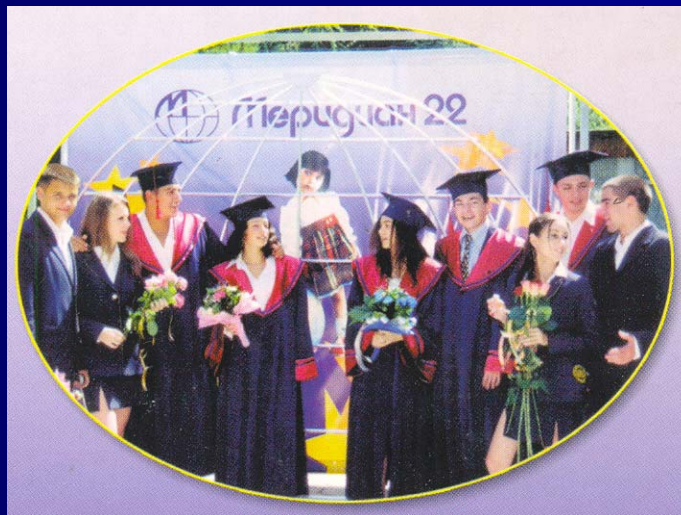


**Ученето през целия живот –
предизвикателство и реалност за жените**



**ИНЖ.РАДКА СТАМЕНОВА
МЕРИДИАН 22 ООД
УПРАВИТЕЛ**

Концепцията за учене през целия ЖИВОТ

- Нов подход към проблемите на квалификацията, образованието и обучението, продиктуван от мащабите на настъпващите в Европа икономически и социални промени, бързото развитие на основаната на знания икономика и демографското напрежение, породено от застаряването на населението.

Основна цел: подобряване на конкурентноспособността на работната сила и съответно на конкурентноспособността на националната икономика чрез:

- повишаване на адаптивността на хората към икономическите и социални промени
- насърчаване на равенството и участието във всички форми на професионално и личностно развитие.

Как да разбирате "ученето през целия живот"?

- Европейската дефиниция за ученето през целия живот- **"всяко действие, свързано с учене, предприето по време на живота, целящо подобряване на знанията, уменията и компетенциите, в рамките на персонални, граждански, социални (включително пригодност за заетост) перспективи"**
- Всички учебни дейности от най-ранното детство, през целия живот, до дълбока старост, надграждащи един общ основен запас от компетенции, които надхвърля основните умения като четене, писане и смятане.
- Не само придобиване на квалификации, които са непосредствено свързани с професията, а актуализиране на основни умения и възможности за учене на вече напреднали, непрекъснато обновяване на всички способности, интереси, знания и разбирания през целия живот.
- Стимулиране на активното гражданско съзнание, разширяване на възможностите за заетост, насърчаване на адаптивността, социалната интеграция, както и личностното развитие.



Пътища за осъществяване на ученето през целия живот



- **Формалното образование и обучение** - провежда се от институциите за образование и обучение , води до получаване на призната диплома и квалификации.
- **Неформалното обучение** - обикновено не завършва с издаването на официално признат документ. Реализира се паралелно с формалните образователни и квалификационни системи и води до повишаване на личностните, професионални и граждански компетенции. Осъществява се на работното място или чрез организации и услуги, създадени за допълване на формалното образование.
- **Самостоятелното учене** - не е задължително и организирано, осъществява се непрекъснато чрез ежедневните дейности и контакти с колеги, клиенти и партньори или чрез самостоятелно търсене на информация.



Европейско измерение на темата “Учене през целия живот”

През октомври 2000 г. Европейската комисия изготви **Меморандум за ученето през целия живот**. С него в целия ЕС започна процес на консултации, който подпомогна разработването на съгласувани стратегии и практически мерки за създаване на възможност за учене през целия живот за всички.

Инвестициите в знанията и уменията на хората се разглеждат като необходимо условие за увеличена пригодност за заетост, повишаване на нивото на участие в пазара на труда, улесняване на процеса на адаптиране при технологични промени.

