



НАРЪЧНИК
ЗА
ВАЛИДИРАНЕ НА ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ,
ПРИДОБИТИ ЧРЕЗ НЕФОРМАЛНО И
САМОСТОЯТЕЛНО УЧЕНЕ



Regional Strategies of Learning Validation
and Education

Използвани съкращения

АЗ	Агенция по заетостта
ДБТ	Дирекция „Бюро по труда“
ДОИ	Държавни образователни изисквания
ЕС	Европейски съюз
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
ИИПО	Институция за информация и професионално ориентиране
ИПОО	Институция за професионално образование и обучение
МОМН	Министерство на образованието , младежта и науката
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
НКПД	Национална класификация на професиите и длъжностите
НПДЗ	Национален план за действие по заетостта
НПО	Неправителствена организация
ОП	Оперативна програма
ПК	Професионална квалификация
РИО	Регионалния инспекторат по образованието
РСЗ	Регионалната служба по заетостта
РСВ	Регионален съвет по валидиране
СППОО	Списък на професиите за професионално образование и обучение
УЦЖ	Учене през целия живот
ЦИПО	Център за информация и професионално ориентиране
ЦПО	Център за професионално обучение

Въведение

Основна цел на наръчника е да подпомогне създаването на система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, на регионално и местно ниво. В по-конкретен план предназначението му е да съдейства на областните и общинските администрации при разработване и актуализиране на стратегиите и планове за развитие в частта им, касаеща човешките ресурси и ученето през целия живот. Става дума за идентифициране на приоритети и за предприемане на краткосрочни и дългосрочни мерки, свързани с трансфер на положителен европейски опит в областта на валидирането на професионална квалификация, придобита извън формалната система за образование и обучение. Този наръчник е изработен с финансовата подкрепа на ЕК, Програма „Учение през целия живот“ Хоризонтална програма, Ключова дейност 1, Мярка „Подкрепа за европейско сътрудничество в образованието и обучението“ (ECET), като част от проекта ReSoLVE.

Валидирането на знания, умения и компетентности е основен инструмент за реализиране на политиката за учене през целия живот. То създава условия всеки гражданин сам да определя начина за своето професионално и личностно развитие през целия си живот, като осигурява възможност за официално признаване и сертифициране на придобитите или усъвършенствани знания, умения и компетентности и така гарантира равнопоставеност на различните форми на учене:

- формално образование и обучение - провежда се в институциите за образование и обучение и води до придобиване на официален документ за образование и/или професионална квалификация;
- неформално обучение - организирана форма на учене извън официалните институции за образование и обучение, която води до придобиване, разширяване и усъвършенстване на личностните, гражданските и професионалните знания, умения и компетентности;
- самостоятелно учене – самообучение в процеса на изпълнение на различни дейности и чрез самостоятелно търсене и усвояване на информация, което води до придобиване или развитие и усъвършенстване на вече придобити знания, умения и компетентности.

В този смисъл, валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене е възможност за официалното им признаване и сертифициране с документ за професионална квалификация, равнопоставен на документа, издаден след завършено обучение във формалната система.

Валидирането е вече доказана потребност и утвърдена практика в много европейски държави в отговор на предизвикателствата пред професионалната квалификация на човешките ресурси, продиктувани от динамичните икономически и социални промени, развитието на основаната на знания икономика, демографското напрежение, вследствие застаряване на населението, сериозните икономически трудности и нарастване на безработицата през последните години. Прилагането му е свързано с постигането на ключови политически цели:

- Подобряване на квалификационната структура и пригодността за заетост на човешките ресурси, като компонент на стимулиращата среда за развитие на бизнеса и привличане на нови инвестиции;
- Стимулиране на индивидуалното участие в учене през целия живот, с цел запазване и насърчаване на заетостта;
- Оползотворяване и развитие на наличния ресурс от знания, умения и компетентности както на ниво индивид, така и на ниво икономически субекти, регионална и национална икономика;
- Разширяване на достъпа до пазара на труда и социалното включване на уязвимите групи от населението;
- Решаване на специфични за отделни региони, общини и населени места проблеми, свързани със заетостта и пазара на труда, например: висок дял на нискоквалифицирани лица; висок дял на безработни и заети лица без квалификация; дефицит на определени квалификации и т.н.

В България процесът на развитие на политики в областта на валидирането започва в изпълнение на изискванията във връзка с присъединяването към ЕС. Въпреки това, признаването и сертифицирането на професионални знания, умения и компетентности все още се прилага твърде ограничено. Липсва устойчивост на положителните практики. Проучването и прилагането на европейски опит и създаването на система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на регионално и местно ниво е сред основните задачи и дейности, формулирани в националните стратегически документи, свързани с ученето през целия живот. Необходимостта от незабавни действия в това направление става все по-категорична на фона на острата нужда от квалифицирана работна сила на пазара на труда, негативните демографски тенденции и потребността от ефективно използване на наличните човешки ресурси в страната.

В този контекст и в съответствие с формулираните цели наръчникът си поставя следните основни задачи:

- На първо място, да се направи преглед на развитието на политиките и практиките в областта на валидирането на знания, умения и компетентности, придобити в резултат на неформално и самостоятелно учене, на общоевропейско ниво. На тази основа да се обобщят ключовите фактори, които осигуряват успех на действията в областта на валидирането.
- На второ място, да се анализират политическите, нормативни и методически предпоставки за създаване на система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на регионално и местно ниво в България. Да се уточнят основните опорни точки, свързани с организирането, провеждането и финансирането на дейностите по валидиране, да се идентифицират заинтересованите страни, отговорните институции и партньори;
- На трето място, да се предложи модел за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, на регионално и местно ниво, съобразен с общеевропейските политики и принципи, действащото национално законодателство и съществуващия институционален капацитет;

- На четвърто място, да се определят основните мерки и дейности, осигуряващи успешното внедряване на модела и функциониране на системата за валидиране, да се предложат конкретни процедури и инструменти във връзка с предоставянето на услуги по валидиране.

Наръчникът е структуриран в четири части. В приложение на CD са предложени проекти на инструменти и примерни документи, свързани с прилагането на процедурата за валидиране.

ЧАСТ 1

Европейски политики и практики в областта на валидирането на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене

1. Дефиниция на понятието валидиране

Определянето на обхвата и същността на валидирането на резултати от учене извън формалната система за образование и обучение е предмет на продължително обсъждане в ЕС в контекста на развитието на политиките и практиките за учене през целия живот. Според приетата на общеевропейско ниво позиция¹, в едно понятие не могат да бъдат обхванати сложните процеси, свързани с валидирането. Ето защо, дефиницията² в терминологичния речник на CEDEFOP (Европейски център за развитие на професионалното образование и обучение) интегрира две основни понятия – идентифициране и валидиране на индивидуалните резултати от ученето. Идентифицирането е процес, който документира и прави видими резултатите от индивидуалното учене, като база за формалното им признаване. Валидирането се основава на оценка и признаване на индивидуалните резултати от ученето от компетентен орган, което се удостоверява със сертификат или диплома. В този смисъл, валидирането се разглежда като *процес на идентифициране, оценяване, признаване и сертифициране на знания, умения и компетентности, придобити в резултат на неформално и самостоятелно учене, както и на основата на професионален и/или практически опит.*

Тук е необходимо да бъдат направени следните уточнения:

- Оценяването се осъществява въз основа на предварително регламентирани изисквания и стандарти относно обхвата и нивото на развитие на определени знания, умения и компетентности, необходими за получаване на съответен легитимен документ за образование и/или квалификация;
- Резултатите от оценяването могат да бъдат:
 - а) признаване на индивидуалните знания, умения и компетентности и включване в процедура за сертифициране;

¹ 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.

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

б) препоръка за включване в конкретно обучение за допълнително развитие на индивидуалните знания, умения и компетентности, в съответствие с регламентираните изисквания и стандарти за придобиване на образование и/или квалификация.

2. Валидирането - общоевропейски приоритет и предмет на системно разработване в ЕС

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

- Комюнике за учене през целия живот, 2001 г.;
- Декларации 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.);
- Общи европейски принципи за валидиране на неформално и самостоятелно учене, Брюксел, 2004 г.;
- Работен документ на Комисията - Към европейска квалификационна рамка за учене през целия живот, Брюксел, 2005 г.;
- Валидиране на неформално и самостоятелно учене в Европа, CEDEFOP, 2007 г.;
- Препоръка за Европейската квалификационна рамка, 2008 г.;
- Декларации в рамките на Болонския процес от 2007 и 2009 г.;
- Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2009 г.;
- Ревизирана Стратегическа рамка за сътрудничество в областта на образованието и обучението до 2020 г., 2009 г.;
- Доклад за резултатите от публичен консултационен процес, проведен през 2010 г., във връзка с приемането на Препоръка на Съвета на Европа за валидирането на неформалното и самостоятелното учене;
- Заключение на Съвета на Европа от 11 май 2012 г. относно разгръщането на творческия и новаторския потенциал на младите хора;

В посочените документи валидирането се разглежда като инструмент за:

- Насърчаване на ученето през целия живот, личностното, професионално и кариерно развитие на гражданите;
- Подпомагане реализирането 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 образование, обучение и квалификация в политически, нормативен, административен и финансов план.

За целите на наръчника специално внимание заслужават следните два аспекта, изведени от цитираните по-горе документи:

А. По отношение на *основните дейности* в процеса на валидиране, могат да се открият три основни направления:

- *Ориентиране* – включва широк кръг от дейности (идентифициране на резултатите от ученето, професионално и кариерно информирание и консултиране, мотивиране и подпомагане на кандидатите за валидиране по време на целия процес - от идентифициране на наученото до сертифициране);
- *Оценяване, признаване и сертифициране* – включват прозрачни процедури за проверка и оценка на придобитите по неформален и самостоятелен път знания, умения и компетентности и издаване на съответен легитимен документ;
- *Управление и одит* – насочени към осигуряване на качеството, ефективността и ефикасността на процеса на валидиране.

Б. С цел признаване на резултатите от валидирането в рамките на ЕС, се поставя изискването за осигуряване на предпоставки за сравнимост на разнообразните подходи, прилагани от държавите-членки. За целта са приети *общи европейски принципи за валидиране на резултати от неформалното и самостоятелното учене*³. Принципите могат да бъдат групирани в следните области:

- *Индивидуални права*

Валидирането се прилага на доброволен принцип – на базата на заявено желание от страна на отделния гражданин. Необходимо е да се осигури еднакъв достъп на всички граждани до услугите по валидиране, справедливо отношение, уважение и зачитане на правата им, право на обжалване.

- *Отговорност и задължения за заинтересованите институции и организации*

Заинтересованите институции, работодателски, синдикални, секторни, браншови, неправителствени и др. организации създават системи и подходи, свързани с валидирането, в съответствие с техните права, отговорности и компетенции. При това е необходимо да се прилагат подходящи механизми за осигуряване на качеството. Институциите и организациите трябва да предоставят на отделните граждани информация и консултиране относно тези системи и подходи.

- *Надеждност и легитимност*

Процедурите за валидиране, използваните методологии, критерии и методи за признаване и сертифициране на резултатите от неформалното и самостоятелното учене трябва да бъдат законосъобразни и прозрачни. Разработването, прилагането и финансирането на механизма за валидиране се осъществява въз основа на балансираното участие на всички заинтересовани институции и организации, в съответствие със специфичните им функции и цели.

С оглед системно подпомагане и проследяване на напредъка на държавите-членки при реализиране на общоевропейските принципи в националните политики и практики, се реализират мащабни инициативи на общоевропейско ниво:

- Създаден е „Европейски клъстер за признаване на резултати от ученето“ (2006 г.), който обединява представители на 25 държави-членки;
- През 2004, 2005, 2008 и 2010 г. се провежда европейско проучване на политиките и практиките в областта на валидирането на резултати от неформално и самостоятелно

³ 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.

учене в държавите-членки. На интернет страницата на CEDEFOP са публикувани данните за отделните държави и обобщен аналитичен доклад за съответната година.

3. Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене⁴

Това е един от основополагащите практически ориентирани европейски документи, свързани с валидирането на знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път. В него са събрани и операционализирани опита и експертизата на държавите-членки на Европейския клъстър.

В документа валидирането се разглежда на три нива – европейско, национално и индивидуално в тяхната логическа обвързаност и обусловеност.

А. Европейското измерение поставя основните акценти върху:

- Насърчаване на сравнимостта между подходите за валидиране;
- Използване на инструменти за осигуряване на качеството;
- Прилагане на европейските инструменти за професионално образование и обучение (Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение - ECVET, Европейска референтна рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение - EQAVET, Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот - EQF).

Б. Национално измерение

Валидирането на резултати от неформално и самостоятелно учене се разглежда като неразделна част от националните системи за образование, обучение и квалификация.

