



## АНАЛИЗ

**НА СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ НА ЕВРОПЕЙСКО,  
НАЦИОНАЛНО И МЕСТНО НИВО, СВЪРЗАНИ С ВАЛИДИРАНЕ НА  
УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ В РЕЗУЛТАТ НА ПРЕХОДНО УЧЕНЕ**



Regional Strategies of Learning Validation  
and Education

гр. София  
м. май, 2012 г.

<b>ВЪВЕДЕНИЕ</b>	
<b>I. ЕВРОПЕЙСКИТЕ ПОЛИТИКИ И ИЗМЕРЕНИЯ В ОБЛАСТТА НА ВАЛИДИРАНЕ НА УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ В РЕЗУЛТАТ НА ПРЕДХОДНО УЧЕНЕ. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ – ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ</b>	<b>1</b>
1. Европейското значение на валидиране на резултатите от учене, придобити по неформален и самостоятелен път	5
2. Основните политически документи в областта на валидирането на европейско равнище.	5
3. Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене	7
4. Насърчаване и валидиране на неформалното и самостоятелно учене. По-важни резултати и изводи	15
<b>II. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА, ПРАВНА РАМКА И РЕГУЛАЦИИ НА ПРОЦЕСА ВАЛИДИРАНЕ НА УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ ПО НЕФОРМАЛЕН И САМОСТОЯТЕЛЕН ПЪТ. УЧАСТНИЦИ В ПРОЦЕСА</b>	<b>16</b>
1. Национални стратегически документи в областта на валидирането на знания, умения и компетенции	16
2. Национална правна рамка и регулации в областта на валидирането	20
3. Роля на участниците в процеса на валидиране в България в различните аспекти на процеса	26
<b>III. ОПИТ В ОБЛАСТТА НА ВАЛИДИРАНЕ НА РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРЕДХОДНО УЧЕНЕ /НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО/. ДОБРИ ПРАКТИКИ.</b>	<b>32</b>
1. Опитът в процеса на валидиране на професионални компетенции, придобити от неформално и самостоятелно учене. Добри практики	33
2. Опитът в процеса на валидиране на ключови компетенции придобити от неформално и самостоятелно учене. Добри практики	39
3. Държавните образователни изисквания /ДОИ/ за придобиване на квалификация по професии, фокусирани върху резултатите от ученето – инструмент за валидиране на знания и умения.	41
4. Процесът на валидиране на неформално и самостоятелно учене на местно ниво - приложение на чл. 40 от ЗПОО. Българската практика	53
<b>IV. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРОЦЕСА ЗА ВАЛИДИРАНЕ В БЪЛГАРИЯ</b>	<b>55</b>
<b>РЕЧНИК НА ТЕРМИНИТЕ</b>	<b>57</b>
<b>ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА</b>	<b>60</b>

## ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият анализ е изготвен по проект ReSoLVE, финансиран от Европейската комисия – Програма „Учене през целия живот”, Хоризонтална програма, Ключова дейност 1, Мярка „Подкрепа за европейско сътрудничество в образованието и обучението”.

### Цел на Анализа:

**1. Да се проучат, идентифицират и оценят, в рамките на проекта:**

- а)** националните и европейски документи и политики в областта - валидиране, както и добрите европейски практики, които са подходящи и приложими за България,
- б)** съществуващите политики и регулации на национално и местно (регионално) ниво за валидиране на резултати от неформално и самостоятелно учене, както и добрите национални практики в тази област,
- в)** секторите и регионите, където е най-широко, респ. - най-ограничено прилагането на валидиране на резултати от предходно учене;

**2. Да подпомогне създаването на инструментариум и практика за валидиране на професионални компетенции на регионално и местно ниво, в рамките на действащото законодателство и съществуващия институционален капацитет.**

В по-широк план, в съответствие с Националната стратегия за учене през целия живот, анализът има за цел да насочи координираните усилия на националните и местни власти към подпомагане на процеса на разработване и/или актуализиране на стратегиите и плановете за развитие на местно ниво, отразяващи демографските и социално-икономическите особености и ресурсите на територията, с фокус върху човешкия потенциал. Става дума за дефиниране на приоритети и приемане на краткосрочни и дългосрочни мерки, финансово и ресурсно обвързани, в рамките на регионалните стратегии и плановете за развитие, насочени към признаване и сертифициране на квалификационни умения, придобити от предходно учене, включително по неформален и самостоятелен път. Важен сегмент на анализа е подкрепата на идеята за създаване на **регионални кълъстери в рамките на националната система** за валидиране и насърчаване на неформалното и самостоятелно учене.

### Методологически предпоставки

**1. Обект на изследване** е системата за валидиране на резултати от предходно учене в нейните два аспекта - европейски и национален. По-конкретно валидиране на широк кръг от компетенции – професионални и ключови, придобити по неформален и самостоятелен път.

**2. Предмет на изследване** са правните, институционалните и операционални предпоставки за изграждане на национална система за валидиране на широк кръг от компетенции, на база на европейския и национален опит и съществуващите добри практики.

**3. Методи**

В анализа са използвани широк кръг от методи, в зависимост предмета на изследване:

**а)** от класическите:

- системният метод, при който системата и процесите на валидиране се изследват не сами за себе си, а като неразделна част от националната и европейските квалификационни системи,
- методът на сравнение и класификация, при който се съпоставят процеси и системите за валидиране за откриване на сходни или отличителни признаци между тях и групирането им по сходни белези,

- функционално-структурният метод, чрез който се изследват функционалните и структурни характеристики на действащи и/или пилотирани системи за валидиране;
- b) от статистическите - за измерване на динамика и структура и графичните методи за анализ на данните за периода 2009-2011 г. и
- c) методите на експертните оценки, на интервюто и груповите дискусии.

#### **4. Валидиране в европейски контекст. Дефиниция**

Определянето на обхвата и същността на валидирането на резултати от учене, придобити извън формалната система за образование и обучение, е предмет на продължителен процес на обсъждане в Европейския съюз в контекста на развитието на политиките и практиките за развитие на ученето през целия живот. Като се имат предвид приетата на общоевропейско ниво, позиция<sup>1</sup> и дефиниция<sup>2</sup>, **валидирането е процес на оценяване, признаване и сертифициране на знания, умения и компетенции, придобити в резултат на неформално и самостоятелно учене, както и на основата на професионален и/или практически опит.**

Тук е необходимо да бъдат направени две уточнения:

- Оценяването се осъществява въз основа на предварително регламентирани изисквания относно обхвата и нивото на развитие на определени знания, умения и компетенции, необходими за получаване на съответен легитимен документ за образование и/или квалификация;
- Резултатите от оценяването могат да бъдат – признаване на индивидуалните знания, умения и компетенции и включване в процедура за сертифициране или препоръка за включване в конкретно обучение за развитие на индивидуалните знания, умения и компетенции в съответствие с регламентираните изисквания за придобиване на образование и/или квалификация.

Валидирането е потвърждение чрез проверка и осигуряване на обективни доказателства, че конкретните изисквания за упражняване на дадена професия/дейност са изпълнени, т.е. осигурена е реалната възможност за признаване и придобиване на квалификация по професия или по част от професия.

### **Обхват**

В структурата на анализа са темите:

1. Европейски политики и измерения в областта на валидиране на умения, придобити в резултат на предходно учене;
2. Национална политика, правна рамка и регулации в областта на валидирането на знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път. Ролята на участниците в процеса на валидиране в България в различните аспекти на процеса - институционален, секторен, регионален;
3. Опит в областта на валидиране на резултати от предходно учене в България. Представяне на добри практики, както при валидиране на професионални, така и при валидиране на ключови компетенции. Анализ и оценка на процеса на валидиране на неформално и самостоятелно учене на местно ниво, приложението на чл. 40 от ЗПОО;
4. Изводи и препоръки за изграждане на националната система за валидиране.

<sup>1</sup> Заключение на Съвета и на представителите на правителствата на страните-членки от срещата на Съвета, във връзка с общите европейски принципи за идентифициране и валидиране на неформалното и самостоятелното учене, Брюксел, 28 май 2004 г..

<sup>2</sup> Cedefop. Terminology of education and training policy: a multilingual glossary. Luxembourg: Publications Office, 2009.

## **I. ЕВРОПЕЙСКИТЕ ПОЛИТИКИ И ИЗМЕРЕНИЯ В ОБЛАСТТА НА ВАЛИДИРАНЕ НА УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ В РЕЗУЛТАТ НА ПРЕДХОДНО УЧЕНЕ. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ – ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ**

### **1. Европейското значение на валидиране на резултати от учене, придобити по неформален и самостоятелен път**

В тази точка от анализа са представени основните политически документи на ниво Европейски съюз (ЕС) в областта на валидирането на знания, умения и компетенции (резултати), придобити по неформален и самостоятелен път.

В посочените по-долу документи, валидирането се разглежда като инструмент за:

- подпомагане на ученето през целия живот, личностното, професионално и кариерно развитие на гражданите;
- реализиране на политиките за заетост и социално включване на национално, регионално и местно ниво;
- оползотворяване и развитие на човешките ресурси на ниво стопански субекти и икономиката като цяло.

Изрично се подчертава, че за да изпълнява ролята на такъв инструмент, валидирането трябва да стане интегрална част на националните системи за квалификация в политически, нормативен, административен и финансов план.

Акцентът е поставен върху следните приоритетни области:

- Фундаментални принципи, върху които се гради процесът на валидиране;
- Основни европейски насоки за изграждане на национални системи за валидиране;
- Възможни трудности в прилагането на системите за валидиране в държавите членки на ЕС и конкретно в България;
- Ролята на европейските и национални институции и на всички останали актьори – социални партньори и неправителствен сектор, които имат отношение и интерес към процесите на валидиране;
- Организацията и управлението на системите за валидиране – изграждане на регионални клъстери в рамките на националната система за валидиране.

### **2. Основни политически документи в областта на валидирането на европейско равнище.**

Валидирането на резултати от неформално и самостоятелно учене е дефинирано като приоритет в редица общоевропейски политически документи в областта на образованието и обучението, по-важните от които са:

- Комюникето за учене през целия живот (2001 г.) [1];
- Работен документ на комисията - Към европейска квалификационна рамка за учене през целия живот, Брюксел, SEC(2005) 957, 8.07.2005 г. [2];
- Декларациите в рамките на Копенхагенския процес за засилено европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение (Копенхаген 2002 г., Маастрихт 2004 г., Хелзинки 2006 г., Бордо 2008 г. и Брюж 2010 г.) [3];
- Общи европейски принципи за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2004г. (Брюксел) [4];
- Европейско проучване за валидирането на неформално и самостоятелно учене, 2004, 2005 и 2007 г. [5];
- Валидиране на неформално и самостоятелно учене в Европа, 2007 г. CEDEFOP[6];
- Препоръката за Европейската квалификационна рамка (2008 г.) [7];
- Декларациите в рамките на Болонския процес от 2007 и 2009 г. [8];

- Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2009 г. [9];
- Ревизираната Стратегическа рамка за сътрудничество в областта на образованието и обучението до 2020 г. (2009 г.) [10].
- Комюнике от Брюж - версия 7, м. декември 2010 г.[11];
- Резолюция на Европейския парламент от 12 май 2011 г. относно „Младежка в движение“ [12];
- Заключение на Съвета на Европа от 11 май 2012 г. относно разгръщането на творческия и новаторския потенциал на младите хора (2012/С 169/01) [13]

По повод Резолюцията и Заключениеята, приемане на препоръка на Съвета на Европа за валидиране на неформалното и самостоятелното учене се превръща в един от ключовите приоритетите на Кипърското председателство на ЕС, което започва на първи юли 2012 г.

За целите на анализа специално внимание заслужават няколко основни аспекта на процеса на валидиране, изведени от цитираните по-горе документи, като: цел на процеса на валидиране, форми на оценяване, етапи, принципи, фактори, възможни трудности, и др.:

**а) На първо място, каква е общата цел на европейския инструмент „Валидиране на неформално и самостоятелно учене“?**

В най-синтезиран вид тя се заключава във възможността да се оценят и направят видими целият обем от притежавани знания, умения и компетенции от дадено лице, независимо от начина на придобиването им (формално, неформално и самостоятелно);

**б) На второ място, етапите в процеса на валидиране**

Базирайки се на европейския опит, могат да се открият три етапа:

- **Ориентиране** – включва широк кръг от дейности (разпространение на информация, мотивиране на потенциалните кандидати, предлагане на индивидуален съвет, ориентиране по време на целия процес от идентифициране на наученото до сертифициране). На този етап следва да бъдат ангажирани съветници, консултанти, работодатели;
- **Оценяване** – на този етап кандидатите трябва да са наясно с процедурите за валидиране и оценяване, възможните резултати;
- **Одит на процеса** - Включва външен преглед на предходните два етапа. Насочен е към оценка на ефективността и ефикасността на процедурата.

**в) На следващо място са Европейските принципи<sup>3</sup>**

Те са в основана на политиките за валидиране, които са водещи за всички държави-членки, и намират израз в:

- **Индивидуалното право** – всяко лице решава дали да участва или не в процедура за валидиране; валидирането трябва да се основава на социалния диалог; право на обжалване (сумарен метод на валидиране);
- **Отговорността и задълженията на заинтересованите страни**

Заинтересованите страни трябва да изграждат, в съответствие с техните права, отговорности и компетенции, системи и подходи за идентифициране и валидиране на неформално и самостоятелно учене. Те трябва да включват подходящи механизми за осигуряване на качество. Заинтересованите страни трябва да осигуряват на лицата ориентиране, консултиране и информация за използваните от тях системи и подходи;

- **Конфиденциалността и доверието**, вградени в прозрачността на процедурите, на използваните методологии и методи за оценяване;
- **Надеждността и легитимността**, чрез участие на всички заинтересовани страни при разработването, прилагането и финансирането на механизма за валидиране.

<sup>3</sup> Council of the European Union. Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning. (EDUC 118 SOC 253, 18 May 2004). Available from Internet: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf) [cited 3.2.2009].

Системите и подходите за валидиране на неформалното и самостоятелното учене трябва да са съобразени с реалните интереси и да осигуряват балансирано участие на съответните заинтересовани институции и организации.

С оглед системното подпомагане и проследяване на напредъка на държавите-членки при реализиране на общоевропейските принципи в националните политики и практики в областта на валидирането, се реализират мащабни инициативи на общоевропейско ниво. Процесът стартира с Комюникето за учене през целия живот - 2001 г., преминава през Декларациите за сътрудничество в рамките на Копенхагенския процес, Общи европейски принципи за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2004 г., Препоръката за Европейската квалификационна рамка – 2008, Декларациите в рамките на Болонския процес и се достигне до Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене, публикувани от CEDEFOP през 2009 г. На тази основа се провежда европейско проучване на инициативите в областта на валидирането на неформално и самостоятелно учене в държавите-членки – 2004, 2005, 2008, 2010, основани на Европейските принципи (2004) и насоки (2009).

На интернет страницата на Cedefop са публикувани данните за напредъка на отделните държави, както и обобщен аналитичен доклад за всяка година.

### **3. Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене<sup>4</sup>**

Това е един от основополагащите, практически ориентирани документи на европейско равнище, който представя основните принципни въпроси, свързани с валидирането на знания, умения и компетенции, придобити по неформален и самостоятелен път. В него са събрани и операционализирани опитът и експертизата на 26 европейски страни, включени в създадения през 2006 г. европейски клъстер за признаване на резултати от ученето.

**По-важните изводи** от този документ са свързани с:

- Основните фактори, които са от значение за изграждането на системи за валидиране;
- Възможните трудности при успешното прилагане на системи за валидиране;
- Европейските и национални и измерения на процеса на валидиране;
- Принципите, подходите и стандартите за валидиране и методите за оценяване;
- Финансирането, устойчивото и ефективно управление на системите за валидиране;
- Индивидуалното измерение, чийто фокус е конкретният бенефициент, човекът на всеки етап от процеса на валидиране - от ориентиране до признаване на резултата от предходно учене.

#### **3.1. Фактори, от значение за изграждането на системи за валидиране:**

- Партньорство;
- Достатъчно финансиране и човешки ресурси;
- Обучение и ориентиране на служителите, ангажирани в подпомагане реализирането на политиките;
- Използване на ясни отправни точки, като например стандартите и квалификационните нива, в европейската и националните квалификационни системи;
- Разработване на методики, основани на “резултати от ученето”;
- Осигуряване на качеството, мониторинг и оценка, гарантиращи справедливост и изграждане на доверие;
- Учене от другите, напредналите в процеса на валидиране страни и споделяне на опит.

---

<sup>4</sup> European guidelines for validating non-formal and informal learning, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

### **3.2. Възможни трудности в успешното прилагане на системи за валидиране:**

- Разполагаемите ресурси са недостатъчни за посрещане на търсенето за валидиране и последващото му поддържане;
- Недостатъчно е обучение на персонала, отговорен за валидирането;
- Несигурност в планирането, дължаща се на промени в обхвата и качеството на пилотните проекти, това важи и за опита в България;
- Липса на сътрудничество между заинтересованите групи;
- Липса на интерес и доверие към процеса на валидиране от компаниите;
- Високи нива на доверие в традициите и културата на валидиране на формално учене;
- Удължаване и сложност на процедурите за валидиране;
- Слаб достъп до информация за процедурите на валидиране;
- Ниски очаквания от потенциалните кандидати за валидиране, по-специално нискоквалифицираните;
- Опасения от страна на работодателите за исканията за по-високо заплащане на труда;
- Голям обхват от методики, които могат да затруднят надеждността на оценяването и доверието;
- Убеждението от страна на частния сектор, че валидирането на неформално и самостоятелно учене е отговорност на публичния сектор;
- Липса на правна рамка, регламентираща процедурите за валидиране;
- Нежелание от страна на частния сектор да споделя опит и политики;
- Недоверие към квалификациите, придобити по нетрадиционен път, извън формалната система.

### **3.3. Европейските измерения и насоки на успешно въвеждане на националните системи за валидиране**

Прегледът на постиженията на държавите-членки в областта на валидирането в рамките на последното европейско проучване позволява да се направят обобщения в следните основни направления:

Представянето на основните фактори за успешно въвеждане на системи за валидиране и евентуалните трудности, които биха затруднили тяхното прилагане, има за цел да подпомогне националните и местни власти в България, като ги предпази от затруднения от подобен характер с цел насочване на усилията към избор на практика, инструментариум и подход, които да водят до ефективно и същевременно ефикасно функционираща система за валидиране.

Особено важно е да се отбележи, че в документа „Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене“, процесът на валидиране се разглежда в три аспекта – измерения: европейско, национално, организационно и индивидуално т.е. значението на валидирането е разкрито по нива в неговата логическа свързаност и обусловеност. Характерните особености на всеки аспект ще бъдат изложени по-долу.

**Европейско измерение** поставя основните акценти върху:

- а) Насърчаване на сравнимостта между подходите за валидиране;
- б) Използване на инструменти за осигуряване на качеството;
- в) Прилагане на европейските инструменти за ПОО (ECVET, EQUAVET, EQR).

### **3.4. Национално измерение и насоки – основни акценти**

В настоящия анализ по-изчерпателно е представен националният аспект на въпросите за валидирането, ръководейки се от обхвата – целите и задачите на проекта.

Валидирането на неформално и самостоятелно учене по дефиниция е неразделна част от националните квалификационни системи.



#### **а) Подходите към оценяването**

Съществуват два подхода към оценяването по отношение процеса на валидиране:

- **Формиращ** – насочен е към идентифицирането на знания, умения и широки компетенции с цел насърчаване ученето през целия живот (УЦЖ); Допринася за индивидуалното и организационно развитие, тъй като идентифицира силните и слабите страни. Тази форма на оценка играе важна роля в различни области - от ориентирането и консултирането на всеки човек до управлението на човешките ресурси в предприятията;
- **Сумарен** – процес на оценяване на постигнатите знания, умения и компетенции в определен момент; необходимо е да бъде налице ясно определена и непротиворечива връзка със стандартите, използвани в националната квалификационна система. Този подход води до сертифициране.

#### **б) Принципът на доверие**

Изключително важен въпрос на национално ниво е степента на доверие в процеса по валидиране - т.е. как да се изгради доверие във всички заинтересовани страни, така че валидирането да е един от пътищата наред с формалната система за ПОО, който ще води до придобиването на равностойна професионална квалификация, достъп до пазара на труда, развитие в професионален/кариерен план и насърчаване на УЦЖ.