До 2010 г. средното ниво на участие в ученето през целия живот в ЕС следва да е най-малко 12,5% сред възрастното население -25-64 г. (Програма Образование и обучение 2010)

Ключови послания на Меморандума

- Всеобхватен и постоянен достъп до учене, с цел овладяване и актуализиране на умения, необходими за активно участие в обществото, основано на знания
 - Повишаване на инвестициите в човешките ресурси
 - Ефективни методи на преподаване
 - Участие в неформалното и самостоятелно учене
 - Високо качество на услугите по информиране и консултиране
 - Довеждане на ученето
- **“Учение през целия живот” се основава на две групи измерения:**
- **Професионални знания, умения и способности;**
 - **Преносими (основни умения: комуникативни умения, работа в екип, самообразование и т.н. — разглеждат се като степен на адаптивност на индивида спрямо потребностите на пазара на труда)**



Политиката за учене през целия живот в България

Ключовите послания, формулирани в Меморандума съответстват във висока степен на приоритетите, съдържащи се в основните национални документи, свързани с икономическото и социалното развитие на страната и развитието на човешките ресурси.

От позицията на общите европейски тенденции основните приоритети на ученето през целия живот в България могат да се определят като:

- Достъп до учене през целия живот
- Възможности за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности
- Валидиране на знания, придобити посредством неформално обучение и самостоятелно учене
- Високо качество на образованието и обучението и достъп до информация
- Подкрепа за социално включване
- Обучение на обучаващи



Реализиране на приоритетите

Мерки:

- Разработване на подходяща нормативна база
- Усъвършенстване на ресурсите – методически, организационни, финансови, човешки
- Адаптиране на положителни практики

Инструменти:

- Определяне на потребностите от обучение на възрастни
- Гарантиране на качеството на обучението
- Приложимост на резултатите от обучението

Европейски съюз (ЕС) – 2007 година на равните възможности за всички

➤ Конференции в България

- Национална конференция “Българската жена в Европейския съюз” – 3 юли 2007 година
- “Джендър Бюджетирание на практика” – 2 ноември 2007 година



Жените в ЕС



- Статистиката сочи, че жените в Европа са по-образовани, но по-ниско заплатени от мъжете и имат по-малко свободно време.
- Равнопоставеността на половете - във фокуса на вниманието на Европейската комисия от началото на 90-те години.
 - **Цел** - елиминиране на различията и насърчаване на равните възможности на половете в съответствие със заложените в Договора за ЕС концепции.
 - **Подход** - законодателство, интегриране , позитивни действия.
 - **Базисни предизвикателства** – повишаване на заетостта на жените, подобряване на положението им на пазара на труда, премахване на социалната дистанция между половете.



Постижения

- Заетостта на жените се увеличава - от 2000 г. до сега в ЕС са разкрити 8 млн. работни места, от които 6 млн. са заети от жени.
- 59% от завършващите университети в ЕС са жени.
- Коефициентът на заетостта на жените през 2006 г. е 57,1%, при 51,4% през 1997 г. – положителен факт във връзка с постигане на Лисабонските цели за развитие и растеж, които залагат коефициент от 60% през 2010 г.



Проблеми



- Хоризонталната и вертикална сегрегация на пазара на труда продължава. Все още има сектори, които са силно феминизирани - 40% от жените работят в социалния сектор, образованието, здравния и публичния сектор. 50% от заетите жени са чиновници, търговци, нискоквалифицирани или неквалифицирани работници.
- Разликата в коефициента на заетост между жените и мъжете в ЕС е около 15% в полза на мъжете през 2007 г.
- Все още жените често са принудени да избират между децата и кариерата.

Жените в България

- **Жените в България** в края на 2005 г. са 3 975 423 и представляват 51.5% от населението в страната.
- България изостава по коефициент на заетост на жените от средното равнище в страните в Европейския съюз.
- Малък брой жени работят на непълно работно време, ниско заплащане и недостиг на търсене.
- Българските жени съставляват близо 70% от неплатените семейни работници, 36.7% от самонаетите и само 23% от работодателите.
- Професионалната и секторната сегрегация по пол в България е близка до останалите европейски страни.
- Неравенство в заплащането на жените.
- Българската жена е по-образована от мъжете и по-активна в ученето през целия живот.
- Безработицата при жените е по-голяма от тази при мъжете
- По-голям риск от бедност, особено при самотни майки и възрастни жени.
- Трудно съчетаване на професионалния с личния и семеен живот.



