
Системи и инструменти за оценка на компетенциите на корпоративно, регионално и секторно ниво

*Проучване на възможности за взаимодействие с други системи
Актуализация 2014*

София, август 2014 г.

РЕЗЮМЕ

Настоящият анализ на действащите системи и инструменти за оценка на компетенциите на работната сила на корпоративно, регионално и браншово ниво разглежда добри практики за организация на обучение, базирано на компетенции; прави преглед на иновативни подходи в организацията и приложението на електронни обучения и оценяване на работното място; както и на съвременни подходи за организация на стажове и практики; валидиране на придобити знания и умения в предприятието.

В първия раздел е представена обща информация за проекта. Описани са основните дейности, както и основната цел на проекта - повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

Във втори раздел е описана методологията за работа, като целта е да бъдат открити нови тенденции и възможности за бъдеща съвместна работа с участниците на пазара на труда.

*В трети раздел са описани добри практики за организация на обучения, базирани на компетенции. Включването на ключовите компетентности в учебните планове и разработването на подходящи средства за оценяване се посочват в стратегическите цели за периода 2014-2020 г., за да се осигури по-добро качество, по-голяма прозрачност, взаимно доверие, мобилност на работниците и учащите се и учене през целия живот. Работодателите и социалните партньори следва да се стремят да определят ясно от какви компетентности и квалификации имат нужда в краткосрочен и в дългосрочен план в различните сектори. Програмата „Еразъм+” има за цел повишаване на уменията и пригодността за заетост, както и модернизация на системите за образование и обучение за периода 2014—2020 г. и съдейства за постигане на целите на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на стратегията „Образование и обучение 2020”, Европейската стратегия за младежта и във външната дейност на ЕС; на политическите приоритети, договорени на европейско равнище в рамките на отворения метод на координация, програма „Младежта в действие”, както и на пет програми за международно сътрудничество. Описани са **европейската рамка за електронни компетенции** като инструмент за описание на уменията на ИКТ специалистите във всички сектори на индустрията; **„Skills Framework for the Information Age - рамка за умения за информационната ера”** във Великобритания като инструмент за идентификация на уменията, необходими за разработване на ефективни информационни системи и комуникационни технологии; CIGREF - набор от ИКТ професии, групирани в класове, използвани в повечето информационни системи на HR отделите в*

големите френски компании, AITTS - Система за обучение на ИТ за напреднали; EUCIP - Европейски сертификационен модел за ИТ.

В четвърти раздел са представени иновативни подходи в организацията и приложението на електронни обучения и оценяване на работното място. Посочени са основните тенденции и технологии в обучението и развитието, отворените платформи за обучение в предприятието (МООС), които се смятат за революционни в света на образованието и обучението. Представено е мобилното обучение като основен двигател за растежа на пазара на електронно обучение.

В раздел пети са представени съвременни подходи за организация на стажове и практики. Описана е Препоръката на Съвета на Европейския съюз относно рамката за качество на стажовете. Според нея стажовете могат да запълнят празнината между теоретичните знания, усвоени в образованието, и уменията и компетенциите, необходими на работното място, като по този начин повишат шансовете на младите хора да си намерят работа. Според Препоръката „качествените стажове водят до непосредствено повишаване на производителността, подобряват съответствието между търсенето и предлагането на пазара на труда и насърчават мобилността, по-специално като намаляват разходите за търсене и постигане на съответствие между търсенето и предлагането както за предприятията, така и за стажантите“. Описани са отношенията на социалните партньори - създаването на кариерни центрове, сключване на рамкови споразумения с работодатели за провеждане на летни стажове за студентите. Описани са практики при водене на студентски практики в български университети и български предприятия.

В раздел шести са представени възможностите и предизвикателствата на валидирането на придобити знания и умения в предприятието. Разгледано е обширно проучване на Cedefop, включващо около 400 европейски предприятия, в което се анализира използването на валидирането на неформално и информално обучение – или оценяване на компетенциите извън публичния сектор. Валидирането се представя като инструмент, който свързва образованието и обучението с пазара на труда, като включва широка група от заинтересовани страни, в това число работодатели, профсъюзи, търговски и промишлени камари, образователни и обучаващи институции, граждански организации. Описани са процедурата по валидиране на придобити знания, умения и компетенции, както и начините и формите на документирание на резултатите от оценяване на служителите. Направен е и кратък преглед на проект „Нова възможност за моето бъдеще“- система за признаване на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности.

В раздел седми са направени някои изводи по отношение на валидирането, а в раздел осми са посочени основните литературни източници.

Заглавие на анализа:	Информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила
Срок за изпълнение:	август 2014 г.
Дата на представяне:	август 2014 г.
Наименование на дейността:	5.5.5. Проучване на Системи и инструменти за оценка на компетенциите на корпоративно, регионално и секторно ниво
Задача:	5.5. /2014
ISBN	978-954-9636-18-5
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Проучване
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвил(и):	Камелия Соколова, Мая Христова
Отговорник:	Ваня Кирова
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Редактор	Екатерина Попова
Коректор	Анета Алашка
Партньор :	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Кратко резюме :	<p>Целта на този документ е продължаване през 2014 г. на проучванията на действащи системи и инструменти за оценка на компетенциите на работната сила на корпоративно, регионално и браншово ниво в България. Проучването акцентира на следните теми:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ на добри практики за организация на обучение, базирано на компетенции; • Анализ на иновативни подходи в организацията и приложението на електронни обучения и оценяване на работното място; • Анализ на съвременни подходи за организация на стажове и практики на работното място; • Валидиране на придобити знания и умения в предприятието
Ключови думи :	МуCompetence, инструменти за оценка на компетенции, компетенции, мобилно обучение, валидиране

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	11
1.1. Цел на документа и връзка с други проучвания	11
1.1.1. Основна цел на проекта	11
1.1.2. Специфични цели на проекта	11
1.1.3. Основни дейности в рамките на проекта	11
1.2. Структура на документа	12
Раздел 2. Методология за работа	13
Раздел 3. Добри практики за организация на обучение, базирано на компетенции	14
3.1. Еразъм+	14
3.1.1. Основна целева група	15
3.1.2. Структура на програма	15
3.1.3. Специфични цели	16
3.1.4. Приоритети	16
3.2. Обучение и образование, базирано на компетенции. Изисквания към описанието на учебните програми и планове	17
3.2.1. Проект за обучение и развитие (Training and Learning Development) Канада	18
3.2.1.1. Етапи на развитие на проекта	19
3.2.1.2. Обучението като част от управлението на проекта	21
3.2.2. Електронни умения	26
3.2.2.1. Европейската рамка за електронни компетенции	28
3.2.2.2. SFIA	30
3.2.2.3. SIGREF	30
3.2.2.4. AITTS - Система за обучение на ИТ за напреднали (Advanced IT Training System)	31
3.2.2.5. EUCIP - Европейски сертификационен модел за ИТ професионалисти (The European Certification Model for ICT Professionals)	32
3.2.2.6. Практически приложения	33
3.2.3. Качество на електронни умения при обучение и сертифициране	35
3.3. Ключови участници. Роля на социалните партньори	37
3.4. Изисквания към процесите на оценяване и оценителите	40
3.4.1. Методи и инструменти за оценка на компетенциите	41
3.4.1.1. Интервюта и разговори	41
3.4.1.2. Проверка на автобиографии (CVs), сертификати, квалификации, препоръки	41
3.4.1.3. Работни примери	42
3.4.1.4. Непрекъснато наблюдение на реалната дейност на работното място	42
3.4.1.5. Психометрични тестове	42
3.4.1.6. Симулации и упражнения	42



3.4.1.7.	360-градусова обратна връзка.....	42
3.4.1.8.	Центрове за оценка (Assessment centres).....	43
3.4.2.	Тенденции при използването на методи за оценяване.....	43
3.4.3.	Обучение, базирано на компетенции за придобиване на квалификации (CBQs).....	45
3.5.	Изисквания към документирането на обучението.....	47
3.5.1.	Материали за удостоверяване и оценяване на входящото образователно и квалификационно равнище.....	47
3.5.2.	Финландска квалификационна система, базирана на компетенции.....	49
3.5.2.1.	Договор за организиране и провеждане на обучение.....	49
3.5.2.2.	План за обучение.....	50
3.5.3.	Австралийска система от квалификации, базирани на компетенции.....	51
3.5.4.	Резултати и документация на оценките на компетентност.....	53
Раздел 4.	Иновативни подходи в организацията и приложението на електронни обучения и оценяване на работното място.....	54
4.1.	Основни тенденции и нови технологии в обучението и развитието - 2014 г.....	57
4.2.	Използване на отворени платформи за обучение (МООС) в предприятието.....	59
4.3.	Мобилно обучение.....	61
4.3.1.	Същност.....	63
4.3.2.	Приложение в предприятията.....	65
4.3.2.1.	BYOD.....	65
4.3.2.2.	Verizon Wireless (VZW)"mLearning:Learning on the Go".....	69
4.3.2.3.	Privacy Quiz.....	69
4.3.2.4.	Подход към пазара на труда: Нови нерутинни умения чрез обучение, основано на игри за мобилни телефони.....	71
4.3.2.5.	Blend 2.0.....	72
4.3.3.	Специфични изисквания към съдържанието.....	72
4.3.4.	Организация и инфраструктура на обучението.....	73
4.3.5.	Основни характеристики на учебната среда.....	74
Раздел 5.	Съвременни подходи за организация на стажове и практики.....	75
5.1.	Организация на компетентностно-базирани стажове и практики.....	75
5.2.	Роля на работодателите и секторните организации.....	79
5.3.	Българските университети.....	82
5.3.1.	ТУ – София.....	82
5.3.2.	Университет за национално и световно стопанство (УНСС).....	83
5.3.3.	Икономически университет – Варна.....	85
5.3.4.	Нов български университет (НБУ).....	87
5.3.5.	Наредба за студентските стажове в държавната администрация.....	88
5.4.	Добри практики в предприятията.....	88
5.4.1.	ТехноЛогика ЕАД.....	88
5.4.2.	SAP Labs България.....	88
5.4.3.	"Неохим" АД.....	89
5.4.4.	Модел за повишаване качеството на практическото обучение.....	90

Раздел 6. Валидиране на придобити знания и умения в предприятието	92
6.1. Възможности и предизвикателства на валидирането на придобити знания и умения в предприятието.....	92
6.2. Същност на валидирането	98
6.2.1. Фази на валидирането	101
6.2.2. Причини за оценяване на компетенциите	102
6.2.3. Видове и профили на компетенции.....	107
6.2.4. Методи и инструменти за оценка	112
6.3. Документиране на проведените оценки на компетенции	116
6.3.1. Начини и форми на документиране	116
6.3.2. Достъпност за служители.....	118
6.3.3. Съпоставимост и признаване на резултатите от оценяването	119
6.3.4. Роля на колективните трудови договори и регулация	122
6.4. Проект „Нова възможност за моето бъдеще“	126
6.4.1. Наръчник за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене.....	127
6.4.2. Методология.....	132
6.4.3. Примерен инструментариум за валидиране	134
6.4.4. Проект +APL.....	134
6.5. Изводи	136
Раздел 7. Заключение и препоръки.....	138
Раздел 8. Литературни източници	142

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>- Описание на съкращението</i>
АППТ	- Активни политики на пазара на труда
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
ВУ	- Висши училища
ДОИ	- Държавно образователно изискване
ЕАСТ	- Европейска асоциация за свободна търговия
ЕКР/ EQF	- Европейска квалификационна рамка
ЕК	- Европейска комисия
ЕП	- Европейски парламент
ЕС	- Европейски съюз
ЕСФ	- Европейски социален фонд
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КСО	- Корпоративна социална отговорност
КТ	- Кодекс на труда
КТ Подкрепа	- Конфедерация на труда „Подкрепа”
м-обучение	Мобилно обучение
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
МООК / MOOCs	- Масови <i>отворени</i> онлайн курсове / Massive open online courses
МОТ / ILO	- Международна организация на труда / International Labour Organization
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
НКПД	- Национален класификатор на професиите и длъжностите, базиран на ISCO
НПДЗ	- Национален план за действие по заетостта
НПР	- Национална програма за реформи
НРМ	- Национална референтна мрежа
НРС /LFS/	- Наблюдение на работната сила (Labour Force Survey)
НС /NA/	- Национални сметки (National accounts)
НЦОК	- Национален център за оценка на компетенциите
ОРСД	- Образователни ресурси със свободен достъп
ООН	- Организация на обединените нации
ОИСР/ OECD	- Организация за икономическо сътрудничество и развитие / Organisation for Economic Co-operation and Development

ОП „РЧР”	-	Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”
ПМО	-	Професионално медицинско образование
ПОО	-	Професионално образование и обучение
Проектът	-	Проект на БСК, по договор № BG051PO001-2.1.06, за създаване на Информационна система за оценка на компетенциите
СБМС	-	Съюз на българските медицински специалисти
СКС	-	Секторен консултативен съвет
ТСБ	-	Териториално статистическо бюро
УЧР/УРЧР	-	Управление (и развитие) на човешките ресурси
ACCME	-	Accreditation Council for Continuing Medical Education
ADDIE	-	Анализ, проектиране, разработка, изпълнение и оценка / Analysis, Design, Development, Implementation and Evaluation
AIP-ITCs	-	Асоциация на италианските ИТ специалисти / Associazione Informatici Professionisti
AITTS	-	Система за обучение на ИТ за напреднали / Advanced IT Training System
AMA	-	American Medical Association / Американска медицинска асоциация
BI	-	Системи за бизнес анализ/ или бизнес разузнаване / Business intelligence
BLS	-	Бюро за трудова заетост на САЩ / Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department
CBQs	-	Обучение, базирано на компетенции за придобиване на квалификации, във Финландия
CEDEFOP	-	Европейски център за развитие на професионалното обучение / European Centre for the Development of Vocational Training
CIGREF	-	ИТ сдружение на големите френски компании / Club Informatique des Grandes Entreprises Françaises
CBET	-	Competency based education and training / Образование и обучение, базирано на компетенции
CPD	-	Continuing professional development / Продължително професионално развитие
e-CF	-	Европейска рамка за електронна компетенция / European e-Competence Framework
EACCME	-	European Accreditation Council for Continuing Medical Education / Европейски акредитационен съвет за продължително медицинско образование
EAFRD /ЕЗФРСР	-	Европейски земеделски фонд за развитие на селските райони / European Agricultural Fund for Rural Development
ECAMSQ®: UEMS	-	European Council for Accreditation of Medical Specialist Qualifications / Европейски съвет за акредитация на медицинските квалифицирани експерти European Union of Medical Specialists / Съюз на европейските медицински специалисти
ECTS	-	Европейска система за трансфер на кредити във висшето образование / European Credit Transfer and Accumulation System
ECVET	-	Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение / European Credit system for Vocational Education and Training
EESC/ ЕИСК	-	Европейски икономически и социален комитет / European Economic and Social Committee
EOP	-	Employer Ownership of Skills Pilot

EQAVET	-	Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение / European quality assurance in vocational education and training
ERDF/ЕФРР	-	Европейски фонд за регионално развитие / European Regional Development Fund
ESCES/ЕССЗУ	-	Европейски секторни съвети по заетостта и уменията / European Sector Councils on Employment and Skills
ESF /ЕСФ	-	Европейски социален фонд / European Social Fund
ESP	-	Европейски паспорт на уменията / European Skills Passport
EQF/ЕКР	-	Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот / European Qualifications Framework for Lifelong learning
EUCIP	-	Европейски сертификационен модел за ИТ професионалисти / The European Certification Model for ICT Professionals
EUROFOUND	-	Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
Europass / Европас	-	Набор от документи за отразяване на личните и професионални квалификации и постижения на гражданите на ЕС
EHRC	-	Център за научни изследвания на човешките ресурси в областта на енергетиката в Канада / Electricity Human Resources Canada (EHRC)
ICT/ ИКТ	-	Информационни и комуникационни технологии / Information and communications technology
ILO/ МОТ	-	Международна организация на труда / International Labour Organization
ISCO	-	Международна стандартна класификация на длъжностите / International Standard Classification of Occupations
IWA ITALY	-	International Webmasters Association Italia
LLL/ УЦЖ	-	Учене през целия живот / Lifelong learning
NQF/НКР	-	Национална квалификационна рамка / National Qualifications Framework
OECD/ОИСР	-	Организация за икономическо сътрудничество и развитие / Organisation for Economic Co-operation and Development
OPCA	-	Organisme Paritaire Collecteur
SFIA	-	Skills Framework for the Information Age / Рамка за умения за информационната ера
STEM /НТИМ	-	Наука, технологии, инженерство и математика / Science, technology, engineering, and mathematics (Абревиатурата се използва в различни проучвания за потребностите от нови умения и образователни програми)
VET/ ПОО	-	Професионално образование и обучение / Vocational Education and Training
UN /ООН	-	The United Nations / Организация на обединените нации
WFME	-	World Federation of Medical Education / Световна федерация за медицинско образование

** Запазени са съкращенията и наименованията на английски език, когато са широко разпространени за улесняване на търсенето на допълнителна информация.*

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИ ПРОУЧВАНИЯ

Настоящият документ е разработен в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Проектът се осъществява в периода 2009-2013 г. от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес, в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Партньори по проекта са Конфедерация на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда “Подкрепа”.

1.1.1. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

Обща цел на проекта е повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

1.1.2. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ НА ПРОЕКТА

Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти;

Изграждане на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда;

Подобряване на координацията и информационния обмен между националните, браншови и регионални структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила;

Национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране на информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила.

1.1.3. ОСНОВНИ ДЕЙНОСТИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА

Подготовка на не по-малко от 16 основни анализа и проучвания, както и на не по-малко от 60 експертни разработки (доклади, позиции и др.);

Разработване на обща концепция на информационната система, индикатори, карта за оценка на компетенциите на работната сила по основни браншове и региони и пилотен тест на секторни модели за оценка на компетенциите на работната сила;

Подготовка и изграждане на референтна мрежа от 30 секторни и регионални звена;

Проектиране, разработване, тестване и внедряване на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила с индикатори за оценка на браншово и регионално ниво;

Провеждане на обучения за осигуряване изграждането и функционирането на информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони, вкл. 625 обучения на работното място, консултирани не по-малко от 125 лица и организации и обучени не по-малко от 2500 души на ключови компетенции;

Експлоатация, развитие, национално признаване и създаване на условия за интегриране в електронното правителство на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила;

Провеждане на не по-малко от 20 работни форума, конференции, кръгли маси, дискусии, семинари и др.;

Подготовка на най-малко 4 пакетни предложения за промени в приложимата нормативна уредба.

1.2. СТРУКТУРА НА ДОКУМЕНТА

Анализът „Системи и инструменти за оценка на компетенциите на корпоративно, регионално и секторно ниво (Проучване на възможности за взаимодействие с други системи – 2014) е структуриран в 8 раздела, като в **първия** накратко е представена обща информация за проекта. Описани са основните дейности, както и основната цел на проекта - повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

Проучването на използваните системи и инструменти за оценка на компетенции надгражда и развива проведените през 2010-2013 г. проучвания. Целта е да бъдат открити нови тенденции и възможности за бъдеща съвместна работа с участниците на пазара на труда.

Проучването стартира с преглед на наличната информация (DeskResearch) и подходящите информационни източници. Същността на този метод се изразява в това да се ползват като първични данни от вече извършени други изследвания и/или анализи. В обхвата на проучването са включени аналитични доклади, разработени от водещи консултантски групи в областта на прилагане на технологии в управлението на човешките ресурси.

Основно изискване при подбора на информационни източници е актуалност на информацията, например тенденции за 2014 и 2015 г., и надеждност на източника. Поради разликите в качествата на търсената информация надеждността на източника се оценява по различен начин. Когато става дума за инструмент за оценка, за най-надежден източник се счита производителят или доставчикът им. Когато става дума за анализ на тенденции или общи правила за провеждане на електронни тестове, надежден източник са докладите на независими от доставчиците анализатори или широко използвани стандарти. Когато става дума за приложимост в практиката, надеждният източник са практиците, прилагащи този инструмент.

Използваната методология включва информационни източници от интернет за учебната документация на ВУ, документи на БСК, научни и практико-приложни публикации, публикации на ВУ по теми, засягащи проблематиката на настоящото изследване, нормативни и регулаторни документи, отчети и анализи от съответни министерства, ведомства, неправителствени, браншови и други организации, секторни анализи и др. Използвани са методи на системен анализ, съдържателен анализ, анализ на съответствията, теоретико-методологически анализ, историко-логически подход, системен подход и други.

Раздел 3. ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ОБУЧЕНИЕ, БАЗИРАНО НА КОМПЕТЕНЦИИ

В стратегическите цели за периода 2011-2020 г. на комюникето от Брюж¹ се посочва включването на ключовите компетентности в учебните планове и разработване на подходящи средства за оценяване. За да се осигури по-добро качество, по-голяма прозрачност, взаимно доверие, мобилност на работниците и учащите се и учене през целия живот, участващите държави следва да въведат системи за осигуряване на качеството в съответствие с препоръката относно EQAVET. До края на 2015 г. участващите държави следва да създадат на национално равнище обща рамка за осигуряване на качеството за всички предоставящи професионално образование и обучение (ПОО), която да се прилага и за ученето на работното място и да е съвместима с рамката на EQAVET. Приложимостта на ПОО (както първоначалното, така и продължаващото) на пазара на труда и пригодността на завършилите ПОО за заетост следва да се засилят посредством различни мерки. Органите на национално, регионално и местно равнище в участващите държави, следва да създадат възможности за засилване на сътрудничеството между училищата и предприятията с цел подобряване на знанията на учителите за работните практики, от една страна, и на общите педагогически умения и компетентности на учителите, от друга страна.

Да се насърчават партньорствата между социалните партньори, предприятията, предоставящи образование и обучение, службите по заетостта, публичните органи, научноизследователските организации и други заинтересовани страни, за да се осигури по-добър обмен на информация относно потребностите на пазара на труда и по-добра съвместимост между тези потребности и развиването на знания, умения и компетентности. Работодателите и социалните партньори следва да се стремят да определят ясно от какви компетентности и квалификации имат нужда в краткосрочен и в дългосрочен план в различните сектори и между тези сектори.

Следва да продължи разработването на инструменти, които да свързват сектора на образованието и обучението с пазара на труда, като този процес следва да бъде съгласуван с други инструменти на ЕС като Европейската квалификационна рамка.

3.1. ЕРАЗЪМ+

Програмата „Еразъм+” има за цел повишаване на уменията и пригодността за заетост, както и да модернизира системите за образование и обучение и други дейности за периода 2014—2020 г. Общият индикативен финансов пакет на програмата е определен на 14 774 млрд. EUR за седемгодишния период (2014—2020 г.) по функция 1 от бюджета на ЕС.

Програмата съдейства за постигане на целите на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на стратегията „Образование и обучение 2020”, Европейската стратегия за младежта и във външната дейност на ЕС, както и за постигането на политическите

¹ Комюнике от Брюж относно засилването на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение (2011—2020) -

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_bg.pdf

приоритети, договорени на европейско равнище в рамките на отворения метод на координация, програма „Младешта в действие“, както и на пет програми за международно сътрудничество („Еразмус Мундус“, „Темпус“, ALFA, Edulink и програмата за сътрудничество с индустриализираните държави). Еразъм+ ще предлага финансиране на доставчиците на образователни услуги, за да се гарантира, че бизнес моделите са адаптирани към технологичните промени, а на преподавателите се оказва подкрепа за тяхното развитие чрез открити онлайн курсове. Всички образователни материали, получили подкрепа по „Еразъм+“, ще бъдат с безплатен достъп за обществеността с отворени лицензи.

Програма „Еразъм+“ подкрепя инструментите на ЕС за прозрачност и признаване, и по-специално „Европас“, „Youthpass“, европейската квалификационна рамка (ЕКР), Европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS), Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET), Европейския регистър за осигуряване на качество (EQAR), Европейската асоциация за осигуряване на качество във висшето образование (ENQA), както и мрежите на европейско равнище в областта на образованието и обучението, които имат същата функция, и по-специално националните информационни центрове за академично признаване (NARIC), както и мрежите „Euroguidance“ и националните центрове „Европас“).

3.1.1. ОСНОВНА ЦЕЛЕВА ГРУПА

Студенти, учащи, чиракуващи, ученици, възрастни учащи, младежи, доброволци, университетски преподаватели, учители, инструктори, специалисти, работещи с младежи, специалисти от организации, работещи в областите на образованието, обучението и младежта. Участието на тези лица в програмата обаче се осъществява с посредничеството на организации, институции, органи или групи, които организират такива дейности.

3.1.2. СТРУКТУРА НА ПРОГРАМА

Ключово действие 2: сътрудничество за иновации и обмен на добри практики. В рамките на това ключово действие се предоставя подкрепа за:

- транснационални стратегически партньорства, насочени към разработване на инициативи, свързани с една или повече от областите на образованието, обучението и младежта, и насърчаване на иновациите и обмена на опит и ноу-хау между различни видове организации, ангажирани в тези или в други съответни области. Предоставя се и подкрепа за дейности за мобилност, доколкото тези дейности допринасят за постигане на целите на проектите;
- баланс на познанията между висши учебни институции и предприятия, чиято цел е да насърчават иновациите, предприемачеството, творчеството, пригодността за заетост, обмена на знания и/или мултидисциплинарното преподаване и учене;
- секторни алианси на уменията, подкрепящи разработване и предоставяне на съвместни учебни планове, програми и методики за преподаване и учене в областта на професионалното образование при използване на данни за тенденциите в отделни икономически сектори и за необходимите умения за успешна реализация в една или повече професионални области;
- проекти за изграждане на капацитет, подкрепящи сътрудничество с държави партньори в областите на висшето образование и младежта. Проектите за изграждане

на капацитет имат за цел да подкрепят процеса на модернизиране и интернационализация на организации /институции и системи. Предоставя се и подкрепа за дейности за мобилност, доколкото тези дейности допринасят за постигане на целите на проектите;

- информационни платформи за поддръжка като платформата за електронно побратимяване (eTwinning), Европейската платформа за учене за възрастни (EPALE) и Европейския младежки портал, предоставящи виртуални пространства за сътрудничество, бази данни, съдържащи информация за възможности, общности на практикуващи специалисти и други предоставяни онлайн услуги за преподаватели, инструктори и практикуващи специалисти в областта на училищното образование и образованието за възрастни, както и за младежи, доброволци и специалисти, работещи с младежи от цяла Европа и от други региони.

