

Рег. № 301/26.01.2016г  
вж. № 2

## СТАНОВИЩЕ

съгласно заповед на Началника на Национален военен университет „Васил Левски” - гр. Велико  
Търново №РД-01-1218/10.12.2015г. по конкурс за заемане на

**академична длъжност „професор”**

**в област на висше образование- 3. „Социални, стопански и правни науки”,**

**професионално направление- 3.7. „Администрация и управление”**

**по научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното  
производство (сигурност и отбрана)”**

**от професор доктор на науките доктор инженер Венелин Кръстев Терзиев**

**професор**

**по научна специалност „Организация и управление извън сферата на материалното производство”**

**доктор на науките (Икономика)**

**по научна специалност: Финанси, парично обръщение, кредит и застраховка**

**доктор на науките (Национална сигурност)**

**по научна специалност: Организация и управление извън сферата на материалното производство**

**(Отбрана и национална сигурност)**

**доктор по политическа икономика**

**Русенски университет „Ангел Кънчев” - гр. Русе**

**Факултет „Машинно-технологичен”**

**2016**

## Кандидат за академична длъжност „професор“:

професор доктор на науките доктор Севдалина Илиева Димитрова-Енева

### **I. Актуалност на изследванията**

Научните търсения и разработките на кандидата за академична длъжност „професор“ Севдалина Илиева Димитрова-Енева имат една относително постоянна наситеност със социална проблематика- проблематика, която е актуална за България по много и известни причини, но и за много други страни, с които ние заедно сме членове на Европейския съюз, както и за всички страни в глобализиращия се и все по-малко социален свят. Тези разработки са плод на няколкогодишни усилия , свързани с изследване на прилаганите социални политики по отношение на безработицата и заетостта и изследване на въздействието на европейските и национални политики и програми. Изследванията и разработките са не формализирано актуални , а са свързани със значимостта на изводите и предлаганите нововъведения и иновативни предложения, които в действителност могат да ползват националноотговорните институции за построяване на политика за преминаване от социални помощи към заетост, за включване на социалната система в парадигмата „повече и по-добри работни места“, за социалното включване на рисковите групи и подчиняването на тази политика на стратегическите насоки на Европа 2020 и България 2020.

Изследванията обхващат един сериозен период като продължителност, което е безспорна база за сравнение, но и предпоставка за устойчивост на предложенията, изградени в тях.

Актуалността на изследванията е обусловена и намирането на връзката между социалното програмиране, което играе все по-нарастваща роля в България, но и предлаганите елементи за включване като реални активни инструменти за структуриране на самата икономическа дейност, най-важна предпоставка за достигане на устойчиви икономически ефекти. Тази актуалност практически засяга всички сфери в живота на обществото и предполага модернизация на недостатъчно ефективната социално-политическа и икономическа система на страната с помощта на програмно-целевия подход.

Посветеността на част от изследванията на връзката на трансформиращата се социална система със системата на сигурността и прехода на свързани с нея групи към нови ефективни зони на включена ефективност показва не само актуалност , но и сериозна ангажираност на един учен към проблемите . Системният подход, приложен в изследванията има изключително важна за обществото цел, а именно създаване и верификация на теория за ефективна социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и на членовете на техните семейства, която да служи като основа на практическата реализация на комплексен модел за социална адаптация на изследваната категория от населението. Адаптирането на работната сила, в това число на специфични социални групи в условията на трансформираща се икономика е важен приоритет и актуална задача, в която се преплитат механизми за социално-психологическа, социално-педагогическа и пазарна адаптация, на чиято база се обосновава актуален компетентностен модел за повишаване на социалната и икономическа ефективност.

Безспорно доказателство за актуалност на изследванията на Севдалина Димитрова е последователността в тяхното развитие- без да се повтарят , те надграждат идеи в теоретичен и практически аспект, покриват доста широк тематичен периметър и предпоставят създаването на школа от университетски мащаб, което всъщност определя неговата роля на учен и изследовател с безспорни качества и съответствие за длъжността „професор“

### **II. Описание на научните трудове**

| Класификация на публикацията       | брой         | Общо                    |           |                                  |          |                |                           |            |              | За рецензиране |                         |       |                                  |                |                           |                  |    |    |
|------------------------------------|--------------|-------------------------|-----------|----------------------------------|----------|----------------|---------------------------|------------|--------------|----------------|-------------------------|-------|----------------------------------|----------------|---------------------------|------------------|----|----|
|                                    |              | По място на публикуване |           | По език, на който са публикувани |          |                | По брой съавтори          |            |              | Бр.            | По място на публикуване |       | По език, на който са публикувани |                |                           | По брой съавтори |    |    |
|                                    |              |                         |           |                                  |          |                |                           |            |              |                |                         |       |                                  |                |                           |                  |    |    |
| Национални                         | Международни | Български               | Английски | Руски                            | Авторски | С един съавтор | С двама и повече съавтори | Национални | Международни | Български      | Английски               | Руски | Авторски                         | С един съавтор | С двама и повече съавтори |                  |    |    |
| 1. Дисертации                      | 4            | 4                       |           | 4                                |          |                | 4                         |            |              |                |                         |       |                                  |                |                           |                  |    |    |
| 2. Трудове и автореферати          |              |                         |           |                                  |          |                |                           |            |              |                |                         |       |                                  |                |                           |                  |    |    |
| 3. Монографии                      | 8            | 4                       | 4         | 4                                | 3        | 1              | 3                         | 3          | 2            | 5              | 1                       | 4     | 1                                | 3              | 1                         | 3                | 2  |    |
| 4. Студии                          | 37           | 20                      | 17        | 19                               | 17       | 1              |                           | 33         | 4            | 18             | 4                       | 14    | 6                                | 12             | -                         | 14               | 4  |    |
| 5. Статии                          | 108          | 13                      | 95        | 25                               | 48       | 35             | 6                         | 81         | 21           | 69             | 12                      | 57    | 21                               | 19             | 29                        | 1                | 50 | 18 |
| 6. Научни доклади, в.т.ч. пленарни | 146          | 104                     | 42        | 102                              | 44       |                | 37                        | 89         | 20           | 44             | 29                      | 15    | 26                               | 18             | -                         | 2                | 30 | 11 |
| 7. Учебници и учебни пособия       | 13           | 13                      |           | 13                               |          |                | 9                         | 4          |              | 8              | 8                       |       | 8                                |                |                           | 6                | 2  |    |
| Всичко:                            | 316          | 158                     | 158       | 167                              | 112      | 37             | 59                        | 210        | 47           | 144            | 54                      | 90    | 62                               | 52             | 30                        | 9                | 99 | 35 |

Научните трудове покриват следните тематични области:

Заетост и пазар на труда; Евроатлантическа интеграция; Сигурност; Икономика и развитие; Военна логистика; Развитие на човешките ресурси; Социална политика и пазар на труда

### III. Научни приноси

#### 1. Подкрепа за социалната иновация

Социалната иновация е важна нова област, която се подкрепя на ниво ЕС и може да намери място при грантовото финансиране в рамките на бъдещия програмен период.

Социалните иновации, включващи разработването и прилагането на нови идеи (продукти, услуги и модели) изискват изграждането на нови социални връзки или сътрудничество между различните организации и заинтересовани страни. Сферата на изграждане на мрежи и сътрудничество и разпространение на добри практики съдържа голям потенциал за дизайн на мерки, финансирани по областта на социалните иновации.

Дизайнът и въвеждането на социални иновации обаче е продължителен процес и изисква изключително тясно сътрудничество със заинтересованите страни и прилагане на подход отдолу-нагоре в процесите на програмиране и оценка на нуждите. В допълнение, иновациите, в това число социалните иновации, нямат изградена база в България и не са подкрепени с идеи и инициативи на местно равнище.

#### 2. Персонализирана подкрепа при мерките за насърчване на заетостта на уязвими групи

Към момента дейностите за насърчване на заетостта на уязвими групи предполагат предоставяне на подкрепа на организации/институции. Необходимо е да се работи и за развитие на мерки за осигуряване на персонализирана подкрепа, т.е. подкрепа, насочена към отделния човек и съобразена с индивидуалните му потребности. Това ще допринесе за постигане на приоритетите в сферата на социалните услуги и на заетостта, свързани с прилагането на индивидуален подход и предоставянето на индивидуализирани услуги. Примери за такъв подход в сферата на уврежданията е предоставянето на „пакет от услуги“ на самите хора с увреждания, които включват например предоставяне на подкрепа на работното място, покриване на разходите за транспорт и др.

С оглед на развиването на интегрирани услуги и осигуряване на устойчивост и ефикасност на услугите, се предлага да се реализират мерки, които ще дадат възможност на хората с увреждания да получат необходимата им подкрепа в рамките на съществуващите дирекции „Бюро по труда“, вместо да се инвестира в изграждането на отделни центрове за подкрепа на хора с увреждания. По този начин ще се избегне изграждането

на паралелни услуги и ще се инвестира в осигуряването на достъп до обществените услуги на хората с увреждания, което е един от основните ангажименти по Конвенцията за правата на хората с увреждания, ратифицирана от България през 2012г. Мерките в тази посока могат да включват и развитие на капацитета на служителите за работа с и подкрепа на хора с увреждания и др.

Мерките за активно включване следва да подкрепят подходи към интеграция, които съчетават различни форми и мерки за повишаване на пригодността за заетост, например индивидуална помощ, професионално ориентиране, консултации, достъп до общо и професионално образование и обучение, както и достъп до услуги, по-специално здравни и социални услуги, грижи за деца и интернет услуги.

Необходимо е да се работи по посока на разработване на мрежа от подкрепящи услуги в общността за хора с психични проблеми, които на практика не са могли да се възползват от услугите, предоставяни в периода 2007г.-2010г. Липсват и услуги, осигуряващи подкрепа на лица, полагащи грижи за свои близки.

### **3. Деинституционализация на възрастни хора и хора с увреждания, включително хора с психични проблеми**

Реализираните мерки за деинституционализация са насочени най-вече към деца. Необходимо е те да бъдат разширени, като се започне процес на деинституционализация на възрастни хора и хора с увреждания, включително хора с психични проблеми.

Националните политики в изпълнение на тези ангажименти могат да бъдат подкрепени от ОП РЧР като се разшири обхвата на Програмата към мерки, насочени към деинституционализация на възрастни и възрастни с увреждания. За устойчивост на постигнатите резултати са необходими ясна визия и план за действие, обвързване на мерките с изпълнението на плана, провеждане на необходимите законодателни промени в подкрепа на изпълнението на мерките, както и дългосрочен ангажимент от страна на държавата за финансова и политическа подкрепа на реформите.

Работата за деинституционализация трябва да включва два компонента:

- развитие на мерки и услуги за извеждане от институциите и мерки и услуги за превенция на институционализацията (при децата това включва и комплекс от мерки, насочени към предотвратяване на изоставянето).
- Планирането на мерки за превенция би следвало да се основава на подробен анализ на причините за изоставяне на децата, както и на причините за постъпване в институции за децата и възрастните.