Б1. Националните системи е необходимо да осигурят реализирането на европейските социални и икономически цели и политики в областта на валидирането и по-конкретно:

- Подпомагане на преходите на гражданите от една образователна степен към друга, от една форма на обучение към друга, от учене към заетост;
- Насърчаване на равния достъп на гражданите до възможност за признаване и сертифициране на техните знания и умения;
- Подкрепа на групите в неравностойно положение, като например имигранти, бежанци, безработни, младежи и по-възрастни заети лица;
- Надеждност на ученето през целия живот чрез разширяване на възможностите за признаване на наученото;
- Постигане на съгласуваност с държавите от ЕС;
- Преодоляване на недостига от квалификации и съобразяване със секторните нужди от определени квалификации;
- Придържане към правилата, регулиращи професионалните квалификации;
- Решаване на предизвикателствата, породени от демографските промени.

Б2. В документа се посочват по-важните предпоставки за изграждане на ефективни и ефикасно функциониращи системи за валидиране:

- Партньорство на всички заинтересовани страни;
- Осигуряване с необходимите финансови и човешки ресурси;

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

- Обучение на служителите, ангажирани във формирането и реализирането на политиките;
- Използване на подходящ инструментариум - ориентиране, професионални стандарти, стандарти за образование, за оценяване, за валидиране, за сертифициране;
- Разработване на методики, основани на “резултати от ученето”;
- Осигуряване на качеството, мониторинг и оценка, гарантиращи ефективност и изграждане на доверие;
- Учене от другите и споделяне на опит.

Б3. С цел подпомагане на усилията за избор на подходящи подходи, практики и инструментариум се посочват *възможните трудности при изграждането на системи за валидиране:*

- Недостатъчни финансови и човешки ресурси;
- Недостатъчно обучение на персонала, отговорен за валидирането;
- Несигурност в планирането на дейностите по валидиране;
- Липса на сътрудничество между заинтересованите страни;
- Липса на интерес и доверие към процеса на валидиране от страна на работодателите;
- Неподходяща продължителност и сложност на процедурите за валидиране;
- Слаб достъп до информация за процедурите по валидиране;
- Неадекватни очаквания от страна на потенциалните кандидати за валидиране, особено на нискоквалифицираните лица;
- Опасения от страна на работодателите за необходимост от последващо по-високо заплащане на труда;
- Голям обхват от методики, които могат да затруднят надеждността на оценяването и да намалят 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;
- Недоверие към квалификациите, придобити по нетрадиционен път.

Б4. *Възможностите за финансиране* на процедурите по валидиране се определят в документа по следния начин:

- Публично финансиране, насочено към повишаване предлагането на умения и компетентности на пазара на труда;
- Частно финансиране, свързано с потребностите на бизнеса и нуждата от определени квалификации на секторно ниво;
- Финансиране от работодатели, заинтересовани от оценка и сертифициране на притежаваните от персонала умения;
- Финансиране от страна на институции, желаещи да отворят достъпа до определени програми и квалификации;
- Финансиране или съфинансиране от лицата, които желаят да бъдат включени в процедура за валидиране.

Б5. *Ефективното управление и осигуряване на устойчивост на системите за валидиране* в документа се свързват предимно с отговорите на следните въпроси:

- Кои са целевите групи ползватели на услугите по валидиране;
- Какъв е очакваният брой на кандидатите за валидиране;
- Какво е необходимо да бъде осигурено за осъществяване на процедурата за валидиране (инфраструктура, човешки ресурси, управление на процесите);
- Какви са разходите за въвеждане и поддържане на процедурата;
- Кои са партньорите в управлението на процесите;
- Какви са дългосрочните прогнози за валидирането, броя на кандидатите и очакваните разходи.

Бб. За цялостния успех на дейностите по валидиране е необходима *предварителна подготовка и регулярно обучение на ангажираните с прилагането на процедурите консултанти, оценители, администратори.*

В. Индивидуално измерение

В центъра на валидирането е отделното лице, на което на всеки етап от процеса трябва да бъдат осигурени своевременно информация, съвет и ориентиране. Практическото реализиране на процедурите за валидиране изисква методите за признаване на знанията, уменията и компетентностите, придобити по неформален и самостоятелен път да бъдат внимателно подбрани в съответствие с националната традиция.

4. Постижения на държавите-членки на ЕС в областта на валидирането

Прегледът на постиженията на държавите-членки в областта на валидирането при проведените през 2004, 2005, 2008 г. европейски проучвания и особено последното от 2010 г.⁵ позволява да се направят обобщения в следните основни направления:

А. Целеви групи на действията и инициативите

- Малко държави в Европа (Франция и Норвегия) са регламентирали правото на валидиране 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 лица, 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:

⁵ 2010 update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning – Executive summary of Final Report; European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning 2010. Thematic Report: Costs and Benefits of Validation; European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning 2010. Thematic Report – Validation for Specific Target Groups

- а) младежи, включително завършили образованието си без професионална квалификация;
- б) нискоквалифицирани безработни и заети лица, включително тези в риск да загубят работата си;
- в) работници с продължителен трудов опит, които са без официален документ за професионална квалификация;
- г) по-възрастните работници;
- д) имигранти;

- В съвременните условия на сериозни икономически трудности, нарастване на безработицата и ограничени 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 по-възрастни лица.

Б. Ангажираност на заинтересованите страни

- Съществува консенсус, че ангажираността и активното включване на заинтересованите страни от публичния и частния сектор е съществен фактор за успешно развитие на валидирането на национално, регионално и местно ниво. В държавите, прилагащи централизиран подход, публичният сектор е основната „движеща сила“. Подчертава се ключовата роля на публичните институции във връзка с развитието на методологията на валидирането и създаването на необходимите предпоставки за прилагането ѝ;

- В повечето държави националните министерства и регионалните власти осъществяват наблюдението и контрола върху дейностите по валидиране. В някои от тях отговорностите във връзка с развитието на инициативите в областта на валидирането са възложени на съществуващите национални/ регионални институции, имащи отношение към развитието на ученето през целия живот;

- Утвърждава се практиката доставчиците на професионално образование и обучение във формалната система да изпълняват функциите по оценяване и признаване на професионални знания, умения и компетентности. 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 компетентности, придобити в резултат на неформално обучение и самостоятелно учене.

В. Роля на стандартите, структурирани в единици резултати от ученето

Изрично се подчертава, че наличието на стандарти за придобиване на професионална квалификация, структурирани в единици резултати от ученето е съществена характеристика на успешните системи за валидиране. Прилагането им за целите на валидирането и при обучението във формалната система осигурява равнопоставеност на издаваните документи, което е предпоставка за доверие в процедурата за валидиране.

Г. Прилаганите методи

- Основната констатация е, че методите за валидиране на резултати от неформално и самостоятелно учене по същество са идентични с методите за оценка на знания, умения и компетентности, прилагани във формалната система за образование и обучение. Използването им за целите на валидирането изисква съответно адаптиране, комбиниране и прилагане 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 основна цел на валидирането за отделния гражданин е намирането на работа и запазването на заетостта, особено внимание се отделя на прилагането на методи за оценка на компетентности, придобити в резултат на трудов и професионален опит;
- Данните показват, че най-често прилаганият метод за предоставяне на доказателства за придобита по неформален или самостоятелен път квалификация е методът на портфолиото.

Д. Източници на финансиране

- *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 развитие 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);
- *Средства от ЕС.* Като важен източник на финансиране се посочват Европейския социален фонд и Програмата „Учене през целия живот“.

5. Ключови фактори за успех на действията в областта на валидирането на професионални знания, умения и компетентности

Въз основа на резултатите от проведените проучвания на практиките в държавите-членки на ЕС, могат да се определят основните фактори, които осигуряват успех на действията в областта на валидирането на резултати 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 принципа на партньорство на 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 компетентности), съобразени с изискванията на социално-икономическите партньори;
- Изградено доверие в процедурите за оценка и сертифициране на професионални знания, умения и компетентности;
- 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.

ЧАСТ 2

Валидирането на професионални знания, умения и компетентности в България

1. Национална стратегическа визия

В съответствие с общеевропейските политики и принципи, валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път е неразделна част от националните стратегически документи, свързани с ученето през целия живот. Основните действащи към момента документи са:

- Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008 – 2013 година;
- Актуализирана стратегия по заетостта до 2015 г.

1.1. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008 – 2013 година

Националната стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) си поставя за цел да обедини усилията на всички институции и граждани в Република България за създаване на условия и реализиране на процесите на УЦЖ. Очакваният резултат е пълноценно развитие на всеки гражданин като личност и професионалист, което ще подпомогне постигането на конкурентноспособна икономика, базирана на знанието.

По-важните аспекти, свързани с темата на настоящия наръчник са:

А. Процесът на УЦЖ се разглежда в неговата многоаспектност на *три нива* - формално образование и обучение, неформално обучение, самостоятелното учене

Б. В съответствие с общите европейски тенденции и актуалната ситуация 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 УЦЖ в България.*

В. *От тези позиции, дефинираните в стратегията участници в процеса на УЦЖ са и основни участници в дейностите по валидиране:*

- учещи – всички български граждани, които се включват в УЦЖ, с цел овладяване на личностни и професионални компетентности;
- обучаващи институции - институциите, които провеждат формално и неформално образование и обучение;
- държавни органи – министерства и агенции, които 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, които активно подпомагат процесите на УЦЖ, предлагат методи и форми на сътрудничество, участват във формирането на политиката и определянето на бъдещите приоритети на УЦЖ;
- областни администрации, общини и местни общности, които участват във формирането на политиките за УЦЖ на регионално и местно ниво и пряко ръководят процесите в контекста на утвърждаване на тяхната позиция на „учещи региони“;
- неправителствени, научно-изследователски и други организации, които подпомагат процеса на УЦЖ чрез провеждане на изследвания и анализи, дейности по информизиране и популяризиране на ученето и др.

Г. *Валидирането се разглежда като съставна част и на двете, дефинирани в стратегията, основни приоритетни направления на УЦЖ:*

- Подобряване на възможностите за достъп до УЦЖ;
- Осигуряване на качество и ефективност на УЦЖ.

Д. Подчертава се, че *по-голямата гъвкавост на достъпа до УЦЖ изисква усъвършенстване на практиките за признаване на резултатите от ученето в неговите различни форми.* В тази връзка като важна стратегическа задача за осигуряването на гъвкавост на предлагането на образование и обучение се определя приемането на критерии за признаване на предходното учене.

Във фокуса на дейностите за осигуряване на широк достъп до образование и обучение в различните форми на УЦЖ се поставя ефективното сътрудничество и координация между всички социални партньори на различни равнища. Сред основните дейности в това направление са:

- насърчаване на диалога между държавата, обществените и политическите структури, гражданското общество, работодателите и синдикатите;
- разработване на адекватни финансови инструменти и насърчителни механизми за мотивиране на индивида за включване във всички форми на УЦЖ и подкрепа за учещите като цяло, особено за групите със специфични потребности;

- осигуряване на съответствие между обществените потребности и предлагането на обучение;

- осигуряване на информиране, консултиране и ориентиране за учене, съобразно индивидуалните характеристики и в съответствие с потребностите на пазара на труда.

Е. Проучването и прилагането на добри практики в рамките на ЕС и създаването на възможности за валидиране и сертифициране на професионални знания, умения и компетентности от системата на формалното професионално образование и обучение е сред основните задачи и дейности, свързани с осигуряване на качество и ефективност на УЦЖ. Специално внимание е отделено на обучението на работното място, като важна предпоставка за постигането на по-добри бизнес-резултати и за повишаване на индивидуалната производителност. Основни задачи в тази връзка са:

- 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.

Ж. Финансирането на дейностите за УЦЖ (в духа на стратегията, включително и на дейностите по валидиране) се основава на споделяне на разходите и ползите между всички заинтересовани страни – доставчици на образование и обучение, потребители и работодатели. От гледна точка на публичните финанси, мерките по настоящата стратегия се планират и програмират съобразно принципите на ефективност, ефикасност и добро управление. Източник на финансиране на дейностите, свързани с УЦЖ, са ОП „Развитие на човешките ресурси”, “Развитие на конкурентоспособността на българската икономика” и „Регионално развитие”, Програмата на ЕС „Учене през целия живот“, Програмата за развитие на селските райони на Република България за периода 2007-2013 година.

1.2. Актуализирана стратегия по заетостта до 2015 г.

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

В този контекст стратегията поставя следните задачи:

- Да се разшири спектъра на целевите групи търсещи работа лица - младежи, ранни пенсионери и др., освен безработните лица;

- Значително да бъде разширен диапазона на инициативите, насочени към заетите лица, с цел създаване на условия за извършване на преход към икономика, основана на знанието;

- Изграждане на стабилна и отговаряща на нуждите система за УЦЖ.

По-важните аспекти, свързани с темата на настоящия наръчник са:

А. За развитие на формите и насърчаване на участието в УЦЖ 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 учещите, обучаващите институции и работодателите за инвестиране в областта на УЦЖ, 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/ електронно обучение, комбинирано учене (присъствено обучение и изпълнение на самостоятелни задачи), обучение на работното място и развитие на стажуването и чиракуването, особено за лицата без образование и квалификация, 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 общеевропейски принципи и съществуващата успешна практика в европейските страни. Подчертава се, че постигането на напредък в тази сфера ще има ключово значение за привличане на целеви групи, които понастоящем са с много ниски нива на участие в УЦЖ (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 по отношение на фирмите, така и по отношение на отделните лица.