Наличието на този важен принцип зависи от възприетите национални и местни практики, които на свой ред трябва да отговарят на следните въпроси-предизвикателства:

- какви са връзките между различните форми на валидиране и националните квалификационни системи;
- какъв вид стандарти се използват за валидиране на неформално и самостоятелно учене;
- по какъв начин да се гарантира дългосрочната устойчивост на валидирането.

#### **в) Стандарти за валидиране**

На национално ниво е изключително важно да се обърне внимание на определен набор от стандарти, които биха осигурили процесите на валидиране:

- **Професионални** – ориентирани към заетостта, описани във вид на компетенции и резултати от ученето. Акцентират върху това какво е необходимо хората да правят, как да го направят и колко добре го правят. (стандарти, които включват класификации и дефиниции за работните места)
- **Стандарти за образование** – следват логиката на образованието и обучението т.е. какво е необходимо хората да научат, как да го усвоят и как качеството и съдържанието на наученото ще бъдат оценени;
- **Стандарти за оценяване;**
- **Стандарти за валидиране** - правила за използваните методики, за практиката на журито; наличие на информация, съвети и ориентиране;
- **Стандарти за сертифициране** – например: критерии за присъждане на квалификации, отговорни институции.

Изрично следва да се подчертае, че наличието на стандарти за придобиване на професионална квалификация, структурирани в единици резултати от ученето, е съществена характеристика на успешните системи за валидиране. Прилагането на единни стандарти за оценка и сертифициране на знания, умения и компетенции осигурява равнопоставеност на издаваните документи в резултат на валидиране и във формалната система за образование и обучение, което е предпоставка за доверие в процедурата за валидиране.

#### **г) Методи за оценяване – основни акценти**

Тук е от особено значение използваните методи за оценяване във формалната система на образование и обучение да бъдат адаптирани, комбинирани и приложени по начин, който да отговаря на индивидуалната специфика и не стандартизирания характер на неформалното и самостоятелно учене.

Според „Европейското проучване на неформалното и самостоятелно учене”, 2007 г. най-приложимите методи за оценка са:

- Дебат;
- Декларативни методи – базирани на личната самооценка;
- Интервю;
- Наблюдение;
- Методът на портфолиото.

Основната констатация в анализа е, че методите за валидиране на резултатите от неформално и самостоятелно учене по същество са идентични с методите за оценка на знания, умения и компетенции, прилагани във формалната система за образование и обучение. Използването им за целите на валидирането, естествено, изисква както адаптиране, така и комбиниране по начин, който отчита нестандартизирания характер на неформалното и самостоятелно учене.

Съществува голямо разнообразие на подходи и методологии, което се дължи на националните специфики на системите за образование и обучение и на различните потребности на отделните целеви групи. Няма достатъчно данни, за да се препоръча подход, който е подходящ за всеки национален контекст и всички целеви групи.

Като се има предвид, че важна цел на валидирането за отделните граждани е намиране работа и запазване на заетостта, е целесъобразно прилагането на методи за оценка на компетенции, придобити в резултат на трудов и професионален опит, особено когато става дума за заети лица и безработни с трудов опит.

Данните показват, че най-често прилаганият метод за предоставяне на доказателства за целите на валидирането при целеви групи в неравностойно положение е методът на индивидуалното портфолио.

#### **е) Финансиране на процедурите по валидиране**

Според практиката възможностите за финансиране на процедурите по валидиране са:

- публични инициативи, насочени към повишаване предлагането на умения в специфична част от пазара на труда;
- частно финансиране на проекти, свързани с потребностите на бизнеса, предимно от по-големи компании, но и от органи на секторно ниво;
- финансиране от страна на работодатели на лица, търсещи оценка и одит на притежаваните от тях умения;
- финансиране от страна на институции, желаещи да отворят достъпа до програми и квалификации;
- финансиране или ко-финансиране от лицата, които желаят да бъдат включени в процедура за валидиране.

#### **• Национален бюджет**

В някои държави (Франция, Исландия, Португалия, Испания) в националния бюджет са предвидени средства за финансиране на дейностите по валидиране. Във Франция, средствата от държавния бюджет се включват в бюджета на Министерството на заетостта, което ги предоставя на своите регионални структури, а те от своя страна ги разпределят между институциите, ангажирани с предоставянето на услуги по валидиране.

#### **• Национални и регионални проекти**

В някои държави не са предвидени целеви средства за валидиране в националния бюджет, но се отпускат средства за конкретни проекти, насочени към развитието на системата за валидиране. Пример в това отношение е Германия, където не съществува цялостна рамка за финансиране на дейностите по валидиране. На национално и регионално ниво се прилагат разнообразни подходи, ориентирани към различни целеви групи, финансирани от бюджетите на публичните власти, средства от частния и неправителствения сектор.

#### **• Такси за предоставяне на услугите**

Този източник на финансиране предполага наличие на национални правила и официално регламентиран размер на таксите.

Подобни правила са налице или се планират да бъдат разработени от някои държави (България, Чехия, Латвия, Словакия). В България се предвижда таксата за валидиране да се регламентира с акт на Министерския съвет.

- **Средства от ЕС**

Като важен източник на финансиране в това направление се посочват Европейския социален фонд и Програмата „Учене през целия живот“.

Основна област на дискусия е степента, до която лицата трябва да плащат за валидирането.

Съществуват различни практики, но възприетите от страните членки на ЕС, са три:

- **такси според времето**, необходимо за завършване/провеждане на валидирането;
- **обща такса**, независимо от времето и броя на сертификатите, които следва да бъдат издадени;
- **такса, основана на броя и нивото на сертификатите**, за чието придобиване се кандидатства и следва да бъдат издадени.

От друга страна, съществува убеждението, че доставчиците на образователни и обучителни услуги следва да поемат част от разходите, тъй като те също се облагодетелстват от валидирането (нови и опитни обучаеми са привлечени към институцията, засилване на връзката между обучението по конкретна професия и изискванията на работното място, учителите научават от кандидатите за новостите и развитието на работните места, и др.)

### **3.5. Индивидуално измерение – основни акценти**

В центъра на валидирането е отделното лице, на което на всеки един етап от процеса трябва да му бъде своевременно осигурена информация, съвет, ориентиране.

Практическото реализиране на процедурите за валидиране изисква подборът и прилагането на подходящи методи за оценяване на знанията, уменията и компетенциите, придобити по неформален и самостоятелен път, да бъдат внимателно подбрани и да отразяват и националната традиция.

#### **а) Целеви групи на действията и инициативите**

Малко държави в Европа (Франция и Норвегия) са регламентирали правото на валидиране на неформалното и самостоятелно учене като универсално право на гражданите.

Повечето от държавите посочват инициативи и практики, предназначени за групи от населението в неравностойно положение на пазара на труда или за групи със специфични проблеми и трудности. В тези случаи валидирането е идентифицирано като инструмент за улесняване на достъпа до квалификации на лицата с ниска или без квалификация, реинтеграция на пазара на труда на безработни, включване в по-нататъшно обучение на отпаднали от образователната система.

В някои държави фокусът върху една или няколко целеви групи е тясно обвързан с националната политическа рамка или приоритети в областта на заетостта, образованието и обучението. Например, в рамките на инициативите, насочени към повишаване на образователното ниво на населението в Португалия, действията по валидиране са фокусирани върху нискоквалифицираните възрастни работници.

В рамките на ЕС общите целеви групи са:

- младежи, включително тези, излезли от образователната система без професионална квалификация;
- нискоквалифицирани безработни и заети лица, включително тези, застрашени да загубят работата си;
- работници с продължителен трудов опит, които са без официален документ за професионална квалификация;
- възрастни работници;

- емигранти.

В съвременните условия на сериозни икономически трудности, нарастване на безработицата и ограничените публични финансови средства много държави считат, че е целесъобразно инициативите в областта на валидирането да се фокусират върху тези групи от населението, които са „в най-голяма нужда“ - нискоквалифицираните младежи и възрастни.

#### **б) Значимост на валидирането за отделния индивид, общностите и икономиката**

В редица общоевропейски стратегически и програмни документи, доклади и методически разработки през последните единадесет години валидирането се разглежда като инструмент, който подпомага определящите политиката фактори в европейските държави да постигат значими за социалния и икономически напредък политически цели:

- Ефикасни инвестиции в образование и обучение – като осигурява възможност за признаване на знания, умения и компетенции, придобити в резултат на неформално и самостоятелно учене допринася за съкращаване на сроковете за придобиване на образование и квалификация, и съответно за ефективно оползотворяване на публичните и частни инвестиции за развитие на човешките ресурси.
- Ефективност на пазара на труда – като повишава пригодността за заетост, съдейства за подобряване на трудовото представяне на работното място, за увеличаване дела на устойчивата заетост, намаляване на времето за търсене на работа и на периодите на безработица, намаляване дела на нискоквалифицираните.
- Учене през целия живот – като повишава значимостта на неформалното и самостоятелно учене за индивидуалното професионално и кариерно развитие, допринася за повишаване на активността за придобиване на нови знания, умения и компетенции и съответно на дела на включените в разнообразни форми на учене.
- Социално включване - подпомага образователната, социалната и икономическата интеграция и реинтеграция на всички граждани и групи, включително хора в неравностойно положение.
- Социално равенство - подпомага гражданите да преодолеят бариери по отношение на обучение и работа, свързани с пола, етническата принадлежност, възрастта, инвалидността, социалното положение или от институционален характер.
- Икономическо развитие - насърчава повишаването на качеството на човешките ресурси и съответно на конкурентоспособността на стопанските субекти и икономиката като цяло.

### **3.6. Организационно измерение – основни акценти**

Съществува консенсус, че ангажираността и активното включване на заинтересованите страни от публичния и частния сектор е съществен фактор за успешно развитие на валидирането на неформално и самостоятелно учене на национално, регионално и местно ниво. В държавите, прилагащи централизиран подход, публичният сектор е основната „движеща сила“ в областта на валидирането. Ключова е ролята на публичните институции и организации във връзка с развитието на методологията на валидирането и създаването на необходимите предпоставки за прилагането на й.

#### **а) Ключови заинтересовани страни:**

- Институции от формалната система на образование и обучение;
- Предприятия;
- Доставчици на образование и обучение за възрастни;
- Организации от доброволческия сектор.

**Утвърждава се практиката доставчиците на услуги за професионално образование и обучение във формалната система да изпълняват функции по оценяването и признаването на резултати от неформално и самостоятелно учене.**

Това важи и за държавите, които все още не са разработили цялостно нормативната рамка на валидирането.

В много държави активната ангажираност от страна на социалните партньори с проблема е изиграла съществена роля за създаването и развитието на националната система за валидиране. В областта на професионалното образование и обучение те участват в разработването на стандартите, въз основа на които се извършва оценяването на професионални знания, умения и компетенции, придобити в резултат на неформално обучение и самостоятелно учене

#### **б) Последователност от мерки при изграждане на националните системи на валидирането на неформално и самостоятелно учене**

За да отговорят на предизвикателствата, националните системи е необходимо да съобразят своите мерки с основните насоки при формулиране на социалните и икономическите цели и политиките в областта на валидирането на неформално и самостоятелно учене и по-конкретно:

- подпомагане достъпа и мобилността на индивидите в рамките на образованието/обучението и прехода между образованието и заетостта;
- насърчаване на равния достъп на лицата до възможността за признаване на техните знания и умения, независимо от начина, по който са придобити;
- подкрепа на групите в неравностойно положение като например имигранти и бежанци, безработни, по-възрастните работещи;
- осигуряване на надеждност на УЦЖ чрез разширяване на възможности за признаване на наученото;
- постигане на съгласуваност със страните от ЕС;
- съобразяване със секторните нужди във връзка с недостига на умения или придържане към правилата, регулиращи професионалните квалификации;
- търсене на отговори на предизвикателствата, породени от демографските промени;
- преодоляването на недостига от квалификации.

### **3.7. Устойчиво и икономически ефективно управление на системите за валидиране**

Това е ключов национален въпрос. В тази връзка опитът в редица страни показва, че съществуват проекти, които са довели до разработването и прилагането на успешни процедури за валидиране на неформалното и самостоятелно учене, които са се провалили поради липса на финансова подкрепа. Поради тази причина е необходимо всяка държава-членка да обърне внимание на следните въпроси:

- кои са ползвателите на процеса по валидиране;
- какъв е очакваният размер на кандидатите;
- какво е необходимо да бъде осигурено (инфраструктура, човешки ресурси, управление на процесите);
- какви са разходите за установяване и поддържане на процедурата;
- кои са партньорите в управлението на процесите;
- какви са дългосрочните очаквани прогнози за валидирането, броя на кандидатите и очакваните разходи?

За цялостния успех на процесите по валидиране е необходима подготовка и по-нататъшно обучение на ангажираните с прилагането на процедурите (консултанти, оценители, администратори).

Примерна матрица, на базата на европейския опит за валидиране на неформално и самостоятелно учене, е представена в неговата цялост в Таблица 1.

Таблица 1

## Валидирането на неформално и самостоятелно учене в неговата цялост

	Кой е включен в процеса?	Какви са резултатите?	Защо предприемат действия в тази насока?	По какъв начин ги реализират?
<b>Европейско ниво</b>	Европейска Комисия и Съвет на министрите, Европейски агенции, CEDEFOP, ETF, социални партньори, министри на образованието и обучението, министри на заетостта	ЕКР, Европас, Европейски принципи в областта на валидирането, проект на Европейски насоки за валидирането, Системи за трансфер на кредити (ECVET, ECTS)	Сравнимост и прозрачност Насърчаване на мобилността Конкурентоспособност УЦЖ	Отворен метод на координация Техническо сътрудничество Програма „Учене през целия живот”, рамкови изследователски програми
<b>Национално ниво</b>	Министерства, публични институции в областта на ПОО, НПО, социални партньори	Национална учебна програма, квалификации	Общество на знанията Мобилност Предлагане на умения Иновации	Системи Проекти Мрежи Финансиране Законодателна рамка
<b>Сектор на образование и обучение</b>	Институции на местно ниво, частни институции, центрове за оценяване, университети, специални центрове за признаване	Образователни програми, сертификати за признаване на участие, дипломи	Образование за всички Съкратен период на обучение Нарастване броя на обучаемите на входа на системата Специализирано обучение	Определяне на методите за оценяване и валидиране
<b>Бизнес сектор</b>	Бизнес мениджъри, мениджъри Човешки ресурси, представители на синдикатите	Професионални стандарти Профил на компетенциите Описание на работните места	Модернизация Конкурентно предимство Обучение Планиране на кариерата Ресурсно осигуряване	Планиране Консултиране Оценяване Валидиране
<b>Доброволческ и сектор</b>	Общности НПО Проекти	Профил на уменията	Социални и лични причини Пригодност за заетост	Планиране Europass CV Youthpass
<b>Отделното лице</b>	Кандидат Работодател	Мотивация за учене Лични причини Самооценка Доказване на притежаваните знания и умения	Лични причини Пригодност за заетост Мобилност Вход към системата на образованието Напредък в професионалната кариера	Допълнително учене Документиране Участие в оценяването

Таблица 1, стр.19, Изт: „Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене“, CEDEFOP, 2010

#### **4. Насърчаване и валидиране на неформалното и самостоятелно учене.**

##### **По-важни резултати и изводи**

Във връзка с подготовката на Препоръка на Съвета на Европейския съюз за валидирането на неформалното и самостоятелно учене Европейската комисия проведе публична консултация относно необходимите бъдещи действия в областта на валидирането (в края на 2010 г.) и публикува доклад за резултатите.

##### **4.1. По-важни изводи от доклада на ЕС, за насърчаване и валидиране на неформалното и самостоятелно учене<sup>5</sup>:**

- Валидирането е интегрирано в най-висока степен в националните квалификационни системи (около 60% от отговорите).  
Следват услугите по-заетостта и услугите по ориентиране и консултиране (около 42% от отговорите). На последно място са дейностите по управление на персонала в предприятията.
- Работното място е оценено от преобладаващата част от участниците като среда със сериозен потенциал за учене, тъй като предлага възможности за придобиване на нови знания и умения, развитие на вече придобитите в различен контекст. Това откроява необходимостта от предоставяне на услуги по валидиране за заети лица.
- Оценката на участниците относно факторите, които възпрепятстват постигането на напредък в областта на валидирането е, че най-съществени са недостатъчната информираност и съпротивата срещу евентуални промени на утвърдени процедури и правила. Като важни пречки се посочват недостатъчната ефективност на прилаганите методи и инструменти и ограничените финансови ресурси.
- Бъдещите мерки на ниво ЕС в подкрепа на националните политики и практики в областта на валидирането, според участниците трябва да бъдат насочени предимно към повишаване на информираността, подпомагане прилагането на мерки за валидиране на национално, регионално и местно ниво и обмена на добри практики.
- Преобладава мнението, че водещ приоритет на бъдещите политики би трябвало да бъде разширяването на възможностите за валидиране, особено за младежите, отпаднали от образователната система, емигранти и представители на етнически малцинства.

##### **4.2. Заключение на Съвета на Европа от 11 май 2012 г. относно разгръщането на творческия и новаторския потенциал на младите хора<sup>6</sup>**

В последната публикация, във връзка с проблема на младежката безработица и заетост, се призовават страните членки на ЕС и Европейската комисия:

- „да улеснят и подобрят условията за признаване и валидиране на неформалното и самостоятелното учене“;
- „да изготви предложение за препоръка на Съвета относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, както е предвидено във водещите инициативи „Младежта в движение“ и „Програма за нови умения и работни места“ по линия на стратегията „Европа 2020“. BG 15.6.2012 г.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Report on the EU-wide public consultation concerning the promotion and validation of non-formal and informal learning, 2010.

<sup>6</sup> Публикувани в официалния вестник на Европейския съюз , С 169/1,3, BG 15.6.2012 г

<sup>7</sup> Пак там , С 169/2,3, BG 15.6.2012 г.

## **II. НАЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА, ПРАВНА РАМКА И РЕГУЛАЦИИ НА ПРОЦЕСА ВАЛИДИРАНЕ НА УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ ПО НЕФОРМАЛЕН И САМОСТОЯТЕЛЕН ПЪТ. УЧАСТНИЦИ В ПРОЦЕСА**

### **1. Национални стратегически документи в областта на валидирането на знания, умения и компетенции**

Националните стратегически документи и програми са разработени в духа на ученето през целия живот и на процеса на валидиране резултати (знания, умения и компетенции), придобити по неформален и самостоятелен път. Най-важните от тях (в резюме):

#### **1.1. Националната стратегия за учене през целия живот 2008-2013 [14]**

Тя е основният, действащ стратегически документ за развитието на ученето през целия живот. Националната стратегия за учене през целия живот се основава на целите на Националната стратегическа референтна рамка Рамковата стратегия по заетостта, Националната стратегия за продължаващото професионално образование и обучение, както и други документи, свързани с учене през целия живот (УЦЖ).

Наред с останалите приоритети валидирането и сертифицирането на резултатите, придобити чрез неформалното и неофициално обучение са сред основните приоритети на Стратегията за УЦЖ. Стратегията се основава на идеята, че ученето през целия живот предоставя основите за постигане на икономическото, социалното и психическото благосъстояние на хората и страната.

##### **а) Целта на стратегията**

Да се създадат условия на всички граждани, да развиват своите лични и професионални качества, професионални знания, умения и способности, за да се подобри тяхното благосъстояние и конкурентоспособността на икономиката, базирана на знанието.

##### **Подцели:**

- подобряване на адаптация на лицата към динамичните социални и икономически промени,
- насърчаване на участието във всички форми на учене през целия живот за личностно и професионално развитие,
- развитие на всеки гражданин като личност и професионалист.

Националната стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) обединява усилията на всички институции и граждани в Република България за създаване на условията и реализацията на процеса на учене през целия живот.

##### **б) Трите аспекта на процеса на учене през целия живот се :**

- **Формално образование и обучение** - провежда се в институциите за образование и обучение и води до получаване на официално признати документи;
- **Неформално обучение** - организирана форма на учене извън институциите за образование и обучение, обикновено не завършва с издаването на официално признат документ и води до повишаване на личностните, професионалните и гражданските компетенции.

**Резултатите от неформалното обучение могат да бъдат валидирани и сертифицирани и да доведат до получаване на официално признати документи;**

- **Самостоятелното учене** - осъзнато учене, при което човек сам придобива знания и умения при осъществяване на всекидневните си дейности, на работното място, в семейството или чрез самостоятелно търсене на информация.

Резултатите от самостоятелното обучение също могат да бъдат валидирани и сертифицирани.