3.1.3. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ

- да се подобри равнището на ключовите компетентности и умения, особено по отношение на тяхната адекватност на пазара на труда и приноса им за сплотено общество, по-специално чрез по-големи възможности за образователна мобилност, както и чрез засилено сътрудничество между сектора на образованието и обучението и пазара на труда;
- на равнището на образователните и обучителните институции да се насърчи подобряването на качеството, иновациите, високите постижения и интернационализацията, по-специално чрез засилено транснационално сътрудничество между доставчиците на услуги в сферата на образованието и обучението и други заинтересовани страни;
- да се насърчи развитието на европейско пространство за учене през целия живот и да се повиши информираността във връзка с това с цел да се допълнят реформите на политиките на национално равнище и да се подкрепи модернизацията на системите на образование и обучение, по-специално чрез засилено сътрудничество в областта на политиките, по-добро използване на инструментите на съюза за прозрачност и признаване и разпространение на добри практики;
- да се засили международното измерение на образованието и обучението, по-специално чрез сътрудничество между институции на държави по програмата и държави партньори в областта на професионалното образование и обучение и на висшето образование, чрез увеличаване на привлекателността на европейските институции за висше образование и подкрепа на външните действия на съюза, включително неговите цели за развитие, посредством насърчаване на мобилността и сътрудничеството между институциите за висше образование в държавите по програмата и държавите партньори и целенасочено изграждане на капацитет в държави партньори;

3.1.4. ПРИОРИТЕТИ

- развиване на основни и универсални умения като предприемачество, умения за работа с цифрови технологии и многоезичие във всички области на образованието и обучението посредством прилагане на иновативни и ориентирани към студентите и учениците педагогически подходи и разработване на подходящи методи за оценяване и сертифициране, основани на резултатите от обучението;

- ускоряване на въвеждането на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) в преподаването и ученето чрез осигуряване на подкрепа за учене и достъп до образователни ресурси със свободен достъп (ОРСД) в областите на образованието и обучението, предоставяне на подкрепа за основи на ИКТ практики за преподаване и оценяване и насърчаване на прозрачността по отношение на правата и задълженията на потребителите и производителите на цифрово съдържание;
- стимулиране на съгласуваността между отделните европейски и национални инструменти за прозрачност и признаване с цел да се гарантира улесненото признаване на умения и квалификации, придобити в друга държава;
- подпомагане на корекциите на финансирането и инвестициите в образованието и обучението с цел да бъдат покрити нови потребности и разработване на усъвършенствани подходи за финансиране, насочени към усъвършенстване на уменията, по-специално посредством партньорства и механизми за споделяне на разходите; стимулиране на дебати относно ефективни и устойчиви инвестиции в образованието и обучението на европейско и национално равнище с участието на всички.

3.2. ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ, БАЗИРАНО НА КОМПЕТЕНЦИИ. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ОПИСАНИЕТО НА УЧЕБНИТЕ ПРОГРАМИ И ПЛАНОВЕ

Образованието и обучението, базирано на компетенции (Competency based education and training-СВЕТ) може да се определи като подход на професионално образование, при който се поставя акцент върху резултатите, които могат да бъдат постигнати на работното място след завършването на определена програма за обучение или от работните практики съгласно определени стандарти.

Методологията, използвана в проекта на БСК, разглежда компетенцията като съвкупност от знания, умения, нагласи и поведения за постигане на резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация. Придобиването на определено ниво на компетентност може да се разглежда като израз на способността на индивида да съчетава и интегрира в поведението си (по самостоятелен начин, собствено „ноу-хау”) различните елементи на знанията и уменията, на професионалните и личностни качества, на опита, който притежава. Казано по друг начин, компетенциите са израз на способността на индивида да се справя успешно с работата си.²

СВЕТ има за цел да подготви учащите по-ефективно за реални и устойчиви работни места, което означава, че при придобиването на компетенциите се вземат под внимание изискванията на компаниите и индустриите. Предприятия и специализирани структури на представителните организации на работодателите трябва да участват в разработването на учебните програми чрез определяне на стандарти за компетенции, изисквани за работните места. Трябва да се даде възможност на работниците и служителите не само да увеличат своите знания и умения, но и да получат национално акредитирани (признати) сертификати за обучение на работното място.

² <http://mycompetence.bg>

Обучението, базирано на компетенции, е гъвкава форма на обучение, което има за цел да предостави на обучаемите знания и умения, от които индустрията се нуждае.

Микроструктура на СВЕТ:

- **Резултат:** курсът е съобразен да покрие националните стандарти за компетентност.
- **Учебен план и програма:** учебният план дава на учащите ясна индикация за това, което се очаква от тях по отношение на представянето, условията и стандартите.
- **Доставка:** доставката е гъвкава и учащите могат да проявяват инициатива в процеса на обучение. Учебните материали, използвани от доставчиците, показват степента, в която обучението е ориентирано към обучавания.
- **Оценяване:** Оценката трябва да дава възможност за:
 - 1) Измерване на представянето в зависимост от определен стандарт за компетентност;
 - 2) Измерване на компетенции, придобити извън обучението;
 - 3) Включване на компетенциите на работното място и извън работното място, ако е възможно.
- **Докладване и запис:** На обучаваните трябва да се докладва за усвоените компетенции. Информацията може да бъде давана при завършване на отделните модули, при условие, че връзката между компетенции и модули е ясна.
- **Сертификат:** Лица, усвоили всички предписани компетенции в акредитиран курс или програма за обучение, трябва да получат сертификат в съответствие с националната квалификационна рамка.

Системата, в която СВЕТ се прилага, трябва да е ориентирана към пазара и основната роля на индустрията е доминираща. Системата за обучение трябва да е съгласувана с общия образователен сектор и VET. Законите разпоредби са ограничени поради необходимостта от гъвкавост на индустрията.

Създаване на СВЕТ програми изисква внимателно планиране и непрекъснат мониторинг на стъпките на развитие. Първата стъпка е да се определят стандарти за компетентност, като се пренесат базираните на практика изисквания в национално одобрените индустриални стандарти. Това изисква наличието на експерти в съответната професионална област, които са в състояние да опишат съществените работни дейности, задачи и функции по отношение на специфичен профил на компетентност. Прилаганите методи са DACUM или функционален анализ.³

3.2.1. ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ (TRAINING AND LEARNING DEVELOPMENT) КАНАДА

Electricity Human Resources Canada (EHRC) е център за научни изследвания на човешките ресурси в областта на енергетиката в Канада. Той разработва специфични решения за преодоляване на недостига на квалифицирана работна ръка в сектора. Проектът на EHRC за развитие на обучението е свързан с диагностициране на наличния капацитет и възможността за внедряване на вътрешни обучения в енергийната индустрия, включително и от

³ http://www.giz.de/akademie/de/downloads/Lehrbrief_14_-_Competency-based_Education_and_Training_%28CBET%29.pdf

възобновяеми източници. Основният резултат от този проект е създаването на стратегическа рамка за обучение, която определя:

- следващите стъпки за удовлетворяване на нуждите от обучение;
- инструменти, необходими за осъществяването му;
- пречките;
- практически и тактически стратегии и инициативи, които могат да се използват от организации в сектора като цяло.

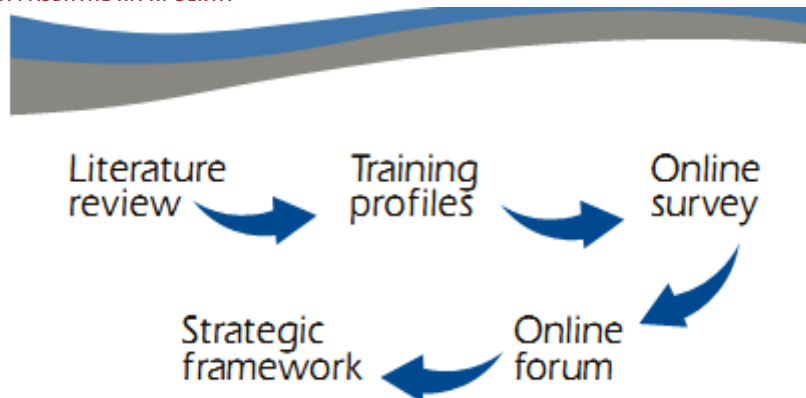
Проучване на EHRC стига до извода, че доста висок процент от общата работна сила ще бъде загубена в резултат на пенсионирането на висококвалифицирани опитни и знаещи служители. В резултат на това в рамките на индустрията ще бъдат наети нови служители, които ще се нуждаят от обучение и развитие. Въпреки стажантските програми и обучението в специализираните колежи може да има забавяне между обучението и времето, когато работникът може да се смята за компетентен или достатъчно опитен на позицията, която заема. Това забавяне може да се преодолее с обучение на работното място, което е препоръчително за повечето професии в сектора. В рамките на производството на електроенергия работодателите организират първичното вътрешно обучение. Обучението обикновено се предоставя в определено предприятие чрез персонализирани системи или чрез партньорства с образователни организации (доставчици на обучение).

Проектът за развитие на обучението има за задача да преодолее предстоящото увеличаване на необходимостта от вътрешно обучение и предоставя идеи и стратегии за развитието и усъвършенстването на вътрешния капацитет за обучение в рамките на енергийните организации в цялата страна. Резултатите от този проект ще гарантират, че индустрията е подготвена и оборудвана за посрещане на тези потребности от обучение и развитие.

Проектът използва различни първични и вторични изследователски техники.

3.2.1.1. Етапи на развитие на проекта

ФИГУРА 1. ЕТАПИ НА РАЗВИТИЕ НА ПРОЕКТА



Източник: Recharging our workforce-Strategic Framework For Industry Action
RechargingOurWorkforce_Report_e.pdf

1. Проектът започва с преглед на литературата за обхвата на обучението, изследване на добри практики и опит, което води до определяне на общото състояние на професионалното

обучение в рамките на канадската индустрия като цяло. Проучването на вътрешни методи на обучение и подходи, които се използват от другите промишлени сектори може да се окаже полезно. В енергийния сектор се очертава недостиг на квалифицирана работна ръка и нужда от обучение, с този проблем се сблъскват и други индустрии в Канада. По-конкретно, резултатите от този преглед на литературата водят до определяне на критериите за подбор и развитие на шест учебни профила в сектора на електроенергията.

За да намери примерни модели на обучение в рамките на канадската индустрия, изследователският екип използва вторични изследователски методики, включително всеобхватна и персонализирана електронна база данни, библиотеки и интернет изследвания, за да стигне до казуси, съществуващи изследвания, литература и статии, свързани с успешните подходи за обучение в рамките на индустрията като цяло. Общата цел на вторичното изследване, проведено за проекта, е да се създаде литературен обзор на капацитета за обучение и добри практики в рамките на канадската индустрия.

2. Профилите на обучение, разработени по проекта, са подробни описания на методи и подходи на обучение, които се използват в рамките на канадския електроенергиен сектор за поддържане и подобряване на капацитета на вътрешните обучения. За да се развият профилите на обучение, са проведени интервюта по телефона с представители на различни доставчици на обучение, които са представили своите организационни подходи към развитието на обучение, доставка и управление. Информацията, придобита в рамките на интервюта, се използва за разработване на организацията на обучението, базирано на компетенции, и оценяването:

- Изграждане, улавяне и споделяне на знания;
- Оценяване на обучението;
- Анализ на обучението;
- Модели на стажуване/чиракуване;
- Методология на обучението.

3. Проучването на показателите за обучение включва събирането на информация от управители/ директори, свързана с организирането на квалификационни обучения в рамките на техните организации. Резултатите от изследването предоставят ценни сведения за квалификацията на учителите, източниците на учебното съдържание и общите системи за обучение в рамките на отрасъла.

В рамките на проучването на показателите за обучение респондентите идентифицират (от списък с опции) предизвикателствата, пред които те са изправени в момента при поддържането и/ или повишаването на вътрешния капацитет за обучение. Относно:

- **Наличния персонал:** необходимо е да се осигуряват правилните ресурси, за да се изработи и достави обучение; има несъответствие между необходимите обучения и броя на учащите; липсата на специализирани ресурси може да доведе до липса на отчетност; прилагането на нови знания се оспорва; липсват възможности за наставничество.
- **Разработването на програма за обучение:** трябва да бъдат направени промени и подобрения в учебните планове във връзка с развитието на технологиите, използването на материали, оборудване или стандарти; развитието на опреснително обучение е предизвикателство.
- **Услугите за обучение:** вътрешните обучения понякога са прекалено много и дълги като времетраене, но понякога са критично къси.

- **Осигуряването на квалифицирани обучители:** използват се външни обучители, необходимо е да се гарантира, че тези, които кандидатстват за тази дейност, ще обучат действително персонала съгласно необходимите професионални стандарти. Осигуряването на квалифицирани обучители в някои програми е трудно, тъй като има недостиг на такива. Клиенти често искат обучение в кратки срокове за квалификация на нов персонал/ срочно наети служители/ и др. и това се отразява на развитието на обучението.
- **Приложението на обучението:** нужда от напълно функционираща система за управление на обучението и проследяване, наличие на много инициативи, които се изпълняват едновременно и се конкурират с възможностите за обучение.
- **Финансирането:** бизнес планирането непрекъснато се сблъсква с дилемата как да направим повече с по-малко средства. Линейните мениджъри⁴ залагат на обучението в класна стая, което е по-лесно за финансиране, но пък при него няма развитие и изискване за качество. Участниците в проучването от сектора на слънчевата енергия идентифицират финансирането като най-голямото предизвикателство пред обучението.
- **Възможността за получаване на материали по съдържанието на обучението:** Участниците в проучването от сектора на слънчевата енергия я идентифицират като второто най-голямото предизвикателство пред обучението.

4. Целта на онлайн форума е да се създаде платформа за обучение в сектора, включително с участието на образователни институции, центрове за обучение и вътрешни за индустрията обучители.

Основните компоненти на платформата са: уеб хранилища на информация за научни изследвания и резултатите от обучения и проекти за развитие, интерактивен онлайн форум за дискусии, редовни чатове за споделяне на обучение, учебни програми, раздел, защитен с парола, предназначен за предлагане на материали за обучение и/или компетентностни профили. Онлайн интерактивната дискусия и обменът на данни за целенасочени теми, свързани с обучението, могат да позволят участниците да се ангажират в диалог относно практиките за обучение и методологии.

5. Обобщаващият доклад представлява стратегическата рамка и заема основно място в проекта, като очертава:

- добри практики за управление на вътрешния капацитет за обучение;
- представя текущите подходи към вътрешно обучение;
- идентифицира практически и тактически стратегии за управление на обучението в рамките на електрически организации;
- препоръчва следващите стъпки за вътрешно управление на обучението в рамките на отрасъла.

3.2.1.2. Обучението като част от управлението на проекта

Обучението, базирано на компетенции, е насочено към преодоляване на разликата между това, което се преподава в образованието, и задачите, които ще бъдат изпълнявани по време на работа. Обучението на служители за извършване на реални работни функции гарантира, че

⁴ Мениджърите на най-ниско ниво в организацията. Например, в едно производствено предприятие това са бригадирите или майсторите.

работниците имат необходимите знанията и уменията, нагласи и поведения. Когато служителите са в състояние да осъществяват пряка връзка между това, за което учат, и прилагането на уменията си в ситуации на работното място, те стават по-мотивирани да се учат добре. Обучението гарантира, че работниците и служителите изпълняват своите работни задачи възможно най-безопасно и липсата на такова може да доведе до сериозни трудови инциденти.

Компетентностният профил е наборът от компетенции, необходими за определена длъжност или група от длъжности или съвкупността от знания, умения, нагласи и поведения. Създаването им за всяка длъжност и сектор може да помогне за идентифициране на потребностите от обучение. Една от най-ефективните техники за разработването им е методът DACUM (developing a curriculum). Той е процес на изготвяне и оценка на програми за професионално обучение, които в допълнение към преподавателите задължително участват и специалисти-експерти.

По проекта са разработени компетентностни профили за девет професии в рамките на електроенергията и възобновяемите енергийни източници.

Обучението, базирано на компетенции, се фокусира върху преподаването на знания и умения, които се изискват от титулярите на работни места. Акцентът често се поставя върху изпълнението, за да се гарантира майсторство преди изучаването на последващите умения. Компетентностите профили формират основата за развитие на компетенциите на базата на обучение чрез идентифициране на очакваното поведение в тази област. Ефективна техника на обучението е разработването на ръководства за обучение или модули за обучение, които съответстват на определена работна задача или умения (или група от подобни работни задачи), идентифицирани в рамките на профила на компетентност. Ръководствата или модулите дават на обучаемия възможност да придобие умения за ефективно изпълнение на задачите със собствено темпо. Модулите обикновено се състоят от информация за задачата, практически упражнения, практически тестове и оценки за изпълнение. Стъпаловидният подход при обучителните модули може да помогне за облекчаване на тежестта на центровете за обучение, като позволява на обучаемите да работят чрез модулите в техните собствени темпове в самостоятелен формат.

Индивидуалният подход за учене включва програми, проектирани специално за всеки отделен служител въз основа на наблюдения върху изпълнението или след оценяване на уменията. Основната полза от използването му е, че обучението, в което всеки работник участва, е насочено към постигане на личните му нужди. Работниците могат да учат със собствени темпове, за да доразвият умения и знания, необходими за подобряване на изпълнението на конкретни задачи в работния процес.

Менторство

Голяма част от обучението на работното място се осъществява чрез наставничество и неформално обучение на работното място. Много стратегии за обучение се фокусират върху прилагането на менторство и коучинг програми. Менторът с насоките си подобрява ефективността на работата, улеснява обучение на работното място и повишава доверието между работниците. Менторството може да бъде основна стъпка в планиране на обучението в рамките на организацията.

Управление на знанието

Правилното прилагане на системите за управление и трансфер на знание гарантира, че знанията остават в рамките на една организация или сектор. С помощта им могат да се идентифицират най-добрите практики в рамките на отрасъла, както и да се осигури стратегическа рамка за разработването и приемането на ефективно планиране на трансфера на знания в организационните процеси.

Комбинирано обучение

Комбинираното обучение включва използването на комбинация от учене на теория и практика. Тези методи могат да включват дистанционно обучение, обучение в екип, менторство, обучение на работното място, чиракуване, практики и обучение в класна стая. При смесеното обучение се изисква наличие на по-голяма техническа и технологична инфраструктура, материали и ресурси, както и определени изисквания към инструкторите. Методът е подходящ за служители с различни стилове на учене за адаптиране към нуждите и изискванията на работна среда.

Системи за обучение

Всеобхватна система за обучение (ADDIE) се състои от множество елементи. Най-често тя се състои от пет процеса: анализ, проектиране, разработка, изпълнение и оценка-Analysis, Design, Development, Implementation and Evaluation (ADDIE). Цикличният характер на системата, основана на този модел, позволява на обучението да бъде непрекъснато разработвано в рамките на една организация в отговор на потребностите от обучение. Системата се състои от многобройни методологии, които функционират заедно, за да образуват като цяло процеса на обучение.

Peer Assisted Learning

Много организации използват официални и неофициални процеси, за да насърчат трансфера на знания и умения сред колегите и въвеждащото обучение на служителите. Подходите за подпомагащо обучение включват менторство, کوچинг, ротация на работното място и прехвърляне на натрупаните знания и опит чрез организационни интранет портали за учене и други технологии.

Stratos Inc (организация за околната среда) разработва Академията Stratos и Stratos форум, за да се даде възможност на служителите да споделят знания. Академията организира на всяко тримесечие сесии за обучение на служителите за половин или пълен работен ден. Съдържанието им включва знания, които отсъстват от програмите за обучение на организацията. Освен това Stratos форумът позволява на работните екипи, за да обсъдят текущи проекти, да зададат въпроси и да осигуряват обратна връзка.

Стажът/чиракуването е метод за обучение, често срещан сред занаятчиите и е широко използвана методология за обучение в рамките на сектора на електроенергията. Докато продължителността на стажантските програми и броят часове, необходими за изпълнение на изискванията на програмата, варират според вида на професията, форматът на стажантските програми е относително последователен: теоретична част, обучения в класната стая и практика. Обучение на работното място се провежда под ръководството и надзора на специалист от сектора. Необходимостта да се обучи ново поколение квалифицирани работници има пряко въздействие върху стажантските програми в цялата страна. Стажът в определени случаи може да продължи и до 4 години, изисква наличието на надзорник, което може да го оскъпи, затова процентът на завършилите го в някои отрасли е прекалено нисък.

Методи на обучение

NB Power, фирма, включена в проекта, приема корпоративна стратегия за учене, която подчертава значението на самостоятелното обучение на работното място чрез средства извън класната стая. Първостепенната цел на промяната в корпоративното обучение е да се насърчат служителите да поемат отговорността за тяхното обучение, да се определи подходящата форма и да им се осигури достъп до обучение. В резултат от новата стратегия са предприети две инициативи за корпоративно обучение: план за кариерно развитие и портал за онлайн обучение.

Участието в плановете за кариерно развитие е доброволно. Представителите на HR отделите се срещат със заинтересованите служители от всички нива на компанията, за да се разработи план за растеж, който е извън задължителното обучение за заеманата позиция. По време на срещата HR консултантът и служителят обсъждат какво служителят би искал да учи, за да се определят методиките на обучение, които са на разположение (т.е. обучение в класна стая, менторинг, компютърно-базирани модули за обучение). Например, ако дадено лице е повишено в рамките на компанията, може да се фокусира върху идентифицирането на конкретни възможности за учене, свързани с придобиването на знания и умения за новата позиция. Алтернативно един служител, който е на дадена позиция в продължение на много години, може да използва срещата като начин за идентифициране на възможности за обучение през цялата година и опресняване на своите умения. Независимо от работника или служителя, срещата за личен план за растеж може да се използва, за да помогне на служителите да се движат в правилната посока за подобряване на знанията и уменията, свързани с тяхната работа. След срещата служителите се насърчават да разработят свои собствени плановете за обучение и да участват в дискусии с техните надзорни органи за това, как те планират да осъществят своите цели за учене и развитие. Процесът е много по-самостоятелен, за да се даде възможност на служителите да осъществяват контрол на тяхното обучение. Въпреки че програмата **личен план за растеж** не е задължителна, процентът на участие в организацията е много висок, като 90 на сто от работниците и служителите участват в интервюто. Във връзка с програмата за кариерно развитие е разработен онлайн портал за обучение. Той достъпен за всички служители и съдържа различни ценни ресурси за обучение и развитие, включително: шаблони за плановете на обучение, вътрешни и външни инициативи за обучение, безопасност и информация за отпих и здраве, онлайн курсове, казуси и успешни истории за колеги и техните лични плановете за растеж.⁵

В компанията **Хонда** се прилага активно подходът към обучение на персонала на работното място за придобиване на специализирани знания и умения чрез опит и практика. Създадени са програми за обучение, насочени към знанията и уменията, които трябва да бъдат придобити за всички дейности. Те дават възможност да се придобият професионални знания и управленски способности, като същевременно помагат на надзорните органи да насърчават и оценяват способностите на служителите, които те управляват. В допълнение към тези програми е включено и обучение извън работното място, предназначено да осигури на служителите възможност за кариерно развитие чрез разработване на нови специализирани умения или способности за управление, както и възможности за езиково обучение, дистанционно обучение и обмен между различни отрасли. Програмата за обучение извън работното място е разделена на три основни части с отделни програми за всяко ниво на обучение: 1. Обучение за

⁵ Recharging our workforce-Strategic Framework For Industry Action RechargingOurWorkforce_Report_e.pdf

самоусъвършенстване (кариерно развитие); 2. Обучение за изпълнение на работните задачи (развиване на умения); 3. Обучение на лидери/ръководители (обучение за управление).⁶

ФИГУРА 2. Основни подходи към персонално обучение в Хонда



Източник: <http://world.honda.com>

Компетенциите в професионалните стандарти е необходимо да бъдат преформулирани или реорганизирани, когато са насочени към резултати в обучението, например в писмена програма. Подходът, ориентиран към резултат, предполага учебната програма да бъде структурирана по начин, който отразява както формулирането на компетенциите, така и взема под внимание практическите аспекти на обучението и оценяването.