Б. Планирането и изпълнението на заложените действия и мерки в Актуализираната стратегия по заетостта (в духа на стратегията, включително и на дейностите по валидиране) 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. 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.

Освен средства от държавния бюджет, за изпълнение на стратегията се предвиждат и средства от:

- Кохезионния фонд, Структурните фондове 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.

В. Като *основно предизвикателство към България*, в стратегията се посочва на първо място преодоляване на различията и изоставането от развитите страни членки на ЕС и на второ място, преодоляване на регионалните различия и сближаване на регионите в страната, с оглед засилване на икономическата и социална кохезия. Основният подход, който се препоръчва в тази връзка 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. Подчертава се, че визията на стратегията ще бъде достигната с развитие на регионализацията и повишаване капацитета на местните власти за разработване и реализиране на програми за обучение и заетост, включване в НПДЗ на по-голям брой и по-качествени регионални програми, както и с методологическо подпомагане на регионалните комисии за заетост да преценяват потребностите на трудовия пазар, да работят на проектен принцип и се възползват от отпусканите ресурси за техния регион. *Регионалният подход означава възможности за избор от местните органи на целевата група, на дейностите, вида обучение, продължителност на програмата.*

Г. *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 ниво се предвижда да вземат участие органите на тристранно сътрудничество, в т.ч.:

- *Национални:* Икономически и социален съвет на Р България; Национален съвет за тристранно сътрудничество; Национален съвет за насърчаване на заетостта и Национален консултативен съвет за професионална квалификация на работната сила към министъра на труда и социалната политика; Консултативна комисия за равните възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера; Съвет към изпълнителния директор на Агенция по заетостта;
- *Регионални:* 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 стратегията 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.

2. Законодателна база

В България няма специализиран закон за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене. Пряко отношение към темата имат Законът за професионалното образование и обучение и Законът за насърчаване на заетостта.

2.1. Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО)

Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012

ЗПОО регламентира признаването и сертифицирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити в резултат на неформално и самостоятелно учене, без изрично да третира понятието валидиране. *Валидирането на професионални знания, умения и компетентности се основава на следните постановки в закона:*

- Чл. 2. Системата на професионално 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. Структурните елементи на списъка са професии и специалности.
- Чл. 8. Професиите и специалностите се класифицират в професионални направления по степен на образование и степен на професионална квалификация. Степените на професионална квалификация, придобивани по този закон, са първа, втора, трета и четвърта.

В ЗПОО се определят основните изисквания към процедурата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности в контекста на професионалното обучение на възрастни (лица над 16-годишна възраст). 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 компетентности 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 придобита 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, а за спортните училища - и на представители на Националната спортна академия и на лицензираните спортни организации с равни квоти.
- 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. За 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.

2.2. Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ)

ЗНЗ дава възможност за финансиране със средствата за активна политика на пазара на труда на дейности, свързани с професионалното обучение на заети и безработни лица, насърчаването и запазването на заетостта. В този контекст се третира и темата за валидирането. Чл. 58. гласи: 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 компетентности на възрастни, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене*; проучва, анализира и прогнозира състоянието, развитието и потребностите от обучение на възрастни.

От тези позиции, по-важни регламенти, свързани с планирането, организирането и провеждането на дейности за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на национално, регионално и местно ниво са:

- Чл. 63. Агенцията по заетостта организира обучение на възрастни в съответствие с потребностите на пазара на труда, изискванията на работодателите и утвърден 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 или притежаваните компетентности 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 компетентности 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.

3. Основни регулативни документи в областта на валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път

3.1. Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)

СППОО е класификация на професиите и специалностите с първа, втора, трета и четвърта степен на професионална квалификация, по които се осъществява професионално образование и професионално обучение на възрастни в България, завършващо с придобиване на национално признат документ за квалификация по професия или по част от професия – Свидетелство за професионална квалификация или Удостоверение за професионално обучение. В този смисъл, документът *определя професиите и специалностите за валидиране на придобити по неформален и самостоятелен път професионални знания, умения и компетентности.*

СППОО е разработен в съответствие с Международната стандартна класификация на областите на образование ISCED 97. Професиите и специалностите са групирани в професионални направления, които съответстват на областите на образование в международната “Класификация на областите на образование и обучение” (2008), с което се осигурява сравнимост на професиите за обучение и придобитите професионални квалификации, като база за международно признаване на сертификатите на българските граждани.

С оглед осигуряване на съответствие с потребностите на пазара на труда, документът се актуализира регулярно въз основа на предложения от страна на работодателите, синдикатите, държавните институции, институциите за образование и обучение, неправителствените организации, професионалните сдружения и професионалисти в различни области.

Съгласно ЗПОО, предложенията за допълване и актуализиране на СППОО се разработват от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО). СППОО 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 ниво.

3.2. Държавни образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на квалификация по професии

С ДОИ се определят задължителните професионални знания, умения и компетентности, необходими за придобиване на квалификация по всяка от професиите и специалностите от СППОО. Те са задължителен документ за всички институции в България, които имат право да провеждат професионално образование и професионално обучение на лица над 16-годишна възраст, завършващо с придобиване на национално признат документ за квалификация по професия или по част от професия – Свидетелство за професионална квалификация или Удостоверение за професионално обучение.

ДОИ за придобиване на квалификация по професия:

Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012

- Определят базата за разработване на учебната документация – учебни планове и програми;
- Осигуряват качеството на обучението;
- Гарантират прозрачност на професионалните квалификации;
- Създават възможности за установяване на формално и неформално придобитите знания, умения и компетентности;
- Осигуряват равностойност на документите за професионална квалификация, издавани от различни обучаващи институции;
- Осигуряват връзка с изискванията на пазара на труда;
- Информират кандидатите за обучение, работодателите и обучаващите за резултатите от обучението по конкретна професия.

Като стандарти за придобиване на професионална квалификация, структурирани в единици резултати от ученето, ДОИ са *най-важният методически документ и надежден инструмент за валидиране на професионална квалификация, придобита по неформален и самостоятелен път*. Съгласно ЗПОО, те се разработват и актуализират от НАПОО и се утвърждават с наредби на Министъра на образованието, младежта и науката, съгласувано със съответните министерства и ведомства.

ДОИ за придобиване на квалификация съдържат:

- Изисквания по отношение на минималното входящо квалификационно и образователно равнище за ученици и за възрастни;
- Описание на професията - трудови дейности, отговорности, професионално значими личностни качества, особености на условията на труд, оборудване и инструменти;
- Възможности за продължаване на професионалното обучение;
- Възможности за професионална реализация, съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД);
- Цели на обучението;
- Резултати от ученето - компетенции, знания, умения;
- Изисквания към материалната база за обучение по теория и по практика;
- Изисквания към обучаващите.

4. Приложение на националните политики в областта на ученето през целия живот и валидирането на професионални знания, умения и компетентности на регионално и местно ниво

Целите и приоритетите на УЦЖ могат да бъдат постигнати и реализирани само чрез интегриран подход и съгласувани действия от страна на националните, регионални и местни власти. Това означава, че националните политики трябва да бъдат конкретизирани и даже обогатени в местните стратегически документи, съобразно демографските и социално-икономически специфики на съответната територия. В тази връзка основните задачи са:

- Развитие на ефективна система за УЦЖ на местно ниво чрез създаване на разнообразни възможности за формално, неформално и самостоятелно учене, съобразени със специфичните особености и потребности на пазара на труда;
- Ясно дефинирани отговорности и координиране на дейностите на участниците в процеса на УЦЖ на национално, регионално, местно и институционално ниво.

Проучването на местни стратегически документи, проведено в рамките на проект ComForT⁶ показва, че към 2011 г. в България не съществува нито една местна стратегия за УЦЖ. Политики и стратегически елементи, свързани с УЦЖ стоят в основата на повечето съществуващи общи и специализирани местни стратегически документи. В същото време обаче, задълбоченият анализ на общо над 1100 документа констатира, че само 12% от българските общини и региони използват понятието, като съдържанието му се свързва единствено със системата на формалното образование. Степента на съответствие между националните и местни приоритети за УЦЖ е ниска, което води до отсъствие на доста голям брой мерки и дейности, предвидени на национално ниво в местните стратегически документи. *Конкретни действия, свързани със създаването на подходящи условия за развитие на валидирането, не са предвидени в местните стратегически документи.*

Фактите, посочени тук са и някои от причините за изключително негативните данни, характеризиращи системата за УЦЖ в България. По данни на Евростат, делът на гражданите на страната на възраст от 25 до 64 години, които са участвали в образование и обучение през 2009 г. е само 1,4%, с което е 7 пъти по-нисък от средния за ЕС. През 2010 г. той е 1,6%, а през 2011 г. - малко по-висок, по предварителни данни на националната статистика. В Стратегия ЕТ 2020 е предвидено до 2020 г. най-малко 15% от възрастното европейско население да участват в различни форми на УЦЖ. Изводите се натрапват сами - необходими са спешни, ефективни и координирани действия на всички участници, с цел изграждане на модерна, добре функционираща система за УЦЖ.

Обсъждането на резултатите от цитирания проект с над 370 представители на местните и регионалните власти, образователни институции, социални партньори и неправителствени организации констатира твърдото им убеждение относно необходимостта от разработване и приемане на специфични местни стратегии за УЦЖ. Единодушно е мнението да се потърсят регионалните проекти на националната стратегическа визия за УЦЖ, да се транспонират националните цели и мерки в регионални проекти и инициативи.

В България *валидирането на професионални знания, умения и компетентности се прилага все още много ограничено.* В подкрепа на това заключение са данните във връзка с прилагането на чл. 40 от ЗПОО, като основен инструмент за валидиране на професионална квалификация, придобита по неформален и самостоятелен път, от центровете за професионално обучение (ЦПО), които в края на 2011 г. са 840. По данни на НАПОО, през последните три години в резултат на успешно осъществена процедура по валидиране в ЦПО са издадени общо 5842 документа за професионална квалификация, от които 2365 Свидетелства за професионална квалификация и 3477 Удостоверения за професионално обучение (**Табл. 1**). Относителният им дял спрямо общия брой издадени документи е твърде нисък.

Табл. 1.

Издадени от ЦПО документи за професионална квалификация по години

⁶ Community Forum Trends, 2011 - Програма "Учене през целия живот", Хоризонтална програма, Ключова дейност 1, Мярка "Подкрепа за европейско сътрудничество в образованието и обучението"
www.comfort-bg.eu/bg/info_pages/9

Индикатори по години	2009		2010		2011	
	СПК	УПО	СПК	УПО	СПК	УПО
Общ брой	11074	55125	13665	54709	45077	95167
По чл. 40	691	1537	502	798	1172	1142
Отн. дял в %	6.2	2.9	3.6	1.5	2.6	1.2

СПК – Свидетелство за професионална квалификация
УПО – Удостоверение за професионално обучение

Причините, според проведените от НАПОО проучвания, беседи и дискусии, могат да се обобщят в три основни направления:

- Липса на методически указания за законосъобразното провеждане на процедурата по валидиране, което ограничава активността на институциите за професионално образование и обучение;
- Отсъствие на системни и целенасочени действия за популяризиране на валидирането сред обществеността, работодателите и потенциалните кандидати;
- Ограничено предлагане на услуги за професионално и кариерно ориентиране в контекста на УЦЖ.

5. Обобщение – основни предпоставки и предизвикателства във връзка със създаването на система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на регионално и местно ниво

Въз основа на анализа на политиките и практиките в ЕС и в България, основните предпоставки и предизвикателства във връзка със създаването на система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на регионално и местно ниво могат да се обобщят по следния начин:

А. Национални политики и нормативна база

- Националната стратегическа визия в областта на УЦЖ и съществуващата нормативна база създават необходимите условия за:
 - а) утвърждаване на валидирането като реална практическа възможност за придобиване на официално признат документ за степен на професионална квалификация или квалификация по част от професия, равностоен на документа, издаден след завършено обучение във формалната система за професионално образование и обучение.
 - б) равен достъп на всички български граждани до услуги по валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене.
- В страната признаването и сертифицирането на професионални знания, умения и компетентности все още се прилага твърде ограничено. Проучването и прилагането на добри практики в рамките на ЕС и създаването на възможности за валидиране на професионални знания, умения и компетентности е сред основните задачи и дейности, формулирани в националните стратегически документи, свързани с УЦЖ. Подчертава

се, че постигането на напредък в тази сфера ще има ключово значение за привличане на целеви групи, които понастоящем са с много ниски нива на участие в УЦЖ (лица без образование и квалификация).

- България няма специализиран закон за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене. Независимо от това, съществуващата законова уредба осигурява необходимата база за успешно реализиране на дейностите по валидиране на професионална квалификация на регионално и местно ниво:

а) ЗПОО определя изискванията към процедурата за признаване и сертифициране на професионални знания, умения и компетентности. Централно място заема чл. 40, отнасящ се за безработни и заети лица над 16-годишна възраст с поне 6 месеца трудов опит по професията или проведено практическо обучение с продължителност, определена от обучаваща институция.