В съответствие с общите европейски тенденции и актуалната среда в страната, *изграждането на системи за валидиране и сертифициране на резултатите от неформалното и самостоятелно учене е определено в стратегията като основен инструмент за осигуряване на прозрачност и основополагащ принцип на ученето през целия живот в България.*

**с) Участниците в процеса на учене през целия живот:**

- учещите – всички български граждани, които се включват в учене през целия си живот с цел овладяване на личностни и професионални компетенции;
- обучаващите институции - институциите, които провеждат формално и неформално образование и обучение, за да отговорят на очакванията и на потребностите на личността и на обществото;
- държавни органи – министерства и агенции – определят националната политика в областта на образованието и обучението, както и съответните инструменти и мерки, гарантиращи ефективността на УЦЖ;
- работодатели и работодателски организации, синдикати, училищни настоятелства и други партньори - определят очакваните резултати, активно подпомагат процесите на УЦЖ; предлагат нови методи на сътрудничество и участват във формирането на политиката и определянето на бъдещите приоритети на УЦЖ;
- областните администрации, общините и местните общности, които участват във формирането на политиките за УЦЖ на регионално и местно равнище и пряко ръководят процесите на развитие на УЦЖ в контекста на утвърждаване на тяхната позиция на „учещи региони”;
- неправителствени организации, научно-изследователски организации и др., които подпомагат процеса на УЦЖ чрез провеждане на изследвания и анализи, дейности по информизиране и популяризиране на ученето и др.

**д) Валидирането като съставна част на стратегията - основни приоритетни направления на ученето през целия живот:**

- Подобряване на възможностите за достъп до учене през целия живот;
- По-голямата гъвкавост и усъвършенстване на практиките за признаване на резултатите от ученето в неговите различни форми. Важната стратегическа задача за осигуряването на гъвкавост е приемането на критерии за признаване на предходното учене;
- Ефективното сътрудничество и координация между всички социални партньори на различни равнища при внедряване и устойчиво развитие на системите за валидиране;
- Специално внимание е отделено на обучението на работното място, като важна предпоставка за постигането на по-добри бизнес резултати;
- Засилване ключовата роля на браншовите организации за развитие на обучението на работното място;
- Популяризиране на идеята за гъвкавост на фирменото управление и формиране на култура и фирмена политика за развитие на човешките ресурси;
- Разработване и изпълнение на пилотни проекти за създаване на механизми за финансиране на вътрешно-фирменото обучение.

**е) Финансирането на дейностите за учене през целия живот се основава на споделяните разходи и ползи между всички заинтересовани страни в системата – доставчици на образование и обучение, потребители, работодатели и държавата.**

Съвместното финансиране между доставчици, потребители и работодатели води до по-голяма ефективност на мерките по образование и обучение в контекста на УЦЖ. От гледна точка на публичните финанси, мерките по настоящата стратегия се планират и програмират съобразно принципите на ефективност, ефикасност и добро управление. Финансирането на множество дейности, свързани с УЦЖ, е достъпно в рамките на Оперативни програми

„Развитие на човешките ресурси”, „Конкуентоспособност” и „Регионално развитие”, Програмата на ЕС „УЦЖ”, Програмата за развитие на селските райони на Република България и др.

## **1.2. Обновената стратегия по заетостта 2008-2015 и Националният план за действие-2012 [16];**

Обновената стратегия 2008-2015 на заетостта също се отнася до развитието на система за валидиране на неформалното и самостоятелно учене на базата на установени общи европейски принципи и успешни европейски практики. Според стратегията, системата ще подпомага отделни работници, с ниско ниво на участие в ученето през целия живот, да придобиват квалификация.

**а) Дългосрочна цел на стратегията** е значителното подобряване на инвестирането в човешкия капитал, осигуряването на устойчива и производителна заетост и интегриране на пазара на труда на най-широк кръг от лица.

В този контекст стратегията поставя задачата да се:

- разшири спектъра на целевите групи, търсещи работа лица (младежи, ранни пенсионери и др.), а не само на безработните лица;
- увеличи диапазона на инициативите, насочени към заетите лица, с цел създаване на условия за извършване на преход към икономика, основана на знанието.

Изграждането на стабилна и отговаряща на нуждите система за учене през целия живот е сред основните задачи на стратегията.

**б) За развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот** са предвидени мерки в следните направления:

- **Усъвършенстване и допълване на нормативната уредба** в областта на образованието и обучението, с цел създаване на необходимите условия за повишаване на мотивацията на учащите, обучаващите институции и работодателите за инвестиране в областта, улесняване на достъпа до учене за групи в неравностойно положение и др.;
- **Създаване на разнообразни възможности за учене в образователната система**, за неформално обучение и самостоятелно учене – развитие и широко приложение на гъвкави форми, като дистанционно обучение/електронно учене, комбинирано учене (присъствено обучение и изпълнение на самостоятелни задачи), обучение на работното място и др., развитие на стажуването и чиракуването, като форма за обучение на конкретно работно място, особено за лицата без образование и квалификация, които не могат да се включат в професионално обучение, насърчаване разработването на модулни учебни програми, които се адаптират по-бързо към потребностите на пазара на труда и дават възможност за продължаване на обучението в бъдеще;
- **Създаване на система за валидиране на резултатите от неформалното обучение и самостоятелно учене** на базата на приетите общоевропейски принципи и съществуващата успешна практика в европейските страни - постигането на напредък в тази сфера ще има ключово значение за привличане на нови групи, които понастоящем са с много ниски нива на участие в учене през целия живот (лица без образование и квалификация);
- **Развитие на дейностите по ориентиране през целия живот** (ориентиране за учене, професионално ориентиране, кариерно развитие) чрез създаване на ефективна система за професионално ориентиране през целия живот, интегрирана в европейската мрежа за ориентиране през целия живот;

- **Развитие, усъвършенстване и разширяване на финансовите механизми** за насърчаване участието в обучение както от страна на фирмите, така и от страна на отделните лица.

Планирането и изпълнението на заложените действия и мерки в Актуализираната стратегия по заетостта е предвидено в рамките на програмното бюджетиране.

По този начин се осигурява не само финансов ресурс, но се постига и необходимата степен на съгласуваност между отделните институции и политики за изпълнение на заложените в Стратегията задачи. Също така се осигурява и необходимия административен капацитет за изпълнение на заложените дейности.

Конкретните годишни действия и тяхното финансово обезпечаване по различните източници на финансиране се определят в Националния план за действие по заетостта (НПДЗ), приеман в началото на всяка календарна година от Министерския съвет.

**Предизвикателство** към България е преодоляване, на първо място, различията и изоставането от развитите страни – членки на ЕС и на второ място, преодоляване на регионалните различия и сближаване на регионите в страната чрез засилване на икономическата и социална кохезия.

- с) **Основен подход** в тази насока е осигуряването на синергия между регионалната политика за местно развитие и политиката по заетостта посредством приемане и изпълнение на целите на Стратегията за заетост в регионалните планове за развитие, съобразно местните приоритети.

Регионалният подход означава възможности за избор от местните органи на целевата група, избор на дейностите, вида обучение, продължителност на програмата.

- д) **Основен принцип** в разработването и прилагането на политиката по заетостта е партньорството между институциите, социалните партньори и неправителствените организации.

В тази връзка, при реализирането на Стратегията на национално и регионално равнище се предвижда да вземат участие органите на тристранно сътрудничество, в т.ч.:

- Националните: Икономически и социален съвет на Р България; Национален съвет за тристранно сътрудничество; Управителен съвет на НАПОО, Национален съвет за насърчаване на заетостта към министъра на труда и социалната политика; Национален консултативен съвет за професионална квалификация на работната сила; Консултативна комисия за равните възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера; Съвет към изпълнителния директор на Агенция по заетостта.
- Регионалните: постоянни и временни комисии по заетостта към областните съвети за развитие; съвети за сътрудничество към териториалните поделения на Агенцията по заетостта.

**Основните приоритети на тристранното сътрудничество** в контекста на изпълнението на целите на Актуализираната стратегия по заетостта са съобразени със социално-икономическите предизвикателства в развитието на страната:

- поддържане на висок и устойчив икономически растеж и развитие на конкурентоспособна икономика, основана на знанието;
- повишаване качеството на човешкия капитал, повишаване равнищата на заетост, доходи и социална сигурност.

Освен държавния бюджет, за изпълнение на Стратегията се използват средства и от:

- Структурните, Кохезионния фонд на ЕС и Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони (чрез ОП “Регионално развитие”, ОП “Развитие на конкурентно-способността на българската икономика”, ОП “Развитие на човешките ресурси”, ОП “Транспорт”, ОП “Административен капацитет” и Програмата за развитие на земеделието и селските райони);

- Международни източници;
- Средства на работодателите, общините, местни юридически лица (донори), НПО;
- Други източници.

### **1.3. Национална стратегия за продължаващото професионално образование и обучение (ППОО) и приетите годишни планове за действие [15]**

Националната стратегия за ППОО (2005-2010) е един от успешно изпълнените стратегически документи, координирани от НАПОО, насочени към подобряване на ефективността на взаимодействието и координацията между отговорните институции, за увеличаване на инвестициите и научното осигуряване на продължаващото професионално обучение и др. С приемането на Стратегията за УЦЖ, плановете за действие на двете стратегии се обединиха и по този начин се осигури приемственост между тях и устойчивост в развитие на дейностите за УЦЖ.

### **1.4. Рамкови програми D и E, Глава II от ЗПОО [23], за по-нататъшно професионално обучение за актуализиране или разширяване на придобита професионална квалификация, одобрена от министъра на образованието, младежта и науката.**

Чрез тях се уреждат условията и реда за получаване на професионална квалификация на основание трудов стаж в това число и надграждане на квалификации. Предишният професионален опит позволява на работещите от съответното професионално направление да получат сертификат, удостоверяващ тяхната професионална квалификация. В програмата се дефинира процедура, която позволява утвърждаване на умения, придобити от предходно учене, при определени условия – виж по-долу т. 2.2., чл.13 и чл.33 от ЗПОО.

## **2. Национална правна рамка и регулации в областта на валидирането**

### **2.1. Действащият Закона за народната просвета развива принципа за учене през целия живот [17];**

Член 4, (1) от Закона гласи, че „Гражданите имат право на образование. Те могат да подобрят непрекъснато своето образование и квалификация”, като фундамент за УЦЖ.

Значително по детайлно са разработени правните на прозрачността на придобитите квалификации и компетенции в внесения за обсъждане в Народното събрание **Закон за предучилищното и училищното образование**. В него много ясно са развити идеите за ранно придобиване на ключови компетентности – предприемачески, езикови, компютърни и др. Важна стъпка е и децентрализацията на училищното професионално образование и обучение и засилване ролята на общините, което прави проекта **ReSoLVE** повече от актуален.

### **2.2. Законът за професионалното образование и обучение (ЗПОО)**

Това е единственият действащ закон, който легално позволява признаване на неформално и самостоятелно учене, без изрично да третира понятието валидиране.

Валидирането на професионални знания, умения и компетенции се основава на следните постановки в закона:

Чл. 2. Системата на професионалното образование и обучение подготвя гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване.

Чл. 4. Системата на професионалното образование и обучение включва професионално ориентиране, професионално обучение и професионално образование.

Чл.5, ал. 1. Професионалното ориентиране осигурява информирането, консултирането и съветването на ученици и на други лица относно избора на професия и кариерно развитие.

Чл. 5, ал. 2. Професионалното обучение осигурява придобиването на квалификация по професия или по част от професия, както и усъвършенстването ѝ. Професионалното обучение включва: 1. начално професионално обучение - придобиване на първоначална квалификация по професия или по част от професия; 2. непрекъснато професионално обучение - усъвършенстване на придобитата квалификация по професия или по част от професия.

Чл. 6. Професионалното ориентиране, професионалното обучение и професионалното образование се осъществяват по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Списъкът се утвърждава от министъра на образованието, младежта и науката след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, както и със съответните отраслови министри и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Структурните елементи на списъка са професии и специалности.

Чл. 8. Професиите и специалностите се класифицират в професионални направления и по степен на образование и степен на професионална квалификация. Степените на професионална квалификация, придобивани по този закон, са първа, втора, трета и четвърта.

ЗПОО определя процедурата за валидиране на професионални знания, умения и компетенции, придобити в резултат на неформално и самостоятелно предходно учене. Действащите към настоящия момент практики се основават на следните по-важни регламенти:

Чл. 9. Обучение за придобиване на професионална квалификация може да се осъществява, освен от институциите във формалната система за професионално образование и обучение и от министерства, общини, висши училища, организации на работодатели, организации на работници и служители и отделни работодатели, както и чрез индивидуална подготовка. Така се осигуряват условия за придобиване на професионални знания, умения и компетенции чрез неформално обучение и самостоятелно учене.

Чл. 10. Придобиването на професионална квалификация в системата на професионалното образование и обучение се регламентира с Рамкови програми, утвърдени от министъра на образованието, младежта и науката. Програмите определят възрастта и входящото образователно и квалификационно равнище на кандидатите, както и съдържанието и продължителността на професионалното образование и на професионалното обучение. За целите на валидирането са подходящи програми „Д“ - за начално професионално обучение с придобиване на квалификация по част от професия и програми „Е“ - за непрекъснато професионално обучение за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация, както и за придобиване на първа, втора и трета степен на професионална квалификация. Обучението по двете програми е с продължителност, определена с конкретната документация за професионално обучение.

Чл. 13, ал. 2 и 3. Обучението по програми „Д“ и „Е“ се конкретизира с документацията за професионално обучение - учебни планове и учебни програми. Документацията се разработва от обучаващата институция или от заявителя на професионалното обучение. При придобиване на степен на професионална квалификация документацията се разработва в съответствие с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии.

Чл. 33, ал. 3. Професионалното обучение по програмите „Д“ и „Е“ завършва с полагане на изпити за придобиване на професионална квалификация. Когато се придобива степен на професионална квалификация по програми „Е“, изпитите са държавни - по теория на професията и по практика на професията.

Чл. 40, ал. 1. Лица, обучавани извън формалната система за професионално образование и обучение, могат да получат официални документи за професионална квалификация, ако имат

не по-малко от шест месеца трудов стаж по професията или проведено практическо обучение с продължителност, определена от обучаваща институция.

Чл. 40, ал. 2. За получаване на свидетелство за професионална квалификация се изисква и завършено образование или завършен клас, необходими за придобиване на съответната степен на професионална квалификация.

Чл. 40, ал. 3. Лицата, желаещи да получат документ за професионална квалификация сключват с обучаваща институция договор за полагане на изпитите, а при необходимост - и за провеждане на практическо обучение.

Чл. 39. Право за издаване на документи за професионална квалификация имат професионалните училища, професионалните гимназии, училищата по изкуствата, спортните училища, професионалните колежи и центровете за професионално обучение.

Чл. 37, ал. 1. За придобиване на степен на професионална квалификация се провеждат държавни изпити по теория на професията и по практика на професията по национални изпитни програми в съответствие с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии. Националните изпитни програми се утвърждават от министъра на образованието, младежта и науката, за училищата по изкуствата - от министъра на културата, а за спортните училища - от министъра на физическото възпитание и спорта.

Чл. 37, ал. 2. Изпитите за придобиване на квалификация по част от професия, както и за актуализиране или за разширяване на професионалната квалификация се провеждат по задания, определени от обучаващата институция след съгласуване с представителите на работодателите и на работниците.

Чл. 35. Изпитите за придобиване на професионална квалификация се провеждат от комисии, които се назначават от ръководителя на обучаващата институция. В състава на комисиите се включват представители на обучаващата институция, на работодателите и на работниците и служителите, за училищата по изкуствата - и на представители на съответните висши училища по изкуствата с равни квоти, а за спортните училища - и на представители на Националната спортна академия и на лицензираните спортни организации.

Чл. 38, ал. 2 т. 2. Завършено професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация се удостоверява със свидетелство за професионална квалификация.

Чл. 38, ал. 3. Завършено професионално обучение за придобиване на квалификация по част от професия, за актуализиране или за разширяване на професионалната квалификация се издава удостоверение за професионално обучение.

Провеждането на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение на национално, регионално и местно ниво и участието на работодателите и организациите на работниците и служителите са разгледани в следните постановки от закона:

Чл. 51, ал. 1. Министърът на образованието, младежта и науката провежда държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, като: приема държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии; утвърждава Списъка на професиите за професионално образование и обучение; поддържа регистъра на институциите в системата на професионалното образование и обучение; осигурява условия за изпълнението на държавните образователни изисквания за системата на професионалното образование и обучение; утвърждава програми за квалификация в системата на професионалното образование и обучение; организира професионалното ориентиране; разпределя утвърдените по бюджета му финансови средства за професионално образование и обучение и контролира тяхното използване; анализира резултатите и ефективността на професионалното образование и обучение.

Чл. 51, ал. 2. Регионалните инспекторати по образованието на Министерството на образованието, младежта и науката провеждат държавната политика в областта на

професионалното образование и обучение в съответния регион, като: координират взаимодействието между училищата, центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране с регионалните служби по заетостта и бюрата по труда, с регионалните инспекции за опазване и контрол на общественото здраве, с органите на местното самоуправление и с регионалните структури на социалните партньори; участват в организирането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

Чл. 52. Министерството на труда и социалната политика участва в провеждането на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, като: определя потребностите от професионално образование и обучение чрез анализиране на тенденциите в развитието на пазара на труда; участва в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии; участва в съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; участва в организирането на професионалното ориентиране.

Чл. 55. Общините участват във формирането на политика в областта на професионалното образование и обучение на територията им по отношение на: потребностите от кадри; професионалното ориентиране на ученици, безработни, както и на други лица; промените в регистъра на институциите в системата на професионалното образование и обучение; разпределянето на утвърдените по бюджета им финансови средства за професионално образование, обучение и ориентиране и контролира тяхното използване; развитието на материално-техническата база на училищата, центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране чрез финансови средства от общинските бюджети.

Чл. 56. Организациите на работодателите: участват в разработването, актуализирането и съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; предлагат промени в регистъра на институциите в системата на професионалното образование и обучение; участват в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии; участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии.

Чл. 58. Браншовите синдикални организации: защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията; участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии.

### **2.3. Законът за насърчаване на заетостта**

Този закон регламентира общата политика по заетостта, който предвижда инвестициите в професионалната квалификация на човешките ресурси.

Реализацията на този закон се постига чрез национални планове за действие по заетостта и съответните национални програми, в които специфичната цел са образователни програми и мерки, насочени към групите на зетите и безработните. Законът се фокусира върху обучението на възрастни и по този начин предвижда чрез Министерството на труда и социалната политика и Министерството на образованието, младежта и науката да се създадат условия за оценка и признаване на знания и умения на възрастни, придобити чрез неформално и неформално учене.

ЗНЗ урежда условията и възможностите, свързани с организиране и финансиране на професионалното обучение на възрастни в контекста на насърчаването и запазването на заетостта. По-важни регламенти, от гледна точка планиране, организиране и провеждане на дейности, свързани с валидирането на професионални знания, умения и компетенции на национално, регионално и местно ниво са:

Чл. 58. Министърът на труда и социалната политика съвместно с министъра на образованието, младежта и науката: разработва и координира държавната политика за обучение на възрастни; създава условия за оценка и признаване на знания, умения и компетенции на възрастни, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене; проучва, анализира и прогнозира състоянието, развитието и потребностите от обучение на възрастни.

Чл. 60. Дейностите, свързани с обучението на възрастни, се осъществяват освен от институциите по чл. 58 и от: Агенцията по заетостта; Националната агенция за професионално образование и обучение; центровете за професионално обучение; други институции, посочени в закон или в акт на Министерския съвет; физически или юридически лица, регистрирани съгласно действащото законодателство.

Чл. 63. Агенцията по заетостта организира обучение на възрастни в съответствие с потребностите на пазара на труда, изискванията на работодателите и утвърдения план от министъра на труда и социалната политика годишен план за: безработни лица; работници и служители в микро- и малки предприятия; работници и служители, за които се изменят изискванията към квалификацията им или притежаваните от тях компетенции поради променени изисквания за заемане на работно място при същия работодател и др.

Чл. 9. Държавната политика по заетостта и обучението на възрастни по региони се осъществява от областните администрации, органите на местно самоуправление съвместно с териториалните поделения на Агенцията по заетостта, териториалните поделения на министерства, организации и социалните партньори. По решение на регионалните съвети за развитие и с решение на областните съвети за развитие се създават постоянни или временни комисии по заетостта.