Поради комплексността си мерките за деинституционализация могат да бъдат подкрепени с различни финансови инструменти и съфинансирани по различни ОП посредством интегрирани интервенции. Следва да се помисли и за засилване на териториалния фокус на мерките и дизайна на интегрирани териториални интервенции- както с оглед специфициране на нуждите на целевите групи, така и с оглед на спецификите на регионите за планиране.

## **4. Предложения в областта на пазара на труда и здравния статус на работната сила**

### **4.1. Подкрепа за предприемачеството**

Изграждането на предприемачески навици и знания сред пасивните икономически безработни лица, комбинирано със създаване на предпоставки и възможности за започване на собствен бизнес, може да противодейства на тенденцията на намаляване броя на самостоятелно заетите лица. Интервенциите следва да се насочат към подпомагане на предприемачеството, самостоятелната заетост и започването на бизнес (в рамките на тематичната цел за заетост) и действия за подпомагане на социални предприятия. Помощта за самостоятелна заетост, насочена към безработни лица, лица в неравностойно положение и неактивни лица (с акцент върху развитието на умения) следва да бъде допълнена за постигане на интегритет с мерки, финансирани и насочени към осигуряване на инвестиционна помощ (в рамките на тематичната цел за социално приобщаване).

### **4.2. Насърчаване конкурентоспособността на МСП (Малки и средни предприятия)**

Интервенциите следва да насърчат конкурентоспособността на МСП, като например чрез развитие на капацитета на МСП да предвиждат и управляват промени, чрез осигуряване на помощ за организационното развитие и предоставяне на информация и консултантски услуги на МСП, чрез въвеждане на иновативни форми на организация на труда и/или договорености за гъвкаво работно време, и чрез насърчаване на предприятията да инвестират в обучение.

Във връзка с нуждата от повишаване на конкурентоспособността на МСП чрез подпомагане на нови предприятия и дейности в нисковъглеродни и устойчиви на климатичните изменения сектори, засилване на научните изследвания, технологичното развитие и иновациите в сферата на енергийната ефективност и енергията от възобновяеми източници и насърчаване на заетостта и мобилността на работната сила, следва да се планират мерки за подпомагане на ранното установяване на нужди и недостиг на работна сила и конкретни умения и/или компетентности, към реформа на системите за образование и обучение, адаптиране на уменията и квалификацията, повишаване на квалификацията на работната сила с цел увеличаване на пригодността за заетост и съдействие за разкриването на нови работни места в устойчивата нисковъглеродна индустрия и енергетиката.

### **4.3. Мерки за лица в над трудоспособна възраст**

Целесъобразно е да се обсъди дизайнът на мерки в областта на повишаването предлагането на труд и качеството на работната сила, които да привличат хората над трудоспособна възраст да останат на пазара на труда, подобно на съществуващите такива в редица държави-членки на ЕС. Така ще бъде намален натискът върху пенсионната система, ще се удължи периодът, в който квалифицирани работници създават принадена стойност, ще се създадат възможности чрез програми за наставничество да се предаде натрупаният опит към младежи, които сега започват трудовата си кариера.

Особен приоритет следва да се даде на осигуряването на условия и подпомагането на запазването на активността на възрастните хора и на остаряването в добро здраве посредством мерки, насочени към подпомагане на иновативни форми на организация на труда, благоприятни за по-възрастните хора, включително достъпна работна среда и гъвкави мерки; удължаване на професионалния живот в по-добро здраве чрез разработване и прилагане на мерки за насърчаване на здравословен начин на живот и справяне с рискови фактори за здравето, като заседнал начин на живот, тютюнопушене, вредни навици за употреба на алкохол; насърчаване на пригодността за заетост и участието на по-възрастни работници в схеми за учене през целия живот, така че да се улесни активен живот на възрастните хора.

#### **4.4.Разширяване на сферите и формите на използването на ИКТ**

С оглед увеличаване на сферите и формите на използването на ИКТ и активен принос за повишаване на цифровата грамотност интервенциите следва да са насочени към насърчаване на цифрова компетентност в системите за официално образование и обучение; и осигуряване на ефективно обучение и сертифициране по ИКТ извън системите за официално образование, включително използване на онлайн инструменти и цифрови средства за преквалификация и непрекъснато професионално развитие.

Следва да се отдели специално внимание за повишаване на привлекателността на сектора на ИКТ за младежи и социални групи в неравностойно положение, включително чрез електронни услуги и други мерки за подпомагане (например умения за ползване на електронна техника и улеснен достъп до услуги за електронно обучение, електронно образование, електронно управление, електронно здравеопазване), както и осигуряване на достъп до електронни технологии на лица със специфични нужди.

#### **4.5.Мерки за насърчаване на младежка заетост**

Препоръчаното от Службите на ЕК (Европейска Комисия) въвеждане на „гаранция за млади хора“ може да се осъществи посредством създаване на схеми, които предлагат мерки за допълнително образование, обучение (преквалификация) или активизиране за всички млади хора, които не участват във форма на заетост, образование или обучение, в рамките на няколко месеца след напускане на училище. Следва да се отдели специално внимание на професионалното обучение от типа на чиракуването и стажовете за висисти с цел придобиване на пръв професионален опит. Въвеждането на „гаранции за млади хора“ изисква тясно сътрудничество със социалните партньори, службите по заетостта, други заинтересовани страни на пазара на труда и институциите за образование и обучение. По-специално, от ключово значение е сътрудничеството с работодатели, които осигуряват възможност за обучение на младежи на работното място. За новия програмен период се препоръчва приоритетно да остане професионалното обучение и устройването на работа. Съществуващата схема е много удачна за младежи, завършили средно образование и такива с професия- прави ги много по-конкурентни на пазара. Ако нямат образование и/или професия- обучение по ключови компетентности не е достатъчно за осигуряване на заетост.

#### **4.6.Адаптивност на работната сила**

В областта на адаптиране на работниците, предприятията и предприемачите към промени се препоръчва изпълнението на мерки, насочени към разработване на специфични услуги за заетост, обучение и подпомагане, включително консултации и преквалификация и пренасочване в условията на реструктурирането на дружества и сектори; проектиране и осъществяване на иновативни, по-продуктивни и по-екологосъобразни начини за организация на труда, включително здравословни и безопасни условия на работа.

### **5.Увеличено инвестиране в човешки капитал чрез по-добро и по-достъпно образование**

#### **5.1.Въвеждане на иновации в квалификацията и обучението на учители**

Акцентът следва да падне върху въвеждане на иновации в квалификацията и обучението на учители, която се фокусира върху практическото приложение на знанията на учителите и развиването на умения за мотивиране и ангажиране на всеки един ученик, за партньорска работа с родителите и за визионерско целеполагане и планиране на учебния процес.

Наред с мерките за повишаване на квалификацията на учителите и преподавателите, трябва да се разработи система за оценяване и атестиране, която да се обвърже със системата за квалификация. Това може да бъде разработено като национална политика и заложено в съответните стратегически документи.

Сериозни пропуски съществуват и в областта на оценка и самооценка на училищата, където подкрепата на системата е все още слаба, а също така в оценката на цялата система. Повишаването на управленските умения на директорите, а също и повишаването на качеството на училищните инспекции имат безспорен ефект върху подобряването на организацията на дейността на училищата и качеството и ефективността на учебния процес.

Развиването на консултиране и подкрепа на кариерното развитие в системата на образованието е сфера, която следва да бъде обхваната от интервенциите по програмата. Освен кариерно консултиране би трябвало да се развива консултиране и подкрепа за учениците. Това е необходима мярка, като тя може да обхване както учениците, които са в риск да напуснат училище, така и всички останали чрез консултиране по отношение на избора им на форма и сфера, в която да продължат образованието или обучението си, включително ориентирането им към по-рационален избор.

Следва да се фокусира върху увеличаване на привлекателността на научноизследователската и развойна дейност, както и върху подобряване на условията за работа и развитие на служители в университетите, развойните институти, както и към други институции, ангажирани в такива дейности. Фокусирани дейности трябва да гарантират, че лицата, които отговарят на предварителните условия за работа в областта на научните изследвания, са достатъчно мотивирани, не изоставят изследователска дейност за сметка на по-добре платена или социално престижна дейност и че са им предоставени всички необходими и подходящи условия за изпълнение на изследователските и развойни дейности. В същото

време, трябва да се увеличи концентрацията на капацитет и условия за изследователски и развойни дейности и в райони извън столицата. Следва да се интензифицира предоставянето на грантове за изследователска работа.

### **5.3. Актуалност в променена социално-икономическа и нормативна среда**

Анализ и оценка на степента на актуалност на ОП РЧР в условията на променена социално-икономическа среда и съответствие на изпълняваните мерки към промените в социално-икономическата ситуация и идентифицираните нужди.

Цялостния анализ на актуалността води до извода, че програмата е важен финансов инструмент за въздействие върху сферата на заетостта и ще остане такъв и през следващия програмен период. Има специфичен обхват и типове дейности, които допълват националните политики, не се припокриват с програми на ЕС и не могат да бъдат постигнати в тяхната пълнота с други финансови инструменти. Мерките са актуални, въпреки че се изпълняват в различна социално-икономическа обстановка в сравнение с тази, в която програмният документ е подготвян.

### **5.4. Съгласуваност на мерките и интервенциите с националните политики**

Като общо заключение оценката потвърждава съответствието между мерките и интервенциите по ОП РЧР и националните политики, като тези мерки допълват националните политики.

Засилване на териториалния фокус, която следва да адресира ключови проблеми и да съответства на специфичните нужди на регионите, като същевременно се обвърже с документите за стратегическо планиране и устройствено планиране на национално и регионално ниво. Същото се отнася до приоритетите на стратегиите на различни териториални нива, които следва да се обвържат със стратегическите документи на структурните инструменти и конкретно с ОП РЧР. Двата процеса следва да вървят успоредно, тъй като са взаимно свързани.

Интегрираният подход и интегрираните териториални интервенции следва да се планират в съответствие с териториалният обхват на районите за целенасочена подкрепа по чл.5, ал.5 от ЗРР, определена в областните стратегии за развитие. За целта следва да се координират и дейностите по осигуряване на необходимите данни от страна на Националния статистически институт и на административната статистика на Агенцията по заетостта.

### **6. Оценка на влияние на динамиката на измененията в европейската и национална нормативна рамка върху постигането на определените стратегически цели**

Промените в законодателство на национално ниво задължително следват всички нормативни промени на ниво ЕС. В допълнение националното законодателство относно структурните фондове, тъй като се стреми да отговори на актуалните нужди и поради логичните грешки на всяко ново законодателно решение, търсещо най-добрата си проявна форма, е често променящо се. Може да се обобщи обаче, че промените водят до неговото усъвършенстване и имат положителен ефект:

- Приетите с Методологията за прилагане на финансови корекции мерки за по-добра финансова дисциплина при разходване на европейските средства, позволяват възстановените средства да бъдат върнати в бюджета на оперативната програма, като бъдат повторно ползвани по предназначение.

