



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 14 юли 2026 г.
(OR. en)

11867/26

EDUC 331
SOC 493
EMPL 277
JEUN 196
COMPET 955
ECOFIN 1005

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

От:	Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от г-жа Martine DEPREZ, директор
Дата на получаване:	10 юли 2026 г.
До:	Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на Европейския съюз
№ док. Ком.:	COM(2026) 363 final
Относно:	ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА относно изпълнението на Препоръка на Съвета от 2020 г. относно професионалното образование и обучение (ПОО) за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2026) 363 final.

Приложение: COM(2026) 363 final



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 10.7.2026 г.
COM(2026) 363 final

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА

**относно изпълнението на Препоръка на Съвета от 2020 г. относно
професионалното образование и обучение (ПОО) за постигане на устойчива
конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост**

{SWD(2026) 181 final}

1. Въведение — цел, обхват и методика на доклада

През годините ролята на сътрудничеството на европейско равнище в областта на професионалното образование и обучение (ПОО), в съответствие с членове 165 и 166 от ДФЕС, винаги е била важна. В Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост (по-нататък: „Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО“) е очертана визия за професионалното образование и обучение, придружена от съответните принципи за реформа в дългосрочен план. Декларацията от Оснабрюк, приета през ноември 2020 г. в рамките на процеса от Копенхаген, допълни Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО с по-конкретни краткосрочни действия както на национално равнище, така и на равнището на ЕС. Тя беше насочена специално към модернизирането на ПОО чрез осигуряване на неговото бързо приспособяване към нуждите на пазара на труда, повишаване на гъвкавостта на учебните пътеки и подготовка на учащите се за екологичния и цифровия преход. Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО и Декларацията от Оснабрюк определят рамката на политиката на ЕС в областта на ПОО за периода 2020—2025 г., в съчетание с други стратегически документи и политики, като например Плана за действие на Европейския стълб на социалните права, Европейската програма за умения, цифровото десетилетие на Европа и европейското пространство за образование.

Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО обхваща следните приоритети:

- ПОО да се характеризират с гъвкавост, що се отнася до приспособяването към промените на пазара на труда;
- възможностите за гъвкавост и развитие да са в основата на ПОО;
- ПОО да задвижват иновациите и растежа и подготвят учащите се за цифровия и екологичния преход и за професиите с голямо търсене;
- ПОО да са привлекателен избор и да се основават на модерно и цифровизирано предоставяне на обучение/умения;
- ПОО да насърчават равните възможности;
- ПОО да се основават на култура на осигуряване на качеството.

Приоритетите, заложи в Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО, се вписват в по-широка архитектура на политиката, която свързва ПОО със заетостта, икономическото развитие и конкурентоспособността, като често се използва секторен подход. В годишния доклад¹ за единния пазар и конкурентоспособността за 2026 г. изрично се подчертава, че насърчаването на развитието на уменията, включително чрез професионално обучение, е от съществено значение за преодоляване на недостига на работна ръка. От 2020 г. насам недостигът на работна ръка и умения се е увеличил в сектори, свързани с ПОО, като например

¹ Европейска комисия (2026 г.), *Годишен доклад от 2026 г. за единния пазар и конкурентоспособността*. На разположение на адрес: https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report_en

строителството, транспорта, здравеопазването, преработващата промишленост, чистите технологии и отбраната, което прави ПОО още по-важно за осигуряването на уменията, необходими на пазара на труда. Във всички сектори МСП посочват свързаните с уменията предизвикателства като една от пречките пред растежа, като значението на ПОО за придобиването на уменията, нужни за просперитета на европейските дружества, е ключово.

Според доклада на EURES за 2024 г. относно недостига и излишъка на работна ръка за девет от десетте основни професии с недостиг в ЕС² се изисква професионална квалификация. Затова значението на ПОО е отразено в редица политики на ЕС. Програмите за ПОО и чиракуването заемат централно място в секторните стратегии за умения в рамките на Европейския пакт за уменията в области, като преработващата промишленост, строителството, туризма, устойчивата енергетика и цифровия сектор³. По подобен начин [Европейският алианс за професионална подготовка \(EAfA\)](#) организира дейности в подкрепа на определени икономически сектори (например строителството, туризма, хотелиерството и ресторантьорството, грижите и дългосрочните грижи) с цел насърчаване и укрепване на секторните програми за чиракуване.

В съобщението „Съюз на уменията“ от 2025 г.⁴ и в Препоръката на Съвета от 2026 г. относно човешкия капитал в Европейския съюз⁵ се подчертава, че системите за ПОО, които са тясно свързани с нуждите на пазара на труда, са от ключово значение за преодоляване на несъответствията между уменията и потребностите. В Пакта за чиста промишленост от 2025 г.⁶ е отбелязана необходимостта от преодоляване на недостига на умения в ключови сектори, за да се подкрепи преходът към нисковъглеродна икономика. Като част от пакета за жилища на достъпни цени⁷, Европейската стратегия за жилищно строителство, по-специално действие 7 от нея, има за цел да се увеличи наличието на квалифицирана работна ръка в строителния сектор, включително чрез подкрепа на партньорства между университети, доставчици на ПОО, предприятия, социални партньори и институти за приложни изследвания. В съобщението „Нов европейски

² Заварчици и разкройчици на метал, квалифицирани медицински сестри, готвачи, електротехници в строителството и сродни професии, водопроводчици и монтажници на тръби, шофьори на лекотоварни и тежкотоварни камиони, тенекеджии, настройчици и оператори-настройчици на машини за обработка на метал, месари и търговци на рибни продукти и сродни професии в областта на приготвянето на храни.

³ Европейска комисия (без дата), *Промислени екосистеми и партньорства*. Европейски пакт за уменията. На разположение на адрес: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_en

⁴ Европейска комисия (без дата), *Съюз на уменията*. На разположение на адрес: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_bg

⁵ Съвет на Европейския съюз (2026 г.), *Преодоляване на недостига на умения: Съветът приема препоръка относно човешкия капитал*. На разположение на адрес: <https://www.consilium.europa.eu/bg/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>

⁶ Европейска комисия (без дата), *Пакт за чиста промишленост*. На разположение на адрес: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_bg

⁷ Европейска комисия (без дата), *Европейският план за жилища на достъпни цени*. На разположение на адрес: https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_en

Баухаус“ от 2025 г. също беше обявена подкрепа за чиракуването и професионалното обучение с насоченост към младите хора⁸. В плановите за действие за автомобилната, стоманодобивната, металургичната и химическата промишленост също се подчертава значението на уменията и социалното измерение за осигуряване на конкурентоспособността на тези сектори. ПОО също така допринася за постигането на целите на законодателния акт за промишленост с нулеви нетни емисии, а академите за промишленост с нулеви нетни емисии⁹ подпомагат адаптирането на ПОО към технологичните иновации и повишаването на конкурентоспособността, включително чрез разработване на учебни програми съвместно с представители на промишлеността в конкретни сектори.