Чл. 12. Към поделенията на Агенцията по заетостта се създава Съвет за сътрудничество, който осъществява пряко наблюдение и контрол върху провежданата политика по заетостта. Съветът за сътрудничество се състои от 9 членове - по един представител на поделението на Агенцията по заетостта, на териториалната структура на Министерството на образованието, младежта и науката и на общината и по трима представители на организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни.

Чл. 13. Областният управител осигурява координация между националните и местните интереси по въпросите на заетостта при разработването и изпълнението на областни стратегии за развитие и намаляване на безработицата и осъществява взаимодействие с органите на местното самоуправление и местната администрация.

Чл. 30. Програми и мерки за насърчаване на заетостта се реализират по реда на този закон след одобряването им от Националния съвет за насърчаване на заетостта и от комисиите по заетостта и след финансовото им осигуряване с бюджета за съответната година, както и по реда на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси". Министърът на труда и социалната политика ежегодно утвърждава плана на Агенцията по заетостта и го осигурява финансово. Членовете на комисиите по заетостта и на съветите за сътрудничество към поделенията на Агенцията по заетостта контролират и наблюдават процесите при реализацията на програмите и мерките.

Чл. 31, ал. 1. Министерският съвет, Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, отделни министерства и други държавни институции или областни администрации и социалните партньори, както и юридически лица с нестопанска цел, регистрирани по реда на глава трета от Закона за юридическите лица с нестопанска цел, съвместно със социалните партньори могат да разработват и предлагат за финансиране и реализиране програми за увеличаване на заетостта, свързани с приоритетите на национални стратегически документи за развитие и Националния план за действие по заетостта, както и програми за заетост, ограмотяване, професионално обучение и обучение по ключови компетенции на групи в неравностойно положение на пазара на труда.



Чл. 31, ал. 2. Ежегодно по решение на Националния съвет за насърчаване на заетостта се съставя комисия за оценка и подбор на предложените програми/проекти.

Чл. 31, ал. 3 и 4. Отговорни институции за разработването и реализирането на регионалните програми за заетост и обучение са комисиите по заетостта към областните съвети за развитие. Комисиите по заетостта към областните съвети за развитие предлагат на Министерството на труда и социалната политика регионални програми за обучение на възрастни и/или заетост.

Чл. 32. Комисиите по заетостта към областните съвети за развитие организират реализирането на краткосрочни или средносрочни програми за развитие на заетостта.

Чл. 33. Регионалните програми за заетост и обучение конкретизират целите, приоритетите и инструментите за провеждане на държавната политика по заетостта. Те съдържат мерки и проекти, съобразени с приоритетите на областната стратегия за развитие и на регионалните, областните и общинските планове за развитие, както и с приоритетите на националните стратегически документи и Националния план за действие по заетостта. Регионалните програми за заетост и обучение се разработват по инициатива на областните и общинските администрации, социалните партньори и други юридически лица и се представят периодично за одобряване в комисиите по заетостта към областните съвети за развитие.

#### **2.4. Закон за занаятите (33)**

Този закон (от 2001 г., с последно изменение от 05.04.2011 г.) урежда отношенията, свързани с практикуването на занаяти, с организацията на занаятчийството и свързаното с него обучение. Този закон е разработен в тясно сътрудничество с Търговската камара в Кобленц (Германия) и взимства опита на германската система в областта на занаятчийството.

По смисъла на закона “занаятчийско обучение” е преподаването и овладяването на професионални, организационни, творчески и други знания и умения, необходими за практикуването на определен занаят. Понятието “занаят” в случая означава производство на изделия или предоставянето на услуги, посочени в специален списък, по занаятчийски начин, т.е. чрез неавтоматизиран трудов процес, предимно ръчен.

Законът предвижда обучение преди всичко на работното място, наречено “чиракуване”, което се основава на принципа на съчетаване на работа с учене. Обучението за овладяване на занаят преминава през три етапа – чирак, калфа и майстор. Първият етап – чиракуването, се провежда задължително от майстор за срок от 3 до 4 години (чл.47 от 33). Чиракът може да се обучава само ако е сключил договор за това със собственика на занаятчийското предприятие. Обучението завършва с калфенски изпит.

Калфите са лица, които постоянно упражняват занаят в занаятчийско предприятие и са положили успешно калфенски изпит (чл.50 от 33).

Освен това, законът предвижда и друга възможност – **за калфи да бъдат признати лица, които са придобили втора или трета степен на професионална квалификация по реда на Закона за професионалното образование и обучение (чл.50 от 33), ако степента съответства на определен занаят. В този смисъл може да се говори за наличие на елемент на валидиране от предходно учене.**

Законът за занаятите не предвижда друга конкретна процедура по валидиране на знания и умения. Срокът за обучение е задължителен и не може да бъде намаляван.

Основната фигура в занаятчийството е майсторът, който е придобил майсторско свидетелство, издадено от Националната занаятчийска камара (чл.55 и 56 от 33). Той притежава както практически умения и опит в определен занаят, така и теоретични и педагогически знания и подготовка. Тези качества, необходими за упражняването на занаят и за провеждането на занаятчийско обучение, се установяват чрез майсторски изпит.

Прави впечатление твърде общото и недостатъчно описание на процедурите по провеждане на занаятчийското обучение, което налага тяхното доразвиване. Последното изменение и допълнение на Закона за занаятите е от 05.04.2011 г.

### **2.5. Законът за признаване на професионалните квалификации, приет през 2008 г.**

Чрез този закон се регламентира признаването на професионални квалификации, придобити в други държави-членки или трети страни, на **регулираните професии** в България (например лекар, медицинска сестра и т.н.)

Макар, че законът се прилага за гражданите на други държави-членки и трети страни, би могъл да служи като основа на признаването /валидирането/ на квалификациите на предишен трудов опит, придобит в България. Натрупан е богат опит в различните институции, който може да бъде обект на самостоятелни анализи, дискусии и обобщения.

### **2.6. Наредби, регламентиращи признаване резултати по ключови (езикови) компетенции**

- **Наредба № 5 от 03.09.1999 г.** за реда за установяване владенето на български език при придобиване на българско гражданство по натурализация и
- **Наредба № 15 от 13.12.2005 г.** за установяване на владенето на български език и професионалната терминология на български език от чужденците за упражняване на медицинска професия в Република България (обн., ДВ, бр. 98 от 13.12.2011 г.)

Дейностите по издаване на цитираните удостоверения се извършват от Центъра за контрол и оценка на качеството на училищното образование, второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на образованието, младежта и науката.

### **2.7. Наредби, регламентиращи признаване резултати и степени от общообразователна и професионална подготовка**

- **Наредба № 2 от 14.04.2003 г.** за признаване на завършени етапи на училищно обучение или степени на образование и професионална квалификация по документи, издадени от училища на чужди държави

Изменението на наредбата е обнародвано в ДВ, бр. 78 от 07.10.2011 г., в сила от 08.11.2011 г.). С тази наредба се регламентират дейностите по признаване, които се извършват от експертна комисия към всеки регионален инспекторат по образование;

- **Наредбата за държавните изисквания за признаване на придобито висше образование** и завършени периоди на обучение в чуждестранни висши училища.

Наредбата е приета с ПМС № 168 от 14.08.2000 г. (обн., ДВ, бр. 69 от 2000 г.), изменена и допълнена с ПМС № 63 от 20.03.2009 г. (обн., ДВ, бр. 25 от 03.04.2009 г.).

## **3. Роля на участниците в процеса на валидиране в България в различните аспекти на процеса**

**Роля на държавата** е определяща в процеса на валидиране чрез централната изпълнителна власт в лицето на **Министерският съвет (МС)**, който определя държавната политика в областта на образованието, в т.ч. на професионалното образование и обучение, на заетостта и пазара на труда, и я реализира чрез отделните министерства и агенции.

### **3.1. Министерството на образованието, младежта и науката – основна национална институция с отговорност за валидиране на целия спектър от знания, умения и компетенции – професионални.**

Специализираната администрация на министерството включва следните дирекции, ангажирани в областта на ученето през целия живот:

- **дирекция „Формиране, анализ и оценка на политиките“:**

подпомага министъра при разработването и изпълнението на държавната политика, свързана с предучилищното възпитание и подготовка, с основното и средното общо и професионално образование, с висшето образование; изработва концепции, стратегии, програми и планове, съобразени с националната и европейската практика и с приоритетите на управленската програма на Министерския съвет. Дирекцията включва и др. функции свързани с ученето през целия живот.

Дирекцията анализира политиката на Европейския съюз и предлага въвеждане на европейски практики в областта на образованието, младежта и науката, въвежда европейските практики в областта на образованието, младежта и наука.

*Дирекцията е определена като национална точка за качествено осигуряване в областта на професионалното образование и обучение.*

- **дирекция „Образователни програми и образователно съдържание“:**

подпомага министъра при изпълнението на държавната политика в областта на предучилищното възпитание и подготовка, на основното и средното общо и професионално образование, както и в областта на професионалното обучение и ориентиране; участва със свои експерти в приравняването на образователни степени и в легализацията на документи за образование и квалификация; **методически ръководи дейностите по валидиране на неформалното обучение, както и по продължаващото професионално обучение;** отговаря за разработването и въвеждането на система за професионално ориентиране и консултиране на учениците; участва в синхронизирането на националното законодателство с актовете на Европейския съюз, свързани с функционалната й компетентност.

- **дирекция „Висше образование“:**

подпомага министъра при изпълнението на държавната политика в областта на висшето образование и ученето през целия живот чрез модернизация на висшето образование; участва със свои експерти в приравняването на образователни степени и заверка на документи за образование и квалификация; участва в синхронизирането на националното законодателство с актовете на Европейския съюз, свързани с функционалната й компетентност.

- **Регионални инспекторати по образование (РИО) към МОМН**

Считано от 08 ноември 2011 година заявленията за:

- признаване на завършени етапи на училищно обучение (от VIII клас до XII клас) или степени на образование и професионална квалификация по документи, издадени от училища на чужди държавни,
- признаване на завършени етапи на училищно обучение или степени на образование и професионална квалификация по документи, издадени от училища на чужди държави, което се издава да послужи при кандидатстване за придобиване на правоспособност за управление на моторно превозно средство, се подават в РИО към МОМН.

Този вид **валидиране и признаване на общо образование** се регламентира с изменението на „Наредба № 2 (от 14.04.2003 г.) за признаване на завършени етапи на училищно обучение или степени на образование и професионална квалификация по документи, издадени от училища на чужди държави“ (обн., ДВ, бр. 78 от 07.10.2011 г., в сила от 08.11.2011 г.), Дейностите по признаване се извършват от експертна комисия към всеки регионален инспекторат по образование.

- а) Център за контрол и оценка на качеството на училищното образование (ЦКОКУО) към Министерството на образованието, младежта и науката.**

Основни дейности на ЦКОКУО са:

- разработване на изпитни материали и стандартизирани тестове;

- проверка на качеството на тестовете (трудност, надеждност, валидност) и отделните тестови задачи спрямо приетите стандарти за тестване в образованието;
- организиране апробирането на изпитни материали за различни видове изпити;
- създаване на организация за провеждане на различни видове изпити на национално ниво, съгласувано с МОМН и РИО;
- създаване, поддържане и актуализация на база данни с тестови задачи и изпитни материали;
- осигуряване вярно репродуциране на изпитни материали в съдържателен и количествен план и др.

Освен изброените по-горе дейности, на центъра са възложени и функции по организацията и провеждането на изпити за установяване степента на владеене на български език при придобиване на българско гражданство по натурализация и владеенето на български език и професионална терминология на български език от чужденците за упражняване на медицинска професия в Република България.

Макар и ограничен и в ограничен мащаб ЦКОКУО провежда определен вид валидиране на една от ключовите компетенции – степен на владеене на български език. За целта се полага тест по български език, чрез който се проверяват основните комуникативни възможности на кандидатите за българско гражданство, изискващ елементарни познания по фонетика, морфология, лексикология и правопис. За реда и начина на явяване на теста виж - [www.ckoko.bg/content/section/16/100/lang.bg/](http://www.ckoko.bg/content/section/16/100/lang.bg/)

#### **б) Национален център за информация и документация**

Съгласно промяната в чл.7, ал.1 от Наредбата дейностите, свързани с признаването на придобито висше образование в чуждестранни висши училища, се извършват от Националния център за информация и документация, второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на образованието, младежта и науката.

### **3.2. Министерството на труда и социалната политика**

Това министерство е „трансмисията“ в ученето през целия живот, като реализира мерките за продължаващото образование и обучението в прехода към икономика на знанието чрез разработване и осъществяване на националните политики по заетостта.

Някои от стратегическите цели на актуализираната Стратегия по заетостта 2008-2015, например, предвиждат засилване на значението и ролята на образованието и обучението към нуждите на пазара на труда, както и разработването на различни форми на учене през целия живот и насърчаване на участието на потребителите .

Дирекция "Политика на пазара на труда" в рамките на министерството се ангажира и с ученето през целия живот, в рамките на своите компетенции.

Проектирана през 2009 г., по германски образец, система за валидиране на неформалното и самостоятелното учене – виж 1.6 – глава II и Приложение1, предвижда възможността за създаването на национални и регионалните комисии по валидиране, които да организират на процесите по валидиране. Тази система така не сработи на национално и на регионално ниво поради обстоятелството, че беше насочена преобладаващо към заетите и към валидиране на компетенции на работното място.

#### **а) Агенцията по заетостта**

Една от основните отговорности на Агенцията по заетостта е защита и запазване на заетостта, подготовка на работната сила в съответствие с потребностите на пазара на труда от квалификации. Изпълнение на проекти и програми в областта на заетостта, професионалното обучение, квалификацията и социалната интеграция, финансирани от фондове на Европейския съюз (в т.ч. и с участие на български ресурси), пример старта на едни от най-успешните процедури - „Аз мога“ и „Аз мога повече“, от ОП „Развитие на човешките ресурси“ – виж по-подробно следващата т. 3.5, б.

### **3.3. Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)**

Тя е специализиран държавен орган към МС на Р България за лицензиране центрове за професионално обучение (ЦПО) и центрове за информация и професионално ориентиране (ЦИПО), както и за координация на институциите, имащи отношение към професионалното образование, обучение и ориентиране.

Разработвайки и представяйки на министъра на образованието ДООИ за придобиване на квалификация по професии и Списък на професиите за професионално образование и обучение, тя изпълнява мисията си тези инструменти да отговорят на нуждите на пазара на труда и да съдейства за развитие на конкурентоспособността на българската икономика. Агенцията е изградена на трипартитен принцип и създава сътрудничество на държавата със социалните партньори във връзка с изпълнението на политики за развитие на ученето през целия живот и продължаващото професионално обучение, както и въвеждането на успешни европейски практики, включително и валидиране на неформалното и самостоятелно учене. Агенцията участва в разработването и координацията на изпълнението на политически документи в областта на професионалното образование и обучение (напр. Национална стратегия за Продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010, стратегически документи и действия планове за заетост и Националната стратегия за УЦЖ) и въвеждането на европейските принципи и инструменти за УЦЖ, в т. ч. и на системата за валидиране. Националната агенция е референтната точка за България за прилагане на ECVET.

НАПОО има отговорности по отношение на определението на методи за валидиране на базата на опита, който са натрупали експертите при разработване държавните образователни стандарти, проектите за пилотно въвеждане на европейския инструмент за валидиране на неформално и самостоятелно обучение 2011 г.

Министерството на образованието, младежта и науката, заедно с НАПОО са отговорните институции за създаването условия за развитието на валидирането - на процедурите, принципите, подходът и институционалния дизайн на управление и функциониране на системата.

В тази връзка, през 2009 г., беше създадена работна група по валидирането, в рамките на Министерството на образованието, младежта и науката, която разработи няколко предложения за изменение на действащата правна рамка в областта.

В предложенията за нова глава в Закона за професионалното образование и обучение или наредба от министерството, трябва да се регулира процеса на валидиране, по-специално: задълженията на партньорите в процеса, програмите за обучение на експерти за валидиране, определяне на основните понятия, изготвяне на документи и др. Освен това те имат за цел организиране на процеса на валидиране, за утвърждаване на мястото и ролята на всички нива в процеса на валидиране – национално, регионално и на ниво доставчик. В тези изменения се очаква подробно да се опишат и разпределят отговорностите между институциите, имащи пряко отношение и роля в процеса на валидиране на умения, придобити в резултат на предходно учене (неформално и самостоятелно). Независимо от факта, че до този момент няма промени в нормативната уредба, резултат от работата на работната група, то и в рамките на съществуващата правна рамка могат да се разработят методики и предложения за добри практики на местни ниво. През 2011 г. работна група по валидирането в рамките на НАПОО представи пакет от цялостни законодателни мерки, които бяха приети от УС и изпратени по надлежния ред на Министъра на образованието, младежта и науката заедно с предложение да се разработи операция по ОП РЧР.

### **3.4. Регионални и местни органи на властта**

Те участват във формирането и реализирането на политиките за УЦЖ на регионално ниво.

Те са пряко отговорни за управлението на процесите на развитие на УЦЖ – виж ЗНЗ. В контекста на утвърждаване на тяхната позиция на „учещи региони“ те следва да прилагат

Стратегията на регионално и местно ниво и да подкрепят мерки за нейното реализиране в рамките на Регионалните планове за икономическо развитие, както и на плановете за развитие на общините за периода 2007-2013 г., Интегрираната програма за УЦЖ и трите оперативни програми: „Развитие на човешките ресурси“, „Конкурентност“ и „Регионално развитие“.

### **3.5. Останалите заинтересованите страни в съответствие с различни аспекти на валидиране.**

#### **а) Работодатели и работодателски организации, синдикати, училищни настоятелства и други партньори:**

- определят очакваните резултати и активно подпомагат процесите на УЦЖ;
- предлагат нови методи на сътрудничество и участват във формирането на политиката и определянето на бъдещите приоритети на УЦЖ.

Ранната идентификация на необходимите умения с цел планиране на професионалното образование и обучение е процес, в който активната страна са работодателите. Те трябва да предоставят информация за нуждите от квалифицирани работници. За съжаление, в България, с променящата се икономическа среда преобладаващите малки и средни предприятия не са сигурни колко време ще просъществуват и трудно прогнозират нуждите от квалификации.

#### **б) Доставчици на услуги – институциите, които провеждат формално и неформално образование и обучение.**

Продължаващото професионалното обучение (ППО) на възрастни е най-важното направление на УЦЖ.

Основни обучаващи институции за доставяне на услуги за професионално обучение на възрастни, лицензирани от НАПОО са :

- центровете за професионално обучение (ЦПО) и
- центровете за информация и професионално ориентиране (ЦИПО).

Съгласно съществуващата законова уредба в Република България това обучение се предлага за начална, допълнителна квалификация и за преквалификация на безработни и заети лица над 16-годишна възраст. Така ППО естествено се вписва във философията на ученето през целия живот. Основните задачи на продължаващото професионално обучение на възрастни са свързани с осигуряване на професионална квалификация – знания, умения и компетенции, съответстващи на динамичните потребности и актуални изисквания на пазара на труда

Дейността на ЦИПО и ЦПО има за задача чрез формите на ППО да осигури възможност на всички желаещи лица над 16-годишна възраст да осъвременят професионалните си умения или да придобият нова професионална квалификация с цел подобряване на позицията им на пазара на труда. Освен това лицензираните центрове съдействат за повишаване на квалификацията и за придобиване на нова квалификация (преквалификация) на работниците и служителите в малки и средни предприятия, в съответствие с променящите се изисквания на трудовия процес.

ЦПО, а от 2009 г. и регистрираните в Агенция по заетостта (АЗ) над 700 доставчици на услуги, дават и допълнителна възможност на безработни и на работещи лица над 16-годишна възраст да придобият необходимите знания и умения **по ключовите компетенции** и да получат официален документ за това. Необходимостта от развитие на тези компетенции (компютърни умения, работа в екип, владенето на чужди езици, развитие на предприемачески умения и др.) предпостави старта на едни от най-успешните процедури- „Аз мога“ и „Аз мога повече“, от ОП „Развитие на човешките ресурси“.