- Въвеждането на по-кратки срокове за изплащане на безвъзмездната помощ след верифициране на разходите от страна на съответния Управляващ орган/Междинно звено е необходима мярка за редуциране ефекта на финансовата и икономическата криза върху навременното изпълнение на финансираните проекти чрез увеличаване на оборотния капитал на бенефициентите.

Процедурите за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по Оперативните програми, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз са оптимизирани, намалена е административната тежест при тяхното прилагане, налице е по-висока прогнозируемост чрез публикуването на индикативните годишни работни програми на по-ранен етап, предварителното публикуване на насоките за кандидатстване дава възможност за отстраняване на евентуални пропуски или неточности/противоречия в процедурата и др.

Въведен е унифициран подход при определяне на изпълнител от страна на бенефициенти на договорена безвъзмездна финансова помощ от структурните фондове на Европейския съюз, които не са възложители по Закона за обществените поръчки, като процедурите са оптимизирани, намалена е административната тежест, осигурена е повече прозрачност и отчетност.

### **7. Оценка на влияние на промените във функциите на административните структури и звена в областите на пазара на труда, здравеопазването, образованието и социалното включване върху интервенциите, насочени към институционалния капацитет и подобряване предоставянето на услуги**

Въз основа на направения анализ на нормативните и функционални изменения в административните структури и звена в областите на пазара на труда, здравеопазването, образованието и социалното включване за периода на оценката могат да се направят следните изводи:

Не са налице съществени изменения в административната система, т.е. не са закрити и не са създадени нови основни административни структури. Закрит е единствено Социалноинвестиционният фонд, а петте Българо-германски центрове за професионално обучение са преобразувани в държавно предприятие, което продължава да предоставя същите услуги. Следователно запазването на стабилността на административната система не е позволило негативно въздействие, а е съдействало за интервенциите по програмата.

В повечето от структурите са извършени вътрешни реструктурирания с цел укрепване капацитета на най-натоварените звена и преодоляване на неравномерното натоварване на служителите, с което е подобрена дейността;

Закрити са филиали с ниска норма на обслужване, но без това да затруднява или лишава потребителите от предоставяната услуга, като е намерена нова форма за ефективно обслужване на потребителите (чрез мобилни екипи);

Налице са действия, които пряко подкрепят реализирането на интервенциите по ОП РЧР:

- В ИА „ГИТ (Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда) е създадена нова дирекция „Административно и информационно обслужване и технологии“ с цел разработване на цялостната политика в областта на информационните технологии, внедряването на нови информационни и комуникационни технологии в структурите на агенцията, подобряване обслужването на физически и юридически лица от агенцията чрез каналите за достъп до обслужване, включително предоставяне на електронни административни услуги и други;

- Регламентирани са нови функции на АСП (Агенция за социално подпомагане) в качеството ѝ на междинно звено по ОП РЧР, свързани с управлението, изпълнението и контрола на мерките по приоритетна ос 5 „Социално включване и насърчване на социалната икономика“;

- На Главна дирекция „Социално подпомагане“ на АСП са възложени функции по организиране и провеждане на обучения и консултации на безработни лица за включването им в заетост, свързана с осъществяването на грижа за деца от една до тригодишна възраст в рамките на финансирани по ОП РЧР проекти, изпълнявани от агенцията и/или от друга структура на държавната администрация;

- Дирекция „Европейски фондове и международни проекти“ в АЗ е преобразувана в Главна дирекция „Европейски фондове и международни проекти“ с териториални звена във всички областни центрове, като числеността е увеличена и достига 100 души. Със създаване на териториалните звена се подобрява достъпа до предоставяните от дирекцията услуги, а с увеличаване на числеността се укрепва нейният капацитет;

„Разпространяване и въвеждане на добри практики в управлението и дейността на действащите институции на пазара на труда;

В ДАЗД (Държавна агенция за закрила на детето) е създадена нова дирекция „Държавна политика за детето“, с което се акцентира върху капацитета за разработване на политики;

На РИО (Регионален инспекторат по образование) са възложени функции за организиране и отговаряне на дейностите по изпълнение на държавната политика, свързана с квалификацията на педагогическите кадри на територията на съответната област; на отделите „Инспектиране и организационно-методическа дейност“ в РИО са вменени функции по планиране и подпомагане организацията по обучение на учителите с цел повишаване на квалификацията и кариерното им развитие; обобщаване потребностите от квалификация на педагогическите кадри в областта и съдействия за организиране и провеждането на различни форми за квалификация на учители на регионално ниво;

Установените изменения във функциите на административните звена не са съществени, което не е повлияло негативно върху интервенциите на ОП РЧР в посочените основни области. При реструктурирането служителите са преназначавани в новите административни звена, с което е запазен административният капацитет.

Във всички административни структури е налице оптимизиране, като щатната численост е намалена.

В своята съвкупност нормативните и функционални изменения в административните структури и звена в областите на пазара на труда, здравеопазването, образованието и социалното включване, направени в периода на оценка, имат положително влияние и подкрепят реализирането на интервенциите, насочени към институционалния капацитет и подобряване предоставянето на услуги.

#### **8. Оценка на изпълнението на мерките в областта на повишаването предлагането на труд и качеството на работната сила**

Резултатите от проведеното изследване с бенефициенти предоставя данни за оценки на значими показатели (постигане на цели, резултати, ползи от участието), нагласи (за бъдещо участие) и очаквания на респондентите на база конкретния им опит от участието в програмата.

Оценката за изпълнение на програмата е положителна от гледна точка на постигнатите резултати, ползи за организацията и лицата от целевите групи, и ефекта от участието за развитието на бизнеса и персонала. Основен принос в резултат на участието е постигнатата инвестиция в развитието на персонала и организацията. Непланираните ефекти са показателни за широк обхват на въздействие на програмата. Резултатите от изследванията потвърждават, че този финансов механизъм и решаващ фактор е в подкрепа на:

- предприятията и организациите за повишаване качеството на продукцията и услугите, производителността на труда, подобряване условията на работа и на работата в екип;

- подобряване качеството на работната сила от гл.т. на нейния професионален капацитет и субективен профил като допринася за повишаване на самочувствието и мотивацията за работа, развитие и кариерно израстване;

- подобряване на проектната култура и капацитета на бенефициентите за изпълнение на проекти, финансирани от ЕСФ.

#### **9. Принос на интервенциите за интеграция на уязвимите групи на пазара на труда. Подпомагане развитието на предприемачеството**

В резултат на направения преглед на напредъка по изпълнението на индикаторите по основните дейности за интегриране на уязвимите групи и активизиране на лицата извън работната сила, можем да обобщим, че през периода 2007г.-2010г. отчетеният напредък в изпълнението на целевите стойности на индикаторите не е висок.

Като начален стадий за изпълнението на операциите за интегриране на уязвимите групи на пазара на труда и привличане на неактивните лица (и като цяло за изпълнение на ОП РЧР), периодът, обхванат от настоящата оценка, се характеризира с извършването на подготвителна дейност, натрупване на опит и текущи промени, реструктуриране на операции, в отговор на промени в социално-икономическата среда. Измененията са наложени от необходимостта интервенциите да отговорят адекватно на заложените приоритети и идентифицирани потребности в условията на динамично променяща се среда.

В заключение на прегледа за приноса на интервенциите за интегриране на уязвимите групи на пазара на труда и активизиране на лицата извън работната сила, могат да бъдат направени следните изводи:

За интервенциите в подкрепа на целите на област на интервенция 1.1. Интегриране на уязвимите групи на пазара на труда от периода на изследването е характерно, че допринасят за повишаване на икономическата активност на лицата, насочени са към актуални нужди, детайлни са в подбора на целевите групи, което позволява висока сегментация на потребностите и адекватност на предоставяните услуги. В изследвания период изпълняваните схеми са ефективни в предоставянето на възможности за изграждане на потенциал за заетост и интегриране на тези лица (пригодност, мотивираност, квалификация, умения) и допринасят за проява на проактивно поведение на пазара на труда.

Интервенциите са насочени към регистрирани в ДБТ (дирекция Бюро по труда) безработни, което стимулира неактивните лица (лицата извън работната сила) да потърсят подкрепа и реализация. Макар интервенциите, изрично насочените към неактивни лица, да не отчитат значими резултати в изследвания период, активността от страна на безработните лица и интересът им към участие е висок. Косвен индикатор в подкрепа на горното са резултатите от проведеното анкетно проучване за Обща оценка на програмата с представители на целевите групи, които показват високо ниво на удовлетвореност и мотивация на лицата, участвали в схеми за обучение на безработни лица в периода на оценката. Висок е и делът на желаещите да се включат отново в подобен проект, както и да популяризират обучението, в което са участвали. Така заявените нагласи са предпоставка за успешно прилагане на механизми за привличане.

Операциите дават възможност на лицата от уязвимите групи да повишат качеството на работната си сила чрез обучение и квалификация, което подобрява тяхната конкурентоспособност на пазара на труда и пригодност за заетост. Най-голям напредък се отчита по показатели, свързани с дейностите по предоставяне на посреднически услуги и обучение. Постигнатите резултати се допълват от значението, което респондентите на проведеното изследване отдават на подобряването на професионалните компетенции и формираната на тази база висока оценка за удовлетвореност от участието им в програмата.

За повишаване качеството на работната сила и по-бърза интеграция допринася гъвкавостта на схемите и използваните подходи. Принос за повишаване качеството на работната сила имат и мерки, които целят, както по-широк обхват, така и превенция на загубата от неизползван капацитет.

Обхванат е широк кръг уязвими групи и се предлагат по-разнообразни и индивидуално насочени услуги. Индивидуалната насоченост на предлаганите услуги за заетост се гарантира от включения спектър на посредническите услуги, в т.ч. мотивационни дейности, професионално информиране и консултиране, информация за обучение и включване в подходящи програми и мерки за заетост. Ваучерите (ползвани по BG051PO001-1.1.03 Развитие и впоследствие по BG051PO001-1.2.01 Насърчаване стартирането на проекти за развиване на самостоятелна стопанска дейност, Компонент 1, „Подкрепа за предприемчивите българи“), наред с индивидуалните планове поставят акцент върху таргетиране на услугите към нуждите на индивида и позволяват по-добро обвързване на личните възможности и предпочитания с нуждите на работодателите и търсенето.

Разнообразието на предлаганите услуги е и в новите (в сравнение с традиционните за системата за заетост) услуги за лица от уязвими групи-предоставя се обучение за придобиване на ключови компетенции, въвеждат се иновативни механизми за обучение (ваучери), с дейности като отглеждането на деца до 3-годишна възраст в домашни условия и интензивното чуждоезиково обучение, АЗ се конкурира успешно с частния сектор и чрез мрежата на ДБТ прави услугите достъпни за широк кръг лица и в по-малки населени места.