В контекста на тази политика настоящият доклад представя реформите и мерките, приложени от държавите членки след приемането на Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО. Настоящият доклад няма за цел да оцени мерките и реформите, нито да анализира тяхното въздействие. Целта на доклада е по-скоро да се направи преглед на съответните мерки пет години след приемането на Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО, в съответствие с точка 36 от нея, като се използват наличните данни на национално и европейско равнище, както и резултатите от годишния мониторинг, извършван от Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop). От 2020 г. насам Cedefop и Европейската фондация за обучение (ETF) провеждат интегрирано наблюдение, както е предложено от Европейската комисия и одобрено от Консултативния комитет по професионално обучение (ACVT), с цел да се обхванат приоритетите в Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО, както и Декларацията от Оснабрюк. Докладът се основава до голяма степен на този мониторинг и на националните планове за изпълнение (НПИ) на държавите членки, които бяха изготвени след приемането на Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО¹⁰. По-конкретно, през 2022 г. държавите членки разработиха НПИ, в които се описват дейностите, които ще осъществят за постигане на приоритетите на ЕС в областта на ПОО през следващите години. Докладът се основава до голяма степен на преглед на тези дейности, които държавите членки изпълняват.

Европейската комисия консолидира настоящия доклад, като използва редица резултати от обмена на информация с държавите членки в рамките на ACVT, както и статистически данни, по-специално относно състоянието на изпълнението на трите количествени цели, заложи в Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО. При изготвянето на доклада са използвани също редица документи и проучвания за политиката. Докладът обхваща също така дейностите на равнище ЕС в подкрепа на усилията на държавите членки за модернизиране на системите за ПОО, включително

⁸ Европейска комисия (без дата), „Нов европейски Баухаус“ — от визия към изпълнение. На разположение на адрес: https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_en

⁹ Европейска комисия (без дата), *Промислени екосистеми: Укрепване на конкурентоспособността на ЕС чрез партньорства*. На разположение на адрес: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/en>

¹⁰ Всички държави — членки на ЕС, с изключение на Чехия и Ирландия, изготвиха свои национални планове за изпълнение, които са публикувани на уебсайта на Комисията.

данни за изпълнението на подкрепяни и финансирани от ЕС мерки и реформи. Допълнителни подробности са дадени в придружаващия работен документ на службите на Комисията.

Настоящият доклад представлява важен принос към изготвянето на предстоящата европейска стратегия за професионалното образование и обучение, както е обявено в Съобщението за „Съюз на уменията“ от 5 март 2025 г. Наскоро приетата Декларация от Хернинг за привлекателно и приобщаващо професионално образование и обучение с цел повишаване на конкурентоспособността и създаване на качествени работни места за периода 2026—2030 г., както и предстоящата европейска стратегия за ПОО, заедно със съществуващата Препоръка на Съвета от 2020 г. относно ПОО, ще съставляват новата европейска рамка на политиката в областта на ПОО за периода след 2025 г.

2. Актуално състояние по отношение на постигането на трите количествени цели

За да се наблюдава напредъкът в изпълнението, в Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО са заложили количествени цели за ученето в процеса на работа, за заетостта на завършилите ПОО и за мобилността в ПОО във вид на средни стойности за ЕС, които държавите — членки на ЕС, трябва да постигнат съвместно до 2025 г.

Според най-актуалните налични данни средните стойности за ЕС са следните:

1. делът на наскоро завършилите ПОО на възраст 20—34 години, които са се възползвали от учене в процеса на работа, е достигнал **66,0 % през 2025 г.**¹¹, като е надхвърлил целевата стойност **от 60 %**;
2. равнището на заетост сред завършилите ПОО на възраст 20—34 години е достигнало **80,2 % през 2025 г.**¹² и е близо до **целевото равнище от 82 %**;
3. Целевият коефициент на мобилност в ПОО за **2021 г. беше 2,1 %**, което е далеч от **целевата стойност от 8 %**, **определена за 2025 г.** в Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО. В Препоръката на Съвета от 2024 г. „Европа в движение“ беше определена нова цел от 12 %, която да бъде постигната до 2030 г. (включително по-широк набор от видове мобилност), като според последните оценки коефициентът за 2023 г. е бил 5,3 %¹³.

Налице са значителни разлики по отношение на степента на постигане на целевите стойности и напредъка във времето между отделните държави. Въпреки че целевата стойност на равнище ЕС за учене в процеса на работа (УПР) е постигната, в Европа като цяло се наблюдават разлики между държавите в напредъка по отношение

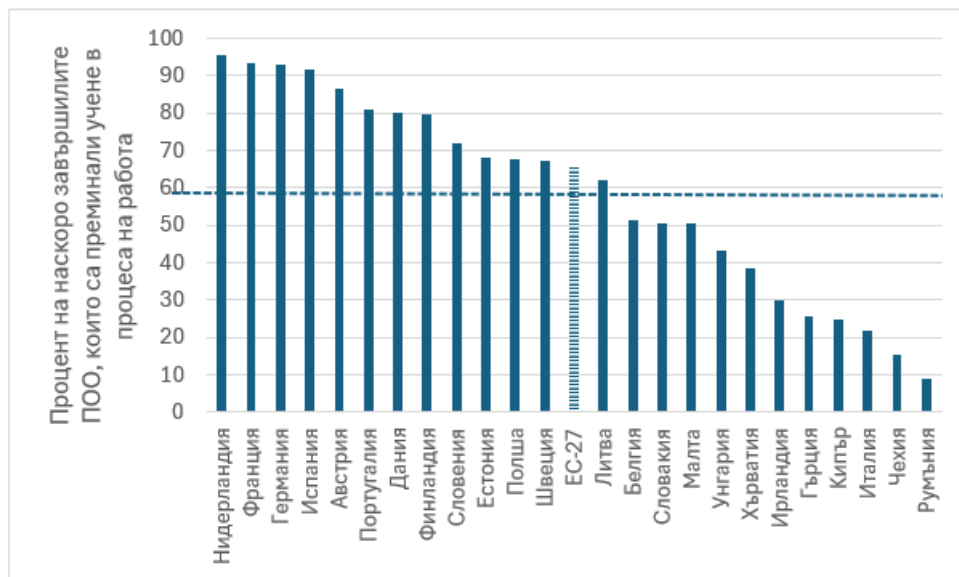
¹¹ Евростат (Наблюдение на работната сила в ЕС). [Учене в процеса на работа за завършилите ПОО \(tps00215\)](#)