Във Великобритания е налице унифициран професионален стандарт, който описва работата, задачите, които изпълняват работниците и служителите с определена длъжностна характеристика, напр. организиране и предлагане на туристически услуги и пътувания, промоционални дейности. Професионалният стандарт се определя от гледна точка на компетенции, всяка от които след това се разработва от гледна точка на критериите за изпълнение. Например компетенцията "планиране на промоционални дейности" се определя по отношение на набор от стандарти за производителност, например Р1 цели, обективните критерии за успеваемост на рекламната дейност са съгласувани със съответното лице. Общо седем критерии за изпълнение определят различните работни функции, свързани с тази компетенция, като например сътрудничество, ресурси и т.н. Те са допълнени от седем позиции на неща, които трябва да се знаят и разбират за упражняване на тази компетенция, подредени в три категории: общи, специфични за дейността и специфични за организацията.⁷

⁶ <http://world.honda.com/CSR/employee/education/>

⁷ Competences in occupational standards connected to learning outcomes in qualification standards- Cedefop

3.2.2. ЕЛЕКТРОННИ УМЕНИЯ

В заключенията на Европейския съвет от 25 октомври 2013 г.⁸ се настоява за „по-висока степен на интегриране на цифровите умения в образованието, от ранните етапи на училищното образование до висшето образование, професионалното образование и обучение и ученето през целия живот“. В препоръките на Европейската комисия се прави изводът, че държавите членки постигат различен успех в усилията си да осъвременят учебните планове и ИКТ инфраструктурата в съответствие с бързото темпо на технологичните нововъведения и променящите се потребности на индустрията и обществото. Партньорствата с множество страни са важни за разработването и предоставянето на оферти за образование и обучение, които отговарят на потребностите на пазара. Много държави членки се опитват да насочват новозавършилите и търсещите работа към конкретни професии в областта на ИКТ, за които има силно търсене, а други се стремят да предоставят на студентите и работещите алтернативни пътища за образователни постижения с подобрени начини на практическо и съобразено с реалностите обучение. Националните и регионалните органи следва да гарантират, че учебните програми в основното и средното образование включват използването на ИКТ и медийна грамотност през целия процес на обучение с акцент върху творческо прилагане на ИКТ за предизвикателствата на реалния живот. Националните правителства и заинтересованите страни следва да заделят целеви ресурси за устройване на работа и услуги за адаптация, с които да помогнат на желаещите работници да намерят позиции, на които да използват уменията си. Държавите членки трябва да постигнат по-добро съответствие между уменията на новозавършилите и изискванията на сектора. Дуалната (швейцарско-немско-австрийска) система за ПОО и обучение в работна среда също предлага алтернативни пътища за кариерно развитие в ИКТ за лица, които се интересуват от по-практически ориентирана професия в тази област. Същото се отнася и за дейностите за допълнително образование и обучение, при които подходите могат да надградят върху вече придобит практически опит. Сътрудничеството с агенции по заетостта и със сектора на наемане на персонал с цел гарантирано устройване на работа на завършващи от тези схеми и програми е важно, като изпълнението следва да цели адаптиране или интегриране на признати от сектора специализирани схеми за обучение и сертифициране. Други важни заинтересовани страни са водещите ИКТ компании, предлагащи специализирани курсове за сертифициране, както и изпитващи организации, представители на сектора, асоциации и съюзи.

Политиките и инициативите на Европейската комисия във връзка с електронните умения, които продължават вече цяло десетилетие, достигат кулминация през 2013 г. в Широката коалиция за работни места в областта на цифровите технологии. Сравнителният анализ на политическите дейности на национално равнище спрямо 5-точков индекс за активност по отношение на електронните умения показва средно ниво на активност от 2,9 през 2013 г. в сравнение с 2.4 през 2009 г. Това е ясен знак за напредъка, постигнат в държавите членки по отношение на приемането на национални политики за електронни умения и стратегии. Резултатите за всяка държава поотделно ясно показват къде нивата на активност и напредък са на подходящата висота и къде е налице изоставане в разработването и изпълнението на политики, насочени към преодоляване на недостига на електронни умения.

⁸ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/BG/ec/139208.pdf

Таблица 1. Индекс на политиките за електронни умения

Индекс на политиките за електронни умения в европейските държави през 2009 г. и 2013 г.

Държава	2013 г.	2009 г.	Промяна
AT Австрия	●●●● 3,5	●● 2,0	+1,5
BE Белгия	●●●● 4,0	●●●● 4,5	-0,5
BG България	●●● 2,5	●● 1,5	+1,0
CY Кипър	●● 2,0	●● 1,5	+0,5
CZ Чешката република	●● 1,5	●● 1,5	0,0
DE Германия	●●●● 4,0	●●●● 3,5	+0,5
DK Дания	●●●● 4,0	●●● 2,5	+1,5
EE Естония	●●●● 3,5	● 1,0	+2,5
EL Гърция	●● 1,5	●● 1,5	0,0
ES Испания	●● 2,0	● 1,0	+1,0
FI Финландия	●●● 2,5	●● 1,5	+1,0
FR Франция	●●●● 4,0	●●● 3,0	+1,0
HU Унгария	●●● 2,5	●●● 3,5	-1,0
IE Ирландия	●●●● 4,5	●●●● 4,0	+0,5
IT Италия	●●● 2,5	●● 1,5	+1,0
LT Литва	●● 2,0	● 1,0	+1,0
LU Люксембург	●●● 2,5	●● 1,5	1,0
LV Латвия	●●● 2,5	●●● 3,0	-0,5
MT Малта	●●●● 4,0	●●●● 4,0	0,0
NL Нидерландия	●●●● 4,0	●●● 3,0	+1,0
PL Полша	●●● 3,0	●●● 2,5	+0,5
PT Португалия	●● 1,5	●● 1,5	0,0
RO Румъния	●● 1,5	●●● 2,5	-1,0
SE Швеция	●●●● 4,0	●●● 2,5	1,5
SL Словения	●● 1,5	●● 1,5	0,0
SK Словашката република	●● 1,5	●● 2,0	-0,5
UK Обединеното кралство	●●●●● 5,0	●●●●● 5,0	0,0

Източник: Gareis, K., Hüsing, T., Bludova, I., Schulz, C., Birov, S. Korte, W.B.: „Електронни умения: Наблюдение и сравнителен анализ на политики и партньорства в Европа“ (окончателен доклад за Европейската комисия), януари 2014 г.

Широко признати рамки и дефиниции за електронните умения се разработват на национално равнище като например AITTS и APO-IT в Германия; SFIA в Обединеното кралство; Les Métiers des Systèmes d’Information dans les Grandes entreprises – Nomenclature RH във Франция). Процесът получи тласък с разработването на Европейската рамка за електронна компетенция (e-CF). Освен това, все по-голям брой схеми за образование и сертифициране в Европа използват или са съгласувани с e-CF, която до 2015 г. следва да стане европейски стандарт към потребителите. На поднационално равнище са разработени и последователни системи, чиято цел е да насочват търсени професионални умения към местата, на които има необходимост от ИКТ специалисти и да консултират търсещите работа по въпросите на преквалификацията и сертифицирането. Мобилността на работната сила в различни региони и държави може да играе съществена роля, какъвто е примерът с CompeTIC - проект между белгийския регион Walloon и съседния френски регион Nord-Pas-de-Calais. Други мерки включват предоставянето на ориентирани към потребителя интернет портали/ бази данни от знания и провеждането на кампании за повишаване на информираността сред работодателите, най-вече МСП.⁹

⁹ Електронни умения за работни места в Европа - Измерване на напредъка и стъпки напред:
http://eskills2013.eu/fileadmin/monitor2013/documents/Country_Reports/Brochure/eSkills_Monitor_BG.pdf

Италия

Мрежата за компетенции за цифровата икономика RETE в Италия е резултат от сътрудничеството между големи компании, насочено към използване на потенциала на e-CF. В основата ѝ е залегнало предположението, че едно от решенията на икономическите проблеми на Италия се крие в наличието на ефективна рамка за електронните умения. (<http://www.retecompetenzedigitali.it>)

Холандия

Работната група ECF-NL е разработила стратегически подход за използване на e-CF на национално равнище, вследствие на което основни заинтересовани страни от публичния и частния сектор вече я използват масово в управлението на човешките ресурси. (<http://e-cf.nl>)

Германия

Finish-IT е програма за ускорено обучение и сертифициране на ИКТ специалисти, които не притежават официално придобити квалификации - включително лица, прекратили следването си в университети и имигранти с квалификации, които не се признават в Германия. (<http://www.en.cyberforum.de/offering/lateral-entry/immigrants>)

Белгия

EVOLIRIS успешно повишава прозрачността на пазара на образование и обучение в областта на ИКТ и на пазара на труда за ИКТ специалисти. Референтният център за ИКТ за региона на Брюксел спомага за преодоляване на липсата на ефективност и на пречките, породени от разнороден и двуезичен пазар. Работи за улесняване на съчетаването на възможности за обучение и потребности на бизнеса, осигурява връзка между обучаемите и професионалните сектори и съдейства за адаптирането на учебните програми въз основа на промените в ИКТ сектора. (<http://www.evoliris.be>)

Nokia Bridge

Nokia Bridge оказва подкрепа на съкратени служители чрез отпускане на средства за започване на собствен бизнес, както и предлага програми за квалификация на свои бивши служители. Инкубаторът е един от основните движещи фактори за цифровото предприемачество във Финландия и на други места по света, в които Nokia има присъствие.

3.2.2.1. Европейската рамка за електронни компетенции

Европейската рамка за електронни компетенции (www.ecompetences.eu) е инструмент за описание на уменията на ИКТ специалистите във всички сектори на индустрията. Тя се състои от 40 компетенции, класифицирани в съответствие с петте основни бизнес области на ИКТ и свързани с Европейската квалификационна рамка (EQF). Тя е структурирана въз основа на четири измерения. Тези измерения се отнасят до различни нива на изисквания от страна на бизнес планирането на човешките ресурси в допълнение към професионалните насоки за работа.

Таблица 2. ИЗМЕРЕНИЯ НА ЕВРОПЕЙСКАТА РАМКА ЗА ЕЛЕКТРОННИ КОМПЕТЕНЦИИ

Измерение 1: 5 области на e-компетенции, обусловени от ИКТ бизнес процесите: ПЛАНИРАНЕ – ИЗГРАЖДАНЕ – ДЕЙСТВИЕ – ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ - УПРАВЛЕНИЕ

Измерение 2: Набор от e-компетенции за всяка област с общо описание за всяка една от тях. Общо 40 компетенции описват европейските основни референтни определения.

Измерение 3: Професионални нива на всяка e-компетенция определят европейските референтни нива на спецификация на e-компетенциите от e-1 до e-5, които съответстват на нива 3 до 8 на Европейската квалификационна рамка.

Измерение 4: Примери за знания и умения, свързани със създаване на добавена стойност, като целта не е да бъдат компетенции, отнасящи се до измерение 2. Те са предвидени за създаване на добавена стойност и целта не е да бъдат изчерпателно разработени.

Европейската рамка за електронни компетенции 3.0. осигурява основни, ясни насоки за фирмите и всички видове организации в публичния и частния сектор, които трябва да вземат решения за подбор на персонала, кариерно развитие, обучение, разработване на учебни програми, оценяване и др. E-CF представя нуждите от компетенции на ИКТ индустрията, които биха повлияли на проектирането и подобряването на програмите за обучение. Основната цел е да се създаде обща референтна рамка, която да послужи като „мост“ между различните квалификационни системи и техните равнища, както за средното и висшето образование, така и за професионалното образование и обучение.

Таблица 3. Европейска рамка за електронни компетенции

European e-Competence Framework 3.0 overview

Dimension 1 5 e-CF areas (A – E)	Dimension 2 40 e-Competences identified	Dimension 3 e-Competence proficiency levels e-1 to e-5, related to EQF levels 3–8				
		e-1	e-2	e-3	e-4	e-5
A. PLAN	A.1. IS and Business Strategy Alignment					
	A.2. Service Level Management					
	A.3. Business Plan Development					
	A.4. Product/Service Planning					
	A.5. Architecture Design					
	A.6. Application Design					
	A.7. Technology Trend Monitoring					
	A.8. Sustainable Development					
	A.9. Innovating					
B. BUILD	B.1. Application Development					
	B.2. Component Integration					
	B.3. Testing					
	B.4. Solution Deployment					
	B.5. Documentation Production					
	B.6. Systems Engineering					
C. RUN	C.1. User Support					
	C.2. Change Support					
	C.3. Service Delivery					
	C.4. Problem Management					
D. ENABLE	D.1. Information Security Strategy Development					
	D.2. ICT Quality Strategy Development					
	D.3. Education and Training Provision					
	D.4. Purchasing					
	D.5. Sales Proposal Development					
	D.6. Channel Management					
	D.7. Sales Management					
	D.8. Contract Management					
	D.9. Personnel Development					
	D.10. Information and Knowledge Management					
	D.11. Needs Identification					
	D.12. Digital Marketing					
E. MANAGE	E.1. Forecast Development					
	E.2. Project and Portfolio Management					
	E.3. Risk Management					
	E.4. Relationship Management					
	E.5. Process Improvement					
	E.6. ICT Quality Management					
	E.7. Business Change Management					
	E.8. Information Security Management					
	E.9. IS Governance					

Източник: www.ecompetences.eu

Множество европейски схеми за образование и сертифициране на електронни умения използват или са съгласувани с рамката e-CF.

3.2.2.2. SFIA

„Skills Framework for the Information Age (SFIA) - рамка за умения за информационната ера“ във Великобритания предоставя общ референтен модел за идентификация на уменията, необходими за разработване на ефективни информационни системи (ИС) и комуникационни технологии (КТ). Тя е проста и логично двумерна рамка, състояща се от области на работа по едната ос и нива на отговорност от другата ос. Общата цел на SFIA е да подпомага организации, използващи ИТ професионалисти, като гарантира, че правилните умения са разработени и разгърнати най-добре за:

- намаляване на ИТ риска на проектите;
- задържане на персонала;
- ефективен подбор на персонала;
- осигуряване ефективността на ИТ дейността;
- осигуряване подходящо кариерно развитие за ИТ професионалисти.

Рамката е лесна за възприемане от специалисти, HR мениджъри и професионалисти, работодатели, доставчици на обучение и правителствени служители. Има 96 умения, описани в SFIA версия 5, които могат да се степенуват в 7 нива (1=следват, 2=подпомагат, 3=прилагат, 4=позволяват, 5=гарантира, съветва, 6=инициират, влияят, 7=определят стратегии, вдъхновяват, мобилизират). Всяко ниво се определя от самостоятелността, влиянието, сложността и обема на разгърнатите бизнес умения. SFIA описанията се преразглеждат периодично, за да се гарантира, че са актуални и отговарят на нуждите на ИТ индустрията.

Обвързването на SFIA с европейската рамка за електронни компетенции може да бъде лесно. Възможно е свързване на седем нива на Рамката SFIA с 5 нива на електронна компетентност на е-CF.

Таблица 4. Съответствие на SFIA към е-CF

SFIA ниво	Описание на SFIA ниво	Съкратен е-CF дескриптор	е-КФ
7	определя стратегии, вдъхновява, мобилизира	Цялостна отговорност	5
6	инициира, влияе	Значителна степен на отговорност	4
5	гарантира, съветва, осигурява процеса	Проявява иновативност и инициативност	3
4	контролира		
3	прилага	Способен да работи и проявява самостоятелност в определени граници	2
2	подпомага	Способен да прилага знание и способности и да решава конкретни задачи	1
1	следва	липсва	липсва

3.2.2.3. CIGREF

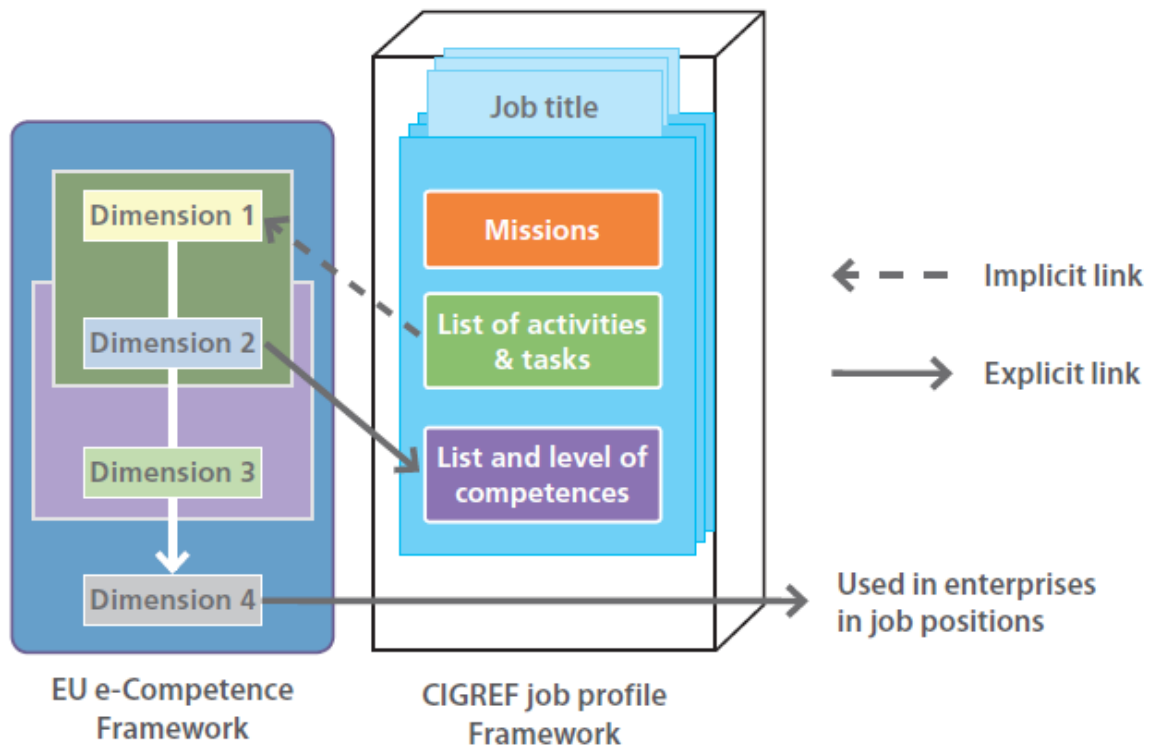
Номенклатурата на CIGREF представлява набор от ИКТ професии, групирани в класове, които се използват в повечето информационни системи на HR отделите в големите френски компании. Предприятията го използват като шаблон, за да изградят своя собствена номенклатура чрез добавянето на собствени спецификации. Шаблонът включва:

- заглавие и други често срещани имена на професии, използвани в организациите,
- целите на работата,

- описание на значимите дейности и задачи,
- необходимите умения, класифицирани в три различни категории: ИТ умения, общи умения и нагласи.

През 2002 г. SIGREF идентифицираха необходимостта от опростяване и стандартизиране на списъка на знания и умения. Връзките между е-CF и рамката на SIGREF може да се направи с помощта на измерение 2 - описание на дейности, и с помощта на измерение 3 - описание на компетенции, необходими за изпълнение на работата правилно. Следователно най-новата версия на SIGREF, публикувана през 2012 г., е адаптирана: на базата на е-Competence измерение 2 дейностите са описани с по-голяма последователност и с помощта на измерение 3 знанията и уменията са заменени от компетенции, което я прави по-лесна за разбиране. Този подход осигурява опростени работни профили и където е необходимо, е възможно да се детайлизира, използвайки връзката между измерение 3 и 4, т.е. знания и умения, свързани към съответното ниво на компетентност.

ФИГУРА 3. СЪОТВЕТВИЕ НА Е-CF КЪМ SIGREF



Източник: User guide for the application of the European e-Competence Framework 3.0/2014

3.2.2.4. AITTS - Система за обучение на ИТ за напреднали (Advanced IT Training System)

AITTS е система от компетентностни профили, свързана с три нива на владене (завършени до четвърто базово ниво за ИТ професии от германската "дуална система"). AITTS осигурява рамка едновременно за компетенции и квалификации, като включва допълнително методология за необходимите вградени квалификации за работния процес. Системата от профили и методологията за квалификация са свързани с модели на процеси: описани работни процеси, които служат едновременно и като учебна програма. Те са разработени в

сътрудничество с повече от 60 представители на индустрията и доставчици на обучение в областта на ИКТ. Структурата на учебното съдържание не е направена въз основа на формалната организация, а по-скоро въз основа на работния процес. Обвързването на AITTS профили към Европейската e-Competence Framework е като начало лесно, тъй като и двете са структурирани от бизнеса и работните процеси. В допълнение, основната цел на AITTS е да увеличи способността на работещите в областта на ИКТ на работното място и това е много близо до дефиницията на e-CF за компетенция. Повечето AITTS профили се състоят от повече от една компетенции. Те са интегрирани в германската система на професиите и предлагат широка гама от възможности за получаване на работни места чрез повишаване на квалификации и компетенции.

3.2.2.5. EUCIP - Европейски сертификационен модел за ИТ професионалисти (The European Certification Model for ICT Professionals)

Моделът на EUCIP предоставя определение и измерване на уменията в областта на ИКТ и се използва като основа за предоставянето на услуги по сертифицирането в седем европейски държави. Сертификационната програма EUCIP е разработена от Съвета на европейските професионални общества (CEPIS) и е насочена към професионалистите и работещите в областта на информатиката.

EUCIP и e-Competence Framework имат общи черти.

- e-CF измерение 4 (знания и умения) е връзка към EUCIP компетентностни категории и по-подробни теми. EUCIP осигурява повече дълбочина в детайлите на това ниво в подкрепа на дейности като оценяване.
- e-CF измерение 3 (пригодност) отличава аналитични нива за всяка e-компетенция, които в нивата на EUCIP се определят като общи класове познания и степен на умения.
- e-CF измерение 2 (e-компетенции) са компетенции, които са свързани с EUCIP профилни задачи и могат да предложат по-структурирана и процесноориентирана рамка на задачите в дефиницията за работно място.
- e-CF измерение 1 (области на e-компетенции) съвпада с областите на EUCIP и очертава допълнително поддържащи процеси (подпомага и организира), вградени в EUCIP ключови области. EUCIP осигурява подробни указания за идентифициране на необходимите знания и умения.

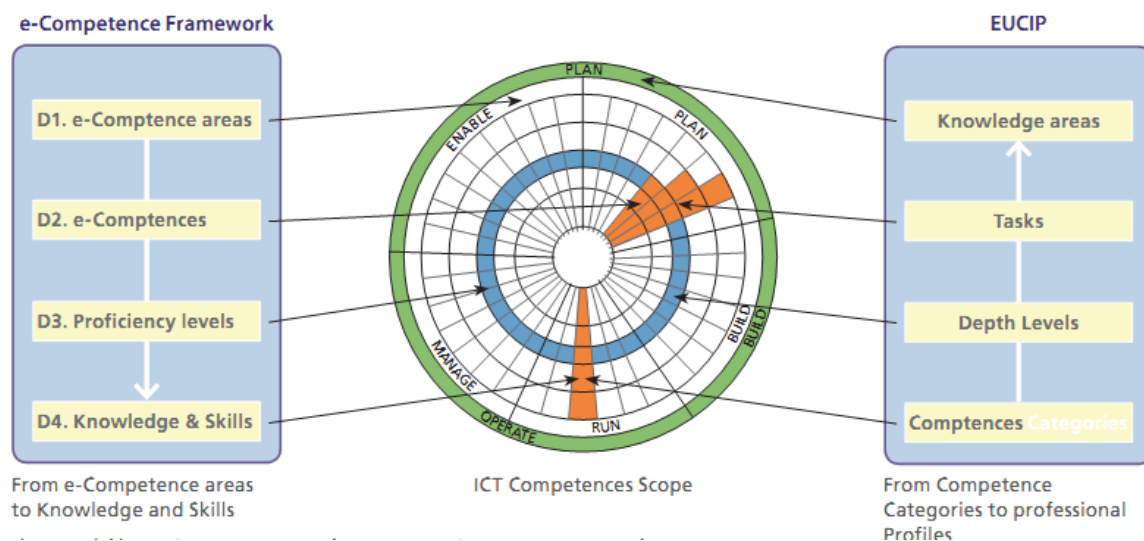
Високото ниво на описание и изясняване в EUCIP е полезно за отделите, които разработват учебни програми в предприятията.

Примерите от Великобритания, Франция и Германия, както и от други европейски страни показват, че е възможно да се свържат различни видове рамки към e-CF и да се създаде общ европейски стандарт, който да е достатъчно адаптивен към изискванията на:

- различните страни;
- различните компании и организации;
- технологичното развитие през следващите няколко години;
- за бъдещи услуги.¹⁰

¹⁰ User guide for the application of the European e-Competence Framework 3.0/2014

ФИГУРА 4. СЪОТВЕТСТВИЕ НА Е-CF КЪМ EUCIP



Източник: User guide for the application of the European e-Competence Framework 3.0/2014

Перспективата е Европейската рамка за електронна компетенция (е-CF) да се включи програмите за образование и професионално обучение. Тя осъществява последователна връзка с европейската квалификационна рамка (ЕКР), тъй като описанията на електронните компетенции са в съответствие с тези на ЕКР. Следователно е-CF също подкрепя взаимното разбирателство и комуникация между индустрията и системите за образование и обучение.

3.2.2.6. Практически приложения

- По отношение на създаването на възможни програми и към разработване на модули за обучение на ИКТ специалисти

Доставчиците на професионално обучение на сферата ИКТ се стремят да доставят програми за базирани обучения, които интегрират едновременно технически и поведенчески електронни умения. е-CF отговаря на техните изисквания, тъй като е структурирана от електронни компетенции, включващи способности да прилагат знания, умения и нагласи за постигане на видими резултати и за създаването на компетентности профили. Доставчикът на обучение е разработил 40 модула на обучение - по един за всяка от 40-те компетенции, включени в рамката. Модулите за обучение могат да бъдат елементи, използвани за изграждане на нови комплексни учебни модули. Те могат да се използват единично или комплексно в програмите за обучение. Модулната структура позволява да се комбинират различни електронни компетенции и техните елементи за изграждане на учебни единици и модули.

Адаптирането на съдържанието на рамката в модулите за обучение преминава през следните стъпки:

1. Анализ на съответната е-компетенция и нейното съдържание, очаквани поведения;
2. Проверка на връзките с други електронни компетенции и възможното им включване в съответния модул;
3. Определяне на съдържанието и звената на обучение.

Все още няма стандартни насоки за това как да се използва наборът от електронни умения и техните компоненти за изграждане на учебни модули. Между е-компетенциите няма

йерархични взаимоотношения. Липсват и насоки за продължителността на обучителния модул и баланса между теорията и практиката, които са необходими за хармонизиране на различни програми и прозрачността между тях. Не са изяснени и спецификациите за преподавателите, както и изискванията за присъствие на учебните модули и трансфера на кредити.

▪ **По отношение на разработването на учебни програми, свързани с предлагането и търсенето на пазара на труда**

Разработването на високотехнологични решения и задържането на клиентите е много ефективна стратегия от гледна точка на приходите и печалбите за предприятията в сферата на ИКТ. Една от предпоставките за това е привличането, запазването и развитието на високо квалифициран персонал. Иновациите и качеството на продукта са неразривно свързани с професионалните възможности на мениджърите и специалистите, наети от фирми за доставка на ИКТ.