Увеличението на заетостта на лицата от уязвимите групи е с по-слабо изразени резултати за изследвания период, преди всичко, поради началния етап на изпълнение на операциите. В следващия отчетен период се очаква сериозно подобрене на изпълнението на показателя за разглежданите схеми във връзка с разгръщането на редица операции. За изследвания период увеличението на заетостта на лицата от уязвимите групи е главно на вторичния (субсидиран) пазар и се подкрепя основно от работодатели- общини (директно или чрез общинските предприятия).

Недостатъчният интерес от страна на бенефициенти- работодатели от свободния пазар на труда към някои от схемите (прекратените) възпрепятства по-ефективното решаване на проблемите на заетостта на уязвимите групи, към които тези схеми са насочени. Необходимо е да се търсят решения за стимулиране интереса на потенциалните участници, като се отчитат конкретните икономически условия и се приложат механизми в подкрепа на участието. Тази необходимост се потвърждава косвено и от данни от проведеното изследване за обща оценка на програмата с работодатели- бенефициенти на проекти- последните оценяват високо постигнатите резултати и ползи от реализираните проекти, но делът на готовите да повторят участие, е по-малък от този на колебаещите се (18%:74%) и от този на лицата от целевите групи, с готовност да се включат отново (над 80%).

В изпълнение на целта за интегриране на уязвимите групи на пазара на труда и привличане на неактивните лица са мерките за подобряване достъпа до услугите, предоставяните стимули и подкрепа, включващи широк набор от активности- предварителни детайлни проучвания, подкрепа за участие на лицата и работодателите, улеснени процедури за участие.

**10. Принос на интервенциите за повишаване на адаптивността и гъвкавостта на заетите лица, насърчаване на гъвкавите форми на заетост и подобряване на организацията на труда, управлението на трудовите ресурси**

#### **10.1. Повишаване на адаптивността и гъвкавостта на заетите лица**

Схемите от област на интервенция за повишаване адаптивността и гъвкавостта на заетите чрез механизмите за предоставяне на обучение се реализират по два начина: подбор на проекти BG051PO001/07/2.1-01 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица“ (КУОЗЛ) и BG 051PO001/07/2.1.02 КУОЗЛ- фаза 2 и чрез предоставяне на ваучери: BG051PO001-2.1.12 „Адаптивност“ и двете фази на „Аз мога“ - BG051PO001-

2.1.11 и BG051PO001-2.1.13. Изброените схеми са в активно изпълнение (с отчетени резултати) и за изследвания период- в най-пълна степен отговарят за постигане на целите за повишаване на адаптивността и гъвкавостта на заетите чрез обучение за придобиване/повишаване на професионалната квалификация, и за придобиване на ключови компетенции.

Прегледът на постигнатите стойности за брой заети лица, включени в обучение (за придобиване или повишаване на професионална квалификация и за придобиване на ключови компетенции), и „успеваемост“ (дял на лицата, придобили или повишили професионалната си квалификация и дял на лицата, придобили ключови компетенции) по отделните интервенции очертава общата картина на изпълнението за изследвания период. В обобщен план, налице е различна динамика в постигане на целевите стойности на индикатора за брой заети, включени в обучение, общ за разглежданите схеми профил на предпочитания тип обучение и тенденция за постигане на високи стойности за успеваемост в обучението.

В резултат на високото ниво на достъп до схемите, голям брой лица могат да се възползват от съществуващите възможности за подобряване и надграждане на личния потенциал, повишаване пригодността за заетост и/или кариерно развитие с цел по-добра трудова реализация, в т.ч. и извън националния пазар на труда. Нарастващото включване в обучение допринася за повишаване адаптивността и конкурентоспособността и на предприятията чрез въздействието на обучението върху подобряване професионалните качества и производителността на заетите и способства за създаване на условия за широко прилагане на принципите за учене през целия живот.

Общо за изследвания период изпълнението на интегрирания показател за брой включени в обучение (в т.ч. за придобиване или повишаване на професионална квалификация и за придобиване на ключови компетенции- в зависимост от спецификата на схемата) бележи ръст по всички схеми, като постига най-висок дял от планираната за интервенцията целева стойност по BG051PO001-2.1.11 „Аз мога“ и BG051PO001-2.1.13 „Аз мога“ (и за най-кратък срок).

#### **10.2.Повишаване на адаптивността и гъвкавостта на заетите лица (принос на останалите схеми)**

От значение за изпълнението на целта за повишаване на адаптивността на заетите, както и за изпълнение на индикаторите за „брой обучения на работното място“ и „дял на служителите, успешно завършили обучение“ е реализацията на проектите от процедурата със социалните партньори. Проектите BG051PO001-2.1.03 до BG051PO001-2.1.10 „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори“ (7 процедури) целят да окажат подкрепа на работодатели, засилване на социалния диалог и съвместни действия на социалните партньори във всички области на интервенция на приоритетната ос. Акцентът на интервенцията е по отношение повишаване адаптивността на работниците и предприятията, чрез обучение на 20 000 лица, включени в обучение за придобиване на ключови компетенции (дял на лицата, придобили ключови компетенции- 90%), 5000 обучения на работното място (дял на служителите, успешно завършили обучение- 90%), брой консултирани лица и организации (не по-малко от 1000), както и дейности за подобряване на средата, в т.ч. нови, иновативни модели на организация на труда и разработване на стратегии за управлението на човешките ресурси, активна анализаторска, консултантска, информационна дейност за популяризиране на ефекта от насърчителните мерки.

Дейностите по проектите на социалните партньори са в подкрепа и на целта за повишаване на гъвкавостта на заетите лица и насърчаване на гъвкави форми на заетост. Проектите са насочени към демонстриране на ефектите от насърчаване на равните възможности между жените и мъжете, ограничаване на неформалната икономика, насърчаване на мобилността на работната сила, изграждане на кариерни центрове, промотиране на иновативни подходи на организация на труда, целящи повишаване на гъвкавостта и сигурността в сферата на заетостта и намаляване на различията на пазара на труда.

По данни от проведеното анкетно проучване, подобряването на организацията на работа/организация на труда в резултат на участието в програмата посочват 26.2% от лицата от целевите групи и около 1/3 от бенефициентите.

#### **11.Сравнителен анализ между механизмите за предоставяне на обучение на заети чрез подбор на проекти и чрез предоставяне на ваучери**

Интервенциите по ОП РЧР за продължаващо обучение и учене през целия живот за изследвания период се реализират с използване на два механизма- открита процедура за конкурентен подбор на проекти (грантови схеми) и процедури за директно предоставяне, чрез ваучери.

Предоставяне на обучения чрез подбор на проекти

Тези обучения се осъществяват чрез схемите за квалификация и обучение на заети лица BG 051PO001/07/2.1.01: Квалификационни услуги и обучение за заети лица- фаза 1 и BG051PO001-2.1.02: Квалификационни услуги и обучение за заети лица- фаза 2 и основните им предимства могат да бъдат обобщени:

- Обвързаност на обученията с основната дейност и бъдещо развитие на предприятията. Участието на бенефициентите- работодатели/ предприятия е с разработени проектни предложения, базирани на установени потребности от повишаване качеството на заетите във връзка както с предмета на дейност, така и с бъдещите планове за развитие.

- Стабилен ръст на изпълнение на индикаторите. За периода на настоящата оценка участието в обучение по проекти /от двете фази на КУОЗЛ (Квалификационни услуги и обучение на заети лица)/ показва стабилен ръст на изпълнение на заложените индикатори, като стойностите на

индикатора за успешно приключили обучение е надвишен. Обученията по проекти допринасят за увеличаване на инвестициите в продължаващо обучение на заетите и за подобряване на професионалните им умения и компетентности по чужди езици и работа с ИКТ.

- **Осигуряване на финансов инструмент.** В условията на криза много от работодателите, особено по-малките, намаляват инвестициите си в развитие на човешките си ресурси и обученията все повече се възприемат като разход, а не инвестиция. Обученията по проекти, финансирани по ОП РЧР стават основен източник на ресурс за работодателите и възможност за повишаване адаптивността на заетите, в т.ч. на по-възрастни работници, които се нуждаят от повишаване на квалификацията, преквалификация и придобиване на чуждоезикови знания и умения за работа с ИКТ. Обученията са в помощ на заетите и предприятията за адаптиране към настъпващи промени и тези обстоятелства са в основата на продължаващия интерес от участие в схемата от страна на работодателите. По данни от проведеното изследване с работодатели – бенефициенти на проекти, ползата от обученията е съществена за организацията (повишаване на конкурентоспособността), персонала (повишава се професионалният капацитет и мотивацията), подобрява се проектният капацитет. Оценката за удовлетвореност на бенефициентите от участие в програмата е висока (и по-висока от тази на лицата от целевите групи), което потвърждава необходимостта от този механизъм в подкрепа на заявени от тях потребности.

**12. Достъп до обучение.** В условията на криза много от работодателите, особено по-малките, намаляват инвестициите си в развитие на човешките си ресурси и обученията все повече се възприемат като разход, а не инвестиция. В този смисъл, достъпността е остава основен фактор, който допринася за преодоляване на социалните различия. Ваучерните схеми осигуряват пряк и равен достъп за всички лица до учене през целия живот без това да зависи от инициативата на техните работодатели. Схемите отговарят в по-голяма степен на потребностите на лицата, стимулират личното участие и допринасят за повишаване на съпричастността на лицата към процеса на собственото им кариерно развитие. Големият интерес на представителите на целевите групи към участие потвърждава, че при наличие на средства и възможност за достъп, активността на лицата за продължаващо обучение е висока.

**13. Принос за запазване на заетост.** В подкрепа на предимствата на ваучерните схеми са възможностите, които продължаващото обучение дава за запазване на заетост. На база направена справка към 31.12.2011 г. за статута на лица, завършили обучение през 2010г. по BG051PO001-2.1.11 „Аз мога“ (8%-на извадка и налични данни за 1334 лица), се отчита, че със статут „зает“ са 89.9% от включените в професионални обучения и 88% от включените в обучение по ключови компетентности.

**14. Ефективност на схемите за конкурентен подбор и на схемите за директно предоставяне на услуги по обучение**

Повишаването на адаптивността на заетите е пряк резултат от повишените инвестиции в човешкия капитал от страна на работодателите и заетите чрез придобитите знания, умения и квалификация. Разглежданите интервенции имат принос за утвърждаване на нагласи и про-активно поведение за включване в системите за учене през целия живот и адаптиране към икономиката на знанието като възможност за запазване на заетостта, повишаване на пригодността за заетост и бъдещо кариерно развитие. В подкрепа на този извод са конкретни резултати от участието на лицата в обучение. Така, заетите лица, които се обучават по проекти на бенефициенти, участват като правило, в повече от едно обучение (по BG051PO001/07/2.1-01 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица“ и BG051PO001/07/2.1.02 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица“ фаза 2), обучението с ваучери се определя като „обучение, което стимулира още обучение“ (ползват се възможностите за включване и в двата типа обучение).