¹² Евростат (Наблюдение на работната сила в ЕС). [Равнища на заетост сред младите хора, незаети с образование и обучение, по постигната образователна степен и години след завършване на най-високата образователна степен \(edat_lfsc_24\)](#)

¹³ Изчисления на Европейската комисия въз основа на данни от информационното табло на „Еразъм+“. Дата на извличане на данните: юни 2025 г.

на разширяването на участието в УПР (фигура 1). Докато държави като Нидерландия (95,4 %), Франция (93,2 %) и Германия (93,0 %) вече значително надхвърлят целевите стойности за УПР, други — като Румъния (9,1 %), Чехия (15,2 %) и Италия (22,0 %) — остават далеч под референтния показател.

Фигура 1. Учене в процеса на работа за завършилите ПОО, 2025 г.



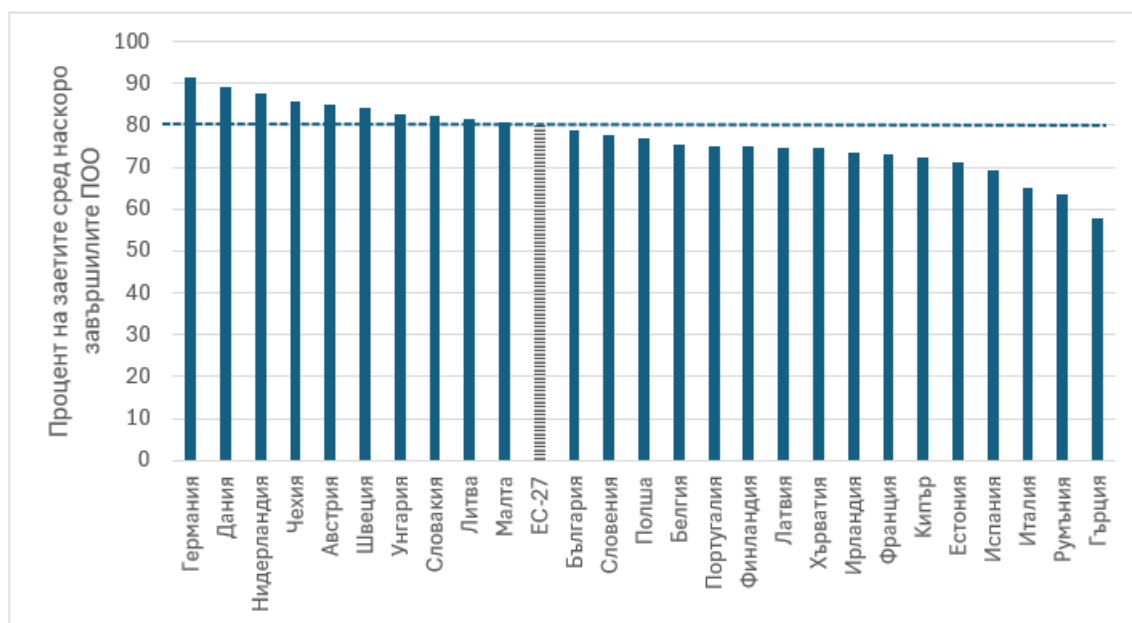
Източник: Евростат (Наблюдение на работната сила в ЕС). [Учене в процеса на работа за завършилите ПОО \(tps00215\)](#)

Бележка: Държавите са подредени в низходящ ред въз основа на данните за 2025 г. Данните за Германия, Испания, Полша, Малта, Унгария, Ирландия и Кипър са с ниска надеждност. Няма данни за България, Латвия и Люксембург.

Държавите отбелязват разнороден напредък по отношение на целта за равнището на заетост сред завършилите ПОО (фигура 2). В държавите, където е отбелязан напредък, това се дължи на фактори като по-доброто съобразяване на професионалните програми с нуждите на пазара на труда и възстановяването на пазара на труда през последните години, което е довело до значително търсене на определени професионални профили¹⁴, както и на демографските промени. След значителен ръст в периода 2021—2023 г. (от 76,0 % на 80,9 %) последва неголям спад и стабилизиране през следващите години, като през 2025 г. показателят достигна 80,2 %. Тази тенденция сочи, че младите хора, включително завършилите ПОО, са били изправени пред специфични предизвикателства при навлизането на пазара на труда след завършване на образованието си в контекст на по-общо забавяне на растежа на заетостта като цяло.

Фигура 2. Равнища на заетост сред наскоро завършилите ПОО, 2025 г.

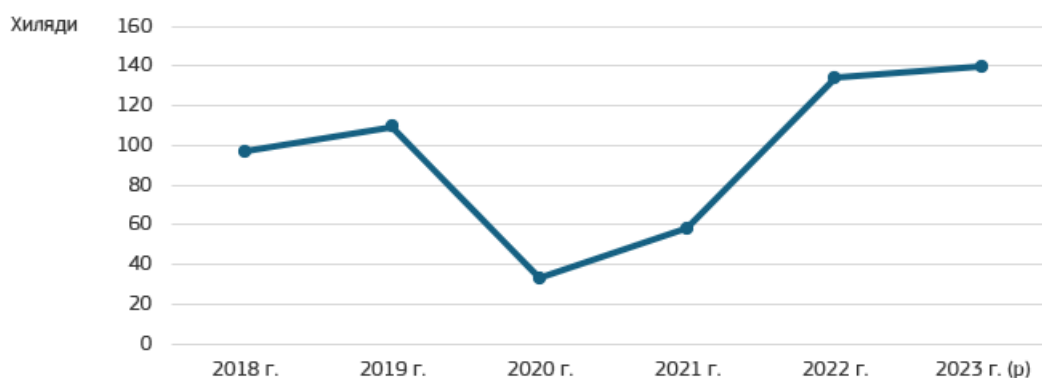
¹⁴ Европейска комисия (2025 г.), *Обзор на образованието и обучението за 2025 г.: Сравнителен доклад*. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. На разположение на адрес: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>