б) ЗНЗ регулира общата политика в областта на заетостта, включително инвестиции в професионалната квалификация на човешките ресурси. Тя се реализира въз основа на Националните планове за действие по заетостта, национални програми в областта на УЦЖ и мерки, насочени както към заетите, така и към безработните лица. Съдържа постановката, че МТСП, съвместно с МОМН създава условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на лица над 16-годишна възраст, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене.

Б. Методическа база и достъп до услуги по валидиране

- СППОО и стандартите за придобиване на професионална квалификация, структурирани в единици резултати от ученето (ДОИ за придобиване на квалификация по професии) са надежден методически инструмент за идентифициране, оценяване, признаване и сертифициране на професионални знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път. Прилагането им както за целите на валидирането, така и във формалната система за образование и обучение осигурява равнопоставеност на издаваните документи и е предпоставка за доверие в процедурата за валидиране.

- Методите за оценка на резултати от неформално и самостоятелно учене по същество са идентични с методите за оценка на знания, умения и компетентности, прилагани във формалната система за образование и обучение. Следователно, институциите за професионално образование и обучение, които имат право да издават документи за професионална квалификация (професионални училища, професионални гимназии, училища по изкуствата, спортни училища, професионални колежи и центрове за професионално обучение, съгласно чл. 39 на ЗПОО) разполагат с надежден инструментариум за оценка на резултатите от неформално и самостоятелно учене. Използването му за целите на валидирането изисква съответно адаптиране, комбиниране и прилагане по начин, който отчита нестандартизирания характер на неформалното и самостоятелно учене.

- Изградената в страната мрежа от доставчици на професионално образование и обучение може да осигури достъп до признаване и сертифициране на професионална квалификация във всички региони и населени места на страната.

В. Политики на регионално и местно ниво

- На регионално и местно ниво е необходимо утвърждаване на валидирането като основополагащ принцип на политиките за УЦЖ чрез създаване на система за идентифициране, оценяване, признаване и сертифициране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене.
- Системата следва да осигури: популяризиране на валидирането на професионални знания, умения и компетентности сред обществеността, работодателите и потенциалните кандидати; механизми за ефективно планиране и реализиране на дейностите по валидиране; необходимите финансови ресурси; прилагане на ефективни методи за наблюдение и контрол, съобразени с Европейската рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение.
- Инициативата за създаване на системата е на регионалните и местни публични власти, като основен фактор за формиране на политиките и пряко ръководещи процесите на развитие на УЦЖ на територията на региона.
- Изграждането и ефективното функциониране на системата изисква координирани и съгласувани действия от страна на регионалните и местни власти, бизнеса, синдикалните, браншовите, професионални и неправителствени организации, институциите на пазара на труда и институциите за професионално образование, обучение и ориентиране.

ЧАСТ 3

Модел за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на регионално и местно ниво

1. Основни характеристики

Целта на модела е създаване на ефективна система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на регионално и местно ниво, като част от по-обхватната система за УЦЖ.

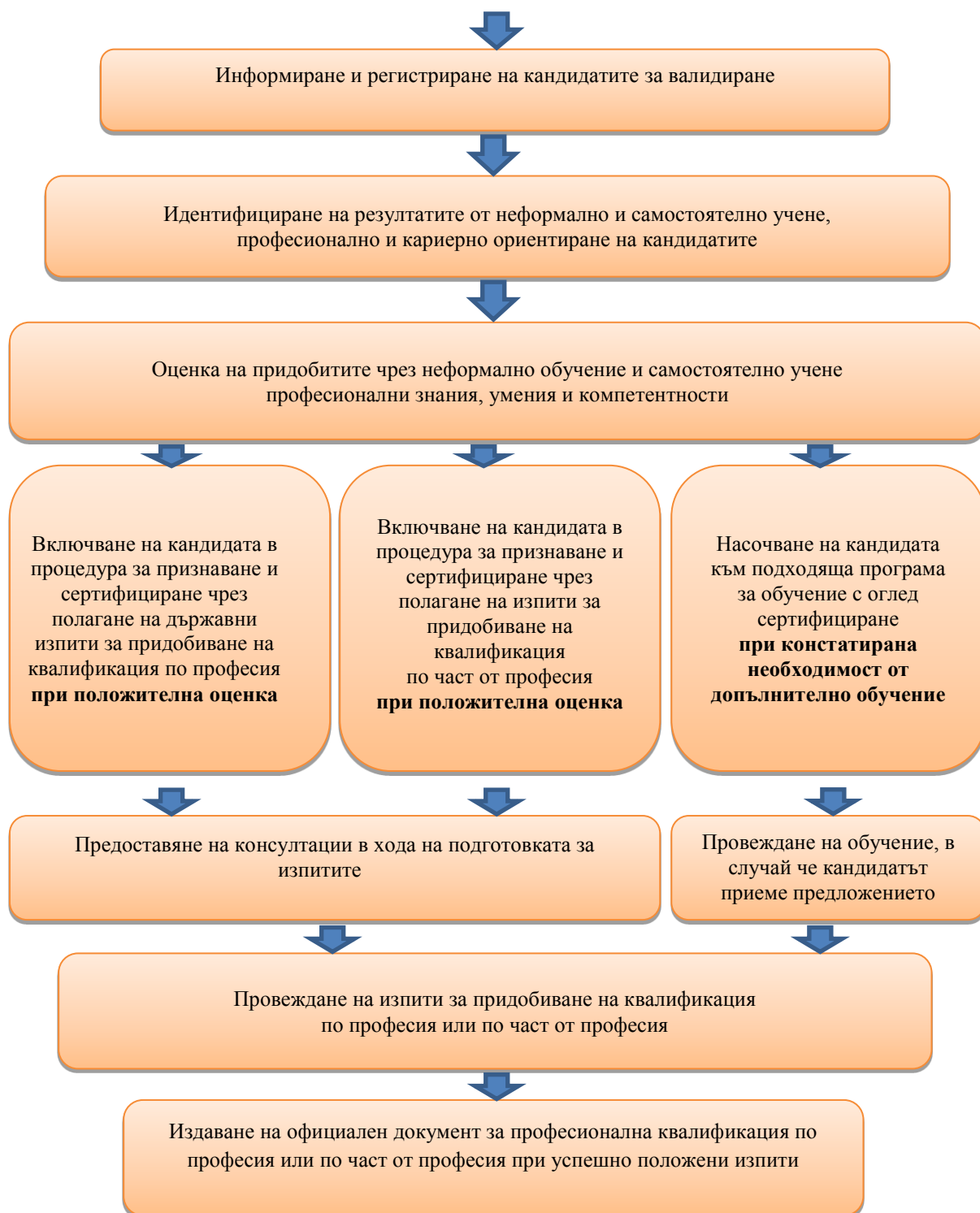
Моделът е разработен в съответствие с действащото законодателство в България и с общоевропейските политики, принципи и положителен опит в областта на валидирането. Предвижда създаването на *ефикасен механизъм за осъществяване на отделните дейности и поетапно предоставяне на услуги на кандидатите за валидиране*: осигуряване на публичност по въпросите на валидирането; информиране и регистриране на кандидатите за валидиране; идентифициране на резултатите от неформално и самостоятелно учене, професионално и кариерно ориентиране на кандидатите; оценка, признаване и сертифициране на придобитите знания, умения и компетентности (**Фиг. 1**).

Целевите групи са заети и безработни лица над 16-годишна възраст, желаещи да сертифицират професионална квалификация, придобита извън формалната система за професионално образование и обучение.

Фиг. 1.

Обща схема на дейностите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене

Осигуряване на публичност по въпросите на валидирането сред обществеността, социално-икономическите партньори и целевите групи



Моделът осигурява взаимна обвързаност и последователност на действията при спазване на следните основополагащи принципи и изисквания⁷:

- *Информираност*

Възможностите за валидиране се популяризират системно и активно сред обществеността, потенциални кандидати и заявители на услуги по валидиране.

- *Доброволност*

Процедурата по валидиране се прилага при заявено желание от страна на гражданите, основано на самостоятелно и информирано решение.

- *Равен достъп*

Системата за валидиране гарантира свободен достъп и зачитане на правата и постиженията на всички граждани, независимо от техния пол, възраст, социално положение или етническа принадлежност.

- *Надеждност и доверие*

Идентифицирането, оценката и признаването на резултатите от неформално обучение и самостоятелно учене в рамките на процедурата по валидиране се основава на прозрачни изисквания относно знанията, уменията и компетентностите, необходими за сертифицирането на професионална квалификация по конкретна професия или по част от професия от СППОО, дефинирани в ДООИ за придобиване на квалификация по професии.

- *Достоверност и легитимност*

Процедурата по валидиране е съобразена с действащата нормативна уредба в областта на професионалното образование и обучение, правата и задълженията на участниците в процеса. Дейностите по валидиране се осъществяват от легитимни компетентни институции.

- *Ясно дефинирани задължения на отговорните институции*

Процедурата по валидиране определя конкретните отговорности на регионалните и местни власти и институции във връзка с ефективната организация и управление на дейностите по валидиране, както и задълженията на предоставящите услуги по валидиране институции във връзка с осигуряване на качеството на информирането и консултирането, идентифицирането, оценката и сертифицирането на професионални знания, умения и компетентности.

- *Прозрачност и съгласуваност на дейностите*

Резултатите от дейностите на всеки етап от процеса на валидиране се документират, съгласно изисквания, които осигуряват аргументирана и надеждна информация за всички участници в процеса.

- *Стимулиране на индивидуалната активност за учене*

При необходимост процедурата осигурява включване в индивидуално обучение за допълнително развитие на придобитите знания, умения и компетентности в съответствие с изискванията за сертифициране на професионална квалификация по професия или по част от професия.

⁷ Основополагащите принципи и изисквания са дефинирани в духа на: Заключениета 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, 2004 г. и Европейските насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2009.

- *Преносимост на резултатите от валидирането*

Процедурата позволява резултатите от валидирането на професионални знания и компетентности да се използват за включване на гражданите в по-нататъшно професионално обучение във формалната система.

2. Институционална рамка

Изграждането и функционирането на система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, на регионално и местно ниво се основава на следните ръководни принципи:

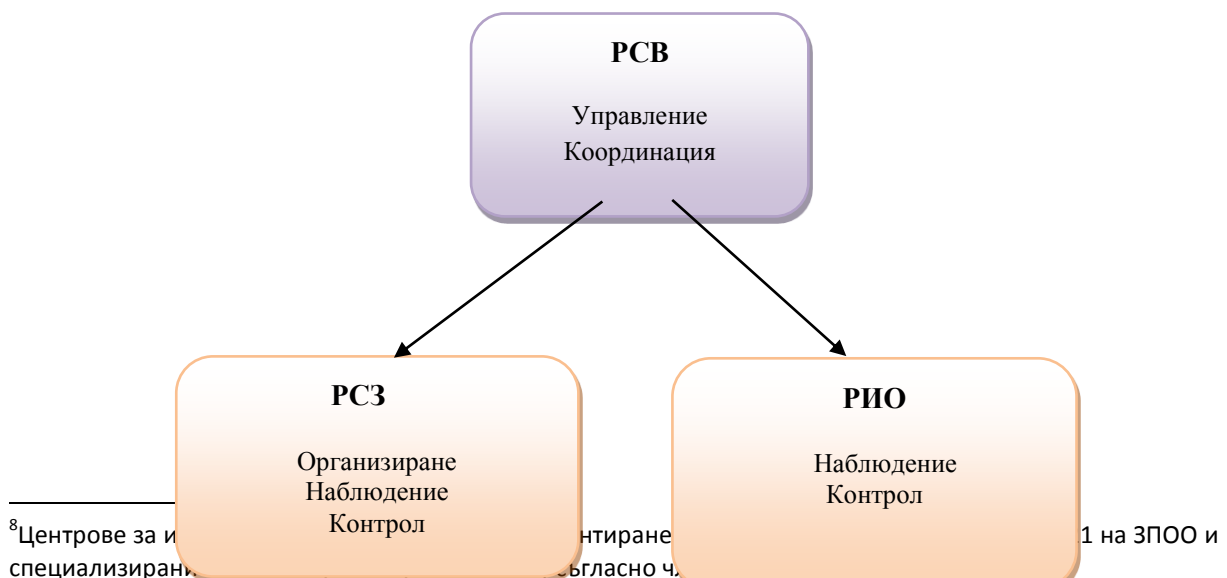
- Оползотворяване и развитие на съществуващия на регионално и местно ниво институционален капацитет;
- Осигуряване на съгласуваност и координация на задачи, дейности и усилия посредством единно и ефективно управление;
- Активно партньорство със заинтересованите социално-икономически субекти на регионално и местно ниво.

Институционалната рамка за осъществяване на дейностите по валидиране (**Фиг. 2.**) осигурява реализирането на дефинираните принципи чрез функциите и отговорностите на:

- Регионален съвет по валидиране (РСВ);
- Регионалната служба по заетостта (РСЗ) и Регионалния инспекторат по образованието (РИО);
- Предоставящи услугите по валидиране институции: Дирекции „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта (ДБТ), институции за информация и професионално ориентиране (ИИПО)⁸, институции за професионално образование и обучение (ИПОО)⁹.