В заключение следва да обобщим, че механизмите за обучение на заети лица (чрез подбор на проекти и с ваучери) имат предимства и недостатъци, които налагат специфичен подход към по-нататъшното им развитие. Необходимо е да се запази балансът за наличие на възможност за обучение на заети лица както по проекти (базирани на преценката на работодателя), така и директно (за заети лица, чиито работодатели не кандидатстват с проекти).

**15. Оценка на въздействието в областта на пазара на труда- нетен ефект**

**15.1. Оценка на нетния ефект въз основа на анализ на емпирични данни (социологически анализ на брутния ефект).**

**15.2. Оценка на въздействието на ОП РЧР в областта на пазара на труда- нетен ефект**

**15.3. Оценка на нетния ефект чрез използване на иконометрични методи**

**16. Спецификация на иконометричен модел за оценка вероятността за увеличаване на доходите или запазването им в най-високата доходна група:** За оценка на вероятността за увеличаване на доходите от труд (или запазването им в най-високата доходна група), в следствие на участие в програми за повишаване на адаптивността на заетите лица е приложена логистична регресия. Първият етап от процеса на оценяване включва подбор на потенциалните характеристики, които биха могли да бъдат използвани като обясняващи променливи в модела. Вторият етап е свързан с определяне на спецификацията на иконометричния модел, въз основа на която са оценени приносите на различни фактори върху вероятността за увеличаване на доходите от труд.

Основните изводи от проведения анализ по отношение на влиянието на избраните индивидуални характеристики върху вероятността за постигане на по-високи нива на доходи на лица, участвали в програми на ОПРЧР за повишаване на адаптивността им на пазара на труда могат да се обобщят по следния начин:

- Участието по BG051PO001-2.1.11 „Аз мога“ и BG051PO001-2.1.13 „Аз мога“ увеличава вероятността за ръст в доходите в сравнение както с контролната група, така и с другите програми. Влиянието на индикатора за участие, по която и да е от програмите също е изследван и оценен и ефект отново е положителен, но не е статистически значим при ниво за значимост от 10%.

Изходното ниво на доходите също оказва значимо влияние върху вероятността за увеличаване в доходната група. По-високи доходи в изходния момент кореспондират на по-голяма вероятност за увеличаването им.

Изменението в статута на пазара на труда показва промяната между заети и безработни лица в рамките на разглеждания период и отчита ефекта върху вероятността за повишение на доходите в резултат на преминаването на лицата от групата на безработните към групата на заетите на пазара на труда. Тази променлива отчита основно ефекта от прилагането на схема BG051PO001-2.1.12 „Адаптивност“.

По-високата възрастова група се асоциира с по-висока вероятност за увеличаване на доходната група.

Вероятността за ръст в доходите е по-висока за лица с висше образование в сравнение с групата на лицата със средно или по-ниско образование.

Поради факта, че средният месечен доход на лицата, участвали в анкетното проучване, са дефинирани в рамките на дадена доходна група, а не като дискретна величина, не е възможно да се изчисли ефектът от участие в схема на ОПРЧР като процент изменение на дохода. Представеният модел дава възможност за пресмятане на средна вероятност за преминаване в по-висока доходна група, в следствие от участие в ОПРЧР.

#### **17. Принос на мерките за подобряване здравния статус на работната сила**

Изпълняваните проекти по ОПРЧР все още не са оказали въздействие върху здравния статус на работната сила. В процеса по подобряване на статуса на населението са ангажирани три заинтересовани страни- държавната администрация, медицинския персонал и самото население. Предвидено е схемите да подкрепят и трите страни:

- Държавната администрация- по всички проекти, предимно с изграждане на специализиран софтуер за поддържане на бази данни и на населението (скринингов регистър) и на медицинските специалисти, както и изготвянето на подзаконовни нормативни актове, каквито по същество са медицинските стандарти, с акредитиране на работещи обучителни програми и учебни помагала, в т.ч. интерактивни.

Медицинските специалисти- чрез формиране на система за продължаващо обучение, която гарантира трудовата заетост и високо равнище на квалификация и удовлетвореност на пациентите.

Не на последно място е повишаването на здравната култура на населението и на работодателите- дейност частично завършена в частта, касаеща физическата култура. Здравният статус би могъл да бъде измерен с реални показатели, като заболяемост, дни нетрудоспособност по МКБ и по пол на 1000 трудоспособни и т.н. Част от тези показатели, частично се мониторира от НОИ, където на електронната страница се представят данни за заплатените от фонда обезщетения поради заболяване на работещите, включително за брой дни на временна неработоспособност и честота на диагнозите. Законодателството се променя ежегодно и промените в стойностите на показателите не са пряко съотносими към евентуалните промени в здравния статус на населението. Липсват данни за заплатените от работодателите дни за временна неработоспособност, както и данни за заболяемостта извън финансираната от НОИ. Добра практика би било стриктното дефиниране на тези показатели, както и възлагането на отговорността за набиране на информацията за тях и анализа на тези данни на определена институция. Това би могло да бъдат както Националният осигурителен институт, Националният статистически институт, Националният център по обществено здраве и анализи (НЦОЗА), НЗОК, Изпълнителна агенция „Медицински одит“ (като бенефициент на отчетите по чл.102, ал.2 от ЗЗО), като МЗ би следвало да е компетентната институция, която да координира дейностите по събирането и обработването на здравната информация/статистика.

Прилаганият по схемите формат на логическа матрица не измерва и не идентифицира евентуални рискове при изпълнението и достигане на поставените общи и специфични цели. Препоръчително е, преди самото кандидатстване, да се изготвя анализ на риска на проектите. Отчитайки факта, че здравната ни система е в преход и законодателството търпи значими с оглед на изпълнението на схемите промени, изготвянето на анализ на съотносимата на проектите към правната рамка би било от изключителна полза. Подкрепата на проектите с адекватните закони и подзаконовни разпоредби, които да гарантират по-нататъшно ползване и развитие на резултатите от изпълнението на схемите от страна на държавната администрация би мултиплицирало позитивните ефекти по схемите. Пример за това би могло да бъде синхронизиране на законодателството по отношение на воденето на регистрите на медицинския персонал- вменяване на задължение на МЗ за неговото поддържане, създаване на инструкции и правила за това, законово дефиниране на данните които той съдържа. Предоставяне на достъп до части от него на БЛЗ, БЗС и БАСЗГ, което да им позволи да продължат да изпълняват функциите си и да поддържат части от регистъра. Добра практика би било квалификацията на лекарите да е общодостъпна и всеки пациент да може да получи данни за професионалния ценз на избран от него специалист, практика която отново изисква законодателно решение и инициатива от страна на бенефициента. Без законодателно установено задължение за поддържане на регистър на медицинските специалисти, дори от най-доброто софтуерно решение и актуално моментно състояние на данните скоро би имало единствено еднократна ползност за системата.

По проектите е налице значително забавяне на обществените поръчки. Необходимо е процесът да бъде оптимизиран, като работещ вариант се оценява създаването на специализирана структура, която да обезпечава процеса.

#### **18. Оценка на изпълнението в областта на увеличено инвестиране в човешкия капитал чрез по-добро и по-достъпно образование**

Резултатите от проведената анкета с бенефициенти подчертават ефектите от проектите (постигане на цели, резултати, ползи от участието) и нагласи (за бъдещо участие). Отговорилите участници оценяват високо участието си и идентифицират ползи за целевата група. Отговорилите респонденти преценяват, че е постигната висока устойчивост на резултатите по отношение на целевите групи- средна оценка 6.31 по скала от 1 до 7 (1 е минимална, а 7- максималната оценка), като мнението на бенефициентите е, че резултатите са по-малко устойчиви за самата организация-

средна оценка 5.54. Реализираните дейности по проектите им реално увеличават ползите за целевата група за по-бърз преход от образование към заетост (53%), повишена производителност и конкурентоспособност (53%), развитие и кариерно израстване (39%), както и нови, полезни контакти (35%). Подобни са и потенциалните ползи- отново новите полезни контакти (най-висок дял), възможностите за развитие и кариерно израстване, както и поемането на по-голяма отговорност. Тези ползи се обясняват и с естеството на изпълняваните проекти- 64% от отговорилите бенефициенти са изпълнявали проекти, свързани с ученически и студентски практики и в този смисъл са конкретните ползи. Програмата е позволила на бенефициентите да отдели средства за силно необходими дейности (например ученически практики), това води и до устойчив ефект при целевата група.

#### **19. Принос на интервенциите за обезпечаване на равен достъп до качествени образователни услуги и намаляване на броя на рано напускащите училище**

Разгледаните интервенции допринасят за подобряване на достъпа до образование чрез подобряването на средата и създаване на съвременни условия за обучение и развитие на децата, включване на децата и учениците от малцинствените етнически групи в учебния процес, повишаване на капацитета и подготовката на учители за работа в мултикултурна среда и организиране на разнообразни извънкласни и извънучилищни дейности за работа с децата през ваканциите и свободното време.

Интервенциите са допринесли и за осигуряване на равен достъп до качествени образователни услуги за всички, както и за намаляване на броя на рано напускащите училище чрез създадените системи и модели за провеждане на извънкласни дейности и и разнообразни форми на включване на учениците в извънучилищни занимания.

Съществена част от изпълняваните проекти по схемите за конкурентен подбор включват дейности по организиране на състезания, фестивали и други форми на лична изява на учениците, което стимулира тяхното конкуриране в образованието, както и стремеж към по-високи резултати. Особено значение за качеството на предоставяните услуги има доброволното включване на учениците в организираните дейности, което не само е признак за необходимостта от подобни услуги, но е и фактор за реално и устойчиво развитие на уменията на децата в областите на изкуствата, науката и спорта, здравното образование, образованието за устойчиво развитие и гражданското образование, което допринася и за тяхното бъдещо професионално формиране, развитие и реализиране на пазара на труда. В този смисъл схемите допринасят и за подобряване качеството на образователните услуги.

Изпълнените проекти по тези схеми допринасят в известна степен за подобряване на материалната база в училищата, необходима за устойчивостта на този тип дейности. В редица населени места проблемът с организиране на свободното време на учениците се корени в липсата на материална база, както и в необходимостта от средства за организиране на учебни пътувания, семинари и лагери.

Реализираните операции, допринасящи за изпълнението на целите за обезпечаване на равен достъп до качествени образователни услуги и намаляване на броя на рано напускащите училище, макар и с ясно изразен ефект (постигнати много високи стойности на индикаторите), нямат дългосрочна устойчивост. Този тип дейностите са краткосрочни и показват продължаваща необходимост от финансиране, тъй като училищата и неправителственият сектор разполагат с ограничен бюджет. Ако подобен тип операции продължат да бъдат финансирани, е добре при програмиране да се направят проучвания на потребностите на целевите групи, включително на родителите и учителите. При анализа на нуждите могат да се използват и резултатите от вече реализираните проекти, както и вече създадената голяма база от разнообразни форми за извънкласни и междуккултурни дейности.