Холандската телекомуникационна компания KPN решава да повиши квалификацията на служителите си чрез ангажиране на мултинационалната консултантска фирма Cargemini относно съответните възможности за обучение и развитие на персонала. KPN имат добре развита система за управление, оценка на човешките ресурси и заплащане, но това не включва връзка към образованието и възможности за обучение. Някои образователни програми са разработени и развити вътре в компанията, други се предоставят от външни доставчици на обучение. Cargemini са били ангажирани да препоръчат структурирано решение за подходящите възможности за обучение от вътрешни или външни източници на обучение. Cargemini препоръчва това обучение да бъде базирано на изискванията за компетенции и предлага разработването на онлайн инструмент за управление на процеса, идентификация на обучението, който отговаря на e-CF. Рамката предоставя методологически подход за определяне на знанията и уменията, които се изискват от ИКТ специалисти и мениджъри в рамките на организацията.

Чрез внедряването на e-CF с помощта на базата за сравнение на компетенциите може да се определят необходимото образование и програмите за индивидуално и организационно обучение. e-CF дава възможност на консултантските фирми и техните клиенти по-добре да разберат и определят компетенциите, които са необходими да притежават отделните служители за развитието на организационната ефективност. Чрез фокусиране върху необходимите компетенции, намерили израз в дескрипторите на рамката, е възможно целесъобразно да се определи съдържанието на плановете в програмите за обучение.

Много рядко се среща пълно съвпадение между съществуващите програми за обучение и компетенциите, определени в рамката. Затова е необходимо да се прояви гъвкавост в прилагането на програмите и картографиране на обучителните курсове от водещи доставчици на ИВТС за електронни умения спрямо Европейската рамка за електронна компетенция (e-CF).

Това ще внесе яснота по отношение на възможностите и евентуалните недостатъци на съществуващите възможности за обучение и може да доведе до по-целенасочен подход за развитието на бъдещи курсове.¹¹

¹¹ http://www.ecompetences.eu/wp-content/uploads/2014/02/Case_studies_e-CF_3.0_CEN_CWA_16234-4_2014.pdf

▪ Като помощно средство за оценка и насърчаване на личните компетенции

Рамката може да се използва от отделните лица за самооценка и да формулира персонален профил на компетенциите.

AIP-ITCs (Associazione Informatici Professionisti – Асоциация на италианските ИТ специалисти). За да станат нейни членове, кандидатстващите трябва да докажат, че имат специални умения в областта на информационните технологии на базата на тяхната квалификация и/ или опит. Преди ИКТ специалисти са демонстрирали своите умения с помощта на CV, сертификати и интервю. След появата на e-CF всичките ѝ членове преминават през една и съща процедура на оценяване и признаване на постиженията и в други страни. Такъв е случаят и с **IWA ITALY (International Webmasters Association Italia)**. И двете асоциации прилагат софтуер за онлайн самооценяване на търсеци членство в асоциациите чрез тестване на своите компетенции. Оценката излиза автоматично след полагането на теста. От IWA предоставят и документ за самооценка и валидиране на компетенции за членство.

▪ Картографирането на сертифицирането за електронни умения

Картографирането на сертифицирането за електронни умения за сектора спрямо Европейската рамка за електронна компетенция (e-CF) ще направи етикета за качество по-ясен за ИКТ специалисти, търсеци обучение и сертифициране с цел да подобрят уменията си и да увеличат възможностите си за професионално развитие, организации, наемащи персонал (по-специално малки и средни предприятия), консултанти със специфични електронни умения, лица, предоставящи обучение и сертифициращи органи, разработващи образователни програми за електронни умения или подготовка за конкретни професионални роли, агенции за наемане и подбор на персонал и сектора на наемане на персонал. Картографирането на сертифицирането за електронни умения спрямо e-CF може да генерира допълнителна услуга.

3.2.3. КАЧЕСТВО НА ЕЛЕКТРОННИ УМЕНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИЕ И СЕРТИФИЦИРАНЕ

Според европейското изследване „Европейски етикети за качество на електронни умения при обучение и сертифициране в сектора на ИКТ“¹² всяка система за качество зависи от дефинирани параметри и компоненти, както и от яснота на изискванията и резултатите, т.е. какво очаква един ИКТ специалист (или организацията, заплащаща образователната програма) и от кого. Съдържанието на курса и целевата аудитория трябва да бъдат ясни предварително. Процесът на обучение трябва да носи положителна емоция, като материалът и начинът му на поднасяне трябва да бъдат ефективни и интригуващи за обучаемите. Резултатът в края на курса следва да отразява посочените цели на курса или програмата, така че „очакванията“ на обучаемите да бъдат удовлетворени. Също така цялостното качество на материалите, преподавателите, средата и резултатът от обучението трябва да оправдават разходите.

По отношение на съдържанието на програмата, основните въпроси са следните:

- Каква е целта на изпита/обучението, що се отнася до резултатите от обучението?
- Включва ли онова, за което претендира?
- Какво е мястото му в сред предлаганите ИКТ курсове за обучение и сертифициране?
- Резултатите от обучението на отлично ниво ли са?
- Как се вписва в плана за професионално развитие?

¹² http://eskills-quality.eu/fileadmin/eSkillsQuality/downloads/e-Skills%20Master_BG.pdf

- Доколко е свързано с конкретен търговец?
- Изпитите и сертифициранията отговарят ли на международните стандарти?

По отношението на провеждане на обучението въпросите са:

- Какво е качеството на преподавателите/лекторите?
- Какво е качеството на техническите средства?
- Как е осигурена достъпност?
- Изпитването отговаря ли на стандартите?
- Как са решени въпросите, свързани със сигурността и защитата на данните?

Принципът, следван при разработването на етикета за качество, е двуканална структура. Концепцията на двуканална структура за етикет за качество предвижда наблюдение и оценка на два ключови елемента и, ако бъде счетено, че са удовлетворителни, следва да бъде получено признаване.

Таблица 5. Предложена двойна структура за присъждане на етикет за качество на електронни умения

Образователна институция EeEIQА	Образователна програма EePQA
Критерии за Етикет за качество (ЕК)	
Този критерий може да бъде установен посредством проверка от няколко стандарта за качество, напр. <ul style="list-style-type: none"> • ISO 9001, • национален стандарт за качество на ВО или ПО или • признаване посредством съответствие с Международна програма за квалификация/ Сертифициране E11 – E17 	<ul style="list-style-type: none"> • Обвързаност с / картографиране спрямо e-CF • Разработване на програма • Редакция/подобряване на програма • Приложимост на съдържанието • Изпитване / сертифициране • Комуникация, ориентирана към клиента P1 – P6
Институцията е призната	Институцията е призната

Източник: <http://eskills-quality.eu>

Предлагат се съответно и два вида етикети за качество, чрез които да се признават един от двата или двата. Това са:

1. Образователна институция и съответният неин процес на предоставяне на образование - „Награда за европейска образователна институция за качество на електронни умения”

2. Образователна програма и нейното съдържание – „Награда за европейска образователна програма за качество на електронни умения”

Таблица 6. Предложени критерии за етикет за качество на електронните умения

Критерии за институция	Критерии за програма
E11 Качество на предоставяне на образованието и качество на преподаватели и лектори	P1 Обвързаност с e-CF като признатата рамка
E12 Техническо качество на средата на учене	P2 Разработване на програма
E13 Достъпност	P3 Редакция и подобряване на програма
E14 Осъществяване на изпитването / сертифицирането (ако е приложимо)	P4 Приложимост на съдържанието (когато е подходящо)
E15 Осигуряване на качество в институцията	P5 Изпитване/сертифициране (ако е приложимо)
E16 Сигурност и защита на данните	P6 Комуникация, ориентирана към клиента
E17 Услуги по поддръжката	

Източник: <http://eskills-quality.eu>

3.3. Ключови участници. Роля на социалните партньори

Работодателите трябва да имат по-активно участие в развитието и в поддържането както на собствените си умения, така и на тези на служителите си. Те трябва да предлагат привлекателни условия на труд и възможности за обучение, както и да гарантират, че техните стратегии за набиране на персонал ефективно ще привличат таланти. Големите компании могат да организират продължаващо обучение, като ангажират доставчици на обучение, което ще доведе до положителен ефект върху конкурентоспособността на предприятието.

Правителствата трябва да предоставят финансови стимули в подкрепа на работодателите, които предлагат обучение, особено за професии с недостиг или за работниците, които иначе не биха се възползвали от обучение. Финансовите стимули могат да насърчават споделянето на разходите (например колективни средства за обучение), да се намали относителната финансова тежест на обучението (например данъчни стимули) или с помощта на институционалните структури, като например секторните или регионалните съвети за умения или мрежи на работодателите, които насърчават инвестициите в обучение на работното място.

Интервенциите могат да включват политики, които помагат за съвместяване на професионалния и семейния живот, както и финансови стимули за работници близо до пенсионна възраст.

Employer Ownership of Skills Pilot (EOP) е конкурентен фонд във Великобритания, отворен за работодателите да инвестират в своята настояща и бъдещата работна сила. Правителството чрез Министерството на икономиката и Министерството на образованието финансира проекти, в които работодателите също участват със собствени средства за по-ефективно използване на комбинирания ресурси. Целта на политиката е да се развие система на обучение, която е изцяло фокусирана върху клиентите - фирми и служители - и по този начин потенциалът на уменията е свързан с ръста на инвестициите. Проектът е съфинансиран от публичния и частния сектор. Насочва публичните инвестиции директно към работодатели, така че те да могат да направят по-гъвкави учебни пакети. От работодателите се очаква да осигурят съфинансиране. През 2012 г. 36 различни организации предлагат 124 проекта, които отговарят на изискванията на публичните фондове. EOP включва подход на сътрудничество с работодатели, професионални колежи, доставчици на обучение, профсъюзи и много други.¹³

„Социални партньори“ е термин, широко използван в Европа, който се отнася до представители на управлението и работната сила (профсъюзи и организации на работодатели).

Законодателната рамка на Европейския социален фонд (ЕСФ), въведена в действие за периода 2007-2013 г., засилва както значението, така и отговорността на социалните партньори при реализиране на целите на Лисабонската стратегия в Европейския съюз (ЕС). Един от приоритетите е подобряване на качеството и производителността на работното място. Усилията за повишаване на нивото на заетост включват и подобряване на привлекателността на работните места, качеството на работа и нарастването на производителността на труда, както и намаляване дела на т.нар. „работещи бедни“. Синергията между качеството на работа, производителността и заетостта трябва да се използва изцяло.

Германия: социалните партньори играят важна роля в сферата на обучението през целия живот (около 8% от общия финансов пакет на ЕСФ). Социалните партньори имат ключова роля в

¹³ Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs/
January 2014

мерките за приспособимост и предприемачество (около 20% от общия финансов пакет на ЕСФ – професионално обучение за младежи, професионално обучение за заети лица и нови разпоредби, свързани с работното време). Има споразумения за квалификации в различните сектори – металургия, енергетика, химическа промишленост, текстил, обществен сектор. Ученето на работното място се определя като квалификационна мярка, която ще даде възможност на работниците да:

- осъзнаят постоянното развитие на специализираните, методични и социални познания в контекста на собствената им сфера на работа (поддържаща квалификация);
- отговарят на новите изисквания в собствената си сфера на работа (адапционна квалификация);
- поемат други задачи, изискващи по-висока квалификация.

Ученето на работното място е подкрепено и от споразумения на равнище предприятие, аналогично на тези във Финландия, Франция, Италия, Холандия, Норвегия и Португалия.

Испания: около 80% от продължаващите дейности по обучението, съфинансирани по линия на ЕСФ, се управляват от социалните партньори, съставляващи приблизително 14% от подпомагането от ЕСФ.

Белгия: социалните партньори участват активно при прилагане на трите ключови приоритета, съставляващи приблизително 45% от общия бюджет на ЕСФ за Фландрия – „Развитие на предприемачеството“, „Окуражаване гъвкавостта на предприятията и техните служители“, „Укрепване на политиките за равни възможности за жените и мъжете“.

Холандия: мерките, при които социалните партньори изпълняват по-голямата част от проектите, съставляват 13% от бюджета на ЕСФ. Мерките относно обучението на служителите, се прилагат главно от О&О фондове („секторни фондове“, управлявани от социалните партньори), както и на общинско равнище. О&О фондовете са отраслови организации, обединяващи работодатели и профсъюзи и осигуряващи/ организиращи обучение за служители.

Двустранни или тристранни секторни фондове за обучение съществуват, освен в Холандия, и в Белгия. Организации на работодателите и профсъюзи създават образователни органи, съвместно или със съответните национални власти, с цел предприемане на действия по линия на насоките на Европейската стратегия по заетостта (и по-специално по линия на приспособимостта на работниците и предприятията). Такива съвместни фондове за обучение биха били от особено значение в държавите-членки, където са в ход редица реструктуриращи програми. Работата на подобни фондове трябва да включва финансови вноски на социалните партньори в съответствие с чл. 11 от Регламента за ЕСФ (Европейски социален фонд).

Ирландският национален център за партньорство и реализация (НЦПР) е създаден от правителството за подпомагане и внасяне на промени в ирландската сфера на заетостта. В компетенцията на центъра влиза предоставяне на възможност на организациите в частния и общественния сектор чрез партньорство да реагират на измененията, да създават умения и да подобряват реализацията. Стратегията на НЦПР включва създаване на концепция за изменение на сферата на заетостта, разработване на модели на добри практики, разработване на инструменти за изменение на сферата на заетостта и изграждане на мрежи.

Уелс: „Сдружение на социалните партньори“ (дружество с ограничена отговорност, съвместна собственост на главните организации на работодателите и профсъюзите), което предоставя на социалните партньори капацитет за въвеждане на политиката на Националната

асамблея. Това сдружение получава грантово финансиране от правителството на асамблеята на Уелс (Изграждане на капацитет/ съвместни дейности), но по принцип подобни органи могат да се създадат с подкрепата на ЕСФ в регионите на конвергенция. През 2003 г. правителството на асамблеята на Уелс стартира „Партньорство на работния план за действие“ за повишаване на информираността и разбирателството между работодателите и служителите относно ползите от партньорските подходи в работата; за укрепване на подкрепата за организациите за развитие на нови или съществуващи споразумения за партньорство, подобряващи бизнес ефективността и удовлетворението от условията на труд; за улесняване разпространението на най-добрата практика. Планът за действие съдържа широк диапазон от действия, в това число изследвания, изграждане на мрежи, разпространение, обучение и подпомагане на бизнеса.

Англия: разработват се „Регионални партньорства за умения“, включващи Агенции за регионално развитие (APP), Учебно-образователни съвети (УОС), Jobcentre Plus, организации, предоставящи услуги в областта на образованието и обучението.

„Съюзът за обучение“ подпомага обучението в сферата на заетостта въз основа на партньорства между работодатели, профсъюзи и лица, предоставящи услуги в сферата на обучението. Мисията му е да увеличи възможностите на работниците и да укрепи правото им на глас на работното място чрез висококачествено обучение.

Великобритания: действа „Партньорство на работния фонд“ за насърчаване на икономическия сектор към модернизиране на работните методи и организацията на основата на партньорски подходи на работното място.¹⁴

България: Законът за насърчаване на заетостта дава възможност на социалните партньори да инициират, организират и осъществяват дейности по обучение, ако имат център за обучение, който е лицензиран по реда на Закона за професионалното образование и обучение.

Португалия: португалският Кодекс на труда регламентира, че професионалното обучение е индивидуално право на работниците и задължение на работодателите. Работници имат законно право на минимум 35 часа за ППОО годишно и ако това обучение не е осигурено от работодателя, те могат да използват тези часове като кредит за обучение извън компанията. Работодателят е длъжен да предложи годишни или многогодишни планове за обучение, които са предмет на консултация с работническите съвети.

Франция: френският Закон за ориентиране и обучение през целия живот предлага координирана национална стратегия, която се определя и осъществява от държавата, регионите, работодателите и синдикатите и се извършва от Националния съвет за продължаващо обучение. Той въвежда редица нововъведения-преносимост на индивидуалното право на обучение на работниците, възможност за посещаване на курсове за обучение извън работно време и създаване на нов паритетен фонд, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, въз основа на споразумение между работодателските организации и синдикатите за обучение на заетите и търсещите работа в частния сектор. Той установява също така и регионални договори за развитие на професионалното обучение, които дават възможност за консултиране със социалните партньори на регионално ниво. Основните принципи са равен достъп до обучение за всички работници, независимо от техния професионален статус и размера на компанията, преносимост на индивидуалното право на обучение, признаване на придобития опит, достъп до квалификация, предоставяне на

¹⁴ Подкрепа на Европейския социален фонд за социалните партньори в периода 2007-2013 г.-
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/tp_socpart02_bg.pdf

професионално ориентирани и паспорт за обучение, развитие на наставничеството и по-специално - как то може да се използва от работниците на възраст над петдесет и пет. Финансиране се осъществява на базата на Organisme Paritaire Collecteur (OPCA) - акредитирана двустранна организация, финансираща обученията.

Норвегия: Националното междусекторно рамково споразумение е подписано от национално представителната синдикална конфедерация (Landsorganisasjonen и Norge) и организацията на работодателите (Næringslivets Hovedorganisasjon). Всяка компания трябва да представи своите цели за бъдещо развитие, които да послужат за основа при дефиниране на подходящите квалификации. Компанията в сътрудничество с работниците е отговорна за определяне и осъществяване на необходимите мерки. Определянето на мерките трябва да се актуализира веднъж годишно. Когато има несъответствие между съществуващите квалификации на ниво компания и нейните бъдещи нужди, то това трябва да се преодолее чрез подходящи мерки за обучение или други средства. Обученията се финансират от VOX, Националната агенция за учене през целия живот. В 12 от страните в Европа е налице процес на признаване или акредитиране на обучението на работното място - България, Чехия, Финландия, Франция, Германия, Ирландия, Латвия, Литва, Холандия, Норвегия, Португалия и Обединеното кралство.¹⁵

3.4. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ПРОЦЕСИТЕ НА ОЦЕНЯВАНЕ И ОЦЕНИТЕЛИТЕ

Европейската комисия в съобщение относно „Преосмисляне на образованието: инвестиране в умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати“ посочва, че образованието и обучението могат да допринесат за постигането на растеж и за създаването на работни места само ако тяхната цел бъде в резултат на учебния процес обучаемите да придобият конкретни знания, умения и компетентности (учебни резултати), а не просто да посещават училище или да преминат определен етап от обучението.

Макар че подходът, основан на учебните резултати, вече се е утвърдил като структуроопределящ елемент в Европейската квалификационна рамка, както и в квалификационните рамки на национално равнище, този съществен преход все още не е осъществен изцяло по отношение на преподаването и оценяването. Все още предстои институциите на всички нива на образованието и обучението да се променят така, че техният принос за учащите и за пазара на труда като цяло да бъде по-адекватен и по-качествен, да се разшири достъпът до различни форми на образование и обучение и да се улесни преходът между тях.

Показателите, по които се прави оценката, често предопределят какво се учи и какво се преподава. Въпреки че редица държави членки вече обновиха учебните си програми, постигането на модерно оценяване, чиято роля е да бъде в подкрепа на ученето, все още е предизвикателство. Голямото влияние на оценяването трябва да бъде поставено в конкретни рамки, така че компетентностите да се определят въз основа на съответни учебни резултати и да залегнат в тестовите и изпитите, чийто обхват следва да бъде разширен. Необходимо е по-широко да се използва оценяването с образователна цел, при което стремежът е да се подпомогнат учащите в ежедневния процес на усвояването на знания и умения. В този смисъл

¹⁵ Изграждане на синдикална подкрепа за учене на работното място в Европа/2013 BULGARIAN Building TU Support for Workplace Learning.pdf

потенциалът на новите технологии за намиране на нови начини за оценяване на ключовите компетентности трябва да бъде проучен задълбочено.

Извън училище уменията на учащите трябва да могат да бъдат оценени, удостоверени и признати, оформяйки по този начин профил от умения, който може да бъде използван от потенциални работодатели. Информацията за квалификационното равнище на населението в количествено и качествено изражение ще позволи на съответните органи по-точно да установят къде съществува евентуален недостиг и да насочат действията си към области, в които инвестициите се изплащат най-добре. Усилията трябва да продължат да бъдат насочени към разработване на инструменти за индивидуална оценка на уменията, особено в области като способност за разрешаване на проблеми, критично мислене, сътрудничество и предприемаческа инициатива.¹⁶

3.4.1. МЕТОДИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

Предприятията използват различни методи и инструменти за оценка на компетенциите на своите служители. Не всички методи са еднакво подходящи за всички видове компетенции, така че инструментите зависят до известна степен от вида на оценяваните компетенции. В много случаи тези инструменти не се използват самостоятелно и могат да се комбинират в определена последователност. Например анализът на писмена документация може да бъде последван от тестове и накрая от интервюта. По-висок дял от предприятията използва тези методи за външно набиране на хора, отколкото за оценка на служителите си (за развитие на персонала, кариерно развитие или при определяне на заплати). Проучване на Cedefop за използването на валидирането от предприятията за целите на управлението на персонала и за кариерно развитие потвърждава, че предприятията използват предимно методи и инструменти за оценка като интервюта и разговори и скрининг на автобиографии, сертификати, квалификации и справки. Методите и инструментите, които не са толкова често използвани от предприятия, се характеризират с по-висока сложност, скъпи са и отнемат време. Това са психометрични тестове, симулации, упражнения и ролеви игри, 360 градусова обратна връзка, както и центрове за оценка (който включва пакет от методи)

3.4.1.1. Интервюта и разговори

Интервюта и разговори са основните инструменти, които се използват от почти всички предприятия за оценка на компетенциите. Те включват работни интервюта с един или повече интервюиращи (интервю панел). Те могат да бъдат структурирани или неструктурирани. Могат да бъдат използвани за оценка на почти всички видове компетенции.

3.4.1.2. Проверка на автобиографии (CVs), сертификати, квалификации, препоръки

Този метод се използва главно за оценяване на професионални умения. Предприятията използват този метод за оценяване на кандидати за работа. Установява се и тенденцията компании с повече от 1000 служители по-често да използват този метод за оценка на работещите, отколкото при фирми с от 50 до 249 служители. Проверката на сертификати и

¹⁶ Съобщение на комисията до европейския парламент, съвета, европейския икономически и социален комитет и комитета на регионите: Преосмисляне на образованието: инвестиране в умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати

удостоверения за квалификации в сектора на здравеопазването и образованието е задължителна по закон.

3.4.1.3. Работни примери

Оценяват се компетенциите на служителя посредством резултата от неговата дейност, като например произведен продукт или извършена услуга и чрез разглеждане на завършената работа. Методът се използва за оценяване на социални и технически компетенции предимно в сектора на здравеопазването и в технологичноориентирани производства.

3.4.1.4. Непрекъснато наблюдение на реалната дейност на работното място

При наблюдението на работата оценяването се извършва с помощта на протоколи или контролни листове (checklists). Методът се използва по-често от по-големи компании в секторите финанси и застраховане, както и в производствения сектор.

3.4.1.5. Психометрични тестове

Психометричните тестове измерват личностни качества, способности, нагласи, интелигентност, като така разкриват посока на интересите и предполагат типове работа, свързани с тези интереси. Препоръчително е да се използва методът на „самооценка”, преди да се пристъпи към тях чрез използването на онлайн инструменти като HOGANTM въпросник.

Самооценката дава възможност на потребителите да открият областите на дефицит на умения за заемане на избрана позиция и да получат автоматично препоръки за конкретни начини за самоусъвършенстване. Психометрични тестове често се използват за лидерски позиции или за оценка на персонала по продажбите. Психометрични тестове се прилагат главно за външно набиране и по-рядко се използват за оценяване на служителите. При външно набиране фокусът е повече върху когнитивни тестове, а поведенчески тестове се използват за целите на развитието на служителите.

3.4.1.6. Симулации и упражнения

Симулациите поставят лицата в ситуация, която отговаря на критериите от реалния живот. В сравнение с разгледаните по-горе работни образци, симулациите са по-изкуствени или и фокусът е повече върху поведенческите модели, отколкото върху резултатите. Този метод позволява да се наблюдава поведението на човека и взаимодействието между уменията (от гледна точка на запазване на един баланс, асертивност, структурирано действие). Симулации и упражнения също са често използвани за оценка на техническите компетенции. Симулациите включват, например, ролеви игри, като например представяне на презентация, договаряне с клиента и др.

3.4.1.7. 360-градусова обратна връзка

Методът не оценява личностни характеристики и стилове, а професионалните умения. 360 – градусовата обратна връзка е инструмент за вземане на решения в кариерата и за управление и развитие на програми за обучение. Тя се основава на директна обратна връзка от непосредствена работна среда като ръководители, колеги и подчинени, също така включва и самооценка, т. е. оценката идва от всички страни и нива в компанията и извън нея.

Процедурата по провеждане на 360-градусова обратна връзка се стартира от мениджмънта на предприятието.

3.4.1.8. Центрове за оценка (Assessment centres)

Центрове за оценка са използват от предприятията за подбор на квалифицирани кандидати за работа или на служители обикновено от по-голяма група от кандидати за конкретна длъжност в рамките на една организация. Традиционните центрове за оценка често се използват за управленски позиции. Обикновено те представляват комбинация от техники за оценка (като интервюта, изпити, групови дискусии, презентации, „казуси“ (анализ на случай - използва натрупания предишен опит като отправна точка), психометрични тестове. Заедно с психометричните тестове, 360 – градусовата обратна връзка и симулациите попадат в групата на скъпите и отнемащи много време методи за оценка.

3.4.2. ТЕНДЕНЦИИ ПРИ ИЗПОЛЗВАНЕТО НА МЕТОДИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

1. Оценката на компетенциите започва да заема ключова роля в рамките на стратегията за развитие на предприятията. Вътрешното оценяване на служителите става все по-важно и се въвеждат повече планове за професионално развитие на служителите. Създадени са и внедрени компетентностни модели и каталози на компетенциите, които са важни за предприятието или за специфична позиции.
2. Подобряване на техниките за оценка на компетенциите. Това се отнася главно за годишните интервюта и атестирането. Интервютата са най-използвани от методите през последните няколко години.
3. Увеличава се използването на 360-градусова обратна връзка. Въпреки това тя се прилага по-рядко поради високите разходи, необходимостта от по-дълго време, сложността на инструмента, неохотата на служителите да критикуват и т.н.
4. Наблюдава се отлив от използването на центрове за оценка от предприятията.
5. Засилване при използването на личностни и психометрични тестове. Използването на ИКТ инструменти (като онлайн въпросници) става все по-голямо поради ниската им стойност. Компаниите започват да ползват социалните мрежи за реклама и набиране на служители, както и за оценяването им.