Създадената в страната мрежа от доставчици в (ЦПО и регистрираните в АЗ) може да осигури достъп до учене на потребителите (учащите) във всички региони и населени места. Ролята на тези участници в процеса на валидиране е голям, защото те определят основно

качеството на професионалното обучение. Общият брой на лицензираните ЦПО в края на 2011 г. е 840 центъра, а тези регистрирани в АЗ над 400. Институциите за професионално образование и обучение (ЦПО и професионалните гимназии и училища) осъществяват дейностите по оценка, признаване и сертифициране на придобитите в резултат на неформално и самостоятелно учене професионални знания, умения и компетентности на кандидатите за валидиране по чл. 40 от ЗПОО, като:

- Извършват оценка на заявените от кандидата знания, умения и компетентности от гледна точка степен на съответствие с дефинираните в ДОИ за придобиване на квалификация по професии резултати от ученето (на база учебна документация в случаите, когато няма разработено ДОИ) и регламентирани в ЗПОО изисквания за придобиването на квалификация по професия или по част от професия.
- В случаите на положителна оценка включват кандидата в процедура за признаване и сертифициране, изготвят съвместно с него индивидуален план за подготовка за държавни изпити за придобиване на квалификация по професия или за изпити по теория и практика за признаване на квалификация по част от професия.
- При констатирана необходимост от допълнително обучение предлагат включване на кандидата в подходяща програма за индивидуална подготовка или квалификационен курс, изготвят съвместно с него индивидуален план за обучение и сертифициране.
- Провеждат професионално обучение на кандидата в контекста на т. 3, предоставят консултации в хода на подготовката за изпитите в контекста на т. 2.
- Организируют и провеждат държавни изпити за придобиване на квалификация по професия, изпити по теория и практика за признаване на квалификация по част от професия.
- При успешно положени изпити издават на кандидата сертификат - Свидетелство за професионална квалификация или Удостоверение за професионално обучение.

С ДОИ за придобиване на квалификация през 2012 г. са осигурени над 80% от всичките професии от Списъка на професиите в България. Това най-важният методологически и методически фундамент за въвеждането на системата за валидиране на професионални, а в по-широк смисъл и на ключовите компетенции. В дейността си ЦПО се извършват професионално ориентиране на всеки етап от процеса на валидиране. Ориентирането включва широк кръг от дейности (разпространение на информация, мотивиране на потенциалните кандидати, предлагане на индивидуален съвет, ориентиране по време на целия процес от идентифициране на наученото до сертифициране) за насочване в определена професионална област в съответствие с неговите личностни качества и възможности. На територията на Р България са лицензирани осем центъра, крайно недостатъчни за ролята, отредена на ЦПО във валидиращия процес.

### **с) Потребителите**

Всеки български гражданин, който се включва в ученето през целия живот с цел овладяване на личностни и професионални компетенции, съблюдавайки индивидуалното право.

Като участници в процеса на валидиране, техният брой не може да бъде точно определен, поради факта, че няма достатъчно надеждна информация за преминалите през различни форми на валидиране, на пример, за ключови компетенции. Различно стоят нещата при преминалите през процедурата на чл.40 от ЗПОО. Както беше казано в предишния раздел, от 2009 и особено с въвеждането на Информационната система на НАПОО през 2011 г., управлението на продължаващото ПОО разполага с цялата информация за активното население над 16 години, което валидира професионални компетенции по цитирания по-горе ред на чл.40 от ЗПОО.

### **III. ОПИТ В ОБЛАСТТА НА ВАЛИДИРАНЕ НА РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРЕДХОДНО УЧЕНЕ /НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО/. ДОБРИ ПРАКТИКИ.**

От предварителния анализ на практиките, свързани с валидирането и УЦЖ, извършен в, е установено, че в Р България все още няма изградена национална система за валидиране на неформално и самостоятелно обучение.

Този извод препотвърждава заключенията на годишния доклад за България през 2010 г.<sup>8</sup>

Още по-малко са документите и практиките на местно ниво.

Независимо, че все още липсват други конкретни и специализирани документи освен Националната стратегия, при съществуващата нормативна уредба може да осигури достатъчно възможности, приложими в процеса на изпълнение на проекта и по конкретно при разработване на регионален модел и Наръчника за валидиране.

Предварителният анализ на реалния процес, показва, че степента на съответствие между националните и местните приоритети за учене през целия живот е нисък.

Като резултат голям брой от дейности, предвидени в националната стратегия, не са намерили своето отражение в местните стратегически документи. Основната причина за това несъответствие е в слабата координация между националните и местните власти по отношение на стратегическото планиране в областта на ученето през целия живот и липсата на специфични местни стратегии и планове за учене през целия живот, обусловени от недостатъчното разбиране на съдържанието, формите на ученето през целия живот на местно ниво и на процесите на валидиране.

На практика, мерки и дейности, свързани със създаването на подходящи условия за насърчаването на тези важни процеси, не са предвидени в адекватно в местните стратегически документи.

Според ЕСЕТ 2020 г., частта за референтните нива на средното европейско изпълнение, в критерий № 1 е предвидено до 2020 г. най-малко 15% от възрастните да участват в процесите на учене през целия живот.

Като добавим, че над 70 % от уменията, които хората притежават, се придобиват по неформален път въпросът с валидирането става повече от актуален. Това налага координирани и ефективни действия на всички участници в процеса на учене през целия живот, с цел изграждане на модерна, добре функционираща система за обучение през целия живот.

Предварителните проучвания сред 370 представители на местните и регионалните власти, образователни институции, социални партньори и неправителствени организации констатираха твърдото убеждение сред участниците за необходимостта от разработване и приемане на специфични местни стратегии за учене през целия живот. Единодушно е мнението да се потърсят регионалните проекции на Националната стратегия за УЦЖ, да се транспонират националните цели и действия в регионални проекти и инициативи.

Проучванията, по повод настоящия анализ, показаха наличие на богат европейски и национален опит в областта на прилагане на различни модели за учене и по-конкретно, за валидирането на резултатите от неформалното и самостоятелното учене, в контекста на инициативата на Европейския съюз за Учение през целия живот.

Разбира се, в различните страни валидирането се изгражда чрез специфични системи и механизми, с различна степен на автономност и съобразно специално им законодателство.

---

<sup>8</sup> European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning 2010 Country Report: Bulgaria, By Nataliya Nikolova.



В следващите раздели на анализа са подбрани опитът и добрите практики, които в най-висока степен кореспондират с националната традиция и практика и биха подпомогнали процеса на прилагане на национална и регионални системи за валидиране.

## **1. Опитът в процеса на валидиране на професионални компетенции, придобити от неформално и самостоятелно учене. Добри практики**

Обект на проучване са добри практики и проекти, които могат да се приложат за постигане на целите на проекта и са актуални по отношение на процесите на валидиране в България:

### **1.1. Европейските насоки за валидиране на неформалното и неформалното обучение Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009**

Този проект представя заключенията на повече от две години интензивна обмяна на опит, с участието на представители на повече от 21 Европейски страни за валидиране на неформалното и самостоятелното учене - от 21 през 2006 до 26 страни през 2009 г.

#### **а) Основната цел**

Да се направят резултатите от този общ процес на учене достъпен за широката публика, да се подкрепят по-нататъшното развитие на валидирането на неформалното и самостоятелното учене на европейско, национално и местно равнище.

Клъстерът обединява страни с особен интерес към въпроси, свързани с валидирането. Той е създаден с финансовата, организационна и аналитична подкрепа на Европейската комисия и Cedefop.

#### **б) Дейности**

Европейските насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене отразяват конструктивното сътрудничество между Европейската комисия, Генерална дирекция за образование и култура и Cedefop при координирането на работа на клъстера. Работата на клъстера за валидиране илюстрира потенциала на "взаимно учене".

Дейности за обучение и за валидиране, организирани от клъстера (в Белгия, Франция и Исландия) са направили възможно включването на експерти и политици в идентифициране на основните проблеми и обсъждането на възможните решения.

#### **в) Резултатите от проекта**

Най-важното е, че утвърждаването на неформалното и самостоятелното образование все повече се възприема като начин за подобряване на обучението през целия живот от всички участници в проекта.

Резултатите, съдържащи се в насоките за валидиране на неформалното и неформалното обучение, са подробно разгледани и анализирани в глава II от настоящото изложение.

### **1.2. Валидиране на компетенции в Европейския контекст - проект E2-VET по програма "Леонардо да Винчи", "Разширяване, заетост, професионално образование и обучение".**

#### **а) Цели на проекта**

Заинтересованите страни и лица в областта на ПОО да имат достъп до информация и насоки относно използването на ECVET, като същевременно се улеснява обменът на информация между държавите-членки.

Да се гарантира, че прилагането на ECVET към квалификациите се оповестява правилно от компетентните държавни органи и че съответните „Европас“ документи, издавани от компетентните органи съдържат ясно изложена съотносима информация.

Да се създаде мрежа от постоянно коопериращи се структури, с оглед квалификация и заетост на хора в контекста на разширяването на ЕС на изток в областта на мехатрониката.

Да се осигури по-високо ниво на информиране и идентифициране на модели за добри практики, адаптирани към националните системи за професионално обучение.

#### **б) Участници в проекта**

Партньорската мрежа е от 9 държави с общо 17 партньорски организации, разностранни по характер институции: министерства, агенции, ЦПО, синдикати, частни организации. Страните в които се осъществява проектът са: Дания, Литва, Швеция, Швейцария Германия, Чехия, Полша, България и Румъния.

**Проектът се осъществява се в три изследователски и практико-приложни области:**

- трансфер на учебни материали – помагала, наръчници, речници;
- разработване на седмезичен речник по Мехатроника и изследване на приложимостта му в деветте държави;
- разработване на Интернет платформа за обмен на знания и прозрачност.

#### **с) Инструментарии за оценка на компетенции:**

- формуляр за самооценка;
- форма за оценка и анализ на нуждата от специфични компетенции

#### **д) Резултатите от проекта**

- Обвързване на нивото на компетентност с колективните трудови договори и създаването на Фонд за задължително повишаване на професионалната и личностната компетентност;
- Създаване на модели за подбор и за атестиране на персонала;
- Краткосрочно, средносрочно и дългосрочно планиране;
- Дефиниране на работни инструкции съгласно органограма;
- Изследване на удовлетвореността и потенциала за развитие.

### **1.3. Валидиране на предходно учене и учене през целия живот в Италия:**

- **Проект RAP VPL**, проект 2009-5145/001-001 II7 supreu “Популяризиране на потенциалните възможности и ползи от модела за валидиране на предходно учене (VPL) в създаването на стратегии за Учение през целия живот“,PROJECT NUMBER: 2009-5145/001-001 LL7 SUPPEU.
- **Проектът MAIEUTA** се финансира от Програмата за Учение през Целия Живот в партньорство между Италия, Холандия и Словения. UPTER (Университет в Рим) координира “Развитието на модел за осъзнаване и професионално обучение и обучителни методи за безработни лица над 40 години”.
- **“Инвестиция в хората”** се финансира от Програмата EQUAL II на ЕС в партньорство между Италия и Холандия. Координатор на проекта е италианската провинция Мачерата. Проектът се фокусира върху валоризацията на местните категории от хора в неравностойно положение (хора с увреждания и хора над 45-годишна възраст).

### **1.4. Проекти, подкрепени от Програмата за Учение през Целия Живот, свързани с признаването на неформално и самостоятелно учене включват партньорства между България и Италия.**

В рамките на **проекта CAREGIVING TALENTS** италианският консорциум Anziani e Non Solo (Възрастните и другите) и българският партньор BalkanPlan оценяват оползотворяването, в български контекст на метода за оценка и признаване на компетенциите на домашни помощници. Методът е разработен от италиански и френски партньори и цели признаване на квалификацията на имигранти в Италия, придобита чрез опит в сферата на грижи в домашна среда за възрастни хора.

В **проекта ASK** същият италиански консорциум и Българо-Германски Център за Професионално Обучение в Плевен, заедно с немски, британски, гръцки и словашки партньори, анализират различни методи за оценка и сертифициране на неформално и самостоятелно придобити умения в професионалното образование и обучение в регионите-участници в проекта.

**1.5. Други италиански проекти в рамките на програма “Леонардо да Винчи” на Програмата за Учене през Целия Живот на ЕС, свързани с признаването на неформално и самостоятелно учене:**

- Строителни работници (проект **TRASFOBUILDING** на **FORMEDIL**)
- Ученици, получаващи определен лиценз от гимназии: (проект **BUS TRANSFER** на **CEPAS**)
- Почистване, логистика и транспорт в търговията със стоки (проект **HIGHLIGHT COMPETENCES** на **ARIS**)
- Възрастни, постъпващи в схеми за учене през целия живот (проект **COMPEDA** на **PROVINCE OF ALESSANDRIA**)
- Работници в сферите на дървообработването и производството на мебели (проект **WOODPORT** на **ISTITUTO MERONI**)
- Хора, разработващи своето Europass CV (проект **TRANSPARENT AND RELIABLE EUROPASS** на **EUROLAVORO**)

**1.6. Проект „насърчаване на професионалното обучение на възрастни и заетостта”, България рп 2003.2163.8 -001.00 - дейност 1.4 „Подпомагане при разработването и апробиране на модел за валидиране на компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене” - период: април 2008 – юни 2009 г.**

Въз основа на примери за добри практики на държавите-членки, е разработен модел на система за валидиране, проектирана през 2009 г. като част от общ проект за насърчаване на ПОО сред възрастни.

Моделът е разработен със съдействието на външни немски консултант и участието на представители от съответните министерства, браншови организации и синдикати.

Моделът е тестван в три професии: дърводелец, шивач, и социален работник.

**Целите на проекта** са ориентирани към разработване на рамка за валидиране, елементи и етапи на процедурата за валидиране, както и на критериите за акредитация на доставчиците на валидиране.

Този модел може да бъде в основата на разработване на методика и документи за валидиране на неформално и самостоятелно учене на местно ниво. Поради изключителното значение на резултати от този проект, моделът е приложен самостоятелно – виж **Приложение 1** в края на настоящия анализ.

**1.7. "EARNFILE" - Оценка и признаване на неформално и самостоятелно учене" е двугодишен партньорски проект, осъществен в рамките на програма "Леонардо да Винчи"**

Основната цел на проекта EARNFILE е да подобри признаването на знанията и уменията, придобити чрез неформално и самостоятелно учене на работното място и да популяризира този тип учене като важна част от ученето през целия живот.

Основни целеви групи на проекта са собственици и управители на МСП, служители, експерти „Човешки ресурси”, консултанти на МСП, центрове за обучение, специализирани в обучение на работното място.

Партньорството по проекта включва 5 организации от 5 различни страни, всички, работещи в областта консултиране на МСП, научни изследвания или образование и професионално обучение. Предимството на създаденото партньорство е, че то формира мрежа за сътрудничество между разнообразни институции и организации - частна компания, която предоставя консултантски услуги и специализирано обучение за МСП, университетски изследователски център, който прилага иновативни методологии за обучение, частен изследователски център с нестопанска цел, частна компания, фокусирана в областта на

образованието за възрастни и интеграция на уязвимите групи на пазара на труда и накрая, но не на последно място държавна институция - отдел в Министерството на образованието и науката.

**а) Обектът на проекта**

Обмяна на опит между пет европейски страни - Австрия, Белгия, Италия, Холандия и България в сферата на валидиране на знания и умения, придобити чрез неформално и самостоятелно учене. Включва представяне на добри практики в насърчаването на неформалното учене на работното място, предизвикателства пред валидирането на знания и умения, придобити чрез неформално учене, информационните технологии и неформалното учене.

**б) Резултатите от проекта**

Предназначени за ползване от представители на образователни институции, агенции за подбор и обучение на персонал, кариерни центрове и студенти.

**1.8. Проект ComForT - Програма "Учене през целия живот", Хоризонтална програма, Ключова дейност 1, Мярка "Подкрепа за европейско сътрудничество в образованието и обучението".**

Неговите основни цели са свързани с идентификацията и анализа на съществуващите у нас стратегически документи в сферата на ученето през целия живот на общинско и областно ниво, анализ на тяхната реална приложимост и практическа ефективност, както и съответствието им с приоритетите и целите на Националната стратегия за учене през целия живот.

Резултат на изпълнението на проекта е създадена и анализирана база от данни, съдържаща всички достъпни общински и областни документи, които формулират стратегически цели за прилагане на политиката за учене през целия живот (УЦЖ) на местно равнище.

На поредица от семинари са и на заключителната конференция са направени конкретни препоръки за оптимизиране на съществуващите стратегии и политики, като са идентифицирани добрите общински и областни практики с цел тяхното насърчаване и мултиплициране. Изготвеният национален доклад е насочен непосредствено към подпомагане и усъвършенстването и прилагането на националната УЦЖ политика във всички нейни аспекти – съдържателен, планов и териториален –

[www.comfort-bg.eu/bg/info\\_pages/9](http://www.comfort-bg.eu/bg/info_pages/9)

**1.9. Проектното предложение "идентифициране и валидиране на знания и умения, придобити чрез неформално и самостоятелно учене" – приоритетна ос 4 „подобряване достъпа до образование и обучение“,**

Област на интервенция „Развитие на системата за учене през целия живот“ - НАПОО е партньор в проекта неформално и самостоятелно учене".

**а) Цел на дейността**

Усвояване на необходимите компетентности от представители на държавните институции, социалните партньори и обучаващите институции за изпълнение на определената им роля в процеса на валидиране. Разработване и апробиране на система за обучение на оценители.

**б) Очаквани резултати:**

Проучване на потребностите от обучение на представителите на институции, участващи в процеса на валидиране; разработване на учебна програма, методика за обучение и учебни материали за експерти, консултанти и оценители; интегриране на учебната програма в съществуващите форми на обучение на експерти, консултанти и учители / обучители - следдипломна квалификация, специализация, магистратура или др. и

Обучение, оценяване и сертифициране на експерти, консултанти и над 500 оценители. Ще бъдат приложени териториалния и експертен принцип при подбора на всички участници в

проекта. Очаква се в рамките на проекта да бъде изработена национална система за валидиране, с предложение за институционален дизайн и разработване на необходимите нормативни предпоставки за прилагане на системата.

**1.10. Проект ValidAid: Валидиране на знания и умения за укрепване на позициите на нискоквалифицирани работници на пазара на труда - координатор на проекта ИСК при УНСС<sup>9</sup> - <http://www.validaid.eu/>**

В рамките на проекта ValidAid са разработени методи и инструменти за валидиране на компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене за секторите „Финанси“, „Търговия“ и „Информационни технологии“.

**а) Целите на проекта ValidAid**

Изграждането на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене е на дневен ред в страната. Това се налага най-вече от потребностите на пазара на труда в България. Системата на валидирането оказва пряк ефект за нарастване предлагането на квалифицирана работна сила; привличане на неактивните на пазара на труда с по-големи шансове да получат квалифицирана работа; насърчаване на безработните за активно търсене на работа и активно стареене.

**б) Дейности по проекта ValidAid**

Дава се възможност да се подпомогнат процесите на валидиране на компетентности, придобити на работното място. Това позволява да се отвори вратата към последващо образование и обучение на нискоквалифицираните служители – касиери. Разработените методи и инструменти за идентифициране и валидиране позволяват на тези служители да открият и развият своите способности и да намерят по-добра реализация на пазара на труда.

През м. април 2011 г. Институтът за следдипломна квалификация при Университета за национално и световно стопанство (ИСК при УНСС) беше домакин на дискусия за валидирането като средство за признаване на знания, умения и компетентности придобити чрез неформално и самостоятелно учене. Участниците представиха вижданията по проблемите на валидирането от гледната точка на заинтересованите страни в България: управляващите институции в страната (Министерство на образованието, младежта и науката (МОМН), Министерството на труда и социалната политика (МТСП), Агенцията по заетостта, Националната агенция за професионално образование и обучение), работодателите, синдикалните организации, академичните среди, центровете за професионално обучение.

В дискусията се очерта реалното състояние на валидирането в България. Участниците много подробно обсъдиха съществуващата нормативна рамка и сегашните практики за валидиране, предвидени в съществуващия Закон за професионалното образование и обучение. Бяха дискутирани различни аспекти на бъдещата система: активната роля на работодателските организации и синдикатите, наред с усилията на държавните органи; обхватът на модела (национално и регионално ниво); финансирането; начините за издаване на документи и др. По време на дискусията всички участници подчертаха необходимостта от създаването на единни национални стандарти (критерии) по отделни професии за ефективността на системата на валидиране на неформални и самостоятелни знания, умения и компетентности.

**в) Резултати:**

В рамките на проекта са разработени т. нар. „Валидационни пакети“ за три сектора – „Финанси“, „Търговия“ и „Информационни технологии“. Всеки от тях съдържа:

---

<sup>9</sup> Източник на информацията: ИСК при УНСС – координатор на проекта ValidAid: Валидиране на знания и умения за укрепване на позициите на нискоквалифицирани работници на пазара на труда- (2010-1-BG1-LEO05-03085 ValidAid Validation of skills and knowledge for strengthening the positions of low-qualified employees in the labour market).