Източник: Евростат (Наблюдение на работната сила в ЕС). [Равнища на заетост сред младите хора, незаети с образование и обучение, по постигната образователна степен и години след завършване на най-високата образователна степен \(edat_ifse_24\)](#) Бележка: Показателят отразява равнището на заетост сред хората на възраст 20—34 години, които вече не са незаети с образование и обучение, 1—3 години след завършване на професионално обучение в системата на средното образование или професионално обучение след средно образование, но не висше образование. Страните са подредени в низходящ ред според данните за 2024 г. Данните за Малта, България, Словения и Кипър са с ниска надеждност. За Люксембург няма налични данни. Определението се различава за Франция и Испания.

Постигането на целевата стойност за мобилност в ПОО по отношение на мобилността сред завършилите ПОО със средна степен на професионална квалификация остава предизвикателство. През 2023 г. коефициентът на мобилност на равнище ЕС е бил 5,3 % при 140 000 случая на мобилност (фигура 3), което представлява неголямо увеличение в сравнение с 5,0 % и 134 000 случая на мобилност през предходната година. Това обаче все още е далеч от целта от 12 %, заложена за 2030 г. в Препоръката на Съвета от 2024 г. „Европа в движение“.

Фигура 3. Брой на осъществените случаи на мобилност от учащи се в ПОО, 2023 г.



Източник: Изчисления на Европейската комисия въз основа на данни от информационното табло на „Еразъм+“. Дата на извличане на данните: юни 2025 г. Бележка: Данните се отнасят до броя на учащите се в ПОО със средна степен на професионална квалификация, които са започнали престой за мобилност в чужбина през референтния период, както е отразено в информационното табло на „Еразъм+“. Поради прехода между старата и новата програма „Еразъм+“, оценки за 2022 г. и 2023 г. са налични само на равнище ЕС и включват прогнози, основани на исторически данни, като данните за 2023 г. са предварителни.

Това донякъде може да се обясни с бюджетните ограничения на европейско и национално равнище. Например наличният за „Еразъм+“ бюджет би могъл да покрие едва 57 % от търсенето на мобилност от страна на учащи се и персонал през 2024 г., което представлява по-нисък процент в сравнение с предишните години поради все по-големия брой заявления¹⁵. В работния документ на службите на Комисията, придружаващ препоръката „Европа в движение“, са посочени и специфични предизвикателства, които оказват влияние върху желанието за престой в чужбина, като например младата възраст на учащите се в ПОО и психологически бариери, които ограничават способността им да пребивават известно време в чужбина. Мобилността в ПОО възпрепятстват също структурни пречки, свързани с националните нормативни уредби, както и административни ограничения. Въпреки тези предизвикателства, настоящото равнище на търсене вече би позволило да се постигне значителен напредък в постигането на целевите стойности за мобилност в ПОО. Някои държави членки също отбелязват обещаващи резултати. Например през 2024 г. общият коефициент на мобилност сред учащите се в първоначалното ПОО на възраст от 16 до 25 години във Финландия е достигнал 9 % след стартирането на нова инициатива за групова мобилност в ПОО по линия на програма „Еразъм+“¹⁶.

3. Напредък на държавите членки в прилагането на препоръката

3.1 Общи предизвикателства при прилагането на реформите в ПОО

Анализът на изпълнението на приоритетите в областта на ПОО в държавите — членки на ЕС, разкрива някои хоризонтални институционални, финансови и културни пречки, които възпрепятстват развитието на системите за ПОО. Някои хоризонтални предизвикателства възпрепятстват или забавят гъвкавата реакция на промените на пазара на труда. Отговорностите в областта на ПОО, както и за повишаване на квалификацията и за преквалификация, често са разпределени между множество министерства, институции и равнища на управление и изискват солидни рамки и действия за координация. Такива често липсват, а дори и да съществуват, понякога се оказват неефективни. Макар че конкретната институционална структура се различава в отделните държави, отговорностите за ПОО се споделят между министерствата на образованието, на труда, заетостта и социалните въпроси и на икономиката/промишлеността. В съчетание с тежките и продължителни бюрократични процедури и съпротивата срещу промените, разпокъсаната и некоординирана работа

¹⁵ Данни от информационното табло на „Еразъм+“ (ноември 2025 г.).

¹⁶ Cedefop (2025 г.), *Финландия: Увеличава се мобилността на учащите се в ПОО*. На разположение на адрес: <https://www.cedefop.europa.eu/bg/news/finland-vet-learner-mobility-rise>

може да доведе до забавяне на реформите и иновациите и да ограничи гъвкавостта на реакциите на променящите се предизвикателства.

Определянето на необходимите умения е важна част от управлението на ПОО, но само няколко държави инвестират в тази област, което затруднява гъвкавостта при реагирането на бързите промени на пазара на труда. По-целенасочени усилия изисква разработването на системи за определяне на необходимите умения, които включват и системно проследяване на завършилите за целите на политиките в областта на ПОО и за осигуряване на качеството¹⁷. Държавите работят по създаването или усъвършенстването на рамки и процеси за осигуряване на качеството в съответствие с принципите на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET), но осигуряването на качеството в УПР и чиракуването по линия на първоначалното ПОО е все още в етап на развитие. Освен това проучванията показват, че несъответствието между напредъка на промишлеността и закостенялостта на съществуващите учебни програми представлява сериозна пречка за интегрирането на цифрови и зелени умения в ПОО¹⁸.

Системите за ПОО са изправени пред трайни и задълбочаващи се ограничения по отношение на капацитета на учителския и инструкторския състав. Това отчасти се обяснява с по-ниските заплати и недооценяването на професията учител и инструктор в ПОО¹⁹, както и с натиска, породен от застаряването на учителския състав²⁰. Според Cedefop само един от всеки двама учители в ПОО е на мнение, че училището ги подкрепя за това да участват в продължаващо професионално развитие²¹. Тази липса на подкрепа възпрепятства учителите да прилагат ефективно новите учебни програми, да преподават нови умения, като например дигитални или зелени умения, и да въвеждат иновативни педагогически методи, включително такива, основани на съвременни технологии като виртуалната реалност или изкуствения интелект (ИИ).