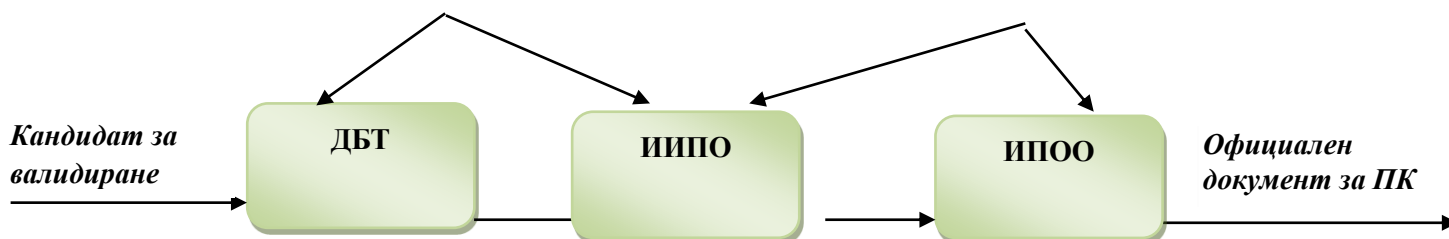
Фиг. 2.

Институционална рамка на системата за валидиране



⁸ Центрове за информация и професионално ориентиране на ЗПОО и специализирани институции, съгласно чл. 39 на ЗПОО.

⁹ Професионални училища, професионални гимназии, училища по изкуствата, спортни училища, професионални колежи и центрове за професионално обучение, съгласно чл. 39 на ЗПОО.



2.1. Регионален съвет по валидиране

РСВ е главният орган за управление и координация на дейностите по валидиране на територията на региона. Отговаря за изграждането и ефективното функциониране на системата за валидиране. РСВ се създава с Решение на Областния съвет. Дейността му се ръководи от председател и заместник-председател, които се определят от Областния управител.

С цел осигуряване на по-голяма ангажираност и споделена отговорност на всички заинтересовани страни, РСВ се формира на принципа на партньорството. В него участват следните групи партньори:

- Областна и общински администрации на територията на областта, Областен съвет за развитие, Комисия по заетостта, РСЗ, РИО, Съвети за сътрудничество и други публични органи;
- Областни структури на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите, асоциации на бизнеса и предприемачите;
- Отраслови, браншови и професионални организации и съюзи;
- Юридически лица с нестопанска цел, граждански организации, академични и научни общности, чиято дейност е свързана с проблемите на заетостта, професионалната квалификация и развитието на човешките ресурси;
- Институции, предоставящи услуги по валидиране – бюра по труда, институции за професионално и кариерно ориентиране, институции за професионално образование и обучение;
- Други териториални структури.

Функции и отговорности:

- Разработва и приема мерки за осигуряване функционирането на системата за валидиране, като част от Областната и Общинските стратегии за УЦЖ.
- Приема мерки за оползотворяване и развитие на институционалния капацитет и годишен план за обучение на персонала, предоставящ услуги по валидиране на територията на региона.
- Разработва въз основа на предложения от РСЗ и РИО и приема регионална програма за обществена информираност и публичност във връзка с валидирането, прави преглед на изпълнението ѝ на базата на 6-месечни доклади от РИО и РСЗ.
- Осъществява координация, наблюдение и контрол върху функционирането на системата за валидиране на базата на 3-месечни доклади от РСЗ и РИО и проверка на дейността на ангажираните институции.

- Прави ежегоден преглед и оценка на ефекта от дейността на системата за валидиране въз основа на годишни доклади от РСЗ и РИО.
- Възлага разработването на проекти по национални, регионални, европейски и международни програми, свързани с развитието на системата за валидиране и финансиране на отделните дейности.
- Създава работни групи за изпълнение на конкретни задачи.
- Утвърждава образци на документи, инструкции, правила и др., свързани с процедурата по валидиране.
- Дава указания на РИО, РСЗ и институциите, предоставящи услуги по валидиране и оказва съдействие за ефективното изпълнение на техните функции и отговорности.
- Взема решения по въпроси, касаещи прилагането на процедурата по валидиране.
- Обсъжда и одобрява предложения, разглежда сигнали, възражения и жалби.
- Изпълнява допълнителни задачи, произтичащи от правилника за организация на дейността си.
- Периодично докладва в Областния съвет за развитие и информира средствата за масово осведомяване за напредъка в изпълнението на дейностите по валидиране на територията на региона, както и за взетите от съвета решения.

На първото си заседание РСВ обсъжда и приема Правилник за организация на дейността си, в който определя и звеното за организационно и административно подпомагане на дейността на РСВ. Правилникът се утвърждава от Областния управител.

РСВ провежда по едно заседание на всеки 3 месеца. При необходимост провежда извънредни заседания. В заседанията могат да участват със съвещателен глас поканени експерти по различни проблеми, свързани с валидирането.

На заседанията се води протокол. Всички протоколи и други документи, свързани с дейността на съвета, се съхраняват от звеното за организационно и административно подпомагане на дейността на РСВ.

2.2. Функции и отговорности на институциите, ангажирани с дейностите по валидиране

2.2.1. Регионална служба по заетостта

Организира и осъществява наблюдение и контрол на дейностите по осигуряване на информация и публичност, набиране и регистриране на кандидати за валидиране на територията на региона, като:

- Прави предложения и организира изпълнението на регионалната програма за обществена информираност и публичност във връзка с валидирането на регионално и местно ниво, изготвя и представя в РСВ 6-месечни доклади за постигнатите резултати.
- Създава и развива механизми за стимулиране на интереса и сътрудничеството с работодателите, НПО, синдикалните и други организации, като заявители на валидиране на заети лица.
- Определя условията и реда, подготвя образци на документи, инструкции и правила във връзка с регистрацията и включването на кандидатите в процедура по валидиране.

- Осъществява наблюдение и контрол върху законосъобразното изпълнение на услугите по валидиране, предоставяни от ДБТ въз основа на 3-месечни доклади за дейността им и периодични проверки на място.
- Подпомага ДБТ при решаване на конкретни въпроси, свързани с предоставяните услуги по валидиране.
- Осъществява наблюдение и контрол върху изпълнението на услугите по валидиране, предоставяни от ИИПО в системата на АЗ въз основа на 3-месечни доклади за дейността им и периодични проверки на място.
- Организира по утвърден от РСВ план обучение на персонала на ДБТ и ИИПО в системата на АЗ на територията на региона, ангажиран с дейностите по валидиране.
- Разглежда сигнали, възражения и жалби, осъществява коригиращи действия.
- Изготвя и представя в РСВ 3-месечни доклади и годишен анализ на постигнатите резултати в изпълнение на своите функции и отговорности.
- Прави предложения за усъвършенстване на системата за валидиране и ги представя в РСВ.
- Предоставя информация на средствата за масово осведомяване в кръга на своите функции и отговорности.

2.2.2. Регионален инспекторат по образованието

Осъществява наблюдение и контрол върху законосъобразността на услугите по валидиране, предоставяни от институциите в системата за професионално образование и обучение на територията на региона, като:

- Следи за законосъобразното организиране и предоставяне на услугите по валидиране от ЦИПО и ИПОО въз основа на 3-месечни доклади за дейността им и периодични проверки на място.
- Поддържа актуален публичен регистър на ЦИПО и ИПОО, предоставящи услуги по валидиране на територията на региона.
- Организира по утвърден от РСВ план обучение на персонала в институциите по ориентиране и професионално образование и обучение във връзка с процедурата по валидиране.
- Прави предложения и участва в изпълнението на регионалната програма за обществена информираност и публичност във връзка с валидирането на регионално и местно ниво, изготвя и представя в РСВ 6-месечни доклади за проведените действия.
- Разглежда сигнали, възражения и жалби, осъществява коригиращи действия.
- Изготвя и представя в РСВ 3-месечни доклади и годишен анализ на постигнатите резултати в изпълнение на своите функции и отговорности.
- Прави предложения за усъвършенстване на системата за валидиране и ги представя в РСВ.
- Предоставя информация на средствата за масово осведомяване в кръга на своите функции и отговорности.

2.2.3. Дирекции „Бюро по труда“

Организирант и провеждат дейностите по осигуряване на информация и публичност, набиране, регистриране и включване на кандидатите в процедура за валидиране на своята територия, като:

- Организирант и провеждат информационни кампании сред безработните и заети лица, социално-икономическите партньори.
- Установяват и поддържат регулярни контакти и сътрудничество с работодателите, НПО, синдикалните и други организации, като заявители на услуги по валидиране на заети лица.
- Предоставят информация на кандидатстващите и заинтересовани лица във връзка с процедурата по валидиране и възможностите за финансиране на отделните дейности.
- Консултират кандидати и заявители на услуги по валидиране във връзка с подготовката на необходимите документи и доказателства за придобити по неформален и самостоятелен път професионални знания, умения и компетентности.
- Регистрират и насочват кандидатите за валидиране към последващи услуги, като им осигуряват свободен избор на ИИПО или ИПОО.
- Поддържат регистър и досие на кандидатите за валидиране.
- Разглеждат сигнали и жалби от страна на потребители и заявители на услугите по валидиране и осъществяват коригиращи действия.
- Изготвят и предоставят на РСЗ 3-месечни доклади за постигнатите резултати в изпълнение на своите функции и отговорности.
- Правят предложения за регионалната програма за обществена информираност и публичност относно валидирането, както и за усъвършенстване на системата за валидиране и ги представят в РСЗ.
- Предоставят информация на средствата за масово осведомяване в кръга на своите функции и отговорности.

2.2.4. Институции за информация и професионално ориентиране

Идентифицират придобитите чрез неформално и самостоятелно учене професионални знания, умения и компетентности, предоставят специализирана подкрепа на кандидатите във връзка с избора на професия и специалност за сертифициране, като:

- Проучват индивидуалните особености на кандидата за валидиране и доказателствата за придобити знания, умения и компетентности, идентифицират професиите и специалностите за сертифициране.
- Предоставят професионално информиране и консултиране на кандидата във връзка с избора на професия и специалност за сертифициране от позициите на една цялостна концепция за професионалното му, кариерно и личностно развитие, с цел осигуряване на траен позитивен ефект от валидирането.
- Подпомагат изготвянето на прецизен набор от доказателствени документи за придобитите от кандидата по неформален и самостоятелен път професионални знания, умения и компетентности.
- Мотивират кандидата за евентуално включване в допълнително образование и обучение.
- Насочват кандидата към ИПОО за оценка, признаване и сертифициране на заявените професионални знания, умения и компетентности.

- Изготвят и представят в РИО (за ЦИПО) или в РСЗ чрез съответното ДБТ (за специализираните звена към АЗ) 3-месечни доклади за постигнатите резултати в изпълнение на своите функции и отговорности.
- Поддържат регистър и досие на кандидатите за валидиране.
- Предоставят информация на средствата за масово осведомяване в кръга на своите функции и отговорности.
- Правят предложения за усъвършенстване на дейностите по валидиране и ги представят в РИО, респ. РСЗ.

2.2.5. Институции за професионално образование и обучение

Осъществяват дейностите по оценка, признаване и сертифициране на придобитите от кандидатите чрез неформално и самостоятелно учене професионални знания, умения и компетентности, като:

- Извършват оценка на доказателствата за придобитите от кандидата професионални знания, умения и компетентности, от гледна точка на регламентираните в ЗПОО изисквания за придобиването на квалификация по професия или по част от професия.
- В случаите на положителна оценка, включват кандидата в процедура за сертифициране – полагане на изпити за придобиване на квалификация по професия или по част от професия, предоставят при необходимост консултации в хода на подготовката за изпитите.
- При констатирана необходимост от допълнително обучение предлагат и провеждат професионално обучение на кандидата, съобразено с индивидуалните му потребности.
- Организируют и провеждат държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация, изпити за придобиване на квалификация по част от професия.
- При успешно положени изпити издават на кандидата съответния документ - Свидетелство за професионална квалификация или Удостоверение за професионално обучение.
- Изготвят и представят в РИО 3-месечни доклади за постигнатите резултати в изпълнение на своите функции и отговорности.
- Поддържат регистър и досие на кандидатите за валидиране и регистър на издадените документи за професионална квалификация.
- Предоставят информация на средствата за масово осведомяване в кръга на своите функции и отговорности.
- Правят предложения за усъвършенстване на дейностите по валидиране и ги представят в РИО.

3. Ресурсно осигуряване

3.1. Човешки ресурси

Моделът за валидиране на професионални знания, умения и компетентности отчита нормативно регламентираните към настоящия момент функции и отговорности на съществуващите институции в сферата на заетостта и квалификацията на човешките ресурси на регионално и местно ниво. Възложените им ангажменти във връзка с

осъществяването на дейностите по валидиране са съобразени с натрупания от тях опит и експертен капацитет в областта на набирането и регистрирането на кандидати за обучение (ДБТ, РСЗ), професионалното и кариерно ориентиране (ИИПО), оценката и сертифицирането на професионални знания, умения и компетентности (ИПОО), наблюдението и контрола на институциите в системата на професионалното образование и обучение (РИО).