Качеството на оценяването на уменията и резултатите от тях със сигурност са важни за компаниите. Организациите по същество искат измерванията на компетентността да съответстват на изискванията на една длъжност/работа и оценката, за да може да се предскаже по-късно поведението и представянето на оценения служител. Разграничават се два методологични аспекта. Единият от тях е да се определи съответен набор от критерии, които да бъдат оценени. Вторият се отнася до метод за правилно оценяване (или наблюдение) за действителното ниво на владееене на дадена компетенция.

При оценяването/ наблюдението се оказва, че най-голямото предизвикателство е субективността на оценителите, които обикновено са преки началници. Това се отнася както за оценяването на различните подчинени, така и за оценяване от различни оценители (като различно тълкуване на едни и същи термини и понятия). Затова личните и социални компетенции са по-трудни за оценяване от професионалните компетенции.

Оценителите трябва да бъдат обучени да използват правилно инструментите и да се избегне пристрастие в оценките. Те трябва да бъдат инструктирани за тълкуването на

поведението или отговорите на оценяваните. В условията на силно формализирани и систематични оценки оценителите трябва да следват строги насоки.

Един служител трябва да се оценява от повече от един оценител или при оценяването на различни групи трябва да се обсъдят резултатите помежду оценителите и HR мениджъра.

Други фактори, определящи качеството на оценката, включват: използване на набор от методи и инструменти, за да се увеличи надеждността, високата стандартизация и систематизирането на цялостния процес, както и редовното оценяване във времето.

Стандартите са начин за подобряване на качеството на оценките на в предприятията. Например в Норвегия стандартната квалификационна рамка за подбор на персонал е създадена през 2011 г. от DNV (Det Norske Veritas). Вграждането на системата за оценка на компетенциите в корпоративната стратегия играе ключова роля за успеха или неуспеха на компанията.

В Мюнхен (Германия) са регламентирани редица мерки, за да се гарантира качеството и съпоставимостта на периодичните оценки сред служителите в града. До създаването на практическо ръководство занимаващите се с оценяване на служители се обучават относно процедурите и системата за оценка на компетенциите на понятия, терминология и описания, практики и др. Отделни обучения са насочена към възприемане и наблюдение. Освен това се организират кръгли маси на управленско равнище за насърчаване на използване на общи практики сред оценителите. Специална комисия извършва статистически анализ на всички доклади на службите всяка година (честотата на разпределение на степени, разликите по пол и т.н.) и прави препоръки въз основа на констатациите.

Eiffage, голяма строителна компания във Франция, използва две средства, за да постигне по-висока обективност при оценяването на строителните работници. На всеки две години се извършва оценяване (entretien professionnel) на работниците от техния "N + 2" (ръководителя на строителната площадка), а не от прекия им ръководител "N + 1" (бригадир). Следва **Collégiale** оценяване на кратка среща между работника и съвет, състоящ се от три други началници, които са имали възможност да работят с него. С помощта на Entretien professionnel и collégiale се оценяват уменията на работника.

В процеса на оценяването е необходимо:

- ясно да се обяснят предварително целите, компетенциите, които ще се оценяват и самата процедура на оценяване. Служителите също трябва да знаят как ще се използват резултатите от оценяването - за подбор на нови хора или за разработване на стратегии за управление на персонала, или за необходими обучения в организацията. Работниците трябва да видят ползите и възможностите, които те могат да получат от оценката.
- участието на служители или представители на работниците и служителите, като работнически съвети, при проектирането на процедурите за оценка - например в определяне на критериите за оценка;
- системата за оценка на компетенции трябва да бъде ясна и разбираема за служителите и да гарантира обективни резултати и безпристрастност чрез стандартизирани и добре определени критерии за оценка;
- резултатите от оценяването трябва да бъдат подробно обсъдени със заинтересованите служители и да служат като обратна връзка и възможност да се реагира на резултатите.

Оценителите трябва да знаят как да се справят с различията между самовъзприемането на служителите и оценката на оценителя.

Crystal Pharma, испански производител на фармацевтични продукти, прилага процес на оценяване в три стъпки:

1) самооценка: служителят попълва шаблон на базата на речник на компетенциите, като се използва скала за оценяване. В този документ за самооценка работникът или служителят трябва да включи конкретни примери на практики или действия, които да оправдаят нивото на компетентност. За да се улесни тази задача, всеки служител има насоки с примери за това как да се измерят или оценят компетенциите.

2) следва оценяване от страна на висшестоящия - обикновено това са преките началници. Те също така попълват документ за оценка на същите компетенции и използват същата скала като работника или служителите.

3) накрая се провежда интервю, коментират се резултатите от първите две стъпки, изследват се възможните различия, проблеми, съмнения и се формира крайна оценка.

В **Honda** са въвели редица системи за насърчаване развитието и независимостта на всеки служител, които са свързани с продължаващата реорганизация и растежа на компанията.

Поставя се акцент върху двупосочната комуникация между началник и служител в процесите на развитие на служителите и оценяването им, като всяка година се провеждат три или повече интервюта с тях. По време на първото интервю през месец април служителите описват своето бъдеще (включително стремежи, лични цели и т.н.) и приключват с ясна визия за бъдещето си и посоката, по която да продължат чрез съвети своя ръководител. След това те представят тяхната индивидуална роля, свързана с бизнес целите на организацията за фискалната година. По време на интервюта през юни и декември надзорните органи оценяват служителите по представянето им през предходните шест месеца, мотивирайки своите решения с представяне на силните и слабите страни на оценяваните.

В NH кръга от дейности служителите се събират и обсъждат начините за подобряване на резултатите им на работното място и за развитието на тяхната компания. Съкращението "NH" означава "Сегашна, следваща и нова Хонда (Now, Next and New Honda)". Фразата въплъщава концепцията за поемане на нови стъпки към създаването на следващото голямо подобрене на Honda¹⁷

3.4.3. ОБУЧЕНИЕ, БАЗИРАНО НА КОМПЕТЕНЦИИ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИИ (CBQs)

Финландия: Лицата, които оценяват професионалните умения на кандидатите, могат да бъдат представители на работниците, работодателите, доставчиците на обучението или независими оценители. Техните права и задължения се съдържат в договора за организиране на обучението, базирано на компетенции. Те трябва да притежават добри професионални умения и да са запознати с изискванията за придобиване на съответна квалификация и основните принципи за оценяване. Организаторът на обучението може да предостави на Квалификационния комитет списък на оценителите като приложение към договора за организиране на обучението, базирано на компетенции, или да поддържа списък на

¹⁷ <http://world.honda.com/CSR/employee/education/>

оценителите в интернет. Организаторът на обучението е отговорен за подаване на информация за оценители на Комисията по квалификация съгласно договора за обучение. Освен това организаторът трябва да бъде подготвен да организира оценяване, дори ако някой от определените оценители не е в състояние да участва. Необходимо е да се вземат предвид и възможните конфликти на интереси при избора на оценители. Например, когато един учител, който е играл ключова роля в обучението или е бил инструктор на работното място, също действа като оценител на тестове за компетентност. В договора за организиране на обучението организаторът се съгласява да въведе оценителя в процеса на обучение. Оценителите трябва предварително да се запознаят и с всеки отделен тест. Това е необходимо, за да се гарантира:

- справедливо и професионално оценяване;
- подобряване на уменията за оценителите;
- увеличаване на възможностите за сътрудничество между организаторите на обучение и представителите на работодателските организации;
- да се подобрят качеството на обучението.

Въвеждането и запознаването с обучението и изпитните материали трябва да се провежда систематично и редовно. Оценителите трябва да бъдат информирани подробно за всички настъпващи промени относно компетенциите и квалификациите. Организаторите на обучението трябва да гарантират, че най-малко едно от лицата, изготвили изпитната документация за квалификационния модул е завършил обучение за специалист по обучение, базирано на компетенции. Същото изискване важи и за лицето, което провежда обучението. Това се налага във връзка с развитието на квалификационната система за обучение в гъвкава и надеждна форма на сътрудничество, която да отчита реалните изисквания на пазара на труда. Програмата за обучение на специалисти по обучение, базирано на компетенции, осигурява 25 кредитни единици и се осъществява в съответствие с квалификационните изисквания за специалисти, одобрени от Финландския национален съвет по образование. Прилага принципите за персонализация на изпълнението на програмата за обучение. Участниците могат да изберат да завършат пълната програма за обучение или отделен модул от него. Успешно завършилите получават сертификат и диплома.

Доставчикът на обучение за квалификации, базирани на компетенции, е отговорен за организирането на оценяването и за подаването на информация за резултатите от изпитването за всички проведени тестове на Квалификационния комитет. Тя включва име и дата на раждане на кандидата, квалификация, квалификационни модули с оценките, дата на полагане на теста за компетентност, проведена среща за оценяване, описание на представянето на теста, място на провеждане и оценители. При неполагане на теста се посочват причините за това. В случай на неуспешно полагане се конкретизира кои изисквания не са достигнати. Комисията за признаването решава дали да признае придобити преди това и надеждно документирани знания и умения за покриване на квалификационните модули, въз основа на предложение от група оценители. Няма срок за признаването на по-рано придобити и доказани знания и умения от предишно учене. Те могат да бъдат проверени с искане за сметка на кандидата за придобиване на квалификация. Ако е необходимо, кандидатът трябва да докаже, че неговите компетенции съответстват на изискванията за професионални умения за въпросната квалификация. Организаторът на обучението подготвя сертификат и удостоверение за завършване на един или повече модули на квалификацията и е отговорен за осигуряване на тяхното съответствие с квалификацията, определена в наредбите, издадени от Финландския

национален съвет по образование. Сертификатът се подписва от представител на Комитета за признаването, както и на организатора на квалификацията на базата на компетентност.

Оценката на професионални умения трябва да включва внимателен и обстоен преглед на степента, в която кандидатите демонстрират своите умения съгласно изискванията за професионални умения, свързани с въпросния модул. За оценяването трябва да се прилагат различни качествени методи за оценка. Използването само на един метод не може да осигури надежден резултат. По време на оценката трябва да се вземат предвид особените характеристики на всяка област и квалификация в съответствие с изискванията за квалификация. Методите за оценка включват портфейлния метод, демонстрацията, симулацията и наблюдението. Първият метод е доста разпространен във Франция и Португалия, докато другите методи се илюстрират от квалификациите на базата на компетенциите във Финландия.

Австралия: Оценяването се извършва от квалифициран оценител (предимно представител на доставчика на обучение-RTO) или квалифициран оценител заедно с лице, което може да докаже професионалните компетенции в квалификацията, която се оценява. Има пет стратегии за обща оценка. Това са:

1. RTO оценява извън работното място, като работи в партньорство с надзорника на обучението на работното място;
2. по споразумение RTO извършва оценяването извън работното място в обстановка, която „огледално” отразява изискванията на работното място;
3. оценяване чрез признаване на предишно учене на чирака или стажанта от RTO ;
4. оценяване на работното място, където квалифицираният оценител наблюдава изпълнението на практически задачи, заедно с оценка на базисните знания и умения извън работното място.
5. съвместно оценка, при която оценителят осигурява подходящи ресурси на работодателя да провежда оценяване от името на RTO.

3.5. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОКУМЕНТИРАНЕТО НА ОБУЧЕНИЕТО

3.5.1. МАТЕРИАЛИ ЗА УДОСТОВЕРЯВАНЕ И ОЦЕНЯВАНЕ НА ВХОДЯЩОТО ОБРАЗОВАТЕЛНО И КВАЛИФИКАЦИОННО РАВНИЩЕ

1. **Материали за удостоверяване и оценяване на входящото образователно и квалификационно равнище (Национална агенция за професионално образование и обучение – НАПОО)**
 - заявление за участие в квалификационен курс;
 - входящи тестове;
 - приравнителни изпити;
 - досегашни дипломи и документи, удостоверяващи завършване на образование и професионална квалификация;
 - документи, удостоверяващи здравословното състояние на кандидатите;
 - свидетелства за правоспособност;
 - решение (заповед) за формиране на групите и др.
2. **Организация на учебния процес**

- заповед за начало на курса и форма на обучение;
- график за учебния процес (начало, учебно време, приключване и др.);
- дневник на курса (за присъствията на курсистите и за взетия учебен материал);
- книга за заповедите на ЦПО;
- досие на курсиста;
- дневник за входяща и изходяща кореспонденция;
- регистрационни книги за издадените документи (удостоверение за професионално обучение, свидетелство за професионална квалификация, свидетелство за правоспособност и за дубликатите на издадените документи);

3. Система за оценяване на обучението

- документи за текущ контрол (писмени работи, тестове, оценъчни карти и др.);
- документи за допускане до изпити за завършване на обучението (заповед/протокол);
- заповед за изпитни комисии (състав);
- изпитни материали, приети от УМС и утвърдени от директора на ЦПО;
- писмени работи от изпитите;
- протоколи за резултатите от проведените държавни изпити по:
 - теория на професията и специалността;
 - практика на професията и специалността;
- протокол за окончателните оценки от проведените държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация, номерът на който се вписва в Свидетелството за професионална квалификация;
- протоколи за резултатите от проведените изпити по теория и по практика;
- протокол за окончателните оценки от проведените изпити за придобиване на професионална квалификация, номерът на който се вписва в удостоверението за професионално обучение;
- документи за удостоверяване на обучението;
- копие на: удостоверение за професионално обучение, свидетелство за професионална квалификация, свидетелство за правоспособност по заваряване и свидетелство за правоспособност за професиите, за които се изисква;

4. Ресурсно осигуряване

- актуални документи за използваната материална база;
- списък на преподавателите, провели обучението и справка за образователния им ценз и правоспособност;

5. Вътрешно наблюдение

- наличие на доказателствен материал за осъществяване на вътрешно наблюдение и контрол за качество на обучението в ЦПО (анкетни карти, жалби и др.);

6. Архив

- заповед на ръководителя на ЦПО за лицето, отговарящо за архива, списък на документите и срокове за тяхното съхранение;
- Центровете за професионално обучение, лицензирани от НАПОО, имат право да издават Europass приложение към свидетелството за професионална квалификация и удостоверението за професионално обучение.¹⁸

¹⁸ http://www.navet.government.bg/bg/licenz/lic_cpo/dokazatelstva_poo

3.5.2. ФИНЛАНДСКА КВАЛИФИКАЦИОННА СИСТЕМА, БАЗИРАНА НА КОМПЕТЕНЦИИ

Необходимите документи се изготвят и архивират от доставчика на обучението.

1. Споразуменията включват:

- договор за организиране на обучението;
- лице за контакт в договора за организиране на обучение и лицата, които отговарят за всяка отделна квалификация;
- план за обучение, списък на оценителите;
- становище на Финландския съвет по обучение относно договора за организиране на обучението, както и договора между организатора на обучение и обучаемия.

2. Персонални документи

- Документи, свързани с идентифициране на личността на обучаемия, с искането за придобиване на квалификация, подготвително обучение, завършване на квалификацията и придобиване на необходимите професионални умения.

3. Документи, свързани с тестове за компетентност

- формуляри за оценяване;
- поставена оценка за завършване на квалификационен модул, обобщена оценка за завършена квалификация, самооценка на кандидата;
- документи, представени от кандидата, ваучери за обучение, документи за платени такси.

4. Документите, изпратени до Квалификационните комитети, копия от които се пазят в архива на организатора на обученията

- Сертификат за квалификация;
- Сертификат/удостоверение за завършени един или няколко модула на обучение и поставени оценки;
- Кратко резюме за придобитата квалификация.

5. Документи, свързани с подготвително обучение за квалификации

- Разрешение за предоставяне на обучение, предоставено от Министерството на образованието и културата и договор между доставчика и обучаемия;
- План за придобиване на необходимите професионални умения, стаж и индивидуална учебна програма, индивидуален план за обучение;
- Сертификат/удостоверение за участие в подготвителното обучение за квалификация или модул за квалификация;
- Сертификат/удостоверение за проведени стажове и практики за квалификации и завършени модули за квалификация;
- информация за учебни постижения.

3.5.2.1. Договор за организиране и провеждане на обучение

При обучението, базирано на компетенции за придобиване на квалификации (CBQs), се сключва договор между доставчика на обучение и Комитета по обучение. Задължително в него трябва да има клаузи за:

- вида на обучението, език, на който ще се провежда, условията при полагането на тестове, оценител;

- възможност за завършване на обучението и такси, които се събират от кандидатите, които се явяват на тест, без подготвителното обучение за компетентност на базата на квалификации (CBQs) (Закон за професионалното образование на възрастни);
- общи условия и указания за завършването на обучението, такси за полагане на тест и разрешаване на спорове.

С подзаконовите актове на Финландския национален съвет по образование се регламентират отношенията, свързани със сключването на посочения по-горе договор, както и провеждането на обучението, базирано на компетенции. В съответствие със Закона за професионалното образование на възрастни (631/ 1998 г.), доставчикът на обучение трябва да осигури възможност за полагане на тест, независимо от начина на придобиване на професионални умения и без подготвителното обучение за квалификации, базирано на компетенции (CBQs). Обучението за придобиване на квалификация може да бъде предоставено от доставчика на обучение или от друга организация. В повечето случаи един и същ доставчик организира обучението и осигурява полагането на тестове. Комитетите по обучение контролират спазването на договорите за организиране на обучението и процесите по полагането на тестове и оценяването им. Качеството на обучение може да се проследи по различни начини чрез проверка на документи, посещения и др. Обратната връзка, получена от кандидатите, е един от основните източници на информация в мониторинга на качеството на системата за обучение.

3.5.2.2. План за обучение

Планът за обучение при CBQs включва описания на всички модули, включени в обучението като цяло. Всички квалификационни модули или специализации, за които се прилага договор за организиране на обучение за квалификации, трябва да бъдат описани в плана. Когато нормативно е позволено включването на модул, принадлежащ към друго професионално обучение, или възможността за такава опция в бъдеще, е необходимо това да се опише в точките на плана. Планът за организация на обучение е набор от инструкции и може да бъде използван като модел за организиране и на други модули. Прилага се към договора за организиране на обучение за придобиване на квалификации за одобрение от Квалификационния комитет. Планът за организиране на обучението е специфичен за всяка квалификация. Организаторът на обучение трябва да бъде внимателно запознат със законодателството в областта на професионалното образование за възрастни преди изготвянето на плана.

Планът включва:

- основна информация за организатора на квалификацията на основата на компетенциите;
- персонализация на заявлението за обучение, наличие на подготвително обучение и предишни квалификации;
- организиране за тестове за компетентност;
- свързаните с тях оценки за изпълнение.

Планът съдържа последователно, детайлно и ясно описание на подготовката и практическото изпълнение, във връзка с придобиване на квалификация, за която е определено обучението. Той стои в основата при организирането на обучението.

Кандидатът трябва да има възможността да избере допълнителни модули и различни гъвкави методи за постигане на цялата квалификация. Като се имат предвид нуждите на

трудовия живот в региона, се препоръчва на организатора на квалификации, базирани на компетенции, да предлага повече допълнителни квалификационни модули или специализации, отколкото тези, необходими за завършване на цялата квалификация. Персонални документи не следва да бъдат представени на Квалификационния комитет. Организаторът на квалификациите, основани на уменията, трябва да наблюдава, оценява и развива дейност в съответствие с плана. Резултати от системата за обратна връзка (AIPAL) предоставят основа за оценка и по-нататъшно разработване на планове за организиране на квалификации, базирани на компетенции. Всяка съществена оперативна модификация на плановете трябва да бъде изпратена до Комитета по квалификация за одобрение. Това също се прилага, когато организаторът на квалификации, базирани на компетенции, желае да разшири обхвата на избор на модули или специализации на разположение за индивидуална квалификация, базирана на компетенции.¹⁹

3.5.3. АВСТРАЛИЙСКА СИСТЕМА ОТ КВАЛИФИКАЦИИ, БАЗИРАНИ НА КОМПЕТЕНЦИИ

В Австралия са въведени „обучителни пакети”, базирани на национални стандарти за промишлена компетентност. Квалификациите, специализирани в тях, са акредитирани спрямо изискванията на Австралийската квалификационна рамка за сертификати и дипломи за професионално образование и обучение и по този начин са интегрирани изцяло в националната система на квалификациите след задължителното образование и обучение.²⁰

При австралийския модел регистрираните организации за обучение (RTOs) носят основната отговорност за разработването на плана за обучение и оценката на компетенциите в съответствие с разпоредбите на Австралийската квалификационна рамка (AQTF). Въпреки това се изисква консултация с работодателя и обучаемия около разработването, доставянето и контрола на плана за обучение и постигане на компетенциите в рамките на съответната квалификация. Планът за обучение представя в детайли споразумението между RTO, работодателя и обучаемия. Той трябва да бъде изготвен за предпочитане преди началото на обучението и не по-късно от четири седмици след започване на обучение. Планът за обучение е разделен на няколко етапа, когато бъдат завършени, се посочва завършването на обучение и постижението на компетентност. Етапът може да се състои от една или повече групи от учебни единици. Планът предвижда възможност на всеки етап RTO и работодателят да направят преглед и да се потвърди напредъка и компетентността на стажанта. Броят на етапи трябва да бъде договорен между работодателя, RTO и обучаемия. Приключването на всички етапи ще завърши договора за обучение въз основа на учебните единици според стандартите в индустрията.

Планът за обучение се подписва от обучаем, работодател и RTO. Когато обучаемият завърши обучението си и покрие определена квалификация, RTOs може да се свърже с работодателите да поиска потвърждение, че обучаемият е показал компетентност в свързани задачи, изпълнявани на работното място. Процесът на потвърждение ще трябва да бъде обсъден и документиран в плана за обучение преди началото на обучението. Това трябва да включва договорен метод и време за реакция за работодателите, за да се потвърдят с RTO постигнатите компетенции. Задоволителен напредък може да бъде отразен от работодателя

¹⁹ Competence-based qualification guide – Finnish National Board of Education

²⁰ Квалификационните системи – Мостове към учене (Qualifications Systems Bridges to Lifelong Learning)

при излизане от всеки етап. Работодателят може да отговори положително на искането RTO, като потвърди достигането на необходимите компетенции. Алтернативно работодателят може да посочи, че обучаемият все още не е компетентен и се изисква по-нататъшно обучение или развитие. В този случай може да се наложи да се обсъди напредъкът на обучаемия и да се ревизира планът за обучение. Окончателното потвърждение от работодателя на последния етап от компетентност на работното място се дава в писмена форма. Това потвърждение сигнализира за приключване на обучението и прекратяване на договора.

Важна част от създаването на план за обучение, който отговаря на нуждите на работното място и на обучаемия, е прегледът на предварителното обучение. Това е възможност да бъде представена информация за предишно обучение, което може да доведе до кредити за вече придобити компетенции или алтернативно да подпомага RTO да идентифицира конкретните потребности в подкрепа на ученето. В допълнение прегледът на предварителното обучение позволява да се идентифицират специфични умения, които трябва да бъдат включени, за да отговорят на нуждите на работното място и изискванията за квалификация. Този преглед ще информира за наличните опции за доставка и оценка, когато на работното място не се предлага покритие на определени функции за работа, изисквани като част от квалификацията. В плана за обучение има раздел за подписи от всяка от трите страни по споразумението. Подписването става документиран запис на споразумение за плана за обучение и е един от начините за осигуряване на съгласие на работодателя, чирака и RTO по планираната програма за обучение. Определя се и срокът, в който работодателят трябва да отговори на RTO по искания за потвърждаване на компетенциите на обучаемия.

В плана за обучение има легенда, която помага в разработването на плана за обучение. В тази легенда се посочват методите за оценка по оценъчна скала от 1-12. При методите на оценка RTOs биха могли да се използват една или повече от цифрите като част от документирането на предложената оценка. Планът е работен документ, който може да се изменя, когато е необходимо. Ако обстоятелствата се променят (например чиракът е болен, или друго), планът за обучение ще трябва да бъде актуализиран, за да се отразят промените. Промените трябва да се съгласуват и подпишат от всички страни. Планът за обучение трябва да се актуализира редовно. За обученията, базирани на компетенции, е определен максимален срок, през който работодателят и обучаемият са обвързани със своите задължения по договора за обучение. Срокът може да бъде намален в самото начало по искане на страните, като се вземат предвид предварително притежаваните умения от чирака или стажанта преди започване на работа. В различни периоди на целия стаж и преди издаването на документ за квалификация обучителните организации трябва да си сътрудничат с работодателя, който да потвърди, че подкрепя оценката, поставена от организацията, или нивото на уменията на обучаемия. Планът за обучение определя как ще се провежда обучението и как и кога уменията ще бъдат оценени. Трябва да се уточни как ще бъдат събрани доказателства от работното място, за да подкрепят оценката на уменията, както и мерките за отчитането от работодателя на напредъка на обучаемия. От януари 2013 г. RTOs са задължени да подават по електронен път данни за обученията на Министерството на образованието.

Документите за провеждане на обучение включват описание на обучението, представено от RTO, и конкретните задачи на работното място на обучаемия за компетенциите, посочени в плана за обучение.

В определени интервали (през три месеца) документите трябва да се преглеждат и обновяват. Необходимо е да има добра комуникация между работодател, обучаем и RTO, за да

бъде ефективен мониторингът на обучението. Чрез наблюдение на обучаемия работодател може да се гарантира, че необходимите умения и знания се развиват по разработения план и така могат да се определят пречките, които спират развитието в процеса на обучение.²¹

3.5.4. РЕЗУЛТАТИ И ДОКУМЕНТАЦИЯ НА ОЦЕНКИТЕ НА КОМПЕТЕНТНОСТ

Резултатите от оценките на служителите могат да бъдат документирани по различен начин. При част от предприятията се създават стандартизирани и структурирани компетентностни профили, при други се водят нестандартизирани и структурирани профили или има регистри за всеки отделен случай, без да е въведена определена система. По-големите предприятия прилагат по-формализирани практики за оценка, които от своя страна също водят до по-стандартизирана и структурирана документация, като например компетентностни профили и разработени системи за оценка на компетенциите. Като предварително условие за изготвяне на стандартизиран и структуриран профил на компетентност трябва да се въведе и използва предварително определен модел на компетентност и каталог на компетенциите.