Друго предизвикателство е наличието на финансови ресурси и устойчивостта на тези ресурси. За много инициативи (като например центровете за високи постижения в

¹⁷ Само BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI и SK включват в своите НПИ мерки, насочени към разработването на системи за определяне на необходимите умения, включително проследяване на завършилите, и отчитат напредъка по тези мерки.

¹⁸ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. и колектив (2025 г.), *Supporting the digital transformation of vocational education and training (Подкрепа за цифровата трансформация на професионалното образование и обучение)*. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. На разположение на адрес: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>

¹⁹ Според пилотното проучване на Cedefop сред европейските учители в ПОО (EVTS) едва около 9 % от тях смятат, че професията им се цени. Проучване на ОИСР (2020 г.), *Education at a Glance 2020: OECD Indicators (Поглед върху образованието през 2020 г.: показатели на ОИСР)* също така показват, че учителите в ПОО получават средно почти 11 % по-малко в сравнение с другите заети, завършили висше образование.

²⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. и колектив (2025 г.), *Supporting the digital transformation of vocational education and training (Подкрепа за цифровата трансформация на професионалното образование и обучение)*. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. На разположение на адрес: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>

²¹ Psifidou, I., Papazoglou, M. и Pouliakas, K. (2025 г.), [Europe's first survey for VET teachers: Listening, learning, acting \(Първото за Европа проучване сред учителите в ПОО: Вслушване, учене, действие\)](#)

областта на професионалното образование), насочени към модернизирането на ПОО и разработването на иновативни подходи, се разчита в голяма степен или изцяло на финансиране от ЕС, като не е осигурено дългосрочно финансиране след края на финансирането от ЕС.

През периода 2021—2027 г. по програмата „Еразъм+“ е разпределен ориентиран бюджет от 400 милиона евро за създаване и развитие на центрове за високи постижения в областта на професионалното образование — водеща европейска инициатива за укрепване и развитие на системите за ПОО в Европа — което е израз на твърда ангажираност към високите постижения в областта на професионалното образование в цяла Европа.

Освен „Еразъм+“, през периода 2021—2027 г. се очакват 62,2 милиарда евро заедно с националното съфинансиране от държавите — членки на ЕС, включително принос на ЕС в размер на 40,4 милиарда евро от Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+) и 12,1 милиарда евро от ЕФРР (включително Interreg), включително приноси на ЕС в размер на 8,6 милиарда евро, предназначени за финансиране на инвестиции, инфраструктура и реформи по линия на политиките в областта на образованието, обучението и уменията, включително ПОО.

Стереотипите и трайното схващане, че ПОО се цени по-малко в обществото, продължават да ограничават привлекателността на ПОО и броя на записалите се в него. Като илюстрация за това, проучването на ОИСР от 2023 г. относно системите за ПОО показва, че въпреки като цяло добрата реализация на завършилите ПОО на пазара на труда, според 70 % от интервюираните ПОО се свежда само до ръчен труд, въпреки разнообразието от професии, към които то води в днешно време. Специалното проучване „Евробарометър“ № 569 относно привлекателността на ПОО (предстои да бъде публикувано) също показва, че макар 50 % от жителите на ЕС да биха препоръчали ПОО на младеж преди постъпването му в гимназиалния етап на средното образование, 75 % са съгласни с твърдението, че в тяхната държава общото гимназиално образование се възприема по-положително в сравнение с първоначалното ПОО. Някои държави положиха усилия за насърчаване на равенството между половете, но няма много доказателства за постигането на неутралност по отношение на пола и за борбата със свързаните с пола стереотипи при избора на професия, в зависимост от националния контекст и нужди. Участието на възрастните в продължаващото професионално образование и обучение се възпрепятства от стереотипи, подобни на споменатите по-горе, както и от недостатъчната информираност за наличните възможности.

Интернационализацията и мобилността, които имат потенциал да насърчат иновациите и повишат привлекателността на ПОО, отбелязват известен растеж²², но все още са

²² Само AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT и PL съобщават за включването в техните НПИ на мерки, насочени към засилване на интернационализацията.

фрагментирани, а възможностите за мобилност остават недостатъчно развити²³. Проучванията показват, че според завършилите ПОО, които имат опит с мобилност в чужбина, придобитите в чужбина умения са им били полезни в професионалната кариера, като са допринесли за тяхната пригодност за заетост²⁴. Освен това, както посочват от Cedefop, възможностите на международно равнище (включително мобилността) се свързват с по-голяма привлекателност на ПОО²⁵. Мобилността на заетите в ПОО, като учители, инструктори и специалисти по ориентиране, е по-слабо развита в сравнение с тази на учащите се. Макар да са докладвани някои инициативи и проекти, интернационализацията остава неравномерна и слабо интегрирана в националните системи за ПОО, въпреки стратегическото ѝ значение за привлекателността и високите постижения, както е посочено в Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО.

3.2 Обща оценка на постигнатия напредък и приоритетни области за бъдещето

Държавите — членки на ЕС, отбелязаха значителен напредък по отношение на общите приоритети, определени в Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО и потвърдени в националните планове за изпълнение. Въпреки ключовата роля на ПОО за справянето с предизвикателствата, свързани както с приобщаването, така и с пазара на труда — сред които са недостигът на работна ръка и умения, застаряването на работната сила, както и гарантирането на справедлив преход към екологична и цифрова икономика — остават някои трайни предизвикателства. Това все така ерозира потенциала на ПОО да бъде движеща сила на приобщаващия и устойчив растеж и конкурентоспособността. Друг належащ проблем, който ограничава приноса на ПОО към икономическия растеж, са продължаващите неравенства по отношение на достъпа до него и постигнатите резултати — било то във връзка с неутралността по отношение на пола, ефективната подкрепа за уязвимите групи или разширяването на ученето през целия живот.