Моделът предвижда методическо подпомагане и развитие на експертния капацитет на ангажираните институции във връзка с осигуряване на качеството на провежданите от тях дейности. За целта предвижда МОМН и НАПОО да провеждат краткосрочни специализирани обучения, семинари и консултации в следните основни направления:

- Работа със СППОО и ДОИ за придобиване на квалификация по професии за целите на идентифицирането, ориентирането, оценката и признаването на професионални знания, умения и компетентности;
- Осигуряване на необходимите условия и реализиране на процедурата по валидиране в съответствие със ЗПОО;
- Предоставяне на качествени услуги по ориентиране, обучение, оценка и признаване на професионални знания, умения и компетентности;
- Планиране и реализиране на ефективни мерки за информация и публичност относно валидирането;
- Методи на администриране и инструментариум за отделните дейности;
- Проучване на положителен опит и успешни практики;
- Решаване на конкретни стратегически и практически проблеми;
- Ефективно партньорство за нуждите на валидирането и др.

3.2. Финансови ресурси

Основни източници на финансиране на дейностите, осъществявани в рамките на системата за валидиране са:

- Държавния бюджет;
- Бюджетите на общините в региона;
- Такси за ориентиране, оценка и сертифициране на професионални знания, умения и компетентности, професионално обучение и консултации, заплащани от кандидатите за валидиране и/или работодателите;
- Национални и международни програми (проекти, финансирани от НПДЗ, ОП „Развитие на човешките ресурси“, ОП “Развитие на конкурентоспособността на българската икономика”, ОП “Регионално развитие”, Програмата за развитие на земеделието и селските райони, Програмата на ЕС „Учене през целия живот“, национални програми за специфични целеви групи, европейски и двустранни програми и др.)
- Спонсорства, дарения, завещания;
- Други източници.

ЧАСТ 4

Практически насоки за внедряване на модела

1. Предварителна подготовка

Целта на подготовката е да осигури създаването и ефективното функциониране на системата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити в резултат на неформално и самостоятелно учене.

Препоръчителни са следните основни стъпки:

А. Приемане на официален документ във връзка със създаването на система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене от Областния съвет.

Б. Назначаване на Председател и Заместник-председател на РСВ от Областния управител.

В. Формиране на РСВ с Решение на Областния съвет.

Г. Разработване и приемане от РСВ на програмен документ, съобразно демографските, социално-икономически и институционални специфики, квалификационната структура на човешките ресурси, професионалната и трудовата заетост и социалното включване на територията на региона. Документът се разработва като част от Областната и Общинските стратегии за развитие и за УЦЖ и включва мерки в следните основни направления:

- Изграждане и функциониране на системата за валидиране;
- Финансиране на дейностите по валидиране;
- Методическо подпомагане и обучение на персонала, ангажиран с дейностите по валидиране;
- Осигуряване на качеството на услугите по валидиране;
- Физически и финансови показатели за напредък.

Д. Утвърждаване на програмния документ от Областния съвет.

Е. Официонализиране на функциите на ангажираните в дейностите по валидиране институции.

Ж. Провеждане на първоначално обучение на персонала, ангажиран в дейностите по валидиране.

З. Подготовка на образци на основни и спомагателни документи, правила и инструкции във връзка с предоставянето на услугите по валидиране.

И. Утвърждаване на изготвените образци на документи, правила и инструкции от РСВ.

2. Осигуряване на информация и публичност във връзка с валидирането

Осигуряването на достатъчна, достъпна и активна информация за валидирането има следните цели:

- Да се популяризират предлаганите услуги по валидиране сред потенциалните кандидати и социално-икономическите субекти в качеството им на заявители на услуги по валидиране;
- Да се информира обществеността за ролята на валидирането за отделния индивид, общностите и икономиката;
- Да се гарантира прозрачност на предоставяните услуги по валидиране.

Основен инструмент за реализиране на дефинираните цели е регионалната програма за обществена информираност и публичност във връзка с валидирането. Нейното разработване и изпълнение е отговорност основно на РСВ, РСЗ и ДБТ. В

рамките на възложените им функции и отговорности РИО, ИИПО и ИПОО участват в разработването и изпълнението ѝ.

2.1. Разработване и изпълнение на регионалната програма за обществена информираност и публичност във връзка с валидирането

Въз основа на предложения от РСЗ и РИО, РСВ ежегодно разработва и приема регионална програма за обществена информираност и публичност във връзка с валидирането, в която се определят:

- стратегията и съдържание на мерките за информация и публичност;
- институциите, отговорни за изпълнението на конкретните мерки;
- примерния бюджет за изпълнение на програмата.

Програмата осигурява координираното изпълнение на широк кръг от дейности във връзка с публичността:

- Изготвяне и разпространение на печатни материали (брошури, дипляни, бюлетини, информационни писма и др.), които насочват вниманието на обществеността, социално-икономическите партньори и потенциалните кандидати към предлаганите услуги по валидиране;
- Организиране на брифинги, информационни сесии, семинари и конференции за кандидатите и заявителите на услуги по валидиране, партньорите, представителите на средствата за масово осведомяване;
- Създаване на рубрики към интернет страниците на РСВ, РСЗ, РИО, ДБТ, ИИПО, ИПОО със специфична информация в рамките на техните функции и отговорности;
- Използване на подходящи канали за разпространение на информацията, с цел да се гарантира прозрачност за потенциалните кандидати и заявители на услуги, особено сред малките и средните предприятия, както и НПО.

РСВ осъществява координация на изпълнението на мерките за информация и публичност на регионално и местно ниво. При необходимост предоставя текуща подкрепа на институциите, отговарящи за изпълнението на конкретните мерки. Проследява и оценява изпълнението им въз основа на 6-месечни доклади от РСЗ и РИО, като акцентира върху ефективността им.

2.2. Основни задължения на изпълнителните звена/ служители по публичност и информация в ангажираните институции

Предвид информационните потребности на обществеността и на потенциалните потребители и заявители на услугите по валидиране, към РСВ и ангажираните институции е необходимо да се създаде и определи звено/ служител, които да отговарят за планирането, подготовката и изпълнението на регионалната програма за обществена информираност и публичност. *Задълженията им включват:*

- Осигуряване на изпълнението на мерките за публичност и информация на съответната институция;
- Изготвяне на доклади за изпълнението;
- Изготвяне на продукти във връзка с публичността;
- Разпространение на информацията;
- Актуализация на сайта;

- Роля на основна точка за контакт със заинтересовани лица и организации. Очаква се и редовен контакт между звеното/ служителя по комуникации и средствата за масово осведомяване. *Отношенията със средствата за масово осведомяване включват:*

- Подготовка на съобщения, статии във вестници и списания, преспапки, участия в радио- и телевизионни предавания;
- Отговори на въпроси в средствата за масово осведомяване;
- Организиране на пресконференции, брифинги, семинари и конференции.

3. Предоставяне на услугите по валидиране

Предоставянето на услуги по валидиране се осъществява в рамките на *индивидуална процедура*. Във фокуса е *осигуряването и оценката на необходимите доказателства за придобити професионални знания, умения и компетентности*, в съответствие с изискванията на чл. 40 от ЗПОО.

В цялостния си вид (Табл. 2) процедурата:

А. Включва в логическа последователност и взаимна обвързаност основните дейности, залегнали в европейския модел за валидиране:

- Информирание на кандидатите за валидиране;
- Консултиране във връзка с набирането и подготовката на доказателства за придобитите знания, умения и компетентности;
- Идентифициране на професиите и специалностите, подходящи за сертифициране на придобитите знания, умения и компетентности;
- Професионално и кариерно ориентиране;
- Оценка, признаване и сертифициране на придобитите професионални знания, умения и компетентности.

Б. Осигурява документиране и прозрачност на отделните услуги, непрекъсната помощ и подкрепа на кандидата за валидиране.

В. Създава възможност за „индивидуална пътека“, в зависимост от конкретната ситуация при всеки кандидат за валидиране, с цел постигане на максимална ефективност на действията във всеки отделен случай.

Г. Позволява набиране на конкретна информация във връзка с потребностите на различните целеви групи, като база за оптимален дизайн на системата за валидиране и развитие на отделните дейности.

Процедурата включва услуги в следните направления:

- Регистриране на кандидатите за валидиране в ДБТ;
- Професионално и кариерно ориентиране на регистрираните кандидати от ИИПО;
- Оценка, признаване и сертифициране на придобитите професионални знания, умения и компетентности от ИПОО.

3.1. Регистриране на кандидатите и стартиране на процедурата за валидиране

Регистрирането на кандидати за валидиране се осъществява на местно ниво от ДБТ. В зависимост от конкретната ситуация, ДБТ предлагат следните основни услуги:

A. Предоставяне на информация на индивидуални кандидати и заявители на услуги по валидиране (работодатели, синдикални, секторни, браншови, неправителствени и други организации) относно:

- отделните етапи и дейности в процедурата по валидиране;
- необходимите документи за регистриране на кандидати за валидиране;
- възможностите за финансиране на дейностите по валидиране - собствени средства на кандидатите за валидиране, финансиране от работодател или организация, действащи

Табл. 2.

**Процедура за валидиране на професионални знания, умения и компетентности,
придобити чрез неформално и самостоятелно учене**

№	Стъпки/дейности	Индивидуален кандидат	Заявител (работодател, синдикални, други организации)	Институция за предоставяне на услуги	Резултат
1.	Информирание	Конкретна информация в съответствие с индивидуалните му потребности във връзка с процедурата и възможностите за финансиране	Информация във връзка с процедурата за валидиране на ПК на персонала и възможностите за финансиране	БТ	Детайлно запознаване с изискванията, организацията и финансирането на процеса
2.	Консултиране	Указания за комплектоване на необходимите документи и доказателства за придобита ПК	Подготовка на Заявление, Атестация и други доказателства за придобита ПК на персонала	БТ	Подготовка на документи и доказателства за придобитата ПК
3.	Регистриране	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставяне на легитимни документи и доказателства за придобитата ПК • Избор на ИИПО 	Представени документи и доказателства за придобитата от персонала ПК	БТ	<ul style="list-style-type: none"> • Старт на индивидуалната процедура по валидиране • Насочване към ИИПО

Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012

4.	Анализ на представените документи и доказателства, от гледна точка на ДООИ за придобиване на ПК по професиите от СПОО и изискванията на ЗОО		Предоставяне на допълнителна информация при необходимост	ИИПО	Идентифициране на професиите и специалностите от СПОО, подходящи за сертифициране на придобитата ПК
5.	Проучване на индивидуалните характеристики на кандидата за валидиране (трудова и житейска история, цели, интереси и т.н.)	Предоставяне на допълнителна информация		ИИПО	Прецизиране на индивидуалния потенциал за сертифициране, от гледна точка на вписването му в индивидуална стратегия за успешно професионално и кариерно развитие
6.	Професионално информирани и консултиране	<ul style="list-style-type: none"> • Обсъждане и оценка на варианти за сертифициране на придобитата ПК • Систематизиране и допълване на документите и доказателствата за придобитата ПК • Формирана готовност за 	Предоставяне на допълнителен доказателствен материал	ИИПО	<ul style="list-style-type: none"> • Информирани и съзнателни избор на професия и специалност за сертифициране на придобитата ПК • Систематизиран и допълнен списък с доказателства за придобитата ПК • Насочване към ИПО

Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012

		допълнително обучение • Избор на ИПОО			
7.	Оценка на представените от кандидата документи и доказателства, от гледна точка на регламентирания в ЗПОО изисквания	<ul style="list-style-type: none"> • Допускане до изпити за придобиване на ПК • Насочване към допълнително обучение при необходимост 		ИПОО	<ul style="list-style-type: none"> • Признаване на придобитата ПК и допускане до изпит за сертифициране • Предложение за допълнително обучение по Рамкови програми „Д“ или „Е“
8.	Провеждане на консултации и допълнително обучение	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка за изпитите за сертифициране на ПК • Включване в допълнително обучение по индивидуален план 	Участие в изготвянето на индивидуалния план и конкретизиране на документацията при необходимост от допълнително обучение на кандидата	ИПОО	Подготовка за сертифициране на придобитата ПК
9.	Организиране и провеждане на изпити за придобиване на ПК	Полагане на изпитите	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в подготовката на задание за провеждане на изпити за придобиване на ПК по част от професия • Участие в изпитната 	ИПОО	Издаване на Свидетелство за ПК или Удостоверение за професионално обучение при успешно положени изпити

Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012

			КОМИСИЯ		
--	--	--	---------	--	--

към момента програми, проекти и мерки за финансова подкрепа на национално, регионално и местно ниво, условия за включване в тях и т.н.

Б. Консултиране във връзка с набирането на доказателствени документи за придобитите професионални знания, умения и компетентности и проверка на легитимността им.

В. Регистриране на индивидуалните кандидати за валидиране и насочването им към ИИПО.