Много често крайните резултати са обобщение от резултатите от оценката във вид на таблици и цифри. В идеалния случай, резултатите трябва да бъдат целеви/ реални сравнения. Налице е тенденция, че предприятията предпочитат числови стойности/ резултати, но в повечето случаи компетенциите се измерват и показват с качествени, а не количествени измерения. Обикновено се използват по-скоро прости скали до пет нива (цветен код). Методически проблем е, че там обикновено няма ясни стандарти или дефиниции за това какъв специфичен резултат скалата наистина представлява по отношение на определено поведение.

Методите, които се прилагат за оценка на компетенциите, са специфични за всяка компания. Дори когато се използват за компетентностни модели, те също са приспособени към конкретните обстоятелства и нужди на предприятието. Това води до съществуването на множество стандарти в рамките на бизнес общността. Следователно възниква въпросът до каква степен окончателните резултати (изходи) и упражнения за валидиране са сравними и използвани в дружествата – в полза и на работодатели и служители.

Информацията за оценките, направени в една компания, би могла да бъде полезна за в бъдеще, като най-добре е докладите за оценка да бъдат поне от една и съща индустрия/сектор. Проблем може да възникне от различното тълкуване на индивидуалните компетенции. Предприятията често използват подобно наименование на компетенциите, например "ориентация към клиента" или "лидерство", но самото тълкуване може да бъде много различно във връзка с очаквано поведение. Във всеки случай има няколко вида компетенции или по-скоро добре дефинирани знания, където резултатите от оценката са съпоставими между организациите в областта на здравеопазването, сигурността, умения в областта на ИКТ или способност за работа с конкретни машини.

²¹ Competency Based Completion-Training Plan

Раздел 4. ИНОВАТИВНИ ПОДХОДИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА И ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ЕЛЕКТРОННИ ОБУЧЕНИЯ И ОЦЕНЯВАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Cisco Systems разработва платформа за обучение Cisco Learning Network, която е достъпна по всяко време. Онлайн или по заявка, Cisco предлага мултимедийно обучение и/ или разработване на програми за технически квалификационни умения, меки умения, управление на среда за обучение. Служителите на Cisco имат онлайн достъп до обучение чрез специализиран уебсайт с инструменти, ресурси за обучение, планове за развитие и оценяване на знанията и уменията на служителите. На въпроси на служителите отговарят наставници чрез имейл, телефон или виртуални срещи. Учебните дейности са последвани от оценки. Обучение на организацията се управлява централно, но съдържанието на обучението е разработено в партньорство с различни експерти. Служителите на Cisco се насърчават да допринасят за развитието на учебните програми заедно с екип от инженери, продуктови маркетинг специалисти и разработчици. Методиките за обучение включват видео, интернет предавания, уебинари и виртуални класни стаи. Платформата включва и насоки за интересувашите се от ИТ кариера чрез Cisco сертификати. Материалите за подготовка за сертифициране, предлагани в мрежата на Cisco Learning, не представляват цялостна програма за самообучение, но са допълнение към основните програми.²²

CARS OnDemand: при "технологично-базираните подходи за обучение" трансферът и споделянето на умения и/ или знания става посредством компютър и наличие на интернет. Като проект в областта на транспорта CARS OnDemand е интернет базирана програма за обучение, която се състои от уроци за обучение с времетраене 2 часа с включени видео инструкции. Уроците са допълнени с учебни ръководства и полагане на изпити.²³

Съветът на строителния сектор в Канада е разработил център за електронно обучение, който предлага асортимент от онлайн курсове, предимно свързани с управление и безопасност за работници в рамките на строителната индустрия. Онлайн курсовете позволяват на работниците да учат със собствени темпове. Всеки курс е приблизително от четири до шест часа и завършва с онлайн оценяване. Курсове за електронно обучение се прилагат чрез местни дистрибутори в рамките на всяка област и територия в Канада.²⁴

Carrefour Italia е внедрила платформа за обучение CrossKnowledge Learning. Обучаемите имат достъп до Mohive (инструмент за създаване на специфично съдържание), който предоставя рамката за създаване на потребителско електронно учебно съдържание. CrossKnowledge Learning е специално създаден, за да отговори на местните нужди на Carrefour Italia. Екипът за обучение и развитие първо въвежда платформата за обучение само за мениджърите на веригата, преди да осигури достъп на останалия персонал. На платформата са качени 52 учебни курсове. В допълнение е създаден и видеоклип за стартиране на платформа за обучение, който включва монтаж от впечатленията и преживяванията на завършилите курсисти, има и видео интервюта с външни експерти. Платформата има редица социални функции за сътрудничество, за да се насърчи общността и смесеното обучение. 20-те

²² <https://learningnetwork.cisco.com/community/connections>

²³ www.cars-council.ca/ondemandIntro.aspx

²⁴ <http://elearning.csc-ca.org/Pages/Home.aspx?lang=en>

външни обучители трябва да стимулират обсъждането и взаимодействието в платформата. След една седмица те са задължени да посещават портала и да анимират дискусиите. Мениджърите участват активно в собственото си обучение чрез избор на модули от “Management Campus”. В “Learning Room” мениджърите имат възможност да продължат да комуникират със своите обучители или с други обучаеми. 500 служители са ангажирани с платформата за обучение всеки ден в продължение на средно от по два часа. Периодично екипът за обучение и развитие на компанията извършва проучване, за да разбере какво харесват или не харесват потребителите на платформата, с помощта на инструмент за оценка (лош, среден, добър, много добър, отличен).²⁵

ECAMSQ®: UEMS (European Union of Medical Specialists (Union Européenne des Médecins Spécialistes–UEMS) - Съюз на европейските медицински специалисти (www.uems.net)) е неправителствена организация, която представлява националните асоциации на медицински специалисти в Европейския съюз и в асоциираните страни. В UEMS членуват акредитиращите органи за професионално медицинско образование (ПМО) на 34 европейски страни. От 2007 г. Съюзът на българските медицински специалисти (СБМС) е член на UEMS. Според определението на UEMS, медицинско образование през целия живот е необходимост и морално задължение. То започва с университетското образование, продължава със специализацията и съпътства цялата кариера на лекаря като ПМО. Квалификацията е доброволна и никой лекар не може да бъде санкциониран за отказ от участие в нея. Организацията е въвела и по-широкото понятие - “продължително професионално развитие” (continuing professional development – CPD), което освен ПМО включва всички умения и знания, които лекарите са придобили по време на практиката си. UEMS създава Европейски акредитационен съвет за продължително медицинско образование (European Accreditation Council for Continuing Medical Education – EACCME), който има за цел да уеднакви качеството и да осигури стандартизирано ПМО на медицинските специалисти в Европа.

EACCME, Американската медицинска асоциация (American Medical Association – AMA, www.ama-assn.org) и Американският акредитационен съвет за продължително медицинско образование (Accreditation Council for Continuing Medical Education – ACCME, www.accme.org) се споразумяват за взаимно признание на кредитните точки за ПМО. Крайната цел на това взаимно одобрение е осигуряване на възможност за свободна миграция на лекари между различните страни. По този начин мероприятията за ПМО на която и да е от трите организации получават автоматично акредитация и от другите две. На практика е създадена единна система за оценка на ПМО в Европа и Северна Америка. Основата на тази „глобализация“ на ПМО е приетият от Световната федерация за медицинско образование (World Federation of Medical Education – WFME, www.sund.ku.dk/wfme) през 2001 г. документ за ПМО.

UEMS развива идеята за оценка на компетенциите на медицинските специалисти “на европейско равнище” чрез оценка на техните знания, умения и професионализъм. Благодарение на европейската учебна програма за обучение, базирана на компетенциите, разработена за всеки отделен сектор на медицината, UEMS има за цел да хармонизира критериите за оценяване на медицинското обучение. В тази връзка UEMS създава Европейски съвет за квалификация на медицинските специалисти (Council for Medical Specialist Qualifications (ECAMSQ)). Целта на този орган е да се справи с този проблем чрез създаване на цялостен механизъм за оценка на знанията, уменията и професионализма в продължаващото

²⁵ <http://www.crossknowledge.com/uploads/filemgr/EN/case-studies/new/Carrefour-training-development.pdf>

медицинско обучение в съответствие с най-високите стандарти в Европа с периодично текущо оценяване на знания, умения и професионализъм, по-специално с помощта на тест с определени въпроси (MCQs) и пряко наблюдение на практическите умения (DOPS). През 2011 г. UEMS предлага пилотни тестове за оценка на знанията в няколко специалности: анестезиология, интензивно лечение, радиология и кардиология. Тези тестове са качени на електронна платформа, поддържана от фирмата Orgzone, с която съветът си партнира. UEMS има за цел да разработи обща рамка за оценяване на медицинската компетентност на европейско равнище въз основа на UEMS стандарти. По този начин UEMS не иска да се дублират или заменят сегашните модели за обучение, а по-скоро да се обединят и развиват вече съществуващи и/или нови инициативи. Разработеният проект ECAMSQ® създава електронна платформа за подпомагане на оценката на медицинска компетентност. Платформата дава възможност на всеки медицински специалист да има онлайн портфолио, в което неговото обучение ще бъде записано стъпка по стъпка. Всеки обучаем, чиято компетентност се оценява чрез ECAMSQ®, има достъп до онлайн учебни материали и може да попълва сертифицирани тестове.

Обучителите имат онлайн запис на постигнатите резултати и напредъка на стажанта. Персонализираният мониторинг и общият преглед на медицинско обучение допринася за подобряването на следдипломното обучение. Актуализираното съдържание остава на разположение на признатите медицинските специалисти. Защитеният достъп е осигурен, така че да се интегрират дейностите на продължаващото медицинско образование и продължаващото професионално развитие (CME Continuing medical education/ CPD continuing professional development) в платформата. Платформата работи като е-портфолио за проследяване на медицинската компетентност през цялата кариера на медицинския специалист.

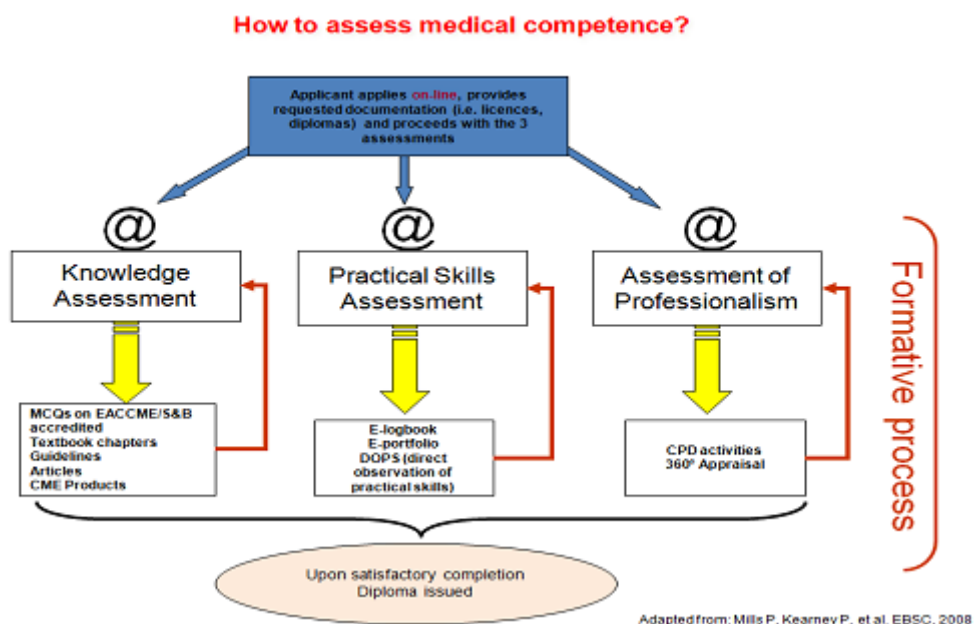
Оценяването на:

- **знанията** се осъществява посредством тестове от типа MCQs (*multiple choice questions*), състоят се от въпроси, които имат няколко възможни отговора, разработени от UEMS членове в съответствие със стандарти на медицинско образование; създаване на авторски материали: глави от учебници, публикации, насоки и други CME продукти. Програмата за обучение включва раздели от теоретичното знание (анатомия, физиология и патология).
- **уменията** става по време практиката на медицинските специалисти, като се акцентира върху технически и нетехнически умения в реални ситуации при изпълнение на професионалните задължения, чрез електронни дневници и електронни портфолиа.
- **професионализма** става посредством CPD дейности като нагласи за вземане на решения, общуване с пациенти, лидерство, дискусии, ротация на работното място, участие и презентации на конференции или 360-градусова обратна връзка (процес на събиране на оценки от множество източници, включително ръководители, колеги, пациенти, както и сравняването на тези оценки със самооценката на обучавания.

Изпитите, организирани под егидата на UEMS, не трябва да се смятат за официални квалификации. През последните няколко години тяхното качество и известност са се увеличили значително и в резултат на това някои държави признават европейските прегледи като част от техния национален изпит.²⁶

²⁶ http://www.uems.eu/data/assets/pdf_file/0009/1206/ECAMSQ_presentation.pdf

ФИГУРА 5. ОЦЕНЯВАНЕ НА МЕДИЦИНСКИ КОМПЕТЕНЦИИ



Източник: <http://www.uems.eu>

4.1. ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ И НОВИ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИЕТО И РАЗВИТИЕТО - 2014 г.

Разработването на квалификационна рамка и обща рамка за оценка на основата на компетентностите е пряко свързано с настоящите потребности на глобализацията, модернизацията и обществото на знанието. В промяната на процеса на преподаване и учене се смята, че ИКТ допринасят за усвояване на основни или ключови компетентности. Необходимо е учениците да постигнат „усъвършенствани дигитални умения” (Европейска комисия/ ИКТ Клъстер 2010 г.)

Един от приоритетите на държавите членки на Европейския съюз относно развитието на образованието и обучението е засиленото използване на ИКТ в учебния процес и осигуряване на достъп до висококачествени образователни ресурси със свободен достъп (ОРСД). Водещите действия следва да бъдат насочени към модернизиране на инфраструктурата на училищата по отношение на ИКТ, подпомагане на практиките за преподаване и оценяване, при които се използват ИКТ, насърчаване на прозрачността относно правата и задълженията на потребителите на електронни ресурси, установяване на механизми за удостоверяване и признаване на уменията и компетентностите, придобити чрез ОРСД, и подпомагане на институциите, предоставящи образование и обучение, да адаптират своите бизнес модели към появата на ОРСД.²⁷

Съгласно определението на ЮНЕСКО образователните ресурси със свободен достъп (ОРСД) са „материали за преподавателска, учебна или научноизследователска работа, които са публично достъпни или се разпространяват чрез лиценз за интелектуална собственост, който позволява те да се използват, изменят и разпространяват безплатно“. Отвореното образование

²⁷ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно Преосмисляне на образованието: инвестиране в умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати; Брюксел, 25.9.2013 г.

е по-широко понятие и се отнася до практики и организации, целящи премахване на препятствията пред достъпа до образование. ОРСД са част от отвореното образование, на което бе даден силен тласък чрез използването на ИКТ.²⁸

ИКТ и образователните ресурси със свободен достъп са основно средство за постигането на по-голяма ефективност при обучението и за преодоляване на бариери, възпрепятстващи образованието, по-специално социалните бариери. Всеки може да следва свой собствен гъвкав път на обучение и да избере къде и кога да учи. Електронното обучение, както и последните тенденции, свързани с образователните ресурси със свободен достъп (ОРСД), разкриват широко поле за промени в областта на образованието отвъд традиционните форми и граници. Благодарение на все по-широкото използване на ОРСД чрез интернет възникват нови форми на учене, които предлагат по-индивидуални подходи, ангажираност, използване на цифрови информационни носители, сътрудничество и практики тип „отдолу нагоре“, при които учащият или преподаващият сам става автор на учебно съдържание.

Качественото образование се опира на съчетание от разнообразни учебни материали и ресурси. За постигането му по-широкият достъп и използване на ОРСД трябва да бъдат съпроводени с ясни стандарти за качество и с механизми за оценка и удостоверяване на придобитите по този начин умения. Институциите, предоставящи образование и обучение, които все още не са въвели ОРСД, следва също така да потърсят сътрудничество с по-напреднали в технологично отношение учебни заведения, за да успеят да отговорят на очакванията на днешните учащи, които растат и живеят в епохата на цифровото общество. В повечето случаи учителите придобиват умения за преподаване с помощта на ИКТ при първоначалната си подготовка, а не чрез системата за професионалното им развитие. От съществено значение е те бъдат добре подготвени, за да могат пълноценно да внедрят потенциала на новите технологии в начина на преподаване, така че да мотивират и приобщават учащите.

„Отваряне на образованието“

„Отваряне на образованието“ е съвместна инициатива, ръководена от Андрула Василиу, комисар по въпросите на образованието, културата, многоезицието и младежта, и Нели Крус, заместник-председател на Европейската комисия, отговаряща за Програмата в областта на цифровите технологии. С нея се предлагат действия на равнище ЕС и на национално равнище, свързани с:

- подпомагане на учебни заведения, преподаватели и учащи се да усвоят умения за боравене с цифрови технологии и методи на обучение;
- подпомагане на развитието и наличието на образователни ресурси със свободен достъп;
- свързване на класни стаи и внедряване на цифрови устройства и съдържание;
- мобилизиране на всички заинтересовани страни (учители, учащи, семейства, икономически и социални партньори), за да се промени ролята на цифровите технологии в учебните заведения.

С инициативата „Отваряне на образованието“ се предлагат действия към по-отворена учебна среда за предоставяне на образование с по-високо качество и ефикасност. По този начин се допринася за целите на стратегията „Европа 2020“ за повишаване на

²⁸ <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/access-to-knowledge/open-educational-resources>

конкурентоспособността на ЕС и за растеж чрез по-добре квалифицирана работна сила и повече работни места. С нея се допринася за постигане на водещите цели на ЕС за намаляване на преждевременното напускане на училище и увеличаването на броя на завършилите висше или равностойно на висше образование и се надгражда над последните инициативи „Преосмисляне на образованието“, „Европейско висше образование в световен план“, както и над водещата инициатива „Програма в областта на цифровите технологии за Европа“.

ЕС рискува да изостане спрямо други региони на света. САЩ и някои азиатски държави инвестират в стратегии, основаващи се на ИКТ, за да се даде нова форма на образованието и обучението. Те преобразуват, модернизират и интернационализират образователните системи с реални последици в училищата и университетите по отношение на достъпа до образование и разходите за него, на преподавателските практики и на световната репутация или създаване на реноме. Конкретен пример за това е, че голяма част от предлагането на цифрово съдържание идва от участници извън Европа, включително от образователни институции, предлагащи своите курсове в световен мащаб чрез масови отворени онлайн курсове (MOOC).

Отворените технологии предоставят възможност на Европа да привлича нови таланти, да предостави на гражданите си съответните умения, да насърчава науката и научноизследователската дейност и да подхранва иновациите, производителността, заетостта и растежа. Европа трябва да действа сега, като предостави правилната рамка на политиката и стимул за въвеждане на иновационни учебни и преподавателски практики в училищата, университетите, професионалното образование и обучение (ПОО) и институциите за образование за възрастни. Рамката на политиката на ЕС (отворения метод на координация в образованието и обучението — 2020 г.) и програмите на ЕС (особено „Еразъм+“, „Хоризонт 2020“ и структурните и инвестиционни фондове) могат да осигурят стимули и създадат рамкови условия, за да може това да се случи. Това може да помогне на всички държави членки и на регионите, особено на тези, които са по-слабо развити, също така да се възползват от качествено образование, както и да подобрят своя потенциал за растеж, като по този начин се поддържа икономическата и социална конвергенция.

4.2. ИЗПОЛЗВАНЕ НА ОТВОРЕНИ ПЛАТФОРМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ (МООС) В ПРЕДПРИЯТИЕТО

Отворените онлайн обучения са революция в света на образованието и обучението. Напоследък се налага и тенденцията по приемане на MOOCs като важен инструмент и за професионално развитие.

Възходът на MOOCs се оказва ценен за работодателите, желаещи да преодолеят разликата между уменията на служителите си чрез насърчаване на непрекъснато обучение, и дава възможност за откриване и набиране на таланти. Някои фирми залагат на по-високотехнологични стратегии, например професионално ориентирани социални мрежи, системи за проследяване на заявителя, както и помощни системи за ефективен, съвременен и всеобхватен мениджмънт на таланти.

Масовите *отворени онлайн курсове* (Massive open online courses -MOOCs) претърпяват огромно развитие през последните години. Платформите Coursera, Udacity и EDX се стремят към демократизиране на достъпа до висше образование. Повечето от американските университети признават потенциала на онлайн курсовете, особено като решение на предизвикателствата за общественото образование. MOOCs могат да се развият като

легитимни добавки към висшето образование или K-12²⁹ (американски онлайн програми за обучение на деца от родителите им в къщи, след което децата могат да се явят на тестове, за да получат дипломи за завършени класове от средното образование). Накратко, бързият възход на тази тенденция е доказала стойността на MOOCs, което означава, че не само за учениците, но и за предприятията и техните служители също се появи възможност за дистанционно обучение чрез курсове. Чрез тяхната достъпност MOOCs са насочени към компании като актив за непрекъснато обучение и наемане на работа. Тези свободни ресурси се обособяват и като жизнеспособна опция за търсещите работа, които искат да получат нови умения, за да бъдат конкурентни. Абонирани компании получават редовни актуализации за резултатите на курсистите в Udacity. Компанията поддържа и вътрешен сайт за работодателите. Някои технологични компании работят директно с Udacity, за да обучат своите собствени служители. Google например, е записал 80 000 служители в своята HTML5 курс, който започна с връзки за разработчици от екипа на Chrome. Междувременно, AT & T спонсорира съвместната програма на Института по технологии в щата Джорджия (Georgia Institute of Technology - Georgia Tech) и Udacity за отворени онлайн курсове за магистърска степен по компютърни науки с тригодишно обучение.

Напоследък MOOCs сами се насочват към предприятията чрез предлагането на персонализирани платформи за обучението на персонала. Пример за това е платформата на Udemy (<https://www.udemy.com/organizations>). Тя позволява на фирмите да правят текущи курсове за обучение със специфично за компанията съдържание, чрез които може да се следи напредъка на служителите, като същевременно се запази основната структура на курса. Фирмите, използващи редовно в предприятията си обучение през целия живот, не трябва да се колебаят да насърчават служителите си да използват MOOCs като начин за придобиване и поддържане на професионални умения. Гъвкавостта на възможности за онлайн образование, приспособими към нуждите на работодателите и на работниците и служителите, са изключително ефикасен начин за фирмите да останат конкурентоспособни и иновативни. За наетите лица MOOCs вече се използват като евтин и ефективен начин за провеждане на проучвания по време на работа, както и за подобряване на професионалните знания, умения и амбиции.

Някои MOOC стартиращи компании, като Udacity и General Assembly, в допълнение към техните курсове предлагат и програми за намиране на работа и набиране на персонал. Тези програми идентифицират нужди на фирмите от персонала и осигуряват бърза и лесна връзка с обучаващите се, които са показали добри резултати в онлайн курсовете, съответстващи на техните нужди, преди да излязат на пазара на труда.

Други платформи чрез предлаганите курсове насърчават курсистите в определени дейности и това спомага на предприятията да откриват нови таланти. Пример за това е MakeGamesWithUs³⁰. Онлайн академията предлага курсове за създаване на оригинални игрови приложения за iPhone срещу определено заплащане. Създадените игри се публикуват на платформата.

²⁹ <http://ww2.k12.com/mod/exp2/>

³⁰ <https://www.makegameswith.us>

4.3. МОБИЛНО ОБУЧЕНИЕ

Обучението на работното място е станало част от ежедневието. Тъй като развитието на европейската икономика е насочено към икономика, основана на знанието, нарастващ брой от гражданите на ЕС се обръщат към обучение, за да подобрят и разширят своите умения, като потенциал за печалба и кариерно развитие.

В сектора на услугите има ясна тенденция към разширяване на необходимия набор от умения на всички професионални нива, свързани с т. нар. „нерутинни” задачи. Това отразява нарастващото търсене от страна на работодателите на универсални ключови компетенции, свързани с т.нар."нерутинни умения". Работното място е най-доброто място за много хора да развият своите умения, да развият своята мотивация и увереност, да продължат с обучението си и да станат по-добри в своята работа. Малките и средни предприятия имат нужда от подобряване на корпоративното обучение, за да осигурят бърз обмен на знания, за да отговорят на своята нужда да бъдат гъвкави, за да бъдат ориентирани към своята бизнес среда и за да бъдат по-лесно интегрирани в работния си поток чрез подходящо персонализирано съдържание на възможно по-ниска цена за организацията. Предприятията трябва да разработят нови организационни структури за прилагане на кооперативни и съвместни форми на обучение. Обучението по време на работа не винаги включва формалното учене и в голяма степен възниква чрез социалните мрежи, в които хората участват в по време на работа. В момента повечето малки и средни предприятия прилагат изолирани решения за обучение, които не отговарят на нуждата от кооперативни и съвместни форми на работа и учене. Обучението не трябва да се осъществява отделно, а по време на работния процес. Обучението на работното място е различно от обучението в училище и на семинари. Не е важно да се мине системно през предмета, а да решават проблемите, произтичащи от практическото приложение. Възникналият по време на работния процес проблем трябва да бъде адресиран директно, без отклоненията, произтичащи от сложното по-продължително образование. Затова са необходими гъвкави учебни методи. Предприятията трябва да развият "обучителна култура", където обучението, основано на ИКТ, не означава игра на компютъра, а се счита за начин за развитие на личността и съответно спомага за укрепването на компанията.