- Стандарти и под-стандарти за идентифициране и валидиране на компетентности, придобити в процеса на работа и от неформално и самостоятелно обучение;
- Методи и инструменти за оценка на придобитите компетентности;
- Интерактивни тестове за подготовка и обучение на кандидатите за валидиране;
- Програма за обучение на оценителите в процеса на валидиране;
- Интерактивно Ръководство с насоки към фирмите в страната за организацията и прилагането на валидационния процес.

“Валидационните пакети” са апробирани в три отделни организации от трите сектора. Всичките 33 на брой касиери успешно преминаха процеса на валидиране.

Развитието на системата за валидиране на компетентности, придобити от неформално и самостоятелно учене в България предстои. Нейният успех зависи от усилията на всички, заинтересовани от бъдещите възможности за кариера и перспективи в икономически нестабилни ситуации, като днешната.

### **1.11. Проект № 2010-1-BG1-LEO05-03082, „Валидиране на професионални умения и компетенции на имигранти в областта на туризма и услугите като гаранция за интеграция в Европейския съюз” (VALEU). [www.valeu.org](http://www.valeu.org)**

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.

Проектът се изпълнява със съдействието на ЕК и Програмата Учене през целия живот/ Леонардо да Винчи: Трансфер на иновации от Международен институт по мениджмънт и Международен Колеж (България), FIC (Дания), Политехнически университет на Браганца (Португалия), Гимназия Ovidius (Румъния), Университет Mugla и Икономически университет Измир (Турция).

#### **а) Целите на проекта VALEU**

Да създаде пилотна методология за признаване и валидиране на професионална квалификация, придобита чрез трудов опит и компетенции, натрупани чрез неформално обучение като средство, чрез което да се улесни интеграцията на имигранти и мобилни работници в новите страни-членки на ЕС.

Целта на проекта ще бъде постигната когато работещият модел на страните с развита система за валидиране на уменията и успешни практики, като Дания и Португалия, бъде пренесен в страната кандидат за членство в ЕС - Турция и новите страни-членки- България и Румъния. Страни, в които консервативната, доминирана от правителствени решения образователна система не осигурява достатъчно развит достъпът до индивидуални пътеки на обучение и признаването на предварително придобити компетенции.

Проектът VALEU предоставя на страните - партньори работещ модел за професионални квалификации, получени чрез трудов опит и компетенции, натрупани чрез неформално обучение, свързани с професионален стаж в услугите и туризма, който може да бъде приложен и в други икономически сектори.

#### **б) Резултатите от проекта**

Трансферът на образователни нововъведения в рамките на проекта VALEU може да бъде открит в три насоки:

- В самия трансфер на модела на система за валидиране на умения на имигранти, придобити чрез трудов опит и неформалното обучение, свързано с него в сферата на туризма и услугите, въпреки формалните различия в отделните страни;
- Географски аспект – Моделната система за валидиране на компетенции, придобити чрез неформално обучение и трудов стаж идва от страни с развити валидационни системи и високи нива на валидиране (Дания и Португалия) към страни с почти несъществуващи системи за валидиране (България, Румъния и Турция);
- Валидирането на придобитите чрез неформално обучение компетенции и трудов опит е с цел да подобри системите на Центровете за професионално обучение в България, Румъния и Турция, които все още са доминирани от държавни институции и следват

по-скоро консервативни пътеки и автоматично изключват имигрантите, поради езикови и културни бариери или удължават процеса прекалено много.

## **1.12. Наръчник за признаване и прозрачност на квалификациите в хранително-вкусовата промишленост - Food-skills - проект ES/0 8/LLP-L dD/ TOI-1490 65 по програма Леонардо**

### **а) Целите на проекта VALEU**

Основната цел е на базата на натрупания опит в страните партньори да се създаде инструмент, който да способства за прозрачност и взаимно признаване на квалификациите в хранително-вкусовата промишленост.

### **б) Резултатите от проекта**

Изработването и апробирането на Наръчник за признаване и прозрачност на квалификациите в хранително-вкусовата промишленост между страните, партньори по проекта

## **2. Опитът в процеса на валидиране на ключови компетенции, придобити от неформално и самостоятелно учене. Добри практики**

### **2.1 Възможности за сертифициране на обучението за работа с компютърни програми**– уводни компютърни курсове, създаване на текст на компютър, работа с Windows, Word, Excel, Access, Power Point и др.

Възможност за получаване на сертификат, получен в резултат на обучението по компютърни програми, дава и програмата за сертифициране на потребители (Microsoft Office Specialist). Желаетелите могат да положат изпит в сертифициращите центрове.

#### **а) Сертификатът Microsoft Office Specialist удостоверява нивото на уменията и владенето на приложенията от Microsoft Office.**

Този сертификат дава по-добра квалификация и увереност при кандидатстване за работа, както и гарантира конкурентно предимство пред другите кандидати.

Съществуват три нива на сертификация – както следва:

- **CORE** – базово ниво за всеки един от продуктите MS Word, Excel, PowerPoint, Access и Outlook. За всеки един успешно издържан изпит, кандидатът получава сертификат Microsoft Office Specialist за съответния продукт.
- **EXPERT** – експертно ниво за продуктите MS Word и MS Excel. За всеки един успешно издържан изпит, кандидатът получава сертификат Microsoft Office Specialist – EXPERT за съответния продукт.
- **MASTER** – при успешно положени определени изпити, за всичките продукти от фамилията MS Office кандидатът получава сертификат Microsoft Office Specialist – MASTER.

#### **б) Сертификати, издавани от други международно признати институции, с представителства в страната.**

Например, Сиско академия в България, която издава международно признати сертификати. Изпитите за сертифициране на Сиско се предлагат по целия свят. Всички изпити се провеждат в защитена среда и под наблюдение.

### **2.2 Възможности за сертифициране на обучението по чужди езици**

Лицата, преминали през обучение по чужд език /например, “Езици за всеки един” в центровете “Стъпка по стъпка”/ или курсове за различни нива на подготовката по английски, френски, немски език, испански и др. езици, могат да се явят на изпит за съответното ниво на владене на езика в съответствие с Европейската езикова рамка:

#### **а) в специализирани школи и “училища” по чужди езици, например “Училища Европа”.**

Сертификатът, който ще получат, е документ, издаван от съответната институция. Този сертификат повишава нивото на самочувствие и мотивираност на обучавания, но в този случай, при кандидатстване за работа работодателят сам преценява дали, кандидатите, представили този документ, ще имат предимство при назначаване на свободни работни места и

- б) за напреднали - тези, които желаят да подобрят шансовете си за професионална реализация,** възможност за сертифициране дават изпитните центрове към Британския съвет, Гьоте институт, Институтът Сервантес и др.

Сертификатите, издавани от тези центрове, за степента на владеене на английски, немски и испански език са надеждно доказателство за нивото на владеене на съответния чужд език.

Институтът Сервантес е мястото, където се организират и ръководят изпитите за получаване на **ДЕЛЕ - диплома за испански като чужд език**. Това е официална международна диплома, която удостоверява владеене на испански език.

### **2.3 Възможности за валидиране и сертифициране на обучението по други програми**

Обучението, което предлагат различни обучителни институции, дава възможност чрез използване на мултимедийните материали за да се задълбочат знанията в различни тематични области или отделните учебни дисциплини (литература, математика, чужди езици, социални науки и т.н.).

- а) Например, модулът “Бакалавър за всеки един”**

Този модул може да се използва за разширяване на знанията в областта на икономиката и предприемачеството, необходими за управление на собствен бизнес.

За лица, предпочели обучение за разширяване и задълбочаване на икономическите знания и умения, възможност за сертифициране дава **European Business Competence\* Licence (EBC\*L)**.

За да започне собствен бизнес, да управлява отдел или цяла вече съществуваща компания, не е задължително лицето да е завършило икономика. За да гарантира успеха на бизнеса си обаче, е задължително да притежава достатъчно икономически знания. Ако пък вече ги има, добре е да може да ги докаже пред работодателя, а при необходимост - и пред партньорите и клиентите си.

От 2004 г. това вече е възможно чрез EBC\*L, разработен от представители на научните среди, бизнеса, образованието и политиката в Австрия и Германия. Той е международно признат стандарт в обучението по икономика, гарантиращ основните знания, необходими за работа в икономиката и администрацията, независимо в коя страна е издържан изпитът. Предназначен е за хора, които никога не са учили икономика, но имат нужда да придобият или докажат икономически познания. EBC\*L се е наложил като международно признат стандарт в обучението по икономика. Той дава възможност за доказване на точно онези приложими в практиката основни знания по икономика, които са задължителни за предприемаческото мислене и действия

- б) За целите на сертифицирането, в България се изгражда широкообхватна мрежа от изпитни центрове EBC\*L,** която да осигури максимална близост до всеки, който желае да положи изпита EBC\*L.

### **2.4 Възможности за валидиране и сертифициране чрез Europass инструментите**

Инициативата Europass е създадена от Европейския парламент и СЕ като единна рамка за прозрачност на квалификациите - <http://europass.hrdc.bg>

**Europass е досието,** съставено от 5 взаимно допълващи се документи, като всеки може да си създаде или да поиска тези документи, които са му необходими и според професионалните или обучителни цели, които преследва. Europass документите представят на доброволен принцип постигнатите резултати - знания, умения и компетенции и индивидуалните



способности на личността, както и начините, по които са придобивани и развивани, с цел по-добрата професионална и социална реализация и пригодност за заетост.

Трябва да разграничим два вида документи:

- а) Тези, които заинтересованите лица могат да създадат директно на сайта на Европейския Център за Развитие на Професионалното Образование (CEDEFOP).
  - **Европейският формат на автобиография и**
    - **Europass езиков паспорт, и**
- б) Документи, които следва да бъдат издавани от различни администрации:
  - **Europass Мобилност**, който доказва времето, прекарано в друга страна за обучение и/или работа;
  - **Europass Приложение към Сертификат и**
  - **Europass Приложение към Диплома.**

Съвкупността от тези документи представлява инструмент, способстващ за съчетаване по разбираем начин на информации относно академичния и професионалния профил и способностите в различни сфери за всеки гражданин, заинтересован да пътува в ЕС с професионални или академични цели.

### **3. Държавните образователни изисквания /ДОИ/ за придобиване на квалификация по професии, фокусирани върху резултатите от ученето – инструмент за валидиране на знания и умения.**

**Основният въпрос е как ДОИ за придобиване на квалификация по професии могат да подпомогнат процеса на валидиране на знания и умения, придобити в неформална среда.**

Причини за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити по неформален път Основно предизвикателство при валидиране на неформалното и самостоятелно учене е да се направи видим пълният набор от знания, умения и компетентности, получени от обучавания, независимо от това къде или как са били придобити.

Да се идентифицират, оценят и валидират знания или познания, придобити в неформална или информална среда като “резултати от ученето”, които наистина показват какво е способен да прави всеки за дадена професия е работна позиция.

Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии са документи, които са разработени на базата на консенсус, съгласувани са с отговорните институции и са утвърдени от министъра на образованието и науката. ДОИ определят очакванията ни за това какво хората трябва да знаят и какво трябва да могат да правят за успешното упражняване на професията. НАПОО разработва и актуализира Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии – виж точка 2 от Глава II.

#### **а) Функции на ДОИ за придобиване на квалификация по професии**

- осигуряване на качество на професионалното обучение
- осигуряване на съответствие с изискванията на пазара на труда
- определяне на професионалните компетенции и резултатите от ученето
- създаване на възможности за идентифициране и признаване на формално и неформално придобитите знания и умения
- гарантиране на прозрачност на квалификациите
- осигуряване на равностойност на документите за професионална квалификация, издавани от различни институции (професионални гимназии, ЦПО)

ДОИ за придобиване на квалификация по професии, фокусирани върху “резултатите от ученето” осигуряват рамката, в която са систематизирани и представени видовете доказателства, на които трябва да се опрем в процеса на валидиране на знания и умения и

компетентности, придобити в неформална среда - на работното място, в свободното време, чрез житейски опит и др.

**б) Компоненти на ДОИ за придобиване на квалификация по професия**

- Входни характеристики
- Описание на професията
- Цели на обучението
- **Резултати от ученето**
- Изисквания към материалната база
- Изисквания към обучаващите

„Резултатите от ученето” представляват знания, умения и по-широки лични и професионални компетенции, които са придобити в професионалното образование, професионалното обучение или чрез професионален опит и могат да бъдат демонстрирани. “Резултатите от ученето” предоставят точно описание на това, което обучаващият се трябва да може да прави по измерим начин.

<b>Компетентности и резултати от ученето</b> <b>Примери :</b>	
<p><b>Компетентност:</b> Провежда растително -защитни мероприятия по парковата растителност</p>	<p><b>Резултати от ученето</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Идентифицира и класифицира видовете болести, вредители и щети по парковата растителност;</li> <li>2. Изброява начините за борба срещу вредителите;</li> <li>3. Подбира препарати за борба в зависимост от вида на вредителите и ги прилага в съответствие с правилата за безопасност</li> </ol>
<p><b>Компетентност:</b> Прилага процедурите за осигуряване безопасност на <b>гостите</b> в хотела</p>	<p><b>Резултати от ученето</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.-----</li> <li>2.-----</li> <li>3.-----</li> </ol>

**с) Характеристиките на “резултатите от ученето”, които ги правят приложими за целите на валидирането:**

- **Конкретни** – фокусират се върху това, което обучаваният трябва да може да прави ;
- **Измерими**, даващи мярката /нивото /стандарта – колко добре обучаваният би трябвало да го прави/ при какви условия/ в съответствие с какви изисквания ;
- **Разбираеми** – да са ясни за всички въввлечени в процеса на обучение;
- **Постижими** – съобразени са с изискваното минимално образователно равнище и степента на професионална квалификация;
- **Оценими** ;
- **Очевидни и лесно доказуеми** - всеки обучаван (лице) може да докаже че е постигнал определен резултат;
- **Реалистични**

**d) „Резултатите от ученето“ и прозрачността на процеса на валидиране**

Резултатите от ученето осигуряват:

- прозрачност на процедурите – процесът на валидиране е осигурен с ясни доказателства, включени в ДОИ за придобиване на квалификация;
- прозрачност на критериите – изискванията са ясно описани, така, че да гарантират надеждността на процеса;
- наличност и достъпност до информация – чрез ДОИ за всяка професия, публикувани на интернет страницата на НАПОО, обучаваните могат да се информират точно за това, което трябва да бъде научено, представено под формата на „резултати от ученето“.
- гъвкавост – да се дава възможност придобитите знания, умения и компетентности да се оценяват пълно или отчасти, т.е. цялата квалификация или отделни нейни единици
- достъпност – оценяването да е независимо от пътя, по който са придобити компетентностите
- обективност – процесът на валидиране да е обезпечен с ясни доказателства
- надеждност – резултатите от ученето, които са валидирани да са съотнесени спрямо стандартите (ДОИ)

**e) Въздействие на “резултати от ученето” върху валидирането на знания и умения, придобити в неформална среда**

Измерения на въздействието:

- валидирането на “резултати от ученето” ще направи видим целия спектър от знания, умения и компетентности на всеки индивид, независимо от това къде са придобити;
- валидирането на “резултати от ученето” ще подкрепи УПЖ, пригодността за заетост, мобилността и активността на гражданите;
- валидирането на “резултати от ученето” ще осигури база за формално признаване (например издаване на диплома или сертификат);
- валидирането на “резултати от ученето” ще осигури база за неформално признаване, осигуряващо личностно и/или кариерно развитие и потенциална база за формалното признаване.

**f) Прилагане на ДОИ за валидиране на практическите умения и компетентности, придобити в професионален контекст**

Когато оценяваме уменията, придобитите на работното място е важно:

- Да селектираме подходящи критерии за оценяване на всички дейности;
- Да оценяваме заедно знанията и уменията на кандидатстващия;
- Да оценяваме начина, по който кандидатстващия се справя при прилагане на материали, оборудване, съоръжения и др.

**g) Предизвикателства на национално ниво:**

- Институциите трябва да развият подходящи стратегии за подкрепа, широко разпространено прилагане и одобряване на валидирането и ученето през целия живот на учащите, работещите и студентите.
- Институциите, въввлечени в процеса на валидиране, трябва да въвеждат действащи насоки и принципи за валидиране на неформалното учене и пълното му интегриране в националните системи за осигуряване на качеството.
- Институциите трябва разработят и да се възприемат от всички общи процедури за мониторинг на процеса.

#### **4. Процесът на валидиране на неформално и самостоятелно учене на местно ниво - приложение на чл. 40 от ЗПОО. Българската практика**

В този раздел в анализа е търсен отговор на следните основни въпроси:

- Какво е реалното приложение на националните политики в областта на УЦЖ на местно ниво – областна стратегия, план за развитие?
- Как се прилагат съществуващите и възможни инструменти за валидиране – чл. 40 от ЗПОО и рамкови програми Д и Е?

##### **3.1 Как регионалните и местни власти на практика участват в процесите на УЦЖ -**

Този въпрос е поставен в контекста на утвърждаване на тяхната позиция на „учещи региони“.

Оценката и анализът следва да се направи от позицията на това е заложено в Националната стратегия за УЦЖ?

В рамките на анализа са направени проучвания как Националната стратегия за УЦЖ е отразена в Областните стратегии и плановете за развитие за следните области:

- София град
- София област
- Област Стара Загора
- Област Бургас
- Област В. Търново
- Област Плавен
- Област Варна
- Област Пловдив
- Област Пазарджик
- Област Благоевград
- Област Кюстендил
- Област Враца
- Област Монтана
- Област Видин

##### **Изводи за процеса на валидиране на регионално ниво:**

- Областните стратегии за развитие (2007 – 2015 г.) в посочените области включват бегло и недостатъчно въпроси, отнасящи се до УЦЖ. Резултатите от областните и местни разпоредби показват, че националната стратегия не е декомпозирана на регионално и местно ниво. Основно място се отделя на дейностите за подпомагане развитието на образователните институции – детски градини, училища и професионални гимназии, ВУЗ. Това показва, че регионалните и местни власти припознават като възможности за професионално обучение само образователните институции на територията на областта, общината.
- Липсва система за координация между различните нива в процеса на валидиране – национално и регионално и местно ниво, което също е сериозна предпоставка за ниската степен на прилагане на възможностите на съществуващата нормативна база.
- На регионално и местно ниво не е позната и осъзната ролята на местната власт в обучението на възрастните. Тя е ограничена в подпомагане на държавно-определените образователни структури. Стратегиите не са актуализирани след 2008 г., както се изисква от Националната стратегия за УЦЖ. Няма отразяване и в Плановете за развитие на общините, което още веднъж потвърждава тезата, че по места, професионалното обучение не е добре разпознато като реална възможност общината

да съдейства за развитие на пазара на труда и да подпомогне бизнеса в стратегическите области за развитие.

- Местната власт не се ангажира в процеса на УЦЖ. Поставя се въпроса „Защо местната власт не разпознава себе си като активна част от системата за УЦЖ, така както се посочва в нормативната уредба (Националната стратегия)?
- Липсва информация на общинско и местно ниво за обучителните организации, свързани с УЦЖ.
- Липсва информация за съществуващите организации за кариерно ориентиране, като първи етап в процеса на вземане на решение за начална или надграждаща професионална квалификация.
- От прегледа на действащите ОП – ОП „Развитие на човешките ресурси“, ОП „Конкурентоспособност“ и ОП „Регионално развитие“ не е установено, че Интегрираната програма за УЦЖ е отразена в програмите.

### **3.2 Сравнителен анализ на данните за прилагането на чл.40 от ЗПОО, отразени в годишните информации за дейността на ЦПО за периода 2009, 2010 и 2011 г.**

От анализа на информацията за съществуващата нормативна база, извършен в предишните раздели, става е ясно, че основният инструмент за валидиране е чл. 40 от ЗПОО. За целите на анализа е особено важна тенденцията в прилагането на чл. 40 от ЗПОО от ЦПО, очертани в годишните доклади за дейността на центровете за 2009, 2010 и 2011 г. От нея могат да се направят изводи и обобщения, които да подпомогнат втория етап на процеса на валидиране, оценяването, като кандидатите трябва да са наясно с процедурите за валидиране и оценяване и възможните резултати.

