарен надзор при изграждане и експлоатация на строежи“

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящия профил е разработен с цел да определи професионалните качества, знания и умения, които трябва да притежава **„Инженер проектант на системи за пожарна защита на сгради и технологични съоръжения и осъществяване на противопожарен надзор при изграждане и експлоатация на строежи“ за кратко (ИППЗ)**, който завършва успешно висшето образование във Архитектурния факултет на ВСУ „Черноризец Храбър“ и придобива ОКС „магистър“ по специалност „ПБЗН“

В процеса на обучението ИППЗ трябва да получат научно- теоретична и специализирана подготовка по специалността „Пожарна безопасност и защита на населението“ необходими за практическа реализация, извършване на изследователска, научно-приложна дейност, преподавателска и контролна функция в областта на пожарната безопасност. Той трябва да отговаря на всички изисквания относно инвестиционното проектиране, независимия строителен надзор и извършва дейностите определени към инженерите проектанти.

Подготовката трябва да е комплексна и да позволява реализация на тези инженери освен за нуждите на инвестиционното проектиране и при въвеждането и експлоатацията на строежите и технологичните съоръжения и производствени дейности, така също в други икономически области.

ИППЗ трябва да притежават способности за създаване на проекти, които да отговарят едновременно на техническите изисквания и специализираните изисквания определени в нормативни актове по пожарната безопасност, както и да са икономически обосновани и изгодни за възложителите. Те трябва да спазват правилата за професионалната етика и утвърждават престижа на професията.

ИППЗ е необходимо да познават основните методи за проучвания и подготовката на архитектурния проект, конструктивно проектиране, познания за физическите проблеми и технологии и на функцията на сградите с оглед на осигуряване на ергономичност, вътрешен комфорт, защита от климатичните въздействия, енергийна ефективност, пожарна безопасност и опазване на живота на хората.

Профилът може да послужи и като основа за разработване и промени в съществуващи учебни планове и учебни програми, определяне на изисквания към кандидати за обучение и техния подбор, организиране, управление и провеждане на учебния процес, изграждане и усъвършенстване на учебно-материалната база и въвеждане на нови практики на обучение.

II. ОСНОВНИ ИЗИСКВАНИЯ

Новопредлаганата професионална квалификация: **„Инженер-проектант на системи за пожарна защита на сгради и технологични съоръжения и осъществяване на противопожарен надзор при изграждане и експлоатация на строежи“**, трябва да бъде съобразена с изискванията отнасящи се до съществуващата професионална квалификация: „Инженер по пожарна безопасност и защита на селищата“ – ОКС „бакалавър“ и ОКС „магистър“, преминаващи подготовка във ВСУ.

Профилът може да се запази в общата част, а именно:

„Обучението по специалност „Пожарна безопасност и защита на населението“ има за цел да подготви специалисти, притежаващи задълбочени знания както по фундаментални инженерни дисциплини, така и по специализирани дисциплини в областта на пожарната безопасност, противопожарното и аварийно-спасително оборудване, аварийно-спасителните действия, пожароустойчивост и др. Обучението е по учебен план, който отразява опита на водещи ВУЗ в страната и чужбина, и който осъществява идеята за широкопрофилна подготовка на бъдещите инженери. Усвояват се интегрирани знания по строително инженерство и по пожарна безопасност и защита на населението. Специално внимание се отделя на проектирането, експлоатацията и експертната оценка на жилищни, обществени и промишлени сгради и съоръжения, съобразно тяхната пожарна безопасност. Зало-жените в учебния план практики и стажове, осъществяващи се в български и чуждестранни фирми, предприятия и лаборатории, са предпоставка за високо ниво на практическата подготовка на обучавашите се.“

Основните резултати от обучението следва да се променят и примерното съдържание може да бъде, както следва:

Завършилите специалността „Инженер, проектант на системи за пожарна защита на сгради и технологични съоръжения и осъществяване на противопожарен надзор при изграждане и експлоатация на строежи“, придобиват знания и умения.

III. СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ

– Да знае да определя пожарните рискове и динамиката на развитие на пожари в сгради и открити зони, изчисляване на горимото натоварване, и скоростта на разпространяване на огъня;

– Да знае класификацията на строежите по функционален клас на пожарната опасност, класове по реакция на огън, методи за защита на метални конструкции и отделни елементи от тях;

– Да знае методите и средствата за пожарогасител – видовете, свойствата и приложението на пожарогасителните агенти;

– Да знае да проектира пасивните мерки за пожарна защита на строежите, подбора и свойствата на строителните материали и поведението им при пожар, методи за защита на метални конструкции и отделни елементи от тях, разделяне на сградите, противопожарни стени, брандмауери подвижни прегради, защита на технологични и други отвори;