При разработване на подобен тип мерки, особено с фокус към междукултурно включване и интеграция, е важно освен пряката работа с деца и ученици, да се включват дейности за работа с родителите, за да се постигне по-добра интеграция. Липсата на достатъчно работа с родителите и учениците води до отдръпване на учениците от образователния процес поради социалния статус на техните семейства (особено на малцинствата) и съществуващите предразсъдъци сред родителите относно ролята на образованието.

Комбинацията на мерки за междукултурно включване и обучение на учители има потенциал да допринесе за създаване на благоприятни условия за интеграция на учениците в образованието и намаляване броя на рано напускащите училище, чрез създаване на условия за продължителна работа с родители и ученици от етническите малцинства. Предоставянето на подкрепа в обучението и допълнителна подготовка по български език на деца от малцинствените групи ще способства за успешната им интеграция в приемни училища. Допълнително, включването на родителите и работата на специалисти с родители и техните деца, ще подпомогне процеса на интеграция, адекватността и качеството на образователните услуги.

Възможно решение би било проектите за интеграция на ученици от етническите малцинства да се ръководят централизирано от някоя от съществуващите дирекции на МОН, като по този начин могат да се планират комплексни мерки, следвайки примера на схема „Без звънец“, а конкретните дейности да се изпълняват от училища, училищни настоятелства и в някои случаи от селски общини.

Разработените модели за практическа работа с учениците (BG051PO001/07/4.2.01 и 03), техните родители и учители могат да бъдат мултиплицирани и използвани особено в по-малките населени места, където възможностите и средствата за обучение и квалификация на учителите са ограничени. Интервенциите по приоритетна ос 4 са в тясно взаимодействие с реализирането на дейностите по операция BG051PO001-3.1.02

„Повишаване на квалификацията и създаване на условия за кариерно развитие на учителите, преподавателите във ВУ и директорите“. По този начин могат да се изградят и допълнителни умения за работа в мултикултурна среда, работа с изоставащи или талантиливи деца, както и работа в извънкласни форми.

Училищните настоятелства са и могат да бъдат подходящи партньори на училищата за реализиране на проекти за устойчиво развитие на уменията на децата в областите на изкуствата, науката и спорта, здравното образование, образованието за устойчиво развитие и гражданското образование. Училищните настоятелства имат възможност да бъдат инициатори и бенефициенти по проекти. При бъдещо програмиране е важно да се стимулира директното включване на училищните настоятелства в проекти. По такъв начин ще се подпомогне процесът на утвърждаване на ролята им за подкрепа на образователния процес и включване на всички заинтересовани страни в учебния процес.

Статистиката продължава да отчита сериозни разлики в достъпа до образование в градските и селските региони. След реформата множество училища в малките населени села са закрити и е насърчена мобилността на децата. Изнесеното образование има предимства по отношение на качеството на преподаване, прозрачността на образователния процес и посещаемостта на учебния процес. Затова трудните решения за избор на мерки в образователната сфера следва да бъдат базирани на предварителна оценка на въздействието при отчитане на широк спектър от възможни въздействия с приоритет върху стратегическите цели, а не върху спешните нужди.

Особено важно за системата на образование и превенция на ранното отпадане е целите на проектите за приобщаващо образование да станат национален приоритет, като по този начин ще бъде обхваната цялата целева група. Необходимо е изграждането на целенасочена политика за подобряване подготовката и мотивацията на преподавателите в училищата и детските градини да работят с деца със СОП (специални образователни потребности) и деца от етническите малцинства, както и да се положат целенасочени усилия за въвеждане на межкултурни знания и умения, да се подобрят мерките за представяне на учебното съдържание съгласно нуждите на учениците, с цел успешно подобряване на качеството и адекватността на образователните услуги и намаляване на броя рано напуснали училище.

#### **20. Принос на интервенциите за подобряване на качеството на образователните услуги и съответствието им с нуждите на пазара на труда**

Интервенциите, насочени към внедряване и използване на ИКТ в образованието имат потенциал да допринесат за подобряване на качеството и адекватността на образователните услуги чрез въвеждане на нови иновационни методи на преподаване и въвеждането на ИКТ в образователния процес, което отговаря в последствие и на модернизирания се пазар на труда. За разглеждания период на оценката (2007г.-2010г.) са изпълнени малка част от дейностите, но проектът е актуален и напълно съответства на идентифицираните нужди и проблеми с сектора и успешното му изпълнение е изключително важно.

ОПРЧР трябва да продължи подкрепата за изграждане на капацитет на учители, обучаващи лица, училищни ръководители и персонал, внедряване на системи за осигуряване и мониторинг на качеството, разработване на образователно съдържание, включително чрез използване на ИКТ, развитие на творчески умения и борба с половите стереотипи в образованието и обучението.

Препоръчва се прилагането и акцентирането върху мерки, които оказват въздействие върху качеството на образованието. За средното и висшето образование това са мерки, свързани с обучения на преподаватели и учители, като се търси начин да станат устойчиви. Трябва да се има предвид обаче, че изискванията към квалификацията продължават да нарастват, и по този начин по-голямо внимание трябва да се обърне на професионалната подготовка на персонала в училищата и образователните институции, включително на развитието на компетенциите на преподавателите за обучение на деца със специални образователни потребности, по-специално децата от уязвимите групи на възраст от три годишна възраст до навършване на възрастта за задължително посещаване на училище.

Фокусът следва да се постави върху специализираното обучение, включително поощряване на продължаващото образование на преподавателския състав в средните училища и системата на формалното висше образование за управление, управление на проектен цикъл и управление на човешки ресурси, с акцент върху прилагането на реформата на учебните планове, специализирано езиково обучение, използване на ИКТ в обучението и екологичното образование, включително овладяване на иновационни съвременни педагогически методи, свързани със систематично повишаване на качеството и ефективността на образованието.

Наред с мерките за повишаване на квалификацията на учителите и преподавателите, трябва да се разработи система за оценяване и атестиране, която да се обвърже със системата за квалификация. Това може да бъде разработено като национална политика и заложено в съответните стратегически документи.

#### **21. Насърчаване на качеството и привлекателността на професионалното образование и обучение**

Изпълнените проекти допринасят за насърчаване на качеството и привлекателността на професионалното образование и обучение чрез създаване на реални възможности за ученици и студенти да практикуват в работна среда с наставници, както и да се възползват от възможностите на ново технологично оборудване. Въздействието и устойчивостта от реализираните проекти се изразяват в по-добри възможности за професионална реализация, самочувствие и мотивация за професионално развитие, по-добри практически умения. По този начин се улеснява прехода от училище към работа. Реалната възможност за участието на бизнеса при разработване на програмите за стажове и практики също има значение за тяхната актуалност спрямо нуждите. Ролята на наставниците като ментори е от съществено значение, тъй като те предават своите знания и опит и директно консултират практикуващите ученици и студенти. Този тип проекти са актуални и отговарят на нуждите и бенефициентите за реализация на практики, които са необходими за практическото обучение и за подготовка на прехода от образование към работна среда.

Устойчивостта на изпълнените проекти по тези две схеми е свързана най-вече с повишения капацитет на бенефициентите за работа по проекти, но също и със създадените партньорства между обучаващи организации и бизнеса и реална работна среда за реализиране на стажове, което от своя страна допринася за качеството на професионалното образование. Операцията адресира актуални нужди и в този смисъл е добре да продължи финансирането й.

## **22. Модернизиране на висшето образование и развитие на потенциала в областта на изследванията и иновациите**

Финансовата подкрепа за студентите чрез предоставяне на студентски стипендии и награди е полезно да продължи и през следващия програмен период. Тази подкрепа следва да се обвързва с: академичните резултати от успеха и участието на студентите в научноизследователската работа на университетите, както и с постигнати резултати в различни конкурси и форуми. Като критерий за получаване на стипендия или награда може да се въведе и публикуването на самостоятелни или колективни научни статии, студии, разработки, изобретения и патенти. Не е излишно да се въведе и критерий посещаемост на занятията по ключови за специалността дисциплини, което може да се удостоверява със заверени семестри от студентските книжки. Стипендиите и наградите да се отнасят за всички студенти независимо от вида и степента на висшето образование, включително и частните университети.

Рейтинговата система е сериозен принос към повишаване на качеството на образователните услуги и модернизиране на висшето образование, като може и в бъдеще да се използва, ако се реализира политика за свързване на финансирането с качеството на образованието. От гледна точка на връзката между образованието и пазара на труда, рейтинговата система показва, че за да има адекватна връзка между висшето образование и пазара на труда, е важно наличието не само на конкурентоспособни университети, но и на конкурентоспособни работодатели.

Необходимо е работодателите и техните браншови организации да участват пряко в подготовката на образователните програми и особено в магистърските програми. При институционалната акредитация на ВУ (Висшите училища) да се отчетат ясно успешните практики за устойчиви връзки с работодателите, да се планират за новия програмен период възможности за финансиране на проекти за съвместни (с работодателите) учебни програми и учебни практики. Да се допусне възможността работодатели да участват като партньори в проекти за поддържане на качеството на образователния процес във ВУ, както и да се финансират форуми за съвместни инициативи на ВУ и работодатели или техни асоциации и сдружения за наемане на работа на завършилите дадена образователна степен.

Подпомагането на докторанти в научните изследвания е полезно и е необходимо, защото по този начин се стимулират млади хора да работят в дадената научна област, прилагат се иновативни подходи за трансфер на знания- учени и водещи експерти предават своя опит и знание на младите учени и изследователи чрез съвместни разработки. Осигуряването на литература, софтуер и възможности за участие в международни конференции и съвместни разработки с международни институции е важно и оказва положителен ефект върху създаването на научен продукт и разработването на докторска теза за младите специалисти, докторанти и пост-докторанти.

За бъдещия програмен период може да се заложат схеми, които да подкрепят докторанти в следните актуални не само за България научни области: нанотехнологии, алтернативни източници на енергия, антиземетръсно строителство, борба с изменението на климата и глобалното затопляне, организация на общественото здравеопазване, приложение на ИКТ във всички публични услуги.

## **23. Оценка на изпълнението на интервенциите в областта на увеличаване на социалния капитал, партньорства и мрежи и развитие на социалната икономика**

Като цяло участието на организациите в програмата е повишило капацитета на организацията за разработване и осъществяване на проекти. Основните ползи за организациите като бенефициенти на програмата са: повишена проектна култура (12.8%), подобрена организация на работа (12.2%) и повишен капацитет за изпълнение на проекти (11.7%). Отдава се значение и на ползи като устойчиво взаимодействие с целевата група (8.9%), разширяване на дейността на организацията вследствие на придобит капацитет (8.3%) и повече и по-добри делови контакти с институции (7.8%). Повишената проектна култура и капацитет за изпълнение на проекти са и основните неочаквани ползи (12% и 12.7%).