С регистрирането на индивидуалните кандидати се поставя фактическия старт на процедурата за валидиране. То се осъществява *въз основа на следните документи:*

- Заявление от кандидата (**Приложение № 1**);
- Заявление от работодател/ организация за валидиране на придобита квалификация на работници/ служители (**Приложение № 2**) и Атестация за вида и качеството на изпълнение на трудовите задачи, свързани със заявената квалификация (**Приложение № 3**) в случаите, когато кандидатът се ползва с подкрепата на работодател/ организация;
- Формуляр на кандидата (**Приложение № 4**) и съпътстващи доказателствени документи;
- Трудова и професионална автобиография.

Директорите на ДБТ:

- Организируют, наблюдават и контролират дейностите по информиране, консултиране и регистриране на кандидатите за валидиране.
- Определят служителите, които осъществяват дейностите, свързани с валидирането в ДБТ. Задълженията и отговорностите на определените служители се отразяват в длъжностните им характеристики.
- Утвърждават документите за регистриране и насочване на индивидуалните кандидати за валидиране към ИИПО.

Служителите, ангажирани с дейностите по валидиране в ДБТ:

А. Приемат, информират и консултират работодатели, представители на синдикални, секторни, браншови, неправителствени и други организации във връзка с:

- уточняване на процедурата и на възможностите за финансиране при валидиране на квалификацията на работници и служители;
- подготовката на необходимите документи (Заявление и Атестация).

Б. Приемат и регистрират индивидуалните кандидати за валидиране, като:

- Провеждат стандартизирано интервю въз основа на въпросник (**Приложение № 5**) за уточняване на конкретната ситуация на кандидата. Отговорите се попълват от служителя след обсъждане с кандидата. Освен посочените във въпросника, служителят поставя допълнителни, възникнали в хода на интервюто въпроси. Целта е внимателно вникване във всеки отделен случай;
- Предоставят конкретна информация във връзка с процедурата за валидиране;
- Уточняват съвместно с кандидата индивидуалната му процедура за валидиране и финансирането на последващите дейности;
- Консултират кандидата във връзка с набирането на доказателства за удостоверяване на придобитите знания, умения и компетентности (**Приложение № 6**) и подготовката на документите за регистриране;

- Приемат подадените от кандидата документи за регистриране и проверяват легитимността на доказателствените документи;
- В.** Предоставят на кандидата списък на действащите специализирани звена за ориентиране, като осигуряват свободния му избор на ИИПО. Изготвят Насочващо писмо до избраната ИИПО (*Приложение № 7*).
- Г.** След утвърждаване на подадените от кандидата документи за регистриране от директора на ДБТ, изпращат копия от документите и Насочващото писмо по служебен път в избраната от кандидата ИИПО.
- Д.** Поддържат контакт с кандидата за валидиране, проследяват и контролират явяването му в ИИПО.

3.2. Професионално и кариерно ориентиране

Кандидатите за валидиране ползват услуги по ориентиране, съобразени с конкретната им ситуация и потребности. *Необходимостта е продиктувана от следните по-съществени обстоятелства:*

- Определянето на професия и специалност от СПОО, а съответно и на ИПОО за сертифициране на придобитата квалификация, изисква компетентна съпоставка на индивидуалните знания, умения и компетентности с резултатите от ученето, описани в ДООИ за придобиване на квалификация по професии и оценка на конкретната ситуация, от гледна точка на изискванията на ЗПОО.
- В много случаи кандидатът не отчита целия спектър от знания, умения и компетентности, които може да сертифицира.
- Придобитите от кандидата знания, умения и компетентности твърде често попадат в обхвата на повече от една професии и специалности от СПОО (особено, когато касаят част от професия), което налага информиран и целенасочен индивидуален избор.
- Индивидуалният избор на възможност за сертифициране на придобитата квалификация следва да се осъществи от позициите на една по-цялостна концепция за професионалното, личностно и кариерно развитие на кандидата, за да се осигури траен позитивен ефект от валидирането.

В зависимост от конкретния случай, консултантът по ориентиране предоставя следните услуги:

- А.** Идентифициране на подходящите за сертифициране професии и специалности от СПОО въз основа на представените от кандидата документи и доказателства, от гледна точка на резултатите от ученето, описани в ДООИ за придобиване на квалификация по професии и изискванията на ЗПОО.
- Б.** Прецизиране на индивидуалния потенциал за сертифициране на кандидата, от гледна точка на вписването му в индивидуална стратегия за успешно професионално и кариерно развитие въз основа на проучване на индивидуалните му особености.
- В.** Подпомагане на информирания и съзнателен избор на вариант за сертифициране на придобитата квалификация чрез професионално и кариерно информиране и консултиране на кандидата.
- В.** Систематизиране и допълване при необходимост на доказателствата за придобита квалификация.
- Г.** Развитие на позитивна нагласа и мотивация за учене в перспективата на по-нататъшното успешно професионално, личностно и кариерно развитие на кандидата.

Дейностите по ориентиране стартират с регистриране на кандидата в ИИПО и уведомяване на съответното ДБТ за явяването му (Приложение № 8).

След приключване на дейностите по ориентиране, специалистите от ИИПО:

- Изготвят Консултантско заключение (**Приложение № 9**).
- Предоставят на кандидата списък на учебните институции, които признават и сертифицират квалификация по избраната от него професия и специалност, като осигуряват свободния му избор на ИПОО.
- Подпомагат кандидата при подготовката и внасянето в избраната ИПОО на Заявление за оценка, признаване и сертифициране на придобитата професионална квалификация (**Приложение № 10**).
- Изпращат Консултантското заключение и копие от получения от ДБТ пакет документи по служебен път в избраната от кандидата ИПОО.
- Поддържат контакт с кандидата за валидиране, проследяват и контролират явяването му в ИПОО.

3.3. Оценка, признаване и сертифициране на професионални знания, умения и компетентности

В съответствие със ЗПОО, сертифицирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене се осъществява след успешно положени изпити за придобиване на професионална квалификация в ИПОО.

Основната схема на дейностите по оценка, признаване и сертифициране на придобитите по неформален и самостоятелен път знания, умения и компетентности включва:

А. След получаване на Заявление от кандидата, ИПОО изпраща уведомително писмо до ИИПО за включване на кандидата в процедура по оценка, признаване и сертифициране (**Приложение № 11**).

Б. Директорът на ИПОО назначава комисия от компетентни по съответната професия и специалност преподаватели, която:

- Оценява индивидуалния потенциал на кандидата за сертифициране по заявената професия и специалност въз основа на представените документи и доказателства, от гледна точка на резултатите от ученето, описани в ДООИ за придобиване на квалификация по професии и изискванията на ЗПОО;
- В случаите на положителна оценка, взема решение за допускане на кандидата до държавни изпити за придобиване на квалификация по професия или до изпити за придобиване на квалификация по част от професия;
- В случаите, когато прецени, че е необходимо, предлага на кандидата допълнително обучение по Рамкови програми „Д“ или „Е“. След приемане на предложението, подготвя и провежда входящи тестове за оценка на заявените от кандидата професионални знания, умения и компетентности, с оглед уточняване на индивидуалните му потребности от обучение.

Всички решения на комисията се протоколират.

В. При решение на комисията за допускане на кандидата до изпити, ИПОО:

- Сключва договор с кандидата за полагане на изпити - Държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация или изпити за придобиване на квалификация по част от професия;
- При заявено желание от страна на кандидата осигурява консултации и подпомагане при подготовката за изпитите;
- Организира и провежда съответните изпити.

Държавните изпити по теория на професията и по практика на професията се провеждат по национални изпитни програми в съответствие с ДОИ за придобиване на квалификация по професии.

Изпитите за придобиване на квалификация по част от професията се провеждат по задания, определени от ИПОО, като в случаите, когато кандидатът е подкрепен от заявител на услуги по валидиране, ги съгласуват с него. В останалите случаи заданията се съгласуват с представители на работодателите и на организациите на работниците и служителите.

- При успешно положени изпити издава на кандидата съответния документ за професионална квалификация – Свидетелство за професионална квалификация или Удостоверение за професионално обучение.

Г. При решение на комисията за необходимост от допълнително обучение, ИПОО:

- Уведомява кандидата за решението на Комисията и му предлага допълнително обучение по Рамкови програми „Д“ или „Е“;
- Сключва договор с кандидата за провеждане на допълнително обучение;
- Изготвя индивидуален план и конкретизира документацията за допълнително обучение на кандидата - учебни планове и учебни програми. В случаите, когато кандидатът е подкрепен от заявител на услуги по валидиране, ги съгласува с него. При придобиване на степен на професионална квалификация документацията се разработва в съответствие с ДОИ за придобиване на квалификация по професии;
- Провежда допълнително обучение на кандидата в индивидуална или групова форма, в зависимост от конкретния случай;
- След успешно приключване на обучението, организира и провежда изпити за придобиване на професионална квалификация. Когато се придобива степен на професионална квалификация по Рамкови програми „Е“, изпитите са държавни - по теория на професията и по практика на професията;
- При успешно полагане на изпитите издава на кандидата съответния документ за професионална квалификация – Свидетелство за професионална квалификация или Удостоверение за професионално обучение.

3.4. Преки „индивидуални пътеки“

А. „ДБТ – ИПОО“

При уточнена професия и специалност от СППОО за сертифициране на заявените знания, умения и компетентности и информиран отказ от услуги по ориентиране *ДБТ може да насочи кандидата към ИПОО за оценка и сертифициране.*

В тези случаи служителите в ДБТ:

- Предоставят на кандидата списък на учебните институции, които признават и сертифицират квалификация по заявената професия и специалност, като осигуряват

свободния му избор на ИПОО. Изготвят Насочващо писмо до избраната ИПОО (**Приложение № 12**).

- Подпомагат кандидата при подготовката и внасянето в избраната ИПОО на Заявление за оценка, признаване и сертифициране на придобитата професионална квалификация (**Приложение № 10**).
- След утвърждаване на подадените от кандидата документи за регистриране от директора на БТ, изпращат копие от пакета документи на кандидата и Насочващото писмо по служебен път в избраната ИПОО.
- Поддържат контакт с кандидата за валидиране, проследяват и контролират явяването му в ИПОО.

Б. Ориентиране за потенциални кандидати и заявители на услуги по валидиране

В рамките на процедурата гражданите, работодателите, представителите на синдикални, секторни, браншови, неправителствени и други организации могат да получат информация и консултиране във връзка с предприемането и планирането на действия, мерки и инициативи за сертифициране на придобити по неформален и самостоятелен път професионални знания, умения и компетентности в следните направления:

- Идентифициране на индивидуалния потенциал за сертифициране;
- Избор на професия и специалност за сертифициране;
- Професионално и кариерно информиране и консултиране;
- Подготовка на доказателства за придобита квалификация;
- Информация относно процедурата за оценка, признаване и сертифициране;
- Други, в кръга на функциите и отговорностите на ИИПО.

За предоставените услуги ИИПО водят съответна документация.

В. Директно ползване на услуги за признаване и сертифициране

В случаите, когато професията и специалността от СППОО за сертифициране на заявените знания, умения и компетентности са идентифицирани и са налице легитимни документи за не по-малко от шест месеца трудов стаж, кандидатите и заявителите на услуги могат директно да ползват услугите по оценка, признаване и сертифициране на съответна ИПОО.

В тази ситуация, преди провеждането на дейностите по оценка, признаване и сертифициране, ИПОО организира и подпомага подготовката на следните документи:

- Заявление от кандидатите за оценка, признаване и сертифициране на придобита по неформален и самостоятелен път професионална квалификация (**Приложение № 10**).
- Заявление от работодател за сертифициране на професионална квалификация на работници/ служители (**Приложение № 13**) и Атестация от работодател за вида и качеството на изпълнение на трудовите задачи, свързани с квалификацията, заявена от кандидата за валидиране (**Приложение № 3**), ако е приложимо за конкретния случай.
- Формуляр на кандидата (**Приложение № 4**) и съпътстващи доказателствени документи.

4. Наблюдение и контрол

4.1. Наблюдение

В съответствие със специфичните им функции и отговорности, РСВ, РСЗ и РИО осъществяват наблюдение върху функционирането на системата за валидиране въз основа на 3-месечните доклади от ДБТ до РСЗ и от ИИПО и ИПОО до РИО, 3-месечните и годишни доклади от РСЗ и РИО до РСВ, което дава възможност:

- Да се проследява динамиката в предоставянето на отделните видове услуги в региона;
- Да се регистрират своевременно успешните практики в работата на отделните институции;
- Да се осигури своевременно идентифициране на проблеми и предприемането на съответни корекционни действия;
- Да се проследява концентрацията на преките ползватели по населени места, професии и специалности;
- Да се проучат някои основни характеристики на ползвателите (възрастов състав, предпочитани професии и специалности, мотивация за включване в процедурата за валидиране и др.);
- Да се проучат основните и преобладаващи източници на финансиране по населени места;
- Да се проследява и оценява периодично постигнатия напредък.

Оценката на напредъка се осъществява въз основа на физическите и финансовите показатели, определени в програмния документ за валидиране (Част 4, т. 1).