Държавите членки положиха значителни усилия, за да направят системите за ПОО гъвкави и устойчиви при адаптирането към бързите промени на пазара на труда (приоритет 1), но все още съществуват някои предизвикателства. Напредъкът се дължи предимно на модернизиранието на стандартите, учебните планове и програмите за ПОО, с цел да се включи балансирано съчетание от професионални умения и ключови компетентности, като се обръща специално внимание на системното интегриране на цифровите умения. Необходими са допълнителни усилия за пълно привеждане на програмите и учебните планове за ПОО в съответствие с нуждите на

²³ Само AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL и PL съобщават за включването в техните НПИ на мерки, насочени към повишаване на мобилността на учащите се и персонала.

²⁴ Fassl, A., Kirsch, M., Pachocki, M. и Zabko, O. (2020 г.) *Tracing VET graduates with foreign mobility experience (Проследяване на завършилите ПОО с опит от мобилност в чужбина)*, Варшава: Фондация за развитие на образователната система (FRSE). На разположение на адрес: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>

²⁵ Cedefop (без дата), *Перспективите за мобилност повишават привлекателността на ПОО*. На разположение на адрес: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>

пазара на труда, особено с оглед на водещи тенденции като нарастващата цифровизация и автоматизация, както и прехода към неутрална по отношение на климата икономика. Усилията ще продължат да бъдат от значение особено в контекста на засилващата се цифровизация и на широкото използване на изкуствения интелект. Последният анализ на Cedefop на онлайн обявите за работа в държавите членки на ЕС сочи, че се увеличава дялът на свободните работни места в професиите, които изискват физическо присъствие, опит в ръчната работа и приложни технически умения, като строителни техники, машинни механици, специалисти в областта на строителството и транспортни работници²⁶. Това показва, че макар придобиването на умения в областта на цифровите технологии и изкуствения интелект да е важно, за да се следват промените на пазара на труда, определени професии, свързани с ПОО, продължават да бъдат търсени, независимо от засиленото използване на изкуствения интелект.

Държавите в целия ЕС засилват усилията си, за да гарантират, че учащите се придобиват солидни основни умения чрез ПОО. Прилагането обаче остава неравномерно, като много учащи се все още започват и завършват ПОО без достатъчни умения за четене, писане, смятане, науки и цифрови и граждански умения, включително медийна и информационна грамотност, които са от съществено значение както за пригодността за заетост, така и за активното участие в обществото. Същевременно недостигът на квалифицирани учители и инструктори в ПОО, особено на такива, които могат да интегрират основните умения в професионалното обучение, възпрепятства ефективното провеждане на обучението. Данните от проучването PISA сочат също, че много учащи се започват ПОО с по-слаби базови умения в сравнение с връстниците си в системата на общото средно образование²⁷. Сред държавите, за които е възможно да се правят сравнения, учениците в професионалните програми често постигат значително по-слаби резултати в сравнение с връстниците си в общообразователните програми, понякога поради причини като ранното профилиране.

Освен това напредъкът в преподаването на умения в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ) продължава да бъде неравномерен. В ПОО със средна степен на професионална квалификация и обучение само 36,3 % от всички ученици в ЕС са записани в програми за НТИМ, което е с 8,7 процентни пункта по-малко от предложената цел на равнището на ЕС за 2030 г. от най-малко 45 %. Най-много ученици в ПОО са съсредоточени в областите на НТИМ, свързани с инженерството, преработващата промишленост и строителството. Информационните и комуникационните технологии съставляват значителна част от броя на записванията в НТИМ в страни като Португалия, Малта, Полша и Италия. От друга страна, областта на

²⁶ Cedefop (2026 г.), *Reverse gear: how AI is bringing vocational occupations back* (Заден ход: как изкуственият интелект води до връщане на професиите, свързани с ПОО). На разположение на адрес: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>

²⁷ ОИСР (2023 г.) *Education at a glance 2023: OECD indicators* (Поглед върху образованието през 2023 г.: показатели на ОИСР). Париж: Издателство на ОИСР. На разположение на адрес: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

естествените науки, математиката и статистиката привлича много малка част от учениците в ПОО в целия ЕС.

Въпреки разширяването на възможностите за учене в процеса на работа (УПР) и чиракуване, някои държави отчитат спад или ограничен брой чираци²⁸ в сравнение с предишните периоди, когато основният проблем беше недостигът на свободни места. Налице е напредък в разширяването на чиракуването сред възрастни и във висшето образование, но броят на участващите все още е ограничен. УПР в ПОО е по-разпространено в някои предмети (по-специално в здравеопазването и селското стопанство), отколкото в други²⁹. Политиките биха могли по-ефективно да способстват за преодоляването на дисбалансите и несъответствията между търсенето и предлагането на учебни стажове, както и за инвестирането в професионалното развитие на вътрешнофирмените обучители по линия на педагогическата подготовка и за подкрепата за учащите се от уязвими групи. Друга област, която може да бъде доразвита, е сътрудничеството между ПОО и промишлеността. Това би могло да способства както за по-широкото използване на чиракуването, така и за по-доброто съгласуване между предоставянето на ПОО и уменията, необходими на пазара на труда.

Държавите показаха своята ангажираност за увеличаване на възможностите за гъвкавост и развитие в ПОО (приоритет 2), както и за разширяване на възможностите за повишаване на квалификацията и преквалификация, но много от инициативите все още са в проучвателен етап. Тази гъвкавост се насърчава чрез прилагането на подходи, основани на резултатите от обучението, въвеждането на модули в учебните планове и програми, създаването на микроквалификации и частични квалификации, както и чрез разширяването на възможностите за валидиране и признаване на резултатите от обучението, придобити извън формалните системи. Държавите разнообразяват начините на обучение, като укрепват инфраструктурата за цифровизирано и смесено обучение и проучват най-модерните образователни технологии, като виртуалната реалност и изкуствения интелект. Подобно интегриране на нововъзникващите технологии в ПОО може ефективно да намали несъответствието между предлагането на обучение и динамично променящия се пазар на труда, но съществуват и ограничения, като например необходимостта да се следва бързото технологично развитие в промишлеността да се инвестира в необходимото оборудване, наред с други³⁰. Мерките, свързани с микроквалификациите и използването на съвременни технологии, все още са в начален етап и не са реализирали пълния си

²⁸ Държави като DE, FR, IT и AT отчитат спад или ограничено запълване на местата за чиракуване в някои сектори. EL, HU, CZ и RO също са сред държавите, в които въвеждането на УПР, включително чиракуването, протича бавно.

