

ПРИВЛИЧАНЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ ЗА ОДОБРЕНИЕ И ПРИЛАГАНЕ НА ПЪТНАТА КАРТА



Кои са „заинтересовани страни“?



1. Строителни фирми

Интересуват се от специалисти с всички степени на квалификация.
(различно е за различните групи строители)

2. Проектантски бюра

Интерес към специалисти със средно и висше образование.

3. Фирми за строителен надзор

При тях интересът е същият както за проектантските бюра.

4. Държавна и общинска администрация.

Интересът също е предимно за специалисти със средно и висше образование.

5. Фасилити мениджмънт компании.

Основно специалисти със средно образование и работници

6. Специализирани компании – енергийни одитори, оценителски фирми...

Специалисти със средно и висше образование.

7. Търговски фирми за строителни продукти.

Специалисти със средно и висше образование.





Партньорският принос за привличане на заинтересованите страни



1. ФОНДАЦИЯ ЦЕНТЪР ЗА ЕНЕРГИЙНА ЕФЕКТИВНОСТ – ЕНЕФЕКТ – ще привлича и ще работи със заинтересованите страни от неправителствения сектор.
2. АУЕР – ще бъде отговорна за работата с органите на държавната и общинската администрация.
3. От НАПОО очакваме да включи в изпълнението на заложените в пътната карта цели образователните институции, центрове за подготовка и преподготовка и МОН.
4. КСБ ще работи за привличането на заинтересованите страни от строителния сектор.
5. БАИС ще работи за включването на представителите на индустрията за строителни материали.



Ролята на работодателите за развитие на работната сила



1. Да комуникират изискванията към кадрите чрез:

- Осъвременяване на изискванията, отправени към МОН и НАПОО;
- Участие в секторния съвет по строителството;
- Директни контакти с обучаващите структури – училища, университети, центрове за професионална квалификация чрез стажантски програми, практическо обучение на място;
- Непрекъснато въвеждане на съвременни технологии и материали;
- Въвеждане на дигитални модели в проектирането, организацията и изпълнението;



Ролята на работодателите за развитие на работната сила



2. Да създават възможности за придобиване на практически умения чрез:

- Предоставяне на възможности за стажове и практики;
- Включване в дуалното обучение;
- Организиране на корпоративни обучителни центрове;
- Включване на работниците и служителите в обучения, организирани от специализирани центрове за подготовка и преподготовка на кадри;
- Кандидатстване по в национални и европейски програми, предназначени за обучение и квалификация;
- Организация на „Обучение на работното място“;



Как да се стимулират работодателите да инвестират в квалификацията на работната сила?



- Да се предложат промени в регулаторната рамка за гарантиране на правата и интересите и на двете страни;
- Да се създадат финансови механизми и инструменти за подпомагане на процеса на обучение;
- Да се опростят административните процедури за инициране и организация на центрове за професионална подготовка;
- Да стартира мащабна информационна кампания сред работодателите;
- Да се дефинира, урегулира и да се узакони „обучението на работното място“



„Обучението на работното място“ - състояние



- Основен начин на практическо обучение в момента;
- Не е регламентирано и е различно във всяка фирма;
- Има само практическа част – умения и почти не се получават теоретични знания;
- Няма никакво удостоверяване;
- Много често това, на което се обучава не е добра практика;
- Голяма е ролята на фирмите – производители и дистрибутори на строителни продукти;



„Обучението на работното място“ - как да се официализира?



- Да се изработи дефиниция на „обучението на работното място“
- Да се разработят общи стандарти;
- Да се определят изискванията към менторите във фирмите. Да се организира обучението им;
- Промени в регулаторната рамка;
- Да се разработи система за валидиране и регистриране;
- Да се разработи инструментариум за това обучение;
- Да се предвидят финансови стимули за фирмите, организирани такива обучения по официалната система;



Как да се стимулират работещите да търсят повишаване на квалификацията?



- Чрез осигуряване на по-добри кариерни възможности в рамките на една компания;
- Определяне на квалификационни нива на браншова база и определяне на минимални възнаграждения за различните нива;
- Стимули за менторство при „обучението на работното място“
- Придобиване на общовалиден квалификационен документ от „обучението на работното място“





БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!