Основни групи физически показатели са:

- Входящи показатели – брой представители на целевите групи, регистрирани като кандидати за валидиране;
- Изходящи показатели - брой кандидати за валидиране, получили от ИПОО документ за професионална квалификация по професия и по част от професия;
- Показатели, свързани с предоставените услуги – брой кандидати, получили информация и консултация от ИИПО, брой кандидати, преминали оценка, включени в допълнително обучение, положили изпити за придобиване на квалификация по професия и по част от професия в ИПОО;
- Показатели, свързани с изпълнението на мерките за информация и публичност на регионално и местно ниво;
- Показатели, свързани с капацитета за предоставяне на услугите - брой институции, служители и експерти, ангажирани с предоставянето на услугите, брой служители и експерти, преминали обучение;
- Показатели, свързани с качеството на предоставените услуги – резултати от извършени проверки, констатирани нередности, направени препоръки;
- Показатели, свързани с партньорството – социално-икономически субекти, ангажирани с проблема на регионално и местно ниво, брой заявители на услуги за валидиране на квалификацията на персонала;
- Показатели, свързани с оценката на преките потребители, работодателите и обществеността – отзиви, сигнали, жалби, препоръки и т.н.

Финансовите показатели включват:

- Приходи – ресурси, осигурени от държавния бюджет и бюджетите на общините в региона, национални, регионални, местни и международни програми и проекти, такси,

заплащани от кандидатите за валидиране, работодатели и организации, спонсорство, дарения и други източници;

- Разходи – във връзка с реализиране на мерките за информация и публичност, отделните дейности в рамките на процедурата за валидиране, обучение на персонала в ангажираните институции, функционирането на РСВ и др.

4.2. Контрол

Целта на контрола е да осигури необходимата информационна база за обективна оценка, своевременни регулиращи действия при необходимост и непрекъснатото усъвършенстване на услугите за валидиране.

Контролът се осъществява от РСВ, РСЗ и РИО в съответствие със специфичните им функции и отговорности в три основни направления:

- *Контрол върху условията и средата*, в която се предлагат и осъществяват услугите по валидиране: степен на информираност, интерес и ангажираност на целевите групи и социално-икономическите субекти на територията на региона; обществени нагласи; позиция на работодателите; готовност и квалификация на институциите, предоставящи услуги; мерки за информация и публичност; достъпност и прозрачност на предоставяните услуги; ефективност на методите за наблюдение и контрол и др.;
- *Текущ контрол върху изпълнението на отделните дейности*: своевременно идентифициране на проблеми посредством административен контрол, контрол на качеството, финансов контрол; предприемане на регулиращи действия;
- *Контрол върху крайните резултати*: оценка на постигнатите резултати, от гледна точка целесъобразност и ефективност на отделните мерки и дейности; идентифициране на проблеми и планиране на съответни коригиращи действия.

4.2.1. Основни функции

В съответствие с формулираната цел, функциите на контрола са:

- *Констатираща* – осигуряване на обратна информация за състоянието на контролирания обект и съответствието на дейността му с нормативната уредба, поставените цели и задачи във връзка с реализирането на процедурата за валидиране;
- *Регулираща* – коригиращи въздействия върху контролирания обект при необходимост, с цел постигане на стабилност и устойчивост по отношение на нормативните изисквания и стандартите за качество;
- *Стимулираща* – подкрепа на положителните практики и постиженията в работата на контролирания обект и съдействие за повишаване на активността му;
- *Санкционираща* – изключване на възможност за некачествено или в противоречие с нормативните изисквания и стандарти функциониране на контролирания обект.

4.2.2. Организация и провеждане

Контролът се осъществява посредством проверки на институциите, ангажирани с предоставянето на услугите по валидиране.

Проверките се осъществяват от официално упълномощени длъжностни лица въз основа на заповед на ръководителя на РСВ, РСЗ и РИО. Предмет на проверка може да бъде както цялостната дейност на институциите в областта на валидирането (комплексна проверка), така и отделни нейни страни и аспекти (тематична проверка).

Проверките са:

- *Планирани* – провеждат се по график, изготвен от РСВ, РСЗ и РИО.
- *Извънредни* – провеждат се при необходимост, вследствие на постъпили сигнали и жалби от преки потребители, както и съобразно резултатите от наблюдението.

При провеждането на проверките се изискват следните по-важни стандартни документи и доказателства:

- Комплект документи във връзка с осъществяваните от институцията дейности (за всички институции);
- Издадена от НАПОО лицензия на център за информация и професионално информиране или център за професионално обучение;
- Попълнени документи за регистриране на кандидатите за валидиране и документи за насочването им към ИИПО (за ДБТ);
- Консултантски заключения и документи за насочване на кандидатите към ИПОО (за ИИПО);
- Документи за назначаване и протоколи от заседанията на комисиите за оценка и признаване на придобити знания, умения и компетентности на кандидатите за валидиране (за ИПОО);
- Прилагани учебни планове и програми в случаите на допълнително обучение (за ИПОО);
- Графици на учебни часове и консултации (за ИПОО);
- Протоколи от проведените изпити (за ИПОО);
- Писмени работи на кандидатите за валидиране, оценъчни карти, контролни листове, тестове, практически задания, проекти и др. (за ИПОО);
- Регистър на издадените документи за професионална квалификация (за ИПОО);
- Регистър и лично досие на потребителите на услугите по валидиране (за ДБТ, ИИПО, ИПОО);
- Доказателствени материали за функционирането на системата за вътрешно наблюдение /мониторинг (за всички институции);
- Сигнали и жалби от преки потребители и заявители на услугите (за всички институции);
- Констатации и препоръки от предходни проверки (за всички институции);
- Други материали и доказателства, свързани с конкретната цел на проверката (за всички институции).

4.2.3. Принципи

А. Принципи на функциониране на системата за контрол:

- Оптимален разход на времеви, финансов и човешки ресурс;
- Отговорност спрямо кандидатите и заявителите на услуги по валидиране, както и към обществените интереси като цяло.

Б. Принципи на поведение на проверяващите – професионализъм, компетентност, обективност, конструктивност, отговорност, етичност, комуникативност, конфиденциалност.

В. Принципи на процедурното осъществяване на контрола:

- *Нормативна обоснованост* - за всяка конкретна проверка се издава заповед на ръководителя на РСВ, РСЗ и РИО, в заповедта се определят основанията, вида, целите и срока за извършване на проверката, както и състава на проверяващите.
 - *Своевременност* - бърза реакция при постъпили сигнали и жалби или при констатирани проблеми и трудности в резултат на наблюдението.
 - *Организираност*
 - а) Всяка проверка се планира така, че да не нарушава нормалния ритъм на работа в проверяваната институция;
 - б) Ръководството на институцията се уведомява предварително за целта на проверката, посочва се документацията, която ще бъде предмет на проверката;
 - в) Времето за провеждане на проверката се договаря предварително с ръководителя на институцията.
 - *Документиране*
 - а) Проверяващите водят протокол при провеждането на проверката;
 - б) В срок до три дни проверяващите подготвят доклад до ръководителя на РСВ, РСЗ, РИО за извършената проверка;
 - в) РСВ обсъжда и приема на всеки 3 месеца докладите от извършените проверки.
 - *Обратна връзка*
 - а) Ръководството на проверената институция се уведомява в едноседмичен срок и в писмен вид за резултатите от проверката;
 - б) В двуседмичен срок се дава възможност на проверената институция за възражение.
 - *Надеждност*
 - а) Използване на различни източници на информация – документи, мнения и оценки на потребители и заявители на услугите, становище на ръководството на проверяваната институция и др.;
 - б) Разнообразни и подходящи методи – проучване на документи, експертна оценка, наблюдение, беседа, анкета, интервю, посещение на учебни занятия и изпити и др.
- Г. Принципи при обработката, представянето и оценката на събраната информация** – коректност, прецизност, конструктивност, аргументираност, конкретност.

4.3. Ежегодна оценка на ефекта

Годишният доклад е основен инструмент за измерване на напредъка и оценка на ефекта от дейностите по валидиране. Докладът се изготвя въз основа на годишните доклади от РСЗ и РИО и се одобрява от РСВ.

Годишният доклад за изпълнение включва информация в следните основни направления:

- А.** Постигнатият напредък, подкрепен със съответните количествени показатели.
- Б.** Финансово изпълнение.
- В.** Предприети от РСВ, РСЗ и РИО действия, с цел осигуряване на качеството и ефективност на изпълнението, по-специално:
 - Мерки за наблюдение, оценка и контрол, включително реда и условията за събиране на данните;
 - Обобщение на всички значителни проблеми и мерките за тяхното решаване;

- Действия за осигуряване на информация и публичност по въпросите на валидирането.

Г. Предложения във връзка с повишаване на ефективността и усъвършенстване на услугите по валидиране.

Годишният доклад предоставя необходимата база за вземане на адекватни решения във връзка с по-нататъшното развитие на дейностите по валидиране на територията на региона и на местно ниво. След одобрението докладът се представя в Областния съвет за развитие като част от изпълнението на Областната стратегия за УЦЖ.

Използвана литература

1. Актуализирана стратегия по заетостта до 2015 г.
http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/Labour_Market_Strategy_2008-2015.pdf
2. Заключение на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-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., DG EAC B/1 JBJ D(2004)
3. Заключение на Съвета от 11 май 2010 г. относно компетентностите в подкрепа на ученето през целия живот и инициативата „Нови умения за нови работни места“, Официален вестник на Европейския съюз(2010/С 135/03)
4. 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., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ>
5. Заключение на Съвета от 12 май 2009 г. относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението („ЕСЕТ 2020 г.“), Официален вестник на Европейския съюз (2009/С 119/02)
6. Закон за професионалното образование и обучение (Обн. ДВ. бр.68 от 30 Юли 1999 г., изм. и доп. ДВ. бр.97 от 10 Декември 2010 г.)
7. Закон за насърчаване на заетостта (Обн. ДВ. бр.112 от 29 Декември 2001г., изм. и доп. ДВ. бр.43 от 7 Юни 2011 г.)
8. Комюнике на министрите от ЕС, отговарящи за професионалното образование и обучение, европейските социални партньори и Европейската комисия от заседание за преразглеждане на стратегическия подход и приоритетите на процеса от Копенхаген за 2011—2020 г., проведено в Брюж на 7 декември 2010 г., ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_bg.pdf
9. Модел на система за валидиране на професионални компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, София, 2009 г.
http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/top_menu/vocational/model_validirane_MOMN.pdf
10. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008 – 2013 година,
<http://moodle.org/mod/glossary/view.php?id=7626&mode=date&hook=ALL&sortkey=CREATION&sortorder=asc&fullsearch=0&page=1>
11. Препоръка на Европейския парламент и на Съвета за създаване на европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) Брюксел, 18 юни 2009 г., http://www.minedu.government.bg/left_menu/strategies/
Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012

12. Решение на Съвета от 21 октомври 2010 година относно насоки за политиките за заетост на държавите-членки, Официален вестник на Европейския съюз (2010/707/ЕС)
13. Резолюция на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета от 21 ноември 2008 г. — „По-успешно включване на професионалното ориентиране в стратегиите за учене през целия живот“, Официален вестник на Европейския съюз (2008/С 319/02)
14. Cedefop. Terminology of education and training policy: a multilingual glossary. Luxembourg: Publications Office, 2009
15. Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning, Official Journal of the European Communities (2002/С 163/01)
16. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training (“The Copenhagen Declaration”), http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf
17. European Commission. Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European quality assurance reference framework for vocational education and training. Brussels: European Commission, 2008. (COM(2008) 179 final)
18. European Guide - Strategies for improving participation in and awareness of adult learning, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
19. European guidelines for validating non-formal and informal learning, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009
20. European Inventory on Validation of non-formal and informal learning. A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission, Manuel Souto Otero, Andrew McCoshan and Kerstin Junge (eds.), September 2005, ECOTEC Research and Consulting Limited
21. European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning 2010. Thematic Report: Costs and Benefits of Validation By Antonio Giménez Plaza, Jo Hawley and Manuel Souto Otero, European Commission, DG Education and Culture in co-operation with The European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop)
22. European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning 2010. Thematic Report – Validation for Specific Target Groups, By Claire Duchemin and Jo Hawley, European Commission, DG Education and Culture in co-operation with The European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop)
23. Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET), 2004, http://ec.europa.eu/education/vocational-education/copenhagen_en.htm
24. OECD. Qualifications systems: bridges to lifelong learning. Paris: OECD, 2007
25. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, Official Journal of the European Union, 6.5.2008, C 111/1
26. Report on the EU-wide public consultation concerning the promotion and validation of non-formal and informal learning, European Commission, Directorate-General for Education and Culture, 2011

27. Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne Mari (eds). European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission. Birmingham: Ecotec, 2008
28. The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training, 2008, http://ec.europa.eu/education/vocational-education/copenhagen_en.htm
29. The Helsinki Communiqué on Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training, 2006, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/helsinkicom_en.pdf
30. The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning National policies and practices in validating non-formal and informal learning, Danielle Colardyn, Jens Bjørnåvold, Cedefop Panorama series; 117 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005
31. 2010 update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning – Executive summary of Final Report, Jo Hawley, Manuel Souto Otero and Claire Duchemin, European Commission, DG Education and Culture in co-operation with The European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop)



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.

Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012