Един от начините за оцеляването на предприятията в бързо променящия се пазар е изпълнението на бизнес стратегия, която максимизира синергията между ученето през целия живот и производителността на работна сила. За това е необходима подходящата технологична подкрепа, за да бъде програмата за обучение ефективна. Изследванията са показали, че мобилното обучение може да се окаже един отличен начин да се постигнат качествени резултати в кратък период от време. Online доставеното мобилно обучение, в контекста на непрекъснатото образование, се смята за стратегическо, защото:

- **запазва** работната сила. Оценяването на служителите е свързано с разработване на изисквания, които влияят положително и подпомагат постигането на поставените цели и задачи в една организация.
- **планиране** и наследяване, подпомагане на работниците да придобият знания и умения, за да им помогнат за напредъка в рамките на тяхната организация;
- **позволява** на организациите да поддържат бюджетите за обучение при строг контрол, развитие и задържане на съществуващите служители и намаляване на разходите, свързани с подбор на персонала.

В идеалния случай всяка фирма трябва да има план за всеки един служител. Този план трябва да определи пътищата за кариерно развитие на персонала и необходимите програми за обучение, които ще дадат възможност на служителите да разработят и придобият необходимите знания и умения.

Мобилното обучение може да се разглежда като основен двигател за растежа на пазара на електронно обучение.

Таблица 7. ПЕТ МОМЕНТА НА ОБРАЗОВАТЕЛНИ НУЖДИ, ПРЕД КОИТО СЛУЖИТЕЛИТЕ СЕ ИЗПРАВЯТ В ПРОЦЕСА НА ОБУЧЕНИЕ И В ЦИКЪЛА НА ТЯХНАТА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ (Dr. CONRAD GOTTFREDSON, MOSHER 2011 г.)

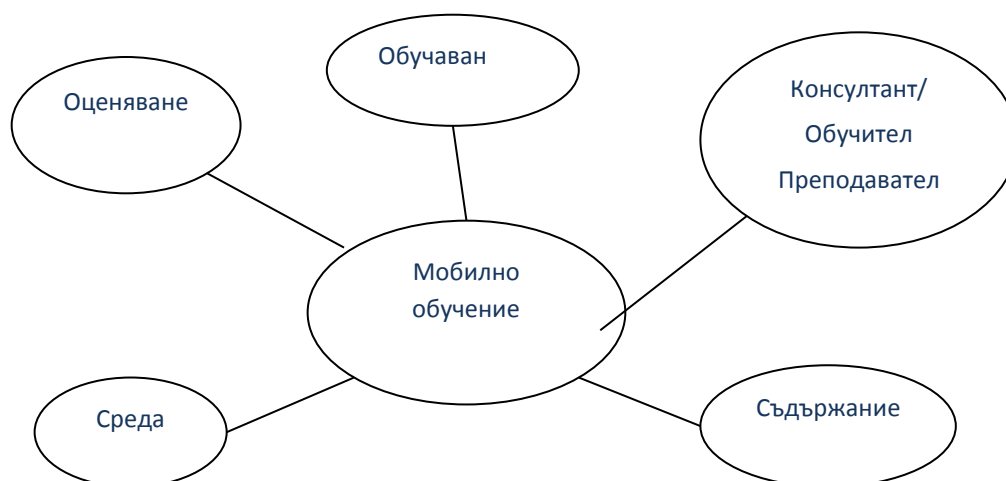
Необходимост от обучение	Метод на доставяне	Приложение в мобилно обучение
Когато учим за първи път	<ul style="list-style-type: none"> Обучение, водено от преподавател Уеббазирано обучение Съдействие в работата Електронна система за съдействие в работата 	Не се препоръчва
Когато учим допълнително	<ul style="list-style-type: none"> Обучение, водено от преподавател Уеббазирано обучение Съдействие в работата Електронна система за съдействие в работата 	Мобилните технологии може да бъдат използвани като помощно средство за обучение. Те позволяват бърз достъп до допълнителна информация (като корпоративни бази данни, документи и процедури) в точния момент и място, когато са необходими.
Когато преговаряме и/или прилагаме това, което сме научили	<ul style="list-style-type: none"> Съдействие в работата Електронна система за съдействие в работата 	Те могат да предоставят опреснителни знания, съвети в работата или помощ в работата във всеки един момент, когато това е необходимо, особено при прилагане на знание и умения, придобити по-рано, в реален контекст, при изпълнение на дадено действие.
Когато нещата се объркат	<ul style="list-style-type: none"> Съдействие в работата Електронна система за съдействие в работата 	Много са полезни в кризисни ситуации, когато е необходим бърз достъп до много важна информация. Следователно те позволяват незабавно и ефективно да се преодоляват трудности или да се коригират грешки.
Когато нещата се променят	<ul style="list-style-type: none"> Съдействие в работата Електронна система за съдействие в работата 	Мобилното обучение може да помогне на служителите да открият съответните данни и да ги получат точно навреме и винаги актуализирани.

Източник: manual_BG_www.pdf

4.3.1. Същност

Много автори³¹ определят мобилното обучение като естествената еволюция на електронното обучение, което изгражда липсващия компонент, като например функцията за безжична връзка, или като следващ етап в развитието на електронното обучение (Георгиев 2004 г.). Мобилното обучение е специфичен вид обучение в рамките на е-обучение. То се фокусира върху обучение в различни ситуации и обучение, поддържано от мобилни технологии. Често мобилното обучение е допълнение към е-обучението. То дава възможност да се придобиват знания и умения посредством компютър и наличие на интернет връзка в удобно време за лицето, което се обучава, и без да са необходими физически посещения в класни стаи или други места за обучение. Методите на комуникация между преподавател и обучаем също се различават от традиционния начин на обучение. Преподавателите, обучаемите и учебният материал могат да се намират на различни места и да си взаимодействат по различно време.

ФИГУРА 6. ОСНОВНИ ЕЛЕМЕНТИ НА МОБИЛНОТО ОБУЧЕНИЕ



Източник: Fezile Ozdamli, Nadire Cavus

Обучаван: обучаваните са в центъра на всички преподавателски и *обучителни* дейности в съответствие с новите образователни подходи. Всички останали елементи са в услуга на учащия. Мобилното обучение се основава на интересите, опита и нуждите на учащия. Той е в центъра на *обучителния* процес, като играе активна роля от определянето на целите на обучението до етапа на оценка.

Ролите на учащия са:

- достъп до информация, когато има нужда;
- отговорност за собственото обучение;
- обучение със собствена скорост на учене;
- откриване и използване на собствени стилове за учене;
- създаване и споделяне на нова информация или продукт;
- учене в сътрудничество;
- оценяване на себе си и другите в групата.

³¹ Mostakhdehin-Hosseini and Tuimala, 2005 г.

Консултант/Обучител: използването на мобилните технологии прави информацията достъпна за учащите. Така се създава нова роля на учителя, различна от традиционната. С въвеждането на мобилните технологии и променената роля и отговорност на учащите ролята на преподавателя се променя бавно към тази на консултант (Ghaln, 2011 г.). В тази си роля учителят трябва да бъде в състояние да се идентифицира с интересите на лицата, които обучава.

Ролите в мобилното обучение са:

- квалифицирано използва необходимите мобилни инструменти и технологии;
- определя силните и слабите страни на използваните методи и търси начини за отстраняване на слабостите с различни средства;
- управлява устройствата;
- съветва (консултира) лицата, които се обучават;
- висока степен на самоувереност при извършване на различни учебни дейности;
- учи новостите в областта на новите технологии наред със своите обучавани;
- повишава мотивацията на учащите;
- провежда дейности в подкрепа на интерактивните взаимодействия между колаборативни групи;
- оценява резултатите от образователния процес.

Съдържание: какво да е съдържанието трябва да се реши след консултации с всички заинтересовани страни (обучавани, мениджъри на предприятията и др.) В противен случай не би могло да се достигне до желаните резултати. Съдържанието може да бъде преподадено, като се прилагат интерактивни методи на обучение и с помощта на мултимодална комуникация.

Среда: средата трябва да се проектира така, че учащите да имат позитивни преживявания от обучението. Учебната среда е мястото, откъдето учащите получават информация. Обучаваните, които учат изцяло онлайн, трябва да имат достъп до всеки елемент от обучението като резултати, задачи, изисквания и съответните ресурси. Обучаваните, които посещават курсовете лице в лице, могат да получат съдържанието в клас, а допълнителното съдържание - онлайн с мобилните технологии. Те имат достъп до съдържанието навсякъде и по всяко време. Средата трябва да подпомага взаимодействието учащи–преподаватели и учащи–учащи. „Уики-та“, социални мрежи или блогове могат да се използват за повишаване на социалното взаимодействие. Средата трябва да е проектирана така, че да е на разположение от мобилни телефони, лаптопи и други мобилни устройства.

Оценка: оценката е критичен елемент от цялото мобилно обучение. Чрез мобилните технологии може да се подпомогне оценяването, като се съхрани изпълнението на дейностите от учащия за по-късно преглеждане от преподавателя. Оценката може да се направи чрез онлайн изпити, чатрумове, дискуссионни табла, онлайн викторини, оценка на проект и др.

Основните характеристики на мобилното обучение (Ozdamlia, Cavus, 2011 г.) са:

- **Спонтанност:** мобилното обучение е по-спонтанно, отколкото другите видове обучение, т.е. може да бъде получено навсякъде. Това е основната характеристика на мобилното обучение.
- **Портативен размер на мобилните инструменти:** мобилните учебни инструменти са малки, леки и преносими.

- **Смесено (Blended) обучение:** учащите могат да използват мобилните устройства за домашна работа, проекти или други дейности в обучението. Смесеното обучение, което съчетава обучение тип „класна стая” с такова извън нея, може да увеличи ползите от двата вида обучение – лице в лице и онлайн.
- **Лично:** мобилното обучение е лично. Това означава, че всеки обучаем във всеки момент има достъп до мобилен инструмент и че, когато поиска, има достъп до информация и може да я изтегли независимо от другите учащи.
- **Интерактивност:** учащите могат да взаимодействат с експерти, консултанти (преподаватели), връстници под формата на синхронна или асинхронна комуникация. Така експертите са по-достъпни и знанието е на разположение по всяко време.
- **Сътрудничество (Collaborative learning):** независимо от учебния сценарий, мобилните устройства могат да помогнат на хората да учат заедно с общи интелектуални усилия. Границите и ограниченията се преодоляват по-лесно в съвместната (колаборативната) учебна среда, като по този начин се подобрява цялостният учебен процес.
- Непосредствена и бърза информация с конкретно съдържание³²

4.3.2. ПРИЛОЖЕНИЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА

Фирмите и предприятията, предимно в Европа, все още са резервирани към прилагането на мобилни технологии в процеса на учене. Мобилното обучение използва гъвкавостта на мобилни устройства за достъп и създаване на учебни материали за обучение и комуникация. Чрез интеграцията на мобилното обучение в корпоративната информационна инфраструктура се развиват иновациите и се предлагат нови възможности за бизнес. Последните тенденции показват, че по-голямата част от професионалните умения и компетенции са придобити чрез неформално обучение като самостоятелно насочени усилия или чрез наставничеството на опитни колеги. Намалява и броят на служителите, които смятат официални курсове за обучение като най-важен източник на специфични за работата знания. Умения, като решаване на проблеми или взимане на точни решения, трябва да се придобиват в работна среда чрез индивидуално насочени обучения.

4.3.2.1. BYOD

“Донеси своето устройство-bring your own device”. **BYOD**-политиката, при която служителите използват свои собствени смартфони, таблети и лаптопи на работното си място, набира все по-голяма популярност. Предприятията често възприемат по-бавно BYOD тенденцията основно поради безпокойство за влиянието ѝ върху сигурността и заради сложността, която тя може да донесе.

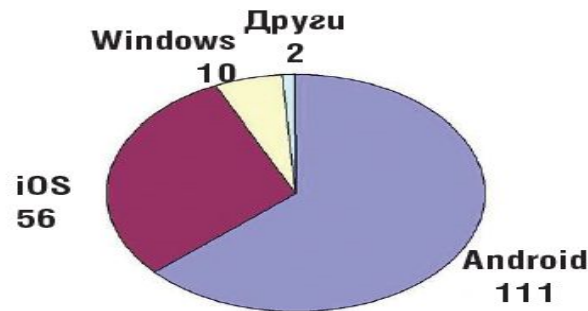
Според прогнозите на IDC през 2014 г. в рамките на концепцията BYOD потребителите ще донесат в офисите си 30% повече мобилни устройства. Техният брой нараства до 175 млн. устройства. Освен това Windows се утвърди като трета платформа след Android и iOS.

Според доклад на Oracle European BYOD Index около половината респонденти не одобряват BYOD или допускат приложението на тази концепция само при изключителни обстоятелства.

³² Basic elements and characteristics of mobile learning/ Fezile Ozdamli, Nadire Cavus

ФИГУРА 7. BYOD –МОБИЛНИ ПЛАТФОРМИ

Мобилните платформи в светлината на BYOD (млн. броя)



Източник: IDC, 2014

BYOD е по-популярна в САЩ, отколкото в Европа. Около 30% от предприятията в Европа са въвели политиката BYOD, в съответствие с резултатите от най-новото проучване на IDC, а 25% са заявили, че възнамеряват да го направят в рамките на следващите 18 месеца. Вместо BYOD, европейските фирми възприемат политиката "Избери свое собствено устройство Choose Your Own Device", при която един служител може да избере от селекция на одобрените бизнес устройства. С CYOD може лесно да се управлява разполагането на множество опции за устройства с правилните конфигурации. CYOD опростява управлението на мобилността.

IDC препоръчва да се ползват централизирани системи за управление на сигурността и решения Mobile Device Management (MDM), като се разгледат и възможностите за разгръщане на системи за управление на самоличността и достъпа (Identity and Access Management - IAM), за контрола на достъпа до мрежата (Network Access Control - NAC) и за шифроване на клиентските устройства. По мнение на експерти неправилна организация на достъпа може да доведе не само до финансови загуби, но и до спиране на дейността на фирмата. А при липсата на периметър е нужна грамотна сегментация на мрежата. В големите организации все по-голяма роля се отдава на решенията за управление на събитията и информацията в областта на сигурността (Security Information and Event Management - SIEM), превенция срещу изтичането на данни (Data Leak Prevention - DLP) и защитните стени от ново поколение (NG Firewall), които поддържат идентификация на потребителите и приложения, а също така контрол върху данните.³³

BYOD спомага и за създаването на социални платформи за служителите за споделяне на опит и знания. Това осигурява по-добра ангажираност на служителите, значително намаляване на разходите, както и отлична концепция за доказване на това как социалната платформа може да добави стойност към бизнес процесите в предприятието. Първата компания, в която се прилага BYOD, е **Cisco Systems**. Служителите закупуват собствени мобилни устройства (смартфони и таблети) и ги свързват към мобилна система за управление на Cisco, която осигурява сигурна VPN връзка и дава достъп на IT отдела в компанията и възможност за контрол от разстояние, ако е необходимо.

Cisco Systems разширява функционалността на своя софтуер за корпоративни социални комуникации (ESN) Quad чрез интеграцията му с приложения от Microsoft Office и с клиенти за

³³ http://computerworld.bg/46263_byod_iziskva_nalichie_na_mdm_sistema

е-поща, включително Microsoft Outlook. Компанията ребрандира своя ESN софтуер, преименувайки го от Quad на WebEx Social, като компанията дава на продуктите си за социално сътрудничество обща марка – WebEx. Мобилните приложения са предвидени за iPhone, IPAD, Android или Blackberry.

Cisco WebEx Social е социална платформа за сътрудничество, споделяне и съвместно редактиране на документи от Word, PowerPoint и Excel в предприятието. Подобно на други ESN приложения на компании като IBM, Jive Software, Tibbr и Yammer, дава възможност на организациите да предложат на всички служители функционалност, подобна на Facebook и Twitter, но адаптирана към работното пространство, така че те, поне на теория, могат да общуват и да си сътрудничат по-ефективно. ESN софтуерът е създаден, за да допълни традиционните инструменти за комуникация и сътрудничество като е-поща, моментални съобщения и уеб конференции през профилите на служителите, потоците от дейности, микроблоговете, дискуссионните форуми, уикита, препоръки, съвместно редактиране на документи, линкове и бележки. Потребителите могат да вляза в HD видеоконферентни сесии чрез прозорец в уеб браузър. Услугата за телеприсъствие Callway дава възможност за стартиране на видеосесия с до 9 потребители в мрежата на Cisco с HD аудио и HD видео. Тя разполага с портал за управление за администраторите за централно управление на потребителски абонаменти и списъци с контакти. Cisco добавя възможности за лицензиране на WebEx Social като облачно базиран софтуер директно от Cisco или от нейни партньори, още преди приложението да бъде инсталирано в офисите на клиента.³⁴ Въпреки че през месец май 2014 г. от Cisco Systems обявиха, че спират от продажба WebEx Social, компанията ще продължи поддръжката за още две години за клиентите на облачни услуги и три години за клиенти, които имат софтуер, инсталиран на техните собствени сървъри.

Ricoh е глобална технологична компания, специализирана в областта на офис оборудването, производство на печатни решения, системи за управление на документи и IT услуги. Според мениджмънта на компанията Ricoh America (клон на Ricoh), по-добре е служителите да избират свое мобилно устройство за обучение, защото технологиите се развиват много бързо. С въвеждането на нови устройства всеки месец е трудно да се поддържа стратегията на опресняване на нещо, което е лично решение за всеки служител. Ricoh позволява на служителите да използват всяко устройство толкова дълго, колкото те искат в синхрон с корпоративни политики, които включват инсталиране на софтуер за сигурност и защита на фирмена информация. По-важен е аспектът доколко организацията е в състояние да осигури най-добрите приложения и инструменти за служителите, които да им позволяват да използват изцяло своето устройство в процеса на работа и обучение. Компанията внедрява приложения като Lotus Traveler, което позволява да се комбинират електронна поща с календари и др., както и създадени по поръчка приложения, като например такива, които позволяват на служителите да подават документи за печат от мобилното устройство. Ricoh също използва базирани на облак приложения, включително някои от Salesforce. Ricoh America създава портфолио от мобилни услуги за работа и обучение, което включва мобилен печат, сканиране, съхранение на документи, възможност за обмяна на знание и опит и други функции. Ricoh Mobile Worker Services е предназначен за директно справяне с предизвикателствата на работници и служители, които работят извън офиса, и имат нужда от достъп до хранилища на данни, сканиране и печат на данните, съхранявани в офиса. Новите

³⁴http://computerworld.bg/40500_cisco_nadgradi_korporativniya_socialen_produkt_quad_preimenuva_go_na_webex_social

възможности са насочени към разрастващия се пазар на работниците, участващи в (BYOD) движението.

Технологичните решения, използвани от Ricoh Mobile Worker Services, включват:

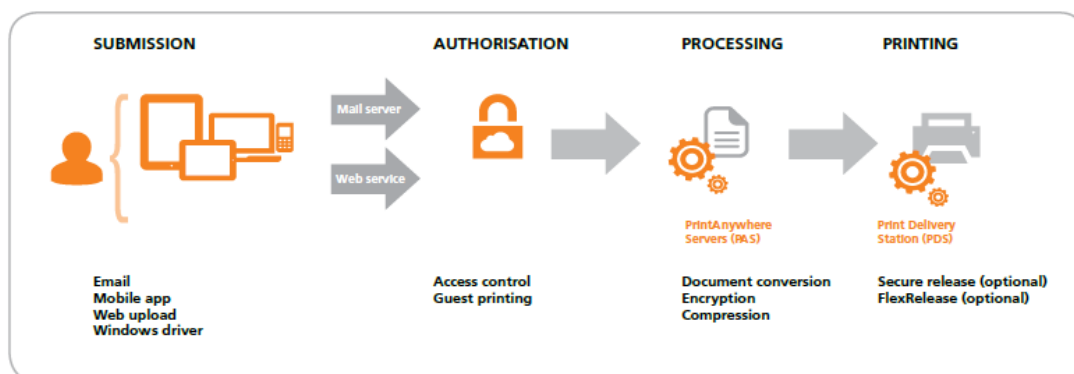
- Ricoh HotSpot мобилен печат: лесен начин за печат на документи от всяко устройство, което има връзка с интернет и е свързано към облака, без необходимост от допълнително сваляне на приложения или специфичен достъп до мрежата.

Като цяло, Ricoh HotSpot Mobile Printing е приложим в рамките на стандартни мрежови устройства (лазерни и многофункционални принтери), разположени в публична или частна облачна инфраструктура или като мобилни приложения. Потребителите могат да изпращат заявки за печат чрез електронна поща, специален уеб портал, мобилно приложение или компютър.

- The Ricoh DocumentMall: облак-базирана услуга за управление на съдържанието на документи. Тя позволява на потребителите да получават, съхраняват и управляват документи, както и да ги споделят с други служители от мобилното си устройство.
- HotSpot Printing App: приложение, което намира най-близкия HotSpot-съвместим принтер.

Предоставя възможност за отпечатване на документи от принтери, разположени по целия свят с HotSpot, включени в облак. HotSpot местата за печат са достъпни в големите градове в САЩ, Канада, Австралия, Великобритания и други централни дестинации в Европа, Азия и Близкия изток. Услугата използва SSL и AES криптиране, за да се гарантира защита на данните.³⁵

ФИГУРА 8. RICOH MOBILE WORKER SERVICES



Източник: HotSpot Enterprise brochure - web_t_57-70895.pdf

Редица изследователски проекти за прилагане на мобилно обучение са предложени от Athabasca University, лидер в изследванията в тази област.

Проектът за прилагане на иновативни подходи в езиковото обучение по английски език на работното място има за цел да изследва ефективността на мобилни устройства в предоставянето на интерактивно и мултимедийно съдържание за развитието на владеене на английски език. Освен библиотека, Athabasca University разработва и мобилни сайтове с потребителски интерфейс, позволяващ лесен достъп до ресурси от десктоп, лаптоп или мобилно устройство. Други проекти са довели до създаването на интерактивна читалня, предлагаща текстове от курсове, езикови уебсайтове, включително ESL граматика и инструкции

³⁵ <http://www.recruiter.com/i/ricoh-announces-new-mobile-worker-productivity-services>

за намаляване на акцента. В университета са създадени две други мобилни уеб предложения, за френски език и за медицински сестри и здравни изследвания.

MacDonald & Chiu (2011 г.) тестват жизнеспособността на програма за електронно обучение на работното място, като се използва мобилно доставяне на съдържание. Мултимедийното мобилно съдържание, предоставено на учащите чрез смартфони, включва текстови, аудио и видео файлове, избор за уебсайт викторина, както и връзки към стрийминг видео. В процеса на обучение най-ефективният формат за представяне на мобилно съдържание се оказва видеото, последвано от звук и текст.

4.3.2.2. Verizon Wireless (VZW)"mLearning:Learning on the Go"

Проектът има за цел да предостави на своите екипи по продажбите по-голям и по-лесен достъп до търговските практики, преглед на продукти и др. подобни и актуализация на бизнес комуникациите. Цялата информация е достъпна чрез използваните в компанията смартфон устройства с интегриран и персонализиран софтуер за мобилно обучение. С направата на това съдържание достъпно на мобилни устройства, извън стандартната класна стая, фирменото обучение е възможно по всяко време и в кратки срокове.

Ключовите компоненти на цялостния дизайн и архитектура включват и възможността да се създават и предлагат персонализирани мобилни приложения, широки по съдържание, на различни платформи чрез инсталиране на отделните мобилни устройства на всеки продавач в компанията. Платформата за мобилно обучение се интегрира в предприятието и мобилното съдържание на платформата за доставка дава гаранция за всички дейности по обучението, като същевременно отговаря на стриктните изисквания за информационна сигурност. Началните пилотни усилия са обхванали 5000 мобилни служители. Успешното приключване на пилотната фаза се очаква да доведе до по-широко приемане и използване на допълнителни вътрешни и външни търговски екипи в VZW.

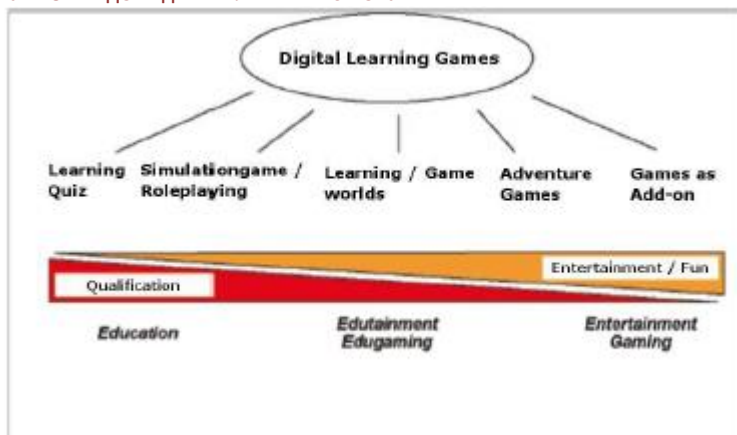
4.3.2.3. Privacy Quiz

Privacy Quiz е разработен в сътрудничество между Университета за приложни науки - Дармщат, и Lufthansa AG. Целта на проекта е разработването на мобилни приложения за учене относно защитата на личните данни интерактивно чрез игра. Целева група са мениджърите в Lufthansa. Приложението се основава на концепцията за викторина, включваща серия от десет въпроса с различни нива на трудност. Докато играе играта, потребителят може да използва два "спасителни" помощника - помощ от публиката и 50-50-помощник. Освен това, потребителят има възможност да разглежда речник на сродните думи. Нови въпроси, а също и нови игри, могат да се добавят с уеб-базиран инструмент за авторство, който е разработен за приложението и отговаря на специфичните нужди на своята архитектура.

Обучението, базирано на игри (Game Based Learning), се отнася до игри, които се провеждат във виртуална среда, така наречените дигитални интерактивни игри в системата на Game Based Learning. Обучението чрез игри трябва да бъде забавно, но основната им цел е да се придобият знания и умения.

Meier & Seufert разделят дигиталните игри за обучение (Фигура 9) на игри, които се фокусират повече върху квалификацията и игри за развлечение и забавление. Тестът е категоризиран като тип игра със силен акцент върху квалификацията. По този начин играта тип викторина служи за придобиване на знания. Въпреки това с въвеждане на допълнителни игрови елементи, развлекателният фактор може да се увеличи.