## **24. Принос на интервенциите за развитие на социалната икономика**

Мерките в сферата на социалната икономика, посочени в ОП РЧР, предвиждат осигуряване на подкрепа за утвърждаване на съвременен модел за развитие на социалното предприемачество, генериране на заетост в рамките на социалната икономика, придобиване на реални трудови и/или професионални умения от хора с увреждания и създаване на защитена и специализирана работна среда. Реализирането на тези мерки се разглежда като част от стратегията за ефективно социално включване на уязвими групи. Очаква се мерките да доведат до намаляване на риска от бедност и социално изключване, като съдействат за включването на уязвимите групи в различни форми на трудова дейност.

В обхвата на оценката попада само една схема- BG051PO001-5.1.01 „Социално предприемачество- Популяризиране и подкрепа на социални предприятия /Пилотна фаза/”.

Ускорено обявяване на нови процедури

Необходимо е да се ускори стартирането на нови процедури в област на интервенция 5.1. „Подкрепа на социалната икономика”, за да се постигнат планираните по отношение на развитието на социалната икономика резултати. Оценката показва, че приносът на програмата за развитие на социалната икономика е нисък, което е обусловено най-вече от малкият брой обявени схеми.

## **25. Повишаване на капацитета в сферата на социалното предприемачество.**

Тъй като социалното предприемачество е сравнително ново и все още недостатъчно развито в България, добре би било да се предвидят дейности за повишаване на информираността и капацитета на потенциалните бенефициенти (например: чрез организиране на обучения по темата), а също и на управляващия орган и на междинното звено.

- Разработване на нови процедури, основано на оценка на реализираните проекти.

Поради липсата на достатъчно опит в сферата на социалното предприемачество е още по-важно разработването на нови схеми да се основава на задълбочен преглед и оценка на натрупания от реализираните вече схеми опит- например, причините за по-слабия интерес към дадена схема, причините за неусвояване на предвидените по схемата средства, факторите за успех и неуспех на отделните проекти, често срещани затруднения, възникнали добри практики и т.н. Добре би било също така да се търси по-активно въвличане на различни заинтересовани страни, които имат успешен опит в сферата на социалното предприемачество.

- Техническа подкрепа за социални предприятия

Предлагаме да се осигури възможност за дългосрочна техническа подкрепа за организациите и фирмите, проявяващи интерес и/или вече работещи в сферата на социалното предприемачество. Необходимо е организациите и фирмите да имат възможност да получат компетентна консултация по въпроси, свързани със създаването и управлението на предприятието. Това е важна предпоставка и за устойчивост на новосъздадените предприятия.

#### *Нормативни промени*

Необходимо е да се анализира съществуващата нормативна уредба и да се направят предложения за законодателни промени, които да улеснят и стимулират развитието на социалното предприемачество, например данъчни преференции и облекчения и др.

#### *Мерки за заетост, основани на принципа „финансирането следва човека“*

Към момента дейностите за насърчаване на заетостта на уязвими групи предполагат предоставяне на подкрепа на организации/институции. Необходимо е да се работи и за развитие на мерки за осигуряване на персонализирана подкрепа, т.е. подкрепа, насочена към отделния човек, която обвързва финансирането на мерките с потребностите на отделния човек, а не с дадено работно място или организация. Това ще допринесе за постигане на приоритетите в сферата на социалните услуги и на заетостта, свързани с прилагането на индивидуален подход и предоставянето на индивидуализирани услуги.

#### *Предоставяне на услуги за хора с увреждания в рамките на бюрата по труда*

С оглед на развиването на интегрирани услуги и осигуряване на устойчивост и ефикасност на услугите предлагаме да се реализират мерки, които ще дадат възможност на хората с увреждания да получат необходимата им подкрепа в рамките на съществуващите дирекции „Бюро по труда“. По този начин ще се избегне изграждането на паралелни услуги и ще се инвестира в осигуряването на достъп до обществените услуги на хората с увреждания, което е един от основните ангажименти по Конвенцията за правата на хората с увреждания, ратифицирана от България през 2012г. Мерките в тази посока могат да включват например, развитие на капацитета на служителите за работа с и подкрепа на хора с увреждания и др.

### **26. Принос на интервенциите за развитие на социалните услуги за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици**

В обхвата на оценката попадат следните пет схеми:

-BG 051PO01/07/5.2.01: Грижа в семейна среда за независимост и достоен живот на хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора- дейности „Социален асистент“ и „Домашен помощник“;

-BG051PO001-5.2.01: Грижи в семейна среда за независим и достоен живот на хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора- дейности „социален асистент“ и „домашен помощник“- фаза 2;

-BG051PO001/07/5.2.02: „Усъвършенстване и подобряване на услугата „Личен асистент“ за хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора“

-BG051PO001-5.2.05: „Усъвършенстване и подобряване на услугата „Личен асистент“ за хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора“- Фаза 2

-BG051PO001-5.2.03: „За по-добро бъдеще на децата“

Програмата е допринесла за разширяване на обхвата на социалните услуги като е дала възможност на 36 196 лица от уязвими групи да се възползват от услуги в общността и в семейна среда. Ползватели на услугите са били най-вече хора с увреждания и самотно живеещи възрастни хора, което съответства на приоритетите на реализираните схеми, и в по-малка степен- деца с увреждания и деца, настанени в специализирани институции. Значителен напредък е отбелязан по отношение на мерките, насочени към разкриване на нови социални услуги- разкрити са били 250 нови социални услуги в общността, което е почти 70% от планираното до 2013г.

Заедно с това схемите са допринесли и за разширяване на териториалния обхват на социалните услуги, като са дали възможност от услугите да се възползват хора от всички общини на територията на страната, включително и лица, живеещи в отдалечени и малки населени места, в които предлагането на социални услуги е изключително ограничено.

По отношение на ефекта от услугите за самите ползватели, проведените анкети дават възможност да се направи извода, че реализираните схеми са допринесли най-вече за подобряване на качеството на грижите (86.67% от анкетирания са посочили този отговор) и за подобряване на физическото/психическото състояние на ползвателите (88.66%). Приносът на схемите за социално включване, разбирано като повече социални контакти, по-активно участие в живота на общността и заетост е на второ място, но е сравнително нисък- 8.14% от анкетирания са посочили, че в резултат от услугите имат повече социални контакти и 6.67% са отбелязали, че участват по-активно в живота на общността.

### **26.1.Осигуряване на устойчивост на услугите**

Устойчивост на схемите за предоставяне на услуги по домовете може да се търси най- вече в изградения модел за предоставяне на услуги. Освен това голяма част от предоставяните по Програмата услуги са регламентирани и в Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане, т.е.е предвидена възможност за финансирането им като делегирана държавна дейност. Към момента обаче практиките на делегирано финансиране по отношение на някои от услугите са изключително ограничени или напълно липсващи. За това смятаме, че един от основните проблеми по отношение на развитието на социалните услуги е липсата на устойчивост на предоставяните услуги. Необходимо е да се предприемат мерки за адресиране на този проблем и за гарантиране на непрекъснатото предоставяне на социалните услуги за потребителите.

### **26.2.Разнообразяване на услугите**

Четири от реализираните по ПО 5.2. в периода 2007-2010г. пет схеми на практика предлагат сходни услуги с минимални разлики в организирането и механизма на предоставяне. Добре би било да се разработят по-разнообразни услуги, както като съдържание, така и като механизъм на предоставяне. Предлагането на разнообразни услуги би допринесло за по-добро съответствие на услугите на нуждите на отделните ползватели и до по-добър ефект.

### **26.3.Взаимопомощ и взаимна подкрепа на ползвателите**

Добре би било да се осигури възможност за споделяне на опит за оказване на взаимна подкрепа за хората, които ползват асистентски услуги. Фокусът е върху споделяне и обмяна на опит, свързан с оценка на потребностите и отношенията на ползвателите с асистентите (определяне на задачи, проследяване на изпълнението, обучение и т.н.). По този начин ползватели добиват повече увереност да контролират работата на асистента, което подобрява ефективността на услугата.

### **26.4.Реализиране на пилотни проекти**

Добре би било ресурсите на ОП РЧР да се използват за реализиране на пилотни проекти, които ще дадат възможност да се изпробват иновативни за България услуги и подходи за предоставянето им. Не е необходимо пилотните проекти да се изпълняват на национално ниво. При успешно приключване на пилотите (установено чрез задълбочена оценка с участието на ползвателите на услугите) би следвало да се осигури публично финансиране за услугите.

### **27.Разработване на услуги, насочени към социално включване.**

Резултатите от проведените с ползватели анкети показаха, че основният ефект от реализираните схеми е подобряване на физическото/психическото състояние на ползвателите. Това безспорно е важен ефект и е необходимо разработването и предоставянето на услуги в тази посока да продължи. Заедно с това е необходимо да се разработят и тестват услуги, допринасящи в по-голяма степен за социалното включване, което е един от основните приоритети на ОП РЧР и ЕСФ. Това би могло да се осъществи например чрез реализирането на пилотни проекти.

### **27.1.Повишаване на капацитета в сферата на социалните услуги.**

Във връзка с необходимостта от разнообразяване на услугите и прилагането на интегрирани подходи би било да се организират дейности за повишаване на капацитета на всички страни ангажирани в процеса- управляващ орган, междинно звено, общини, неправителствени организации, доставчици на услуги за запознаване с различни европейски практики в планирането и организирането на социални услуги.

Принос на интервенциите по ОП РЧР за ускоряване на процеса на деинституционализация

Конкретни мерки за реална деинституционализация, а не само за подобряване на грижата в институциите, са предприети през 2010г. със стартирането на операция „Да не изоставим нито едно дете“, която се състои от два компонента: Компонент 1 „Планиране на мерки за деинституционализация“ и Компонент 2 „Предоставяне на социални услуги в общността“. Тя се реализира в изпълнение на националната стратегия „Визия за деинституционализация на децата в Република България“, приета през 2009г. Операция „Да не оставим нито едно дете“ е само една от мерките, включена в плана за действие по Визията. Очакваният резултат от изпълнението на операцията е извеждане на всички деца и младежи с увреждания от специализираните институции- домовете за деца с умствена изостаналост и за деца с физически увреждания, както и от домовете за медико-социални грижи за деца и настаняването им в ЦНСТ. Към момента на оценката са изминали едва 6 месеца от началото на операцията, т.е. основната част от дейностите предстоят.

Трите най-важни резултата, постигнати до края на 2010г. в рамките на проект „Детство за всички“, финансиран по Компонент 1 на процедурата са:

- (1) изготвени са подробни индивидуални оценки на 1797 деца с увреждания, настанени в специализирани институции;
- (2) идентифицирани са 265 деца в критично здравословно състояние, за които е проведена допълнителна оценка на здравния статус и храненето, съвместно с Министерството на здравеопазването;
- (3) изработена е карта на услугите, която дава информация за резидентните и подкрепящи услуги, които е необходимо да бъдат разкрити във всяка община. Планира се разкриването на 158 услуги от резидентен тип (ЦНСТ и защитени жилища) и 71 съпътстващи услуги (дневни центрове и центрове за социална рехабилитация и интеграция) в 81 общини на територията на България.