Използвани са няколко разреза на анализа:

- Сравнителен анализ от прилагането на чл.40 от ЗПОО по години.
- Анализ на резултати от прилагането на чл.40 от ЗПОО по години и по професии и специалности.
- Анализ на резултати от прилагането на чл.40 от ЗПОО по години и по професии и специалности и по области.

#### **а) Сравнителен анализ на прилагането на чл.40 от ЗПОО по години**

Показаните по-долу Таблицы и Графики са в основата на направените в края обобщения и препоръки. Макар и данните да се отнасят само за последните 3 години, то те могат да бъдат основа за бъдещи изследвания и допълнителни анализи.

Данните за резултатите от прилагането на чл. 40 от ЗПОО от ЦПО през 2009, 2010 и 2011 г. са показани в таблици Таблицы 2 и 3 и Графика 1.

**Таблица 2**

#### **Резултатите за прилагането от ЦПО на чл. 40 от ЗПОО за 2009, 2010, 2011 г., отразени в представената годишна информация**

№	Индикатори по години	2009		2010		2011	
		Чл. 40 СПК	Чл. 40 Уд.	Чл. 40 СПК	Чл. 40 Уд.	Чл. 40 СПК	Чл. 40 Уд.
1	Бр. обучения	100	258	98	118	180	122
2	Бр. курсисти	691	1537	502	798	1172	1142
3	Бр. обучения София	23	16	45	18	72	10
4	Бр. курсисти София	95	82	131	51	650	89

**Забележка:** СПК - Свидетелство за проф. квалификация  
Уд. - Удостоверения за проф. квалификация

Таблица 3

**Разпределение на обученията и курсистите по степени на квалификация,  
получили СПК по чл. 40 от ЗПОО**

№	Степен на квалификация	2009		2010		2011	
		Бр. обучения	Бр. курсисти	Бр. обучения	Бр. курсисти	Бр. обучения	Бр. курсисти
1	Първа	19	316	18	169	24	175
2	Втора	46	209	48	193	84	336
3	Трета	35	166	32	140	72	661
	<b>Общо</b>	<b>100</b>	<b>691</b>	<b>98</b>	<b>502</b>	<b>180</b>	<b>1172</b>

Графика 1



Прилагането на чл. 40 за разгледаните периоди 2009 г., 2010 г. и 2011 г. е твърде ограничено спрямо общия брой на обучените за същите периоди. Между 2-3% са курсистите, които са сертифицирали своите компетенции по този ред. Съществува тенденция, макар и в малка степен, на увеличаване на прилагането на чл. 40 по години (по абсолютна стойност) с придобиването на СПК и Удостоверения за професионална квалификация, но това се дължи на единствено на усилията на ЦПО и експертите на НАПОО, които развиха функциите на агенцията по информиране и консултиране на търсещите квалификации.

- Прилагането на чл. 40 в София (град с най-голяма мрежа от ЦПО) нараства, като за 2011 г. е почти 7 пъти по-голям спрямо 2009 г.;
- Броят на придобилите СПК спрямо тези по част от професия (Уд) е по-малък за 2009 и 2010 г. и почти равен за 2011 г.;
- Най-голям е броят на курсистите, получили втора степен на ПК с тенденция към нарастване през годините – 46-48-84, първа степен- почти запазва броя на курсистите – 19-18-24, трета степен – 35-32-72;
- Макар и по абсолютен брой да се увеличава прилагането на чл. 40, относителният дял обаче намалява от 6.2. през 2009 г., 3.6. за 2010 г. и 2.6. за 2011 г. – виж таблица 4.

Таблица 4

**Относителен дял на получените квалификация по чл. 40 от ЗПОО спрямо общия брой издадени документи по години**

№	Индикатори по години	2009		2010		2011	
		СПК	Удостоверения	СПК	Удостоверения	СПК	Удостоверения
1	Общ брой	11074	55125	13665	54709		
2	По чл.40	691	1537	502	798	1172	1142
2	Отн. дял в %	<b>6.2</b>	<b>2.9</b>	<b>3.6</b>	<b>1.5</b>	<b>2.6</b>	<b>1.2</b>

**Забележка:** СПК - Свидетелство за проф. квалификация

**в) Сравнителен анализ на прилагането на чл.40 от ЗПОО по години и по специалности**

Резултатите от прилагането на чл. 40 от ЗПОО от ЦПО през 2009, 2010 и 2011 г. са показани в таблица 5 и графики 2,3 и 4.

**Таблица 5**

**Специалности с най-много обучени курсисти по години**

Топ 11 за 2009	Обучения	Брой обуч.	Топ 10 за 2010	Обучения	Бр. обучени	Топ 10 за 2011	Бр. обуч.
Заваряване	3	147	Производство на кулинарни изделия и напитки	16	75	Физическа охрана на обекти	360
Озеленяване и цветарство	6	69	Заваряване	3	58	Помощник-възпитател на деца	85
Строителство и архитектура	8	47	Пътница, магистрали и съоръжения	2	42	Озеленяване и цветарство	74
Производство на кулинарни изделия и напитки	12	43	Обслужване на заведения в обществено хранене	4	41	Външни облицовки и настилки	68
Шивачество	1	36	Текстообработване	5	39	Козметика	55
Производство на месо, месни продукти и риба	2	29	Помощник- възпитател в отглеждането на деца	2	37	Маникюр, педикюр и ноктопластика	52
Компютърна техника и технологии	1	25	Оперативно счетоводство	3	15	Електрически инсталации	50
Физическа охрана на обекти	3	22	Пътностроителна техника	1	15	Фризьорство	47
Хотелиерство	2	19	Шивачество	2	15	Бизнес администрация	35
Вътрешни облицовки и настилки	3	19	Армировка и бетон	3	13	Компютърна техника и технологии	32
Армировка и бетон	2	19				Недвижими имоти	30
<b>Общо:</b>	<b>43</b>	<b>475</b>	<b>Общо:</b>	<b>41</b>	<b>350</b>	<b>Общо:</b>	<b>888</b>
<b>% от всички:</b>	<b>43%</b>	<b>69%</b>	<b>% от всички:</b>	<b>42%</b>	<b>70%</b>	<b>% от всички:</b>	<b>72%</b>

**Графика 2**



Графика 3



Графика 4



**с) Анализът на данните налага следните по-важни изводи:**

- Професиите в областта на хотелиерството и ресторантьорството не са предпочитани при прилагането на чл. 40 ( 9-та позиция за 2009 г., липсват през 2010 и 2011 г.); Ресторантьорският и хотелиерският бизнес могат успешно да компенсират липсата на кадри, за което те многократно сигнализират, с прилагането на чл. 40 от ЗПОО;
- В топ 10 за 2009, 2010 и 2011 г. попадат различни специалности. Предпочитаната специалност с прилагането на чл. 40 за 2009 г. – заваряване е на 2-ра позиция през 2010 г., но липсва през 2011 г. в топ 10; озеленяване и цветарство, която е на 2-ра позиция през 2009 г. е на 3-та позиция през 2011 г., но липсва през 2010 г. в топ 10 т.н. От показаните резултати не може да се направи извод за причините, довели до този резултат, но могат да бъдат обект на допълнителни изследвания, най-вече за община Варна, която е партньор по проекта;



- В топ 10 по специалности по години % спрямо всички обучени се променя в много малка степен – 69, 70, 72 %.

### 3.3 Сравнителен анализ на резултати от прилагането на чл.40 от ЗПОО по години и по професии и специалности и по области.

Резултатите от анализа са показани в таблици 6, 7 и 8 и графики 5, 6, 7, 8,9 и 10. Данните обхващат период само от три години, но очертават определени тенденции.

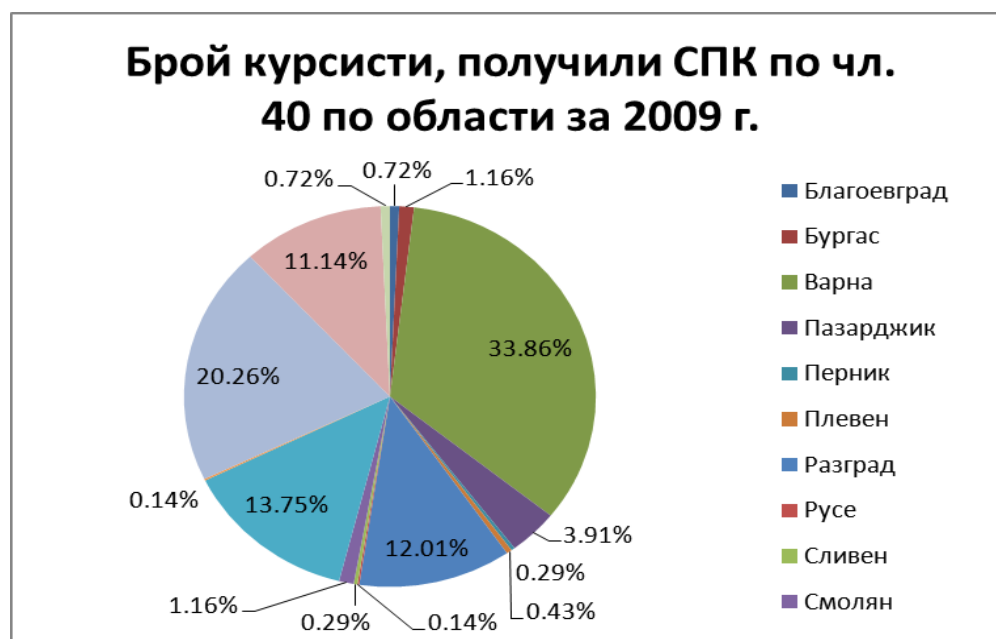
Таблица 6

#### Издадени документи на преминалите обучение по чл.40 от ЗПОО през 2009 година

Област	СПК	
	Обучения	Обучени
Благоевград	4	5
Бургас	4	8
Варна	30	234
Пазарджик	3	27
Перник	2	2
Плевен	3	3
Разград	7	83
Русе	1	1
Сливен	2	2
Смолян	1	8
София	22	95
София – област	1	1
Стара Загора	7	140
Търговище	9	77
Шумен	4	5

Област	Удостоверения	
	Обучения	Обучени
Варна	155	521
Велико Търново	6	36
Видин	5	8
Враца	2	2
Кърджали	16	86
Ловеч	1	14
Пазарджик	34	293
Плевен	5	26
Пловдив	1	345
Разград	7	87
Русе	4	5
София	15	82
Стара Загора	1	7
Търговище	2	2
Ямбол	4	23

Графика 5



Графика 6



Таблица 7

**Издадени документи на преминалите обучение по чл.40 от ЗПОО през 2010 година**

Област	СПК по чл.40	
	Обучения	Обучени
Благоевград	3	12
Бургас	6	26
Варна	2	5
Велико Търново	2	38
Добрич	4	68
Пазарджик	3	3
Перник	3	6
Пловдив	10	37
Русе	4	53
Смолян	4	47
София	42	127
София - област	3	4
Стара Загора	9	69
Хасково	1	3
Ямбол	2	4

Област	Удостоверения	
	Обучения	Обучени
Благоевград	3	3
Варна	2	3
Велико Търново	9	107
Враца	8	79
Кърджали	16	56
Пазарджик	5	11
Плевен	1	99
Пловдив	20	297
Русе	6	8
Смолян	2	12
София	17	45
София - област	1	6
Стара Загора	11	17
Търговище	4	6
Шумен	10	35
Ямбол	3	14

Графика 7



Графика 8

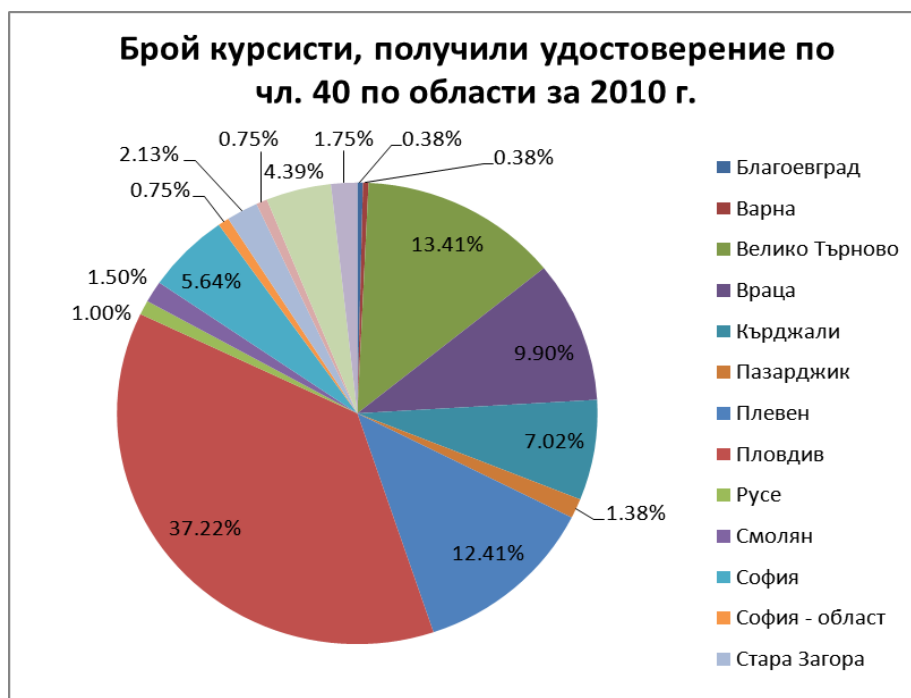


Таблица 8

**Издадени документи на преминалите обучение по чл.40 от ЗПОО през  
2011 година**

Област	СПК	
	Обучения	Обучени
Благоевград	9	51
Бургас	21	92
Варна	9	59
Велико Търново	1	2
Видин	4	84
Враца	14	62
Габрово	1	3
Добрич	3	28
Кърджали	1	1
Ловеч	1	1
Пазарджик	1	5
Плевен	1	10
Пловдив	11	27
Русе	3	9
Сливен	3	13
София	72	650
Стара Загора	2	6
Хасково	6	12
Шумен	6	36
Ямбол	11	20

Област	Удостоверения	
	Обучения	Обучени
София	10	89
Бургас	7	52
Варна	5	32
Велико Търново	9	41
Габрово	1	5
Добрич	4	69
Кърджали	18	116
Ловеч	1	43
Монтана	1	8
Пазарджик	1	5
Плевен	12	73
Пловдив	11	26
Разград	1	20
Русе	4	63
Силистра	7	117
Сливен	13	207
Смолян	1	10
Стара Загора	6	8
Търговище	1	20
Хасково	1	3
Шумен	2	40
Ямбол	5	95

Графика 9



Графика 10



От представените данни могат да се направят следните заключения:

- В топ 3 придобиването на СПК по области за 2010 г. с прилагането на чл. 40 е следното: София – 25.30% от общия брой, Добрич – 13.55%, Русе – 10.56 %. Област Варна е с 1 %, което е много слабо в сравнение с посочените области;
- През 2009 г. най-голям брой на получилите СПК по области е: Варна, Стара Загора, София, Разград, Търговище и др., а на получилите удостоверения за професионално обучение е: Варна, Пловдив, Пазарджик, Разград, Кърджали и др.;
- През 2010 г. най-голям брой на получилите СПК по области е: София, Стара Загора, Добрич, Русе, Смолян и др., а на получилите удостоверения за професионално обучение е: Пловдив, В. Търново, Плевен, Враца, Кърджали и др.;
- През 2011 г. най-голям брой на получилите СПК по области е: София, Бургас, Видин, Враца, Варна и др., а на получилите удостоверения за професионално обучение е: Сливен, Силистра, Кърджали, Ямбол, София и др.

### 3.4 Обобщени изводи от годишната информация на ЦПО:

- изградената мрежа от доставчици на професионално обучение все още не е гарант за висока степен на прилагането на чл. 40;
- може да се предполага, че една от причините за ограниченото прилагане на чл. 40 сред доставчиците се дължи на липсата на достатъчно информация, яснота и прозрачност за възможностите му, предоставяна от страна на всички страни, участващи в процеса на УЦЖ – държава, местни и общински власти, бизнес и др. организации, които са призвани да осигуряват тази прозрачност и информираност;
- друга причина може да бъде недостатъчният опит на доставчиците на квалификационни услуги при прилагането на тези инструменти и притеснението от санкции на контролиращите органи – НАПОО и др.. Това изисква осигуряване на непрекъсната и актуална информация, както и да провеждането на кампании за информиране с цел популяризиране и разясняване на възможностите за валидиране;
- различните позиции на едни и същи области през 2009, 2010 и 2011 г. показват, че тези резултати се дължат на причини, извън работата на областта (общината) по проблемите на ПО, т.е. областта (общината) не е част от процеса на ПО на

възрастните. Би било важно да се установи в община Варна, кои специалности са особено значими за района и на кое място са те в резултатите по години;

- непознаването на възможностите за придобиване на квалификация по реда на чл. 40, от страна на бизнеса и работодателите, ги лишава от възможността без излишни финансови средства да повишат и удостоверят компетенциите на своя персонал;
- все още бизнеса не е осъзнал ролята на валидирането на компетенциите на персонала за подобряване на квалификацията и адаптивността му на пазара на труда;
- рамкова програма Е все още не е разпозната като инструмент в процеса на валидиране.

#### **IV. ИЗВОДИ ЗА, И ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ РАЗВИТИЕ НА ПРОЦЕСА НА ВАЛИДИРАНЕ В БЪЛГАРИЯ**

##### **Изводите, свързани с предпоставките, принципи и мерки, осигуряващи успех на процеса на валидиране**

Върху основата на Европейските насоки и документи, резултатите от последните проучване на практиките по валидиране на неформално и самостоятелно учене, могат да се определят ключовите фактори, принципи и мерки, които осигуряват успех на действията в областта на валидирането на знания, умения и компетенции, придобити в резултат от неформално и самостоятелно учене:

- Наличие на нормативна база, регламентираща достъпа на гражданите до услуги по валидиране, процедурата, функциите и отговорностите на ангажираните с осъществяване на цялостната дейност институции;
- Реализиране принципите на доверие и на партньорство между заинтересованите страни в управлението и осъществяването на отделните дейности по валидиране на национално, регионално и местно ниво;
- Утвърждаване на валидирането като реална практическа възможност за придобиване на професионална квалификация, равностойна на обучението в институциите от формалната система;
- Наличие на стандарти за придобиване на квалификация по отделните професии, основани на резултати от ученето (знания, умения и компетенции) във формалната система, съобразени с изискванията на социално-икономическите партньори;
- Изградено доверие в процедурите за оценка и сертифициране на професионални знания, умения и компетенции от формалната система за професионално образование и обучение;
- Осигурени специализирани услуги по професионално и кариерно информиране и консултиране в рамките на процедурата за валидиране;
- Прилагане на ефективни методи за наблюдение и контрол, съобразени с Европейската рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение;
- Осигуряване на първоначално и текущо обучение на специалистите, ангажирани в процедурата по валидиране;
- Осигуряване на необходимите финансови ресурси.

##### **Изводите, относно институционалния статут и регулация на процеса на валидиране в България:**

- В България няма специализирана нормативна уредба за валидиране на знания и умения/компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене. Независимо от това, съществуващата законова и подзаконова уредба може да осигури валидиране на неформално и самостоятелно учене – виж глава III от анализа.
- Процесът на валидиране не е изключителен приоритет на институциите за образование и обучение. Регионалните и местни власти, работодатели, предприятия, отрасли, неправителствени организации и др., с малки изключения, не са ангажирани в този процес, което налага тяхното консолидиране;
- Изцяло се споделя идеята за създаване на регионални и местни модели /кълъстери/ за валидиране, които да обединят усилията на в резултат на сътрудничество и обмяна на опит могат да проведат на място националната политика за валидиране и признаване

на обучението. Работата на клъстера за валидиране илюстрира потенциала на "взаимно учене" между равнопоставени партньори, организирани от него.

- Необходимо е да се изградят ефективни междуинституционални връзки между партньорите на пазара на обучителните услуги в рамките на клъстера, пазара на труда и работодателите;
- На местно ниво е необходимо да се изгради система от мерки и дейности, които общините ще прилага в процеса на валидиране в рамките на клъстера;
- Необходимо е да се подобри прозрачността и достъпа в предоставянето на информация за прилагането на чл. 40 от ЗПОО и на рамкова програма Е от страна на НАПОО, АЗ, МТСП, работодатели, синдикати, браншови организации, местната и общинска власт;
- Необходимо е да се подобри връзката и координацията между местната власт и бизнеса при планирането на целите и дейностите в Плана за развитие на общината в рамките на клъстера. Да се актуализират Стратегическите планове.
- Да се планират ресурсите – финансови и човешки, сроковете за изпълнение, потенциалните заплахи и отговарящите страни в рамките на клъстера.