ФИГУРА 9. ВИДОВЕ ДИГИТАЛНИ ИГРИ ЗА ОБУЧЕНИЕ



Източник: Privacy Quiz Game-based learning on multiple mobile platforms

Създателите на проекта се насочват към тест от типа на играта „Стани Богат”.

Освен мотивационният аспект на приложението за игра е необходимо да се вземе под внимание и количеството данни, които трябва да бъдат качени, съхранени и обработени на мобилното устройство.

По време на процеса на проектиране за различни Blackberry устройства, които се използват от мениджърския екип в Lufthansa, възникват проблеми, свързани със самия смартфон, започващи от различните начини на държане на устройството. Поради сравнително малкия дисплей всички смартфони са ограничени по отношение на проектирането на заявлението, размера на шрифта и т.н. По време на целия процес на проектиране се следват принципите за проектиране IOS³⁶.

Потребителският интерфейс на iOS е базиран на концепцията за директна манипулация, използваща мулти-тъч движения. Контролните елементи на интерфейса се състоят от плъзгачи, ключове и бутони. Предоставен е „течен” интерфейс (fluid interface), който реагира веднага на действията (input-a) на потребителя. Взаимодействието с операционната система включва движения на пръстите като *плъзгане*, *потупване*, *притискане*, *щипване*, *отщипване* и др. Вградени акселерометри се използват от някои приложения, за да реагират при поклащане на устройството (един от честите резултати при такова действие е отмяна на зададената команда) или завъртането му в три измерения (един от често срещаните резултати е превключването от портретен към пейзажен режим на екрана).

Играта започва с „Добре дошли” екран, който съдържа факти от типа „Знаете ли, че.” от областта на сигурността на данните. Тези факти се дават, за да се създаде представа за темата и също служи за възбуждане на любопитството на потребителя.

Главното меню включва опции за започване на играта, „продължи”, речник и излизане от играта. След избиране опция „старт” започва тестът, който съдържа 10 въпроса на три различни нива на трудност. Extensible Mark-up Language (XML) е стандартна технология, която дава възможност за структуриране на текст на документ, за да може да се чете от хора, както и от компютърни програми. Огромен брой патенти и програми с отворен код го поддържат. Освен това много от програмните езици предоставят приложно-програмния интерфейс, на английски: Application Programming Interface API, който е интерфейсът на изходния код, който

³⁶ мобилна операционна система на фирмата Apple Inc. - <http://bg.wikipedia.org/wiki/IOS>

операционната система или нейните библиотеки от ниско ниво предлагат за поддръжката на заявките от приложния софтуер или компютърните програми, за обработка на XML-документи, включително BlackBerry JRE.

Друго предимство на използването на XML е поддръжката му от XML Schema Definition (XSD) (**XML схема** е формална спецификация, написана на XML, която определя структурата на XML документ, включително имената на документи и типове на данни, кои елементи да се появяват в комбинация и кои атрибути са налични за всеки елемент³⁷). Съдържанието се предава в XML-формат от сървъра на смартфона и след това се прави разбор в Java обекти, които са локално съхранявани в базата данни на смартфона.

ФИГУРА 10. АРХИТЕКТУРА НА МОБИЛНОТО ПРИЛОЖЕНИЕ



Източник: Privacy Quiz Game-based learning on multiple mobile platforms

Разработен е и уеб-базиран инструмент за авторство, който дава възможност потребителите да променят съдържанието на приложението с помощта на лесен за използване интерфейс, който позволява на автора да създаде нови викторини и нови въпроси в съществуващите викторини, както и да промени съществуващото съдържание. Инструментът за авторство е проектиран и изпълнен в PHP като уеб приложение, което изисква минимална компютърна грамотност на автора. Privacy Quiz успешно работи на четири различни платформи Blackberrys, Apple’s iOS и техните iPhones, Android устройства и Microsoft’s Windows Phone, за да не се ограничава само до една среда.

4.3.2.4. Подход към пазара на труда: Нови нерутинни умения чрез обучение, основано на игри за мобилни телефони

През ноември 2010 г. консорциум от европейски партньори започва работа по проекта „Подход към пазара на труда: Нови нерутинни умения чрез обучение, основано на игри за мобилни телефони“, финансиран по програмата Леонардо да Винчи „Многостранни проекти за развитие на иновации”. Следвайки стратегията „Нови умения за нови работни места” партньорите по проекта разработват иновативен комплект за мобилно обучение за работещи. Комплектът е фокусиран върху ключовите нерутинни умения, чрез които може да се подобри нивото на взаимодействие и сътрудничество между служителите в МПС, като едновременно с това им представи необходимите ключовите умения в отговор на търсенето на пазара на труда и за адекватна реакция на настъпващите икономически промени. Проектът предоставя на обучаващите се съвместна среда за обучение: 30 игри за мобилни телефони, чиято цел е да се покажат начини за успешно справяне с нерутинни ситуации на работното място в онлайн общност e-Now, чрез която всеки служител да може да сподели своите идеи за ползата от уменията за личното израстване и развитието на организацията, в която работи. В рамките на

³⁷ <http://office.microsoft.com/bg-bg/excel-help/HP010206397.aspx>

проекта InTouch целта на онлайн общността e-Now е да се насърчи съвместното учене чрез свързване на европейските служители, които искат да споделят, да обсъдят и научат как да вършат по-добре своите ежедневни нерутинни задължения. Общността e-Now предоставя на посетителите платформата достъп до знания на партньорите по проекта и проведените от тях изследвания, както и други ресурси в сферата на формулираните нерутинни умения посредством тяхното изтегляне или връзки към други източници на информация. E-Now също така ще съдържа информация, предоставена от хора с опит при изпълнението на различни нерутинни задачи. Това ще превърне e-Now в библиотека, съдържаща добри практики, в онлайн общност. Комбинацията от мобилното обучение (Mobile learning) с Web 2.0 e-Now за подобряване на сътрудничеството, комуникацията и ефективността на работата, се разглежда като много полезна предприятаята.

4.3.2.5. Blend 2.0

Blend 2.0 описва смесено обучение, което включва технологии за мобилно обучение, геймификация или игровизация (gamification) и социални медии - с класна стая или инструктор. Това е една стъпка нагоре от по-ранни смеси, като обикновено се комбинира само обучение в класната стая и асинхронно електронно обучение. Геймификацията или игровизацията включват: вкарване на игрови механики в реалния живот (постижения, статус, награди и др.); подход за въвеждане на игрови техники и елементи на дизайн в неигрови ситуации и приложения; нови уеб технологии, като например gamification и социалните медии, позволяват на организациите да добавят повече елементи на своите смесени учебни програми.

Това:

- увеличава ангажираността и ентусиазма на обучаемите;
- насърчава по-голямо взаимодействие;
- повишава нивото на обратна връзка;
- подобрява цялостната успеваемост на учебния опит;

Blend 2.0 програмата съдържа 3 компонента:

1. класна стая за обучение: обучението в класната стая включва продукт за обучение, интерактивни сесии, дискуссионни групи, както и оценка за завършване.
2. модул мобилно обучение: осигурява в работно време достъп до ресурси и материали (материали за четене, видео и др.) за обучение. Това е на разположение на обучаващите се от началото на процеса за подпомагане на обучението в класната стая. Модулът е достъпен и се актуализира всеки път, когато е разработен нов учебен материал.
3. Модул социално обучение: Екипът за продажбите има достъп до социална мрежа в интранета на компанията. Подобно на предишния модул (мобилно обучение), учащите могат да получат достъп до тази мрежа на текуща база, за да си взаимодействат един с друг, да задават въпроси и да предоставят обратна информация за техния опит в продажбата на продукта в областта.

4.3.3. СПЕЦИФИЧНИ ИЗИСКВАНИЯ КЪМ СЪДЪРЖАНИЕТО

Изискванията към съдържанието варират при различните приложения. Въпреки това съществува общ набор от критерии за мобилните приложения за обучение.

- **Персонализирано съдържание.** Съответните потребители във всички интерактивни платформи искат съдържание, което е персонализирано. От значение е и

възможността то да се разшири до включването му в работните процеси. Един пример за вмъкване на учебното съдържание в работен поток е обработката на данни при попълване на застрахователна претенция в тази област - докато обработва претенцията по мобилното си устройство, агентът може да има достъп до цифров наръчник как да действа в специални случаи.

- **Динамична навигация:** потребителите искат да избират своя собствен път чрез съдържание. Персонализирането обхваща както съдържанието, така и начина, по който то се консумира от потребителя.
- **Потребителите очакват съдържание на множество мултимедийни формати** (текст, аудио, графика, видео), но в едно устройство, както и висока степен на интерактивност.
- **Съответствие на формата:** Потребителите очакват съдържанието, което се предлага, да е в подходящ формат за мобилното устройство. Четене на PDF страници на смартфон може да бъде разочароващ опит. Съдържанието да бъде синхронизирано с други платформи за създаване на цялостен работен процес. Служителите да могат да продължат процеса на обучение, който са започнали на своите таблети и смартфони, на персоналния си компютър или лаптоп.
- **Сътрудничество.** Въз основа на техните лични преживявания мобилните бизнес потребители очакват възможност за споделяне на съдържанието и сътрудничество в рамките на техните мрежи, както и да се осигури положителна и отрицателна обратна информация за самото съдържание.³⁸

Съдържание за мобилни приложения

Предприятията и организациите имат същите очаквания по отношение на съдържанието, независимо от платформата за доставка. Те искат съдържание, което е от значение за тях, когато те се нуждаят. Фирмите, които са се посветили на проектирането на съдържание и системи от вида "отвън навътре", работят на основата на нуждите на потребителя и създават структурирано съдържание, обогатено с метаданни, разделени от представяне и сглобени динамично. Те обикновено използват XML (Extensible Markup Language) за такива приложения.

Предприятията могат да доставят обучение, без да е необходимо работниците да са на определено място. Те могат да предоставят в работно време учебно съдържание от множество източници. Мобилният хардуер е основната съставна част на мобилното обучение, защото се явява точката, в която се срещат мобилните информационни технологии и електронното обучение, за да създадат методи за обучение „по-всяко време и на всяко място”.

4.3.4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ИНФРАСТРУКТУРА НА ОБУЧЕНИЕТО

При проектиране на среда за м-обучение трябва да се вземе под внимание съответствието между цели и контекст, като например дали обучението е индивидуално или се извършва в сътрудничество. Проектантите на системи трябва да се съобразят не само с възможностите за подобряване характеристиките за използваемост на техните продукти, но също така с възможностите за придобиване на богат учебен опит от обучаемите. При проектиране на м-обучение се използват методи, които са свързани с екранизиране на истории и с игри. Те са насочени към извличане на потенциалните възможности за постигане на позитивен ефект от мобилното обучение и ангажиране чрез предлагане на богат опит. При екранизиране на

38

http://media.xyleme.com/mktg/white_papers/mobile_learning_success_factors_for_delivering_learning_at_the_point_of_need.pdf

истории съдържанието включва описателни елементи или елементи на истории, които могат лесно да се проследяват. Игрите ангажират и стимулират участието посредством игрови сценарии. Основният компонент на учебния опит е свързан с организирано доставяне на съдържание. Внимателно организираното съдържание би трябвало да подобри учебния опит чрез предоставяне на възможност за навлизане в материала, независимо от това дали се използва описателно представяне или инструкции. Целите помагат обучаемите да бъдат ангажирани, а също предоставят направление за учене. Целите трябва да бъдат адаптирани към ситуацията и опита на всеки обучаем. Като измерители на това дали целите са постигнати, се използват получените резултати и обратната връзка. Обратна връзка се осъществява, когато нещо в учебния процес се е променило, като отговор на действие на обучаем. Това позволява незабавно обучаемият да разбере какви резултати е постигнал. Описанието (разказът) при придобиване на учебен опит може да бъде важен фактор за развитие на нови или подобряване на съществуващи умения. В допълнение, осигуряването на някои форми на социални взаимодействия може да доведе до окуражаване придобиването на опит при работа в групи или в сътрудничество. Това може да подпомогне обучаемия да развие съответни социални умения и умения за работа в екип, при което учебните цели да бъдат постигнати съвместно.

4.3.5. ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА УЧЕБНАТА СРЕДА

Най-важната характеристика на тази среда е мобилността. Това дава възможност на обучаемите да бъдат в контакт с техните колеги, преподаватели и учебни ресурси, когато не могат да използват традиционните комуникационни пространства. Мобилността може да се разглежда от различни аспекти: мобилност на обучаемите, мобилност на устройствата, мобилност на услуги. Също така всеки потребител използва мобилното си устройство по различен начин. Тази характеристика - различни потребителски профили и техните роли при използване на мобилните технологии - придобива все по-голямо значение при мобилните среди за обучение. Лесен начин за определяне ролите и профилите е използване на класификацията на Льонгрин и Столтерман (Löwgrén – Stolterman): ядро, периферия и контекст. Потребителите от ядрото винаги учат с техните мобилни устройства (например студентите), докато периферията включва потребители, които не са активно включени в получаване на учебен опит (например преподаватели). Контекстът показва заобикалящите потребители и обществото като цяло, които не са директни участници в учебния процес, но оказват влияние индиректно (например родители и обучаващи организации). Осъзнаването на ограниченията на потребителския интерфейс също е от значение. Мобилните устройства се характеризират с малък екран, ограничени методи за подаване на входна информация и определена продължителност на батерията. Следователно, проектирането на интерфейса за м-обучение трябва да удовлетвори нуждите на потребителите, без да ги натоварва с ненужна сложност. Успешните мобилни приложения включват различни медийни обекти. Характерна черта на мобилното съдържание е, че то трябва да бъде доставено на малки части, а не на големи порции с информация. Това трябва да бъде подпомогнато от подходящо използване на различни медийни типове. Друга черта на мобилните технологии е възможността за непрекъснат контакт, усещането за „винаги свързани”.³⁹

39

http://cio.bg/3398_mobilno_obuchenie_i_dobavena_realnost_razshiryavat_obhvata_na_platformite_za_eobuchenie

Раздел 5. СЪВРЕМЕННИ ПОДХОДИ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА СТАЖОВЕ И ПРАКТИКИ

5.1. ОРГАНИЗАЦИЯ НА КОМПЕТЕНТНОСТНО-БАЗИРАНИ СТАЖОВЕ И ПРАКТИКИ

Стажовите и практиките имат за цел да подпомагат младите хора да повишават конкурентоспособността си на пазара на труда. Според приетата през м. март 2014 г. Препоръка на Съвета на ЕС относно **рамката за качество на стажовете**⁴⁰, те (стажовите) могат да запълнят празнината между теоретичните знания, усвоени в образованието, и уменията и компетенциите, необходими на работното място, като по този начин повишат шансовете на младите хора да си намерят работа. Плавният преход от образование към заетост може да се осъществи чрез добре организирани стажове и практики, като по този начин се помогне за постигане на водещата цел на стратегия „Европа 2020“ за равнище на заетост от 75 % сред мъжете и жените на възраст между 20 и 64 години до 2020 г. В тази връзка се изисква държавите членки да задействат схеми, които да подпомогнат младите хора, вкл. и тези, които не работят, не учат и не се обучават, да намерят първата си работа, да придобият професионален опит или да получат допълнително образование или обучение, включително професионални стажове, и да се вземат бързи мерки, когато млади хора остават безработни.⁴¹

Според проучване на Евробарометър за качеството на стажовете в ЕС, публикувано в края на 2013 г., значителен брой от анкетиранията стажанти смятат, че съдържанието на обучението по време на техния стаж е било недостатъчно добро. Всеки шести стажант не е получавал никакво заплащане за стажа си, а по-малко от половината от тези, които са получавали, смятат, че заплащането е било достатъчно за покриване на основните им разходи; всеки четвърти стажант не е имал писмен договор за стажа; условията на труд, при които са провеждали стажа си, за 1/3 от анкетиранията са незадоволителни, а според 1/4 условията на труд са били различни от тези на редовните служители; 20% са отговорили, че не са научили нищо полезно за професионалното им развитие; само 10% от стажовете са проведени в чужбина.

В Препоръката на Съвета на ЕС се отбелязва, че стажове с твърде ограничено учебно съдържание не водят до съществено нарастване на производителността, нито изпращат положителни сигнали по отношение на качеството на тези стажове. Говори за неефективност и недобро качество на стажовете по принцип и по-специално на стажовете на свободния пазар (тоест стажове, включващи само стажант и организацията, която предоставя стажа, без активното участие на образователна институция). Според Препоръката **„качествените стажове водят до непосредствено повишаване на производителността, подобряват съответствието между търсенето и предлагането на пазара на труда и насърчават мобилността, по-специално като намаляват разходите за търсене и постигане на съответствие между търсенето и предлагането както за предприятията, така и за стажантите“**.

⁴⁰ Приета на 4 март 2014 г. от Съвета на ЕС

⁴¹ Решение 2010/707/ЕС на Съвета на ЕС от 21.10. 2010 г. относно насоки за политиките за заетост на държавите членки

За да бъде качествен един стаж, той трябва да предлага солидно и смислено учебно съдържание, тоест необходимо е да се набележат конкретните умения, които да бъдат придобити, да се осигури надзор и наставничество на стажанта, както и да се наблюдава неговият напредък. Установени са и проблеми, свързани с условията на труд - дълго работно време, липса на социално осигуряване, наличие на рискове, свързани със здравето и безопасността, или професионални рискове, ниско или никакво възнаграждение и/или обезщетение, липса на яснота относно приложимите правни режими, както и прекалено голяма продължителност на стажа. В някои държави членки или сектори дори не са нормативно уредени, а когато има нормативна уредба, тя е много различна и се предоставят различни елементи на качеството или практики за прилагане. Например във Франция всички видове стажове са нормативно уредени, а в държави като България и Великобритания положението на стажантите не е уредено със специална правна рамка. В по-малко от половината от държавите членки съществуват разпоредби относно продължителността на стажа и възнаграждението. В някои държави членки съществуват закони и административни пречки пред стажантите, идващи от друга държава членка, като по този начин се възпрепятства развитието на международните стажове.

Затова създаването на **рамка за качество на стажовете** ще спомогне за подобряване на условията на труд и учебното съдържание на стажовете, като основен елемент е **писменият договор за стаж**, в който да се посочват образователните цели, подходящите условия на труд, правата и задълженията на стажанта и разумна продължителност на стажа.

За качествено изпълнение на стажовете важна роля имат социалните партньори при разработването, прилагането и мониторинга на политики и програми за обучение – относно осигуряване на информация на стажантите за съществуващите възможности за професионално развитие и потребностите от умения на пазара на труда; при разработване и предоставяне на образци на договори за стаж, които да са предназначени за предприятията и да са съобразени с техните специфични цели.

Разработването на рамка за качество на стажовете ще повиши прозрачността и ще улесни и достъпа до международни стажове. Освен това то би могло да допринесе за разширяване на обхвата на EURES, така че да се включат в него и платените стажове, което ще улесни мобилността. Европейският социален фонд (ЕСФ) и инициативата за младежка заетост могат да се използват за повишаване на броя и качеството на стажантските програми в държавите членки. **Рамката за качество на стажовете е важна отправна точка, за да се определи кое представлява висококачествено предлагане на стажове по смисъла на препоръката на Съвета за създаване на гаранция за младежта.**

В препоръката е дадено определение за „стаж” - ограничен период на трудова дейност, платена или не, който включва аспект на обучение и има за цел придобиване на практически и професионален опит с оглед подобряване на пригодността за заетост и улесняване на прехода към редовна заетост. Препоръката не включва стажове, които са част от учебни програми, от формално образование или професионално образование и обучение. Стажовете, чието съдържание се урежда от националното законодателство и чието преминаване е задължително изискване за достъп до дадена професия (напр. медицина, архитектура, и др.), не са включени в обхвата на препоръката.

Препоръките за **рамка за качество на стажовете** включват:

- Сключване на **писмен договор за стаж** между стажанта и предлагащата стаж структура;

- **Учебни цели и цели на обучението** – да се насърчават най-добри практики по отношение на учебните цели, както и да се насърчават предлагащите стажове да назначават наставник на стажанта.
- **Условия на труд, приложими за стажантите** – да се гарантира спазването на правата и условията на труд на стажантите съгласно приложимото право на ЕС и националното законодателство, както и ограниченията за максимална продължителност на седмичното работно време, седмична почивка и размера на отпуска, когато е приложимо. Да се изясни дали се предлага здравна осигуровка и застраховка в случай на злополука, както и отпуск по болест от страна на предлагащия стаж; дали се предлага издръжка или обезщетение и, ако е така, в какъв размер.
- **Права и задължения** – добре е в договора за стаж да се определят правата и задълженията на стажанта и на предлагащата стажа структура, включително, ако е необходимо, политиката ѝ за поверителност и притежаването от нея на права върху интелектуална собственост.
- **Разумна продължителност** – стажовете да не надвишават шест месеца, освен когато по-голямата продължителност е обоснована, като се вземат предвид националните практики. Добре е да се вписва в договора и възможност за прекратяване чрез предизвестие и от страна на стажанта, и от страна на предлагащия стаж. Освен това да има възможност и за удължаване или подновяване на договора за стаж.
- **Подходящо признаване на стажа** – да се насърчава признаването и валидирането на знанията, уменията и способностите, придобити по време на стажа, както и да се насърчават предлагащите стажове структури да ги удостоверяват с оценка и сертификат.
- **Изисквания за прозрачност** – в известията и обявите за свободни места да се предоставя и информация за условията на стажа.
- **Трансгранични стажове** - да улесняват трансграничната мобилност на стажантите в рамките на Европейския съюз, както и използване на мрежата EURES с разширен обхват и за обмен на информация за платени стажове чрез портала EURES.
- **Използване на европейските структурни и инвестиционни фондове** – да се използват европейските структурни и инвестиционни фондове и по-конкретно Европейският социален фонд и Европейският фонд за регионално развитие през програмния период 2014—2020 г. и Инициативата за младежка заетост, когато е приложимо.
- **Прилагане на рамката за качество на стажовете** – трябва да се представи информация на Комисията до края на 2015 г. за мерките, които са приети; да се насърчава активното участие на социалните партньори, на службите по заетостта, учебните заведения, доставчиците на услуги в сферата на обучението, в процеса на прилагане на рамката за качество на стажовете.

В България вече е регламентиран „трудов договор с условие за стажуване“ в **Кодекса на труда**⁴². Целта е да се реализира националният план за изпълнение на европейската младежка гаранция за придобиване на стаж и професионален опит. Промяната в Кодекса на труда регламентира стажуването:

- „Стажуване“

⁴² ДВ бр. 27 от 2014 г.

- Стажуването е изпълнение на работа под наставничеството на работодателя или на определено от него лице - наставник, с цел усвояване на практически умения по придобита професия или специалност.
- Наставник може да бъде лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия, по която ще се провежда стажуването, и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия.
- Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.
- Трудов договор с условие за стажуване
 - Работодателят може да сключи трудов договор с условие за стажуване с лице на възраст до 29 години, завършило средно или висше училище и без трудов стаж или професионален опит по придобитата от него професия или специалност.
 - Договорът се сключва за работа на длъжност, която съответства на придобитата от лицето квалификация. Такъв договор с едно и също лице може да се сключва само веднъж.
 - С договора се определят начинът и формата, чрез които се усвояват практическите умения в процеса на изпълнение на трудовите задължения, името и длъжността на наставника, времетраенето на договора, което не може да бъде по-малко от 6 и повече от 12 месеца, както и други условия, свързани със стажуването.
- Удостоверяване на резултатите от обучението
 - В 14-дневен срок от прекратяването на договора работодателят издава на лицето, което е стажувало, препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението, която да му послужи при кандидатстване за работа при друг работодател.

През 2013 г. бяха приети изменения и в **Закона за насърчаване на заетостта**, свързани с **чиракуването** и насочени към младежи, завършили и за първи път излезли на трудовия пазар, трайно безработни младежи със средно или висше образование, и млади хора без квалификация и образование.

- За всяко разкрито работно място, на което е наето на пълно или непълно работно време за чиракуване безработно лице до 29-годишна възраст с основно или по-ниско образование и без квалификация, насочено от поделение на Агенцията по заетостта, на работодателя се предоставят суми за времето, през което лицето е било на работа, но за не повече от 12 месеца.
- Работодателят е длъжен по време на чиракуването да осигури обучение на наетото лице на конкретното работно място от наставник (лице от същото предприятие, което обучава в процеса на работа наетото лице по съответната професия или занаят).
- На работодател, който запазва заетостта на наетото за чиракуване безработно лице за допълнителен период, равен на периода на субсидиране, се предоставят суми за наставника и за допълнителния период. На работодателите, осигурили работни места на такива младежи, ще бъдат предоставяни средства за разходите за наетите като държавна помощ за период от 6 до 18 месеца. Сумите са в размер 30 на сто за първите 6 месеца, 50 на сто за периода от седмия до дванадесетия месец включително и 75 на сто за оставащия период. Осигуряват се и стипендия, транспортни и квартирни разходи

на безработните лица, участващи в мотивационно обучение, обучение за ограмотяване, придобиване на професионална квалификация или на ключови компетентности - за времето на обучението.

5.2. РОЛЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И СЕКТОРНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Според JobTiger България „обществените отношения по повод организирането и провеждането на доброволни студентски стажове се развиват сравнително от скоро в България. Под доброволни студентски стажове се разбира **полагане на труд от страна на студент за кратък период от време (обикновено в неучебно време в продължение на не повече от три календарни месеца) под ръководството и контрола на работодател с цел придобиване на практически умения и опит от студента в избрана от него професионална област, която в повечето случаи е свързана със специалността на студента в университета.**⁴³

Тъй като материята е нова, все още липсва цялостна и подробна нормативна уредба на студентските стажове. Съществува разлика между задължителните стажове, които са част от академичната програма на студентите в редица специалности, и доброволните стажове, при които основна движеща сила е инициативата и желанието на студента. Съществува и разлика между предлаганите стажове в държавната администрация, в бизнес организации и в