Като добра практика в сферата на деинституционализацията следва да се отбележи координираното използване на средства от различни оперативни програми и фондове- ОП РЧР, ОП „Регионално развитие“ и Програмата за развитие на селските райони- за подкрепа на процеса на деинституционализация. По този начин са съчетани инвестирането в инфраструктура (с финансиране от Европейски фонд за регионално развитие) и в развитие на работната сила- обучения за персонала, който ще бъде нает в новите услуги (с финансиране от Европейския социален фонд).

## **27.2.Интегриран подход към деинституционализацията.**

Деинституционализацията е комплексен процес, който изисква интегрираното прилагане на широк кръг мерки в различни области- образование, здравеопазване, заетост, жилищна политика и транспорт. Наред с развитието на интегрирана мрежа от подкрепящи услуги в общността, мерките в сферата на деинституционализацията следва да включват дейности за подобряване на качеството и повишаване на капацитета на съществуващите услуги в общността, дейности за подобряване на достъпа до обществени услуги (образование, транспорт, здравеопазване и др.) и др.

## **27.3.Развиване на дейности по превенция.**

Работата за деинституционализация трябва да включва два компонента- развитие на мерки и услуги за извеждане от институциите и мерки и услуги за превенция на институционализацията. Без едновременното целенасочено развиване на мерки в тези две посоки, не може да има ефективна деинституционализация, тъй като входът към институциите остава отворен. По отношение на децата това включва не само мерки за превенция на институционализацията, но и комплекс от мерки, насочени към предотвратяване на изоставянето на деца. Пилотното разработване и развитието на такъв тип услуги би могло да се включи в ОП РЧР, наред с мерки за повишаване на капацитета и подобряване на координацията между институциите. Планирането на мерки за превенция би следвало да се основава на подробен анализ на причините за изоставяне на децата, както и на причините за постъпване в институции за децата и възрастните. Трябва да се отбележи, че необходимостта от развитие на мерки за превенция е отчетена във Визията за деинституционализация на децата в Република България и в Планът за изпълнението и са включени конкретни мерки в тази посока. Това е от изключително значение за цялостния успех на дейностите за деинституционализация. Макар да отчитаме важноста им, изпълнението и ефективността на тези мерки излиза извън обхвата на настоящата оценка.

## **27.4.Мерки за деинституционализация на възрастни.**

Мерките за деинституционализация, реализирани по Програмата до момента са фокусирани най-вече върху деца с увреждания и деца, лишени от родителски грижи. В специализирани институции обаче са настанени и значителен брой възрастни. По данни на Националния статистически институт към края на 2008г. в домовете за възрастни хора и за възрастни с увреждания 14 живеят над 11 000 човека. Необходимо е да се работи по посока на развиване на мерки в подкрепа на деинституционализацията на възрастни хора и хора с увреждания, включително хора с психични проблеми.

При планирането на деинституционализацията на възрастните е необходимо да се вземе предвид факта, че голяма част от хората, настанени в институции имат собствени жилища, но са били принудени да постъпят в институции поради липсата на услуги в общността и ограничен достъп до обществени услуги. В тази връзка, акцент при деинституционализацията на възрастните следва да е предоставянето на пакет от подкрепящи услуги в и извън дома, включително мерки за адаптиране на жилището и подобряване на достъпността и т.н. Заедно с това оперативните програми могат да се използват за инфраструктурни проекти, насочени към изграждане на достъпни жилища или приспособяване на съществуващи жилища.

Изграждането на социални жилища за хората, напускащи институциите, изграждането на достъпни жилища и приспособяването на жилища в общността за хора с увреждания, както и изграждането на жилища в общността, в които се предоставя подкрепа в ежедневието (supported housing) са дейности, които биха могли да бъдат финансирани от ЕФРР в рамките на една обща програма, съчетаваща подкрепа от различни фондове за осъществяване на мерките за деинституционализация.

При необходимост от изграждане на жилища, като част от процеса на деинституционализация, би било добре да се осигури разделяне на подкрепата (социални услуги) от предоставянето на жилища, т.е. организацията, която осигурява жилището и организацията, която предлага социалната услуга са различни. По този начин хората, които ползват допълнителни социални услуги, ще имат възможност да сменят доставчика на услугите, без да трябва да променят местоживеенето си.

Оценка на изпълнението на ОП РЧР в областта на институционалния капацитет и подобряване предоставянето на услуги в областите на пазара на труда, здравеопазването, образованието и социалното включване.

На база на събраната информация и фактическия напредък от постигането на резултатите не би могло да се прецени как мерките за укрепване на институционалния капацитет са се отразили върху качеството на обслужване. На този етап, тъй като проектите не са реализирани, не може да се направи извод, че те реално са допринесли за повишаване качеството на услугите, предоставяни на гражданите. Повечето от проектите са в първоначалната фаза на изпълнение. Същинските дейности по тези проекти реално не са започнали или са в много начален стадий на изпълнение.

Стартиралите проекти по приоритетна ос 6 обхващат следните дейности- изграждане на интегрирана информационна система, изграждане и поддръжка на терминали за обслужване, обучение на служители, повишаване професионалния капацитет и въвеждане на добри клинични практики, укрепване капацитета на институциите, разработване на програма за обучение, осигуряваща надграждащи знания и умения, изготвяне и актуализиране на медицински стандарти, разработване на регистър на медицинския персонал.

В контекста на понятието административен/институционален капацитет мерките, предмет на анализиранияте проекти, са обичайни и правилно насочени.

Анализираните проекти са мащабни, със значителен брой планирани дейности, и макар да има частично изпълнение, т.е. изпълнение на някоя от дейностите, не би могъл да се оцени ефектът от планираните мерки. Считаме, че един проект, за да има реален принос за резултатите на

настоящата оценка е необходимо дейностите от проекта да бъдат реализирани поне на 80%, а ефектът би настъпил при цялостното изпълнение на всички планирани дейности.

Могат да бъдат посочени и дефинирани научните и научно-приложните приноси, свързани с предложените разработки, както следва:

1. Генерирани са нови знания и умения за повишаване на ефективността на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба.

2. Обогатени са и са разширени научно-теоретичните и практическите постановки за рационализиране на управленските решения, съдействащи за ефективността на адаптацията на военнослужещите, преминаващи в запас и членовете на техните семейства, в изменения социум, като са определени приоритетните сфери на социалната дейност и произтичащите от тях конкретни социални политики в това отношение.

3. Всестранно е представена и систематизирана теорията на социалната дейност, разгледани са нейните категории, понятия, закономерности, принципи и методи.

4. Научно е защитена тезата, че социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и членовете на техните семейства, е концептуална рамка и интеграционен показател на състоянието на човека, който отразява връзката му със социалната среда.

5. Доказана е връзката между социализация-възпитание-идентичност като основа на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба.

6. Разработен е модел за социално-педагогическа и социално-психологическа адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба, като компоненти на адаптационния процес.

7. Социалното програмиране е изведено като обществено явление и на неговата същност, включително определяне на основните понятия и разработка на апарата за по-нататъшното изследване на този феномен.

#### Научно-приложни резултати:

Обоснована е и е доказана научно-експертната платформа на адаптационния процес, като е предложен алгоритъм на модела за повишаване на ефективността на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба.

1. Адаптиран е моделът за социално-психологическа адаптация на военнослужещите и техните семейства, като база за създаването на адаптационна програма за изследваната категория адаптиращи се, съответстваща на динамичните промени в социалната среда и на критериите за ефективност.

2. Създаден е комплексен модел за социална адаптация на освободените от БА военнослужещи и членове на техните семейства, в който са адаптирани моделите за социално-психологическа и социално-педагогическа адаптация.

3. Предложен е обоснован компетентностен модел за повишаване на ефективността на процеса на социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба.

4. Разработен е и е предложен математически модел за оценка на компетенциите за подбор за свободна длъжностна позиция като част от програма за социална адаптация на освободените от военна служба военнослужещи

5. Научно е доказана обосноваността на ключовите компетенции на входа на системата за социална адаптация, на основата на която се дефинират специфичните компетенции, съобразени с длъжностните позиции.

6. Научно разработена е Методология за оценка на професионалните профили с прилежащите им компетенции, чиято адаптация към динамичните промени в социалната среда е посредством приложимостта на реинженеринга, като процес на управление на промяната.

7. Научно са защитени качествено новите управленски решения, съобразени със съответните нови модели на социална адаптация, като важен елемент при разработването на национална социална стратегия за социалната адаптация на освободените от военна служба и членовете на техните семейства.

През последните пет години проф. Севдалина Илиева Димитрова-Енева води лекции и упражнения по 9 дисциплини в Национален военен университет „Васил Левски“ - гр. Велико Търново и Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - гр. Пловдив.

#### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Кандидатът за заемане на длъжността „професор“ Севдалина Илиева Димитрова-Енева е изграден учен с национален и международен авторитет. Богатата и разнообразна научна продукция, научните приноси, приложните аспекти на изследванията, преподавателската дейност напълно и синхронно съответстват на статуса „професор“. Впечатляващата публикационна дейност, участието и в национални и международни форуми, опитът в изграждане на политики в областта на социалното дело, очевидното умение да работи с различни колективи и в екип не могат да се оценят по друг начин освен „положително“ и в съответствие с изискванията за заемане на длъжността „професор“.

Съвместната ми работа през последните години с нея, голямото количество общи разработки, научни публикации и участия в национални и международни конференции ми дава ясна представа за положените усилия, научни търсения и за теоретичните и практико-приложните приноси за

развитие на българската наука и практика в този посока. Изповядвайки тезата, че комплексните разработки не могат и не трябва да бъдат индивидуално дело само на един учен ми дава основание да отбележа, че проф.Севдалина Илиева Димитрова-Енева е един от малкото учени в страната, които работят и се развиват в тази проблематика, като в същото време търсят апробирането на теоритичните разработки в практиката, както и в разработването на перспективни методологии, планове и стратегии.

Задълбоченото проучване на представената по обявления конкурс за „професор“ научна продукция и личните ми контакти с кандидата ми дават основание да дам своята висока оценка за постиженията на кандидата и да предложа на почитаемото научно жури, работещо по обявления конкурс да подкрепи процедурата за присъждане на академична длъжност „професор“ на проф. доктор д.н. Севдалина Илиева Димитрова-Енева в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“.

Дата: 12.01.2016г.

гр.Русе

**ИЗГОТВИЛ СТАНОВИЩЕТО:**

**ПРОФЕСОР ДОКТОР ИНЖЕНЕР ВЕНЕЛИН КРЪСТЕВ ТЕРЗИЕВ**

**ДОКТОР НА НАУКИТЕ (НАЦИОНАЛНА СИГУРНОСТ)**

**ДОКТОР НА НАУКИТЕ (ИКОНОМИКА)**