²⁹ Европейска комисия (2025 г.), *Обзор на образованието и обучението за 2025 г.: Сравнителен доклад*. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. На разположение на адрес: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>

³⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. и *колеktiv* (2025 г.), *Supporting the digital transformation of vocational education and training (Подкрепа за цифровата трансформация на професионалното образование и обучение)*. Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз. На разположение на адрес: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>

потенциал в ПОО. Полезно за държавите, които все още не са постигнали напредък в тези области, би било ускоряването на промените в нормативната уредба, изпълнението на пилотни проекти за цифрови платформи, предлагащи учебно съдържание и интерактивни ресурси, както и насърчаването на взаимното признаване на микроквалификациите в целия ЕС³¹.

Европейските инструменти за прозрачност имат за цел да способстват за по-доброто разбиране на ПОО от страна на работодателите и другите заинтересовани страни. Едно от основните заключения от оценката на Европейската квалификационна рамка (ЕКР) през 2024 г. беше, че тя е утвърдена отправна точка, която се ползва с широка подкрепа сред институциите, работещи в областта на квалификациите³². ЕКР и свързаните с нея национални квалификационни рамки са основни инструменти за повишаване на прозрачността на квалификациите в ПОО на национално и трансгранично равнище по отношение на тяхната степен и съдържание. Европас е инструмент на ЕС за управление на кариерата и за учене през целия живот, който помага на учащите се в ПОО да представят своите квалификации и умения, включително в контекста на трудовата мобилност. Неравномерното прилагане на тези инструменти обаче възпрепятства прозрачността и разбирането на квалификациите и уменията в целия ЕС. Една от извлечените поуки от оценката на Европас от 2024 г. е, че анализът на данни и изкуственият интелект в Европас могат да бъдат доразвити, за да се допринесе за преодоляването на недостига на умения и работна ръка, който в особено голяма степен засяга професиите в ПОО³³.

В много държави процентът на участие на възрастните в обучение остава нисък³⁴. Въпреки че държавите членки обръщат все по-голямо внимание на ученето през целия живот, според изследването на образованието за възрастни (AES) през 2022 г. процентът на участие е бил едва 39,5 %, като се наблюдават значителни разлики между отделните държави. Това е под целта равнището на ЕС³⁵ от най-малко 60 % до 2030 г. Важно е продължаващото ПОО да отговаря на нуждите от обучение и развитие на всички

³¹ Само BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT и SK отчитат напредък по мерките в техните НПИ, насочени към насърчаване на микроквалификациите и частичните квалификации, докато само AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL и PT отчитат напредък в разработването на цифрови платформи и учебни ресурси.

³² Европейска комисия (2024 г.), *Европейската комисия публикува оценки на Европас и Европейската квалификационна рамка*. На разположение на адрес: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_en

³³ Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета относно изпълнението и въздействието на Решение (ЕС) 2018/646 на Европейския парламент и на Съвета от 18 април 2018 г. относно обща рамка за предоставяне на по-добри услуги в областта на уменията и квалификациите („Европас“); На разположение на адрес: [EUR-Lex - 52024DC0135 - BG - EUR-Lex](https://eur-lex.europa.eu/lexUri.do?uri=EUR-Lex:52024DC0135).

³⁴ Според най-новите данни от изследването на образованието за възрастни (2022 г.) BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET и LU остават под целта на равнището на ЕС за 2025 г., а именно 47 % от хората на възраст 25—64 години да са участвали в образование и обучение през последните 12 месеца.

³⁵ Цел, заложена в заключенията на Съвета от 2021 г. относно новата европейска програма за образование и обучение на възрастни за периода 2021—2030 г. Вж. също Плана за действие на Европейския стълб на социалните права.

възрастни. Освен това по-нататъшното въвеждане на ориентиране през целия живот, валидирането на придобито по-рано обучение, микроквалификациите и частичните квалификации, заедно с добре разработени стимули както за отделните хора, така и за работодателите, могат да засилят участието и подкрепата за учащите се. От съществено значение е също така да се следи участието и да се осигурят полезни взаимодействия и координация между различните доставчици.

Отбелязва се известен напредък в насърчаването на иновациите и растежа, както и в подготовката на учащите се за цифровия и екологичния преход (приоритет 3). Някои държави модернизират инфраструктурата за ПОО, като инвестират както в цифрови платформи за обучение и учене, така и в материална база³⁶, привеждайки я в съответствие с актуалните нужди на промишлеността. Това включва инвестиции в ICT инфраструктура и съвременно оборудване, както и внедряване на съвременни технологии в ПОО. Подкрепата за центровете за високи постижения в областта на професионалното образование (CoVE) все още е ограничена, но се разширява чрез създаването на нови центрове или развитието на вече съществуващите, често с подкрепа и финансиране от ЕС.

Неотдавнашен доклад за анализ на избрани проекти за CoVE по програмата „Еразъм+“ показва, че тези центрове могат да служат като структурни способстващи фактори за трансформация в ПОО, например чрез иновации в преподаването и ученето, съобразяване на ПОО с нуждите на пазара на труда и нуждите от умения, както и чрез засилено сътрудничество между основните заинтересовани страни. С цел по-нататъшно развитие на инициативата и засилване на нейното въздействие, в доклада са представени редица препоръки, свързани с ангажираността на публичните органи и по-активното участие на учащите се и работниците, както и с диверсифицирането на финансирането, засилването на връзките с други инициативи и органи, като Пакта за уменията и Консултативния комитет за професионално обучение, увеличаването на мащаба на педагогическите иновации и балансираното интегриране на цифрови и зелени умения във всички сектори на икономиката.

Държавите членки са въвели мерки, за да гарантират, че ПОО е привлекателен избор, основан на съвременно и цифровизирано предоставяне на умения (приоритет 4). Но въпреки усилията и целенасочените действия в различните държави, представата, че ПОО е с по-нисък статут в сравнение с общото и академичното образование, продължава да бъде основна пречка за по-широкото участие както в първоначалното, така и в продължаващото ПОО. Подкрепата за иновациите и интернационализацията може да бъде основен фактор за повишаване на привлекателността на ПОО. Укрепването на положителната представа за ПОО — и по този начин подобряването на неговата привлекателност — може да бъде допълнително подкрепено чрез целенасочено популяризиране на ползите от него и на перспективите за заетост на завършилите. Това може да включва кампании за повишаване на

³⁶ AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT и SI отчитат напредък по мерките в техните НПИ, насочени към модернизирани инфраструктурата.

осведомеността, участие в международни състезания по умения, ориентиране през целия живот и възможности за мобилност.

Държавите положиха усилия да подкрепят учителите и инструкторите в ПОО, но слабата привлекателност на професията продължава да показва натиск върху системите за ПОО. Предприетите от държавите членки мерки включват разширяване на програмите за ПОО до по-високи степени на квалификация (5—8 по ЕКР), подобряване на възможностите за преминаване между ПОО и висшето образование и инвестиции в непрекъснатото професионално развитие на учителите и инструкторите в ПОО. Наличните данни обаче сочат липса на системни подходи за обхващане на комплексните нужди за образование и обучение на учителите и инструкторите; включително систематично проследяване на тяхното професионално развитие по отношение на съдържанието и въздействието върху педагогическите практики.

Повишаването на уменията и компетентността на учителите и инструкторите ще изисква системно и многостранно непрекъснато професионално развитие, което често е неравномерно и не обхваща всички области. За да преодолеят недостига на учители и да подобрят престижа на професията, държавите биха могли да работят за опростяване на пътищата за навлизане в учителската професия, улесняване на валидирането и признаването на квалификациите, подобряване на условията на труд и адаптиране на заплатите, проучване на възможностите за преминаване между професионална заетост и преподаване, включително моделите за „смесени учители“, които досега не са широко проучвани, както и осигуряване на разнообразни и достатъчни възможности за професионално развитие, включително стажове в предприятия и достъп до международен опит чрез мобилност на персонала. В Декларацията от Хернинг се призовава също така да се обърне внимание на психическото благополучие на учителите и инструкторите — област, която все още не е достатъчно проучена.

Макар напредъкът в насърчаването на равните възможности и неутралността на системите за ПОО по отношение на пола да се оценява като скромен (приоритет 5), държавите прилагат целенасочени мерки за уязвимите групи. „Еразъм+“ подкрепя развитието на трансверсални умения, като комуникативни, адаптивни и межкултурни умения, чрез мобилност на учащите се и персонала в ПОО, партньорства за сътрудничество и дейности за изграждане на капацитет. Същевременно по-малко са доказателствата напредък по отношение неутралността по отношение на пола и борбата срещу свързаните с пола стереотипи при избора на професия. Липсата на баланс между половете и недостатъчното представителство на жените в областите на НТИМ и в ПОО имат сериозни последици за пазара на труда, като например траен недостиг на умения, ограничена икономическа производителност и засилване на структурните неравенства по отношение на заетостта и заплащането. Решаването на въпроса с приобщаването в ПОО е от първостепенно значение, за да се гарантира, че уязвимите групи (например дългосрочно безработните лица, хората с увреждания, младите хора, незаети с образование или обучение) могат да завършат подходящо и адекватно обучение, така че да са добре подготвени за навлизане на пазара на труда, като по този начин се повишат общите равнища на заетост и производителност, а също

така се намалят равнищата на бедност. За да се гарантира приобщаването, ефективните системи за ПОО трябва да осигуряват целенасочена подкрепа, основана на нуждите на учащите се, да укрепват връзките със стабилни и качествени работни места и да разширяват възможностите за приобщаващо учене в процеса на работа.

Държавите, които поставят акцент върху осигуряването на качеството на ПОО (приоритет 6), също отбелязаха известен напредък. Около половината от държавите са разработили нови стратегии за привеждане на националните системи за осигуряване на качеството в съответствие с приоритетите на EQAVET, засилване на самооценката от страна на доставчиците на ПОО (например чрез вътрешни процеси на оценяване, непрекъснато усъвършенстване и механизми за обратна връзка) и подобряване на участието на заинтересованите страни в управлението. Непрекъснатостта и увеличаването на инвестициите са от ключово значение за постигане на целите по този приоритет и за пълноценното използване на техния потенциал в полза на учащите се и системите за ПОО.

Социалните партньори имат ключова роля в управлението и прилагането на политиките в областта на ПОО, като допринасят за разработването на политики, изготвянето на учебни програми, осигуряването на качеството, вземането на решения за финансиране и професионалното ориентиране. Налице е възможност за по-нататъшно разширяване на тяхната роля при прилагането на мерките, при пълно зачитане на автономността на социалните партньори. Това важи особено за определянето на необходимите умения и идентифицирането на търсените умения, осигуряването на възможности за чиракуване и заетост за уязвимите групи, преквалификацията и повишаването на квалификацията, както и за признаването и валидирането на неформалното и информалното учене.

4. Заключение

Докладите за прилагането на Препоръката на Съвета от 2020 г. относно ПОО в държавите членки разкриват смесена картина по отношение на напредъка и постоянни предизвикателства, като се изтъкват както потенциалът, така и някои слабости на ПОО по отношение на насърчаването на приобщаващо и устойчиво развитие, което е тясно съгласувано с нуждите на пазара на труда. Макар че много държави членки са започнали важни реформи, като често се възползват от подкрепа и възможности за финансиране от ЕС, темпът на модернизация и напредък е неравномерен. Все още съществуват пропуски в областта на цифровизацията, включително интегрирането на технологии като изкуствен интелект, определянето на необходимите умения, ученето в процеса на работа и чиракуването, капацитета на учителите и инструкторите в ПОО, както и трайно ниско обществено мнение за ПОО и привлекателност на ПОО, което води до несъответствие между уменията и потребностите. За да се използва пълноценно потенциалът на ПОО за подкрепа на конкурентоспособността на ЕС, е необходимо да се насърчават високите постижения в ПОО и засилените партньорства с предприятията и социалните партньори. Следва да се засилят и възможностите за мобилност на учащите се в ПОО, както и интернационализацията. Друга област, която

изисква допълнително внимание, е предоставянето на основни умения и граждански компетенции, както и на компетенции в областта на НТИМ, които са от решаващо значение за повишаване на пригодността за заетост на завършилите ПОО³⁷ и за осигуряване на съответствие с нуждите на пазара на труда. Предстоящата европейска стратегия за ПОО ще създаде условия за преодоляване на всички тези предизвикателства.

³⁷ Конфедерация на германските организации на работодателите (BDA) (2025 г.), *За нашата демокрация — възпитание в духа на демокрацията на всички равнища на образованието*. На разположение на адрес: <https://www.arbeitgeber.de>