Правата на жените в България

- Равенството между половете е утвърдена ценност в българското общество, регламентирана в националното законодателство в съответствие с европейското и с изискванията на международните договори, подписани от Република България.
- Равнопоставеността на половете на пазара на труда е цел на Стратегията по заетостта за периода 2004-2010 г., разработена въз основа на приоритетите в Европейската стратегия по заетостта и на Националната стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 г.
- В Стратегията по заетостта жените се определят като рискова група на пазара на труда. Подчертава се необходимостта от изработването и прилагането на мерки и програми за съвместяване на работата и семейния живот, чрез които да се насърчава икономическата активност на жените.



Жените-предприемачи в България



- Броят на жените - предприемачи и мениджъри в малкия и среден бизнес в България, устойчиво расте. По данни на НСИ от 2003 г. относителният дял на жените-предприемачи е около 1/3 от изследваната съвкупност от малки и средни фирми. Според експертите на КНСБ, процентът на жените - предприемачи сред самонаетите е 37.7 % за 2006 г. Жените-предприемачи в България управляват предимно малки фирми от сферата на търговията и услугите, като нараства значително броят на консултантските фирми, управлявани от жени. Положителна тенденция е използването на компютри и интернет услуги от жените-предприемачи.
- Германският съюз на жените-предприемачи посочва по-сериозно навлизане на жените в управлението на бизнеса - 42.85% от средните и дребни предприемачи в страната са жени.
- Английската агенция за социологически изследвания посочва също бавно, но трайно увеличение на дела на жените, които ръководят фирми (главно малки и средни фирми) – около 23%.

- По проблема “Жените и предприемачеството” България се доближава до стойностите, характерни за редица европейски страни.
- Жените, които развиват собствен бизнес в България и в страните от ЕС имат общ проблем – достъп до финансиране, особено за стартиращите фирми. Над 62% от българските жени-предприемачи посочват, че са започнали бизнес със собствени средства.
- Отсъствието на кредитна история и достатъчна степен на доверие към жените са пречка и за последващо кредитиране на фирмите, собственост на жени в страните от ЕС. Това поражда необходимостта от създаване на организации, подпомагащи женския бизнес, както и на специална подкрепа от браншовите организации.
- В България броят на фирмите , в които жените – собственици и мениджъри могат да работят от дома си онлайн, е нищожен, докато в другите европейски страни е широко разпространен и дава работа на пълен или частичен работен ден на милиони служители.

Образование и обучението в предприемачество



Ключов елемент на политиката за насърчаване създаването и развитието на малки и средни предприятия в ЕС е образованието и обучението в предприемачество.

Европейската харта за малки и средни предприятия:

- възпитанието в предприемачески дух и развитието на предприемачески умения да започне от по-ранна възраст.
- насърчаване и подкрепа на предприемаческите начинания на младите хора
- разработването на подходящи схеми за обучение на мениджърите в малките предприятия.

Основни приоритети на България в областта на образованието, обучението и науката:

- Осигуряване на качествено образование;
- Условия за достъп до образование
- Насърчаване на ученето през целия живот
- Въвеждане на информационни и комуникационни технологии в областта на образованието
- Оптимизиране на извънкласните и извън училищните дейности



ОСНОВНИ ИЗВОДИ

- Законодателната рамка формално гарантира равенство на половете и недопускане на дискриминация, но на практика съществуват редица дисбаланси, дискриминационни практики при наемане на работа, по-ниско заплащане на женския труд. Въпреки по-високото образование, шансовете на жените да намерят работа по специалността са по-малки, по-малки са и възможностите им за израстване в професията и кариерата, за участие във взимането на решения в политиката и икономиката.
- Ученето през целия живот, непрекъснатото повишаване на квалификацията и натрупването на нови знания и умения е необходимо условие за успешната реализация на жените на пазара на труда.

- За осигуряване на икономически ръст и конкурентноспособност на българската икономика, в съответствие с Лисабонската стратегия за развитието на човешкия капитал, е необходимо да се осигурят на жените адекватни възможности за учене през целия живот.
- Препоръки във връзка с бъдещата политика на страната по осигуряване на ефективното прилагане на законодателната рамка на ЕС относно равнопоставеността на половете, разработване на комплекс от политики, насочени към съвместяването на професионалния, личния и семейния живот, предлагане схеми на работа на непълно работно време, самонаемане, дистанционна (надомна) работа.