– Да знае да проектира сградни системи и средства за осигуряване на живота на хората при пожар в строежите: методите за изчисляване на параметрите и характеристиките на нормалната и принудителната евакуация, пожароизвестителни (алармени) и гласово оповестителни системи, системи за

повишаване на налягането на въздуха в стълбищни клетки, коридори и зони, евакуационни пътища изходи и специализирано оборудване, системи за общо и локално отделяне на димни продукти, системи за отделяне на експлозивни смеси при нормални технологични условия, системи за аварийна вентилация, **както и най-новите системи за обща превенция „кислород-редуциращи системи“**;

– Да знае да проектира системи за активна пожарна защита на сгради в това число: Външни и вътрешни водопроводни мрежи, водоеми и помпени съоръжения към тях, станции за подаване на водопенни, прахови, газови пожарогасителни агенти, спринклерни и дренчерни системи с общо и локално пожарогасене и съоръженията към тях, начините на противопожарно водоснабдяване от външни и открити водоизточници, чрез директни подстъпи на пожарни автомобили или преносими помпени агрегати, характеристиките на засмукване и подаване на вода по гъвкави шлангови линии или по сухотръбни системи с изведена бърза връзка на фасадата на сградата, определяне на водните количества (дебити) за пожарогасене.

– Да знае да определя необходимите количества на носимите и возими пожарогасители и други технически средства за първоначална намеса при пожар или друг инцидент ти тяхното разполагане;

– Да знае устройството, принципите на действие експлоатационните характеристики на пожарна техника и автоматика, системите за свързки, дистанционни системи за управление и контрол - ВМС, Вентилационни системи за отвеждане на дим и топлина при пожар в строежите;

– Да знае условията за експлоатация и удостоверяване на системите за пожарната защита на сгради и спасителните съоръжения в тях;

– Да знаят екологичните изисквания и ги съобразяват с проектирането на системите за пожарна защита;

– **Да знае да състави общ проект за част "Пожарна и аварийна безопасност" в съответствие с Приложение № 3 към чл. 4, ал. 1 на Наредба Из-1971 от 29.10.2009 г.;**

– Да знае нормативната база за пожарна безопасност в областта на инвестиционното проектиране и строителство, да умеят да я тълкуват, разясняват и прилагат свързано с функциите на независимия строителен надзор , както и да знае тълкува и прилага съответните стандарти в изброените по- горе направления;

– Да умее да съставя пожаро- технически експертизи, становища, доклади и заключения за прилагане на надзорни функции в областта на строителството, предварителното и съдебно производство и във връзка с решаването на проблемни въпроси в областта на пожарната безопасност;

– Да умее да открива, формулира и предлага варианти за решения на проблемни въпроси в областта на пожарната безопасност свързано с длъжността и професионалната реализация;

– Да умее свободно да ползва и прилага съвременните технологии и компютърни системи за проектиране, да съставя обяснителни записки и спецификации, сборни чертежи, разпределения и вертикални разрези детайлни чертежи, и използват стандартни символи и означения.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ

– Да знае организацията на системата за пожарната безопасност и защита на населението в Р България;

– Да има знания в икономическите науки, които да могат да прилагат като икономически обосновки към проектите или части от тях, съставяне и защитаване на оферти и др. подобни;

– Да знае и спазва изискванията за БЗУТ, да ги контролира и провеждат инструктажи;

– Да знаят изискванията за опазване и съхранение на информация (личните данни, класифицирана, конфиденциална, служебна/фирмена и др. форми);

– Да знае и спазва правилата за професионална етика;

– Да проучва и прилага иновации в практическата си дейност;

– Да може самостоятелно да извършват контролни функции (авторски контрол) и дават предписания за отстраняване на грешки и отклонения от проекти;

– Да може самостоятелно да обследва проекти и обекти (строежи и други) и предлага съответни решения за коригиране на констатирани нарушения и грешки при изпълнението на проекти;

– Да може да разследва възникнали инциденти и др. произшествия;

– Да умее да се изразява точно (говоримо и писмено) при осъществяване на комуникативни връзки с други професионалисти в областта на инвестиционното проектиране, обществени и професионални организации и граждани възложители и клиенти на услуги свързани с проектирането;

- Да умеят да работят в екип с професионалисти от строителството други професионални области ;
- Да владее писмено и говоримо чужди езици (препоръчително руски и английски).

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРОДЪЛЖАВАНЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО:

Всеки успешно завършил обучение в **ОКС „бакалавър”** притежава необходимите способности за продължаване на обучението си в по-висока степен на квалификация **ОКС „магистър”** по специалност **„Противопожарна техника и автоматика”** или друга сродна.

След придобиване на **ОКС „магистър”** има условия за получаване на образователна и научна степен **„доктор”** след обучение по докторска програма **„Техника на безопасността на труда и противопожарна техника”**.