#### **Очакванията към резултатите от валидирането на неформалното и самостоятелното учене са да:**

- подкрепи мобилността в рамките на образование / обучение и в пазара на труда чрез подобряване на достъпа и мобилността на физическите лица, както и в областта на образованието и заетостта;
- повиши ефективността в областта на образованието и обучението, и достъпа, съобразени с възможностите за обучение;
- насърчи равните възможности за отделни лица за постигане на признание за техните умения и компетентност, независимо от това къде те са придобити, като така помага за установяване на равни условия в областта на образованието / обучението и пазара на труда;
- подкрепи групите в неравностойно положение, като например имигрантите и бежанците, безработни, по-възрастните, хора със специални потребности;
- подкрепи ученето през целия живот, което прави по-вероятно и възможно признаването на обучението;
- постигне съгласуваност с другите страни от ЕС;
- идентифицира отрасловите нужди във връзка с недостига на умения и да се съобрази с разпоредбите по отношение на професионалните квалификации;
- бъде в подкрепа на демографските промени;
- подпомогне утвърждаването на дефицитни квалификации;
- даде втори шанс на тези, които не са постигнали успех в общото образование или в обучението за придобиването на професионална квалификация;
- подкрепят нуждите на променящата се икономика от високостойностни компетентности;
- стимулират развитието на личности и професионални пътища за учене през целия живот;
- улесняват и поддържат вътрешната и външна мобилност в и между компаниите и Европейската мобилност;
- да се улеснява връзката между пазара на труда и образователните институции, за да се отговори по-добре на изискванията на пазара на труда.



- **Оценка на резултатите от обучението**

Процесът на оценяване на знания, умения и/или компетенции на физическо лице по предварително определени критерии, като се посочват методи на обучение и очакванията за резултати. Оценката обикновено е последвана от утвърждаване и/или сертифициране.

- **Сертификат**

Официален документ, издаден от компетентен орган, който записва постиженията на дадено лице, след проведена стандартна процедура за оценяване.

- **Сертифициране на резултатите от обучението**

Процесът на официално удостоверяване, че знанията, уменията и/или компетенции, придобити от едно лице, са били оценени и/или валидирани от компетентния орган по предварително определен стандарт. Сертификационни резултати се обективизират с издаването на официални документи: сертификат, диплома или друг сертифициращ документ (удостоверение, свидетелство и др.).

- **Формалното учене**

Обучение, което се провежда в една организирана и структурирана среда, например, в една институция за образование или обучение (напр. ЦПО) или на работното място. При формалното учене изрично се определя целите, времето и ресурсите за обучение. Формалното учене е съзнателен и преднамерен процес, от гледна точка на учащия, и обикновено води до валидиране и сертифициране.

- **Формираща оценка**

Двупосочна оценка, отразяващи процеса между учител/оценител и учащите, която да насърчава обучаемия да усвоява определени знания и умения.

- **Неформалното обучение**

Обучение в резултат от ежедневните дейности, свързани с работата, семейството или свободното време. То не е организирано или структурирано по отношение на целите, времето или подкрепа при обучение. Неформалното обучение е предимно непреднамерено от гледна точка на учащия и съпътства неговия житейски опит.

- **Ключови умения**

Съвкупността от умения (основни умения и нови умения), които трябва да се развиват в съвременното общество на знанието. Европейската комисия определя осемте ключови компетенции:

- знания и комуникация на майчин език;
- знания и комуникация на чужди езици;
- компетенции в областта на математиката, науката и технологиите,
- компютърни умения;
- умения за учене;
- междуличностни, межкултурни и социални компетенции и граждански компетентности;
- предприемачество;
- културно изразяване.

- **Обучение**

Процесът, чрез който едно лице осмисля информация, идеи и ценности и по този начин придобива знания, ноу-хау, умения и/или компетенции, независимо от средата, в която протича процеса.

- **Резултатите от обучението**

Набор от знания, умения и/или компетенции, които индивидът е придобил и е в състояние да демонстрира след завършване на учебния процес.

- **Ученето през целия живот**

Всяка учебна дейност, предприета през целия живот, която води до резултати - придобиване на знания, ноу-хау, умения, компетенции и/или квалификация, независимо от причините, лични, социални и/или професионални, довели до тази дейност.

- **Обучение през целия живот**

Обучение, формално, неформално и/или самостоятелно, което се развива в пълната гама от съзнателни дейности (лични, социални или професионални), на всеки един етап от живота на човек.

- **Неформално обучение**

Обучение, което е част от планираните дейности и не винаги изрично е определено като учене (по отношение на целите на обучението, времето или подкрепата при учене), но което съдържа важен елемент – съзнателно, от гледна точка на учащия, действие.

- **Квалификация**

Официален резултат (сертификат, диплома или удостоверение) от процеса на оценка и потвърждение, който се получава, когато компетентен орган реши, че дадено лице е постигнало резултати от обучението по зададени стандарти и/или притежава необходимата компетентност, за да се справи с работа в определена област. Квалификацията е официално признаване на резултатите от обучението на пазара на труда и в сферата на образованието и обучението.

- **Работни изисквания**

Знания, способности и умения, необходими за извършване на специфични задачи, прикрепени към определена позиция на труда – работно място (МОТ).

- **Лични качества**

Сборът от знания, ноу-хау, умения и/или компетенции, придобити от дадена личност, формално, неформално и/или по самостоятелен път;

- **Европейска квалификационна рамка:**

Инструмент за развитие и класификация на квалификациите на национално и секторно равнище, включващ определен набор от критерии и дескриптори, приложими за определени нива на резултатите от обучението и УЦЖ.

- **Квалификационна система**

Система от правила, регулиращи всички аспекти на образованието и учебни дейности, водещи до признаване и сертифициране на резултатите от обучението на национално или секторно равнище.

- **Официално признаване**

Процесът на предоставяне на статут на придобити знания, умения и компетенции на официалния език на дадена страна чрез:

- присъждане на квалификации (сертификати, диплома или заглавия);
- предоставянето на еквивалентност, кредитни единици или освобождаването, валидиране на придобити умения и/или компетенции и/или
- обществено признание на равнището на показаните умения и/или компетентности.

-

- **Стандарт**

Отнапред зададено задължение, изискване или норма, която се очаква да бъде постигната. Важно е да се прави разграничение между:

- **образователен стандарт** - отнасящ се до определяне на учебните цели, съдържанието на учебните програми, изискванията за прием, както и ресурсите, необходими за да се постигнат целите на обучението и

- **професионален стандарт**, при който прозрачно и ясно са описани и зададени дейностите и задачите и/или знанията, уменията и компетенциите, необходими за извършване на определена работа.

- **Утвърждаването на учебни резултати**

Потвърждение от компетентен орган, че резултатите от обучението (знания, умения и / или компетенции), придобити от дадена личност по-формално, неформално или самостоятелен път са оценени спрямо предварително определени критерии и в съответствие с изискванията на стандарта за валидиране. Валидиране обикновено води на сертифициране.

- **Валидиране на неформалното и самостоятелното образование и обучение**

Валидирането е процес на оценяване, признаване и сертифициране на знания, умения и компетенции, придобити в резултат на неформално и самостоятелно учене, както и на основата на професионален и/или практически опит.

В повечето европейски страни са подчертава важността да се направи видим резултата от обучението, което се осъществява извън официалните институции за образование и обучение, например: на работа, в дейности за свободното време и у дома.

- **Оценяване**

Съвкупност от методи и процеси, използвани за оценка на постиженията в областта на знанията и културата (знания, ноу-хау, умения и компетенции) на индивида, обикновено водещи до получаване на удостоверение Национална агенция за професионално образование и обучение.

- **Удостоверяване (на знания, умения и компетенции)**

Процесът на официално валидиране на знания, умения, ноу-хау и/или умения и компетенции, придобити от отделния човек, следвайки стандартна процедура за оценка. Удостоверения или дипломи се издават от акредитирана институция

## ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

### А. Европейски документи

1. Комюникето за учене през целия живот (2001 г.);
2. Работен документ на комисията - Към европейска квалификационна рамка за учене през целия живот, Брюксел, SEC(2005) 957, 8.07.2005 г.;
3. Декларациите в рамките на Копенхагенския процес за засилено европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение (Копенхаген 2002 г., Маастрихт 2004 г., Хелзинки 2006 г., Бордо 2008 г. и Брюж 2010 г.);
4. Общи европейски принципи за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2004 г. (Брюксел)
5. Европейско проучване за валидирането на неформално и самостоятелно учене, 2004, 2005 и 2007 г.
6. Валидирането на неформално и самостоятелно учене в Европа, 2007 г. CEDEFOP;
7. Доклад Квалификационните системи-мостове към ученето през целия живот, ОИСР, Париж, 2007, Препоръката за Европейската квалификационна рамка (2008 г.);
8. Декларациите в рамките на Болонския процес от 2007 и 2009 г.;
9. Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2009 г.
10. Ревизираната Стратегическа рамка за сътрудничество в областта на образованието и обучението до 2020 г. (2009 г.).
11. Комюнике от Брюж относно засилването на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020 г. версия 7, м. декември 2010 г., Брюж.
12. Резолюция на Европейския парламент от 12 май 2011 г. относно „Младежка в движение“ - рамка за подобряване на системите за образование и обучение в Европа (2010/2307(INI))
13. Заключение на Съвета на Европа от 11 май 2012 г. относно разгръщането на творческия и новаторския потенциал на младите хора, Официален вестник на Европейския съюз , С 169/1,3, BG 15. 6. 2012 г.

### В. Национални документи

14. Национална стратегия за учене през целия живот 2008-2013 [Българска версия] [http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/documents/strategies/LLL\\_strategy\\_01-10-2008.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/LLL_strategy_01-10-2008.pdf)
15. Национална стратегия за продължаващото професионално образование и обучение 2005-2010, [Българска версия] [http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/documents/strategies/strategy\\_of\\_edu-2005-10.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/strategy_of_edu-2005-10.pdf)
16. Обновена стратегия по заетостта 2008-2015, [Българска версия] [http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/Labour\\_Market\\_Strategy\\_2008-2015](http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/Labour_Market_Strategy_2008-2015)

### В. Закони и подзаконовни актове

17. Закон за народната просвета, [Българска версия] [http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/documents/law/zkn\\_prosveta](http://www.minedu.government.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/law/zkn_prosveta).
18. Правилник за Прилагане на Закона за народната просвета, [Българска версия]
19. Закон за професионалното образование и обучение, [Българска версия] [http://www.navet.government.bg/bg/docs\\_all/norm\\_docs/zakoni](http://www.navet.government.bg/bg/docs_all/norm_docs/zakoni)

20. Закона за насърчаване на заетостта, [Българска версия]  
<http://www.mlsp.government.bg/bg/law/law/index.htm>
21. Закона за изменение и допълнение на Закона за насърчаване на заетостта,  
<http://lex.bg/laws/ldoc/2135581785> [Българска версия]
22. Правилник за Прилагане на Закона за насърчаване на заетостта, [Българска версия]
23. Закон за занаятите [Българска версия]  
<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135184905>
24. Закон за признаване на професионална квалификация, [Българска версия]  
[http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/normativni\\_dokumenti/zakoni\\_2011/ZPPK](http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/normativni_dokumenti/zakoni_2011/ZPPK)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Модел на система за валидиране на професионални компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене

Настоящият модел представя основните принципи и правила за валидиране на резултатите от неформалното и самостоятелното учене в България, в съответствие с насоките на Европейския Съюз за социално развитие и повишаване на качеството на човешките ресурси. При разработването на модела са използвани основополагащи документи на Европейската комисия и нейни органи, включително Меморандум за ученето през целия живот (2001), създаването на Европейска област за учене през целия живот<sup>1</sup>, Декларацията от Копенхаген, 2002 г., Европейската квалификационна рамка за ученето през целия живот (2008), доклади на специализирани комисии към ЕК, нормативна уредба и др. Ползвани са също така и резултати от проучвания на системи и методики за валидиране на отделни страни-членки на ЕС.

Прилагането на модела на система за валидиране е значителна стъпка към хармонизирането с общата Европейска зона за учене през целия живот и необходима инвестиция, която ще донесе дългосрочни ползи на България по отношение на развитието на нейния капацитет от човешки ресурси.

Моделът е отворен за целесъобразни промени за усъвършенстване. Промени се извършват след анализ на действието на модела за определения

пилотен период по предложение на Работната група до отговорните институции за изпълнението на проекта.

#### 1. Целите на валидирането са:

- Главната цел - подобряване на условията: за придобиване на професионална квалификация; за повишаване пригодността за заетост; за достъпа до пазара на труда и за повишаване на социалната интеграция.
- Оперативна цел - създаване и прилагане на подходящи и ефективни методи и средства за признаване и сертифициране на професионални
- знания, умения/компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене през целия живот на индивидите.
- Целева група - съвкупността от възрастни (лица над 16 годишна възраст), желаещи да валидират придобитите от тях знания, умения/компетенции чрез неформално и самостоятелно учене.
- Обхватът на модела включва системни механизми на национално и регионално ниво и отчита локалните дадености и специфични проблеми.
- Основните задачи на системата, представени чрез модела включват:
- Популяризиране на валидирането сред обществото като цяло, заинтересовани институции и социални групи;
- Анализирание на потребностите от валидиране;
- Информирание, консултиране, професионално ориентиране на потенциалните кандидати;
- Въвеждане на подходящи методи и прилагане на ефикасни процедури за
- валидиране;
- Оформяне на резултатите от оценката и издаване на документи;
- Наблюдение/контрол на процедурите и методите за валидиране;
- Периодичен анализ и предложения за усъвършенстване/ актуализиране на процедурите и методите за валидиране;

- Създаване и поддържане на системни връзки с пазара на труда използване на информационните системи на образованието, заетостта и националната статистика за осигуряване на качеството на процеса;
- Взаимодействие и институционално сътрудничество с/между социалните партньори;
- Проучване и адаптиране на успешни практики по валидирането от други страни от ЕС.

## **2. Подход и методология:**

Подходът на разработване на модела за прилагане на системата за валидиране е комплексен и включва елементи от следните подходи:

- квалификацията, която представлява съвкупност от знания и умения, придобити чрез формално обучение или неформално и
- самостоятелно учене за изпълнение на определени самостоятелни или групи трудови операции и манипулации. Най-малката единица за валидиране е компетентност.

## **3. Принципи:**

- Управленски – определящи взаимоотношенията, правата и задълженията на институциите и функционалните органи;
- Изследователски – за анализ на възможностите/ информацията и подпомагане на разработването на методологията и инструментариума;
- Методологически – за определяне на методите и критериите за сравнение и оценка на притежаваните знания и умения/ компетенции, наблюдение
- и контрол;
- Прагматичен – за осигуряване на практически/ефективни по отношение на разходите начини за постигане на изискваните резултати;
- Социално-икономически – съобразяване с потребностите на икономиката и обществото.

## **4. Основни методи и средства за валидиране**

За да демонстрира наличието на необходимите знания, умения/компетенции, кандидатът трябва да даде доказателства, че всеки от изискваните резултати от ученето за компетентността е постигнат. Представените доказателства трябва са обективно проверими.

За набиране и преценяване на представените доказателства се използват различни методи и средства.

### **а) Обективни методи и средства за набиране на информация:**

- документи, удостоверяващи наличието на предишно обучение и придобити знания и умения:
  - дипломи, свидетелства, удостоверения,
  - документи от работодател за вида и качеството на изпълнение на трудовите задачи,
  - легитимни документи за доказване на трудовия стаж в определена професионална област и др;
- други проверими доказателства, като:
  - продукти, произведени от кандидата,
  - фотографии, аудио или видео записи и
  - др.;
- подписани сведения на свидетели или атестации от хора с призната репутация, които са наблюдавали кандидата при работа, свързана с въпросната компетентност;
- тестове и/или изпити;

- въпросници, анкети и/или събеседване с кандидата;
- практически проверки на знанията и уменията на кандидата.
- Средства с преобладаващо субективен характер могат да бъдат:
  - професионална автобиография;
  - карта/формуляр за самооценка;
  - самостоятелно поддържано лично професионално портфолио.

**b) За обработка и оценка на представените доказателства се използват редица методи, включващи:**

- групиране, проучване и анализ на информацията;
- оценка на характера, достоверността и надеждността на предоставената информация, включително възможността за проверка от независим източник с добра репутация;
- оценка на пригодността и валидността на представената информация, за доказване, че постиженията са налице и може да бъдат сертифицирани;
- сравнения за установяване еквивалентността на представените доказателства с такива, считани за достатъчни в други случаи; сравненията се основават на специфични критерии и нормативни показатели – ДООИ, съдържание и изисквания на национално одобрени учебни програми, изисквания на Националната квалификационна рамка (в дългосрочен план),
- признати международни стандарти (където са приложими) и установени договорености (по правилата на ЕС и двустранни) за признаване на квалификации.

**c) За оформяне на резултатите от анализа на информацията и оценката се прилагат:**

- вземане на решение за признаване/непризнаване на придобитите знания, умения/компетенции;
- сертифициране на придобитите знания, умения/компетенции чрез издаване на легитимен документ;
- разработване при необходимост на индивидуален план за допълнително обучение/учене; професионално ориентиране/ консултиране; включване в подходяща форма на учене/обучение.

**5. Допълнителни изисквания (подходящо е да се развие в указания)**

При вземането на решение относно достатъчността, валидността и надеждността на представените доказателства предварително се уточнява:

- Какви доказателства за практически опит трябва да се представят от кандидата;
- Какви допълнителни доказателства, например за базисни знания и умения/компетенции, трябва да се демонстрират от кандидата;
- В какви ситуации или условия ще се демонстрира компетентността;
- Дали доказателствата са подходящи и с адекватното качество за това, което трябва да се демонстрира и може ли от представените доказателства да се направи основателно заключение за извършването;
- Може ли от представените доказателства да се заключи за наличието на качества като „постоянство на извършването”, „прехвърляемост”,
- „възможност за справяне с трудности или непредвидени обстоятелства” и др. подобни;
- Могат ли представените доказателства да бъдат проверени независимо.

За да се осигури прозрачност и последователност на решенията за валидиране, е изключително важно е да се публикува подробна ориентираща информация за изискванията за



достатъчност, валидност и надеждност на доказателствата (по отношение на всяко ДОИ). Необходимо е да се гарантира, че кандидатите за валидиране са запознати с точните изисквания, на които да се отговори.

При преценката на различни видове доказателства като: произведени продукти; атестации и референции от предишни или настоящи работодатели; информация от свидетели, наблюдавали работата на кандидата трябва да се има предвид:

- Има ли доказателство, че представеният продукт е собствената работа на кандидата. Ако е резултат от екипен труд, трябва да се потвърди личният принос. Трябва да има и допълнително доказателство, че определени условия, например за безопасен труд, са били спазени.
- Ако се доказват нематериални резултати, например междуличностни комуникационни или управленски умения, свидетелските изявления следва да се основават предимно на обективни преценки;
- Когато се доказва компетентност, демонстрирана до определен момент в миналото, е необходимо уверение, че тя е още актуална;
- В зависимост от спецификата на компетентността, която се валидира, кандидатът има ли необходимите умения за планиране и организиране, умения за работа в екип и др.

**6. Окръпнена описателна схема на процедурата по валидиране – основни стъпки:**

- Създаване на условия за валидиране – нормативни, методологически, организационни
- Наличие на субективни предпоставки – проява на интерес за валидиране на компетенции
- Документирано заявяване пред съответните органи на желание за извършване на оценка на притежавани знания, умения/ компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене
- Предоставяне от страна на заявителя на необходимата информация за доказване на наличието на определени компетенции и включване в процедура за валидиране
- Оценка на достатъчността и достоверността на информацията за вземане на решение за продължаване на процедурата или за изискване на допълнителна информация
- Извършване на оценка чрез сравнение на документираните знания, умения/компетенции със съответните стандарти и/или провеждане на изпит, тест или други форми за оценка
- Вземане на решение за признаване на заявените притежавани знания, умения/компетенции или за насочване към форми за допълнително учене
- Следваща оценка (когато признаването е отложено поради недостиг на знания и умения и ако заинтересованият субект е възприел предложението за насочване към допълнително учене)
- Сертифициране на резултатите от оценката - издаване на легитимен документ.



Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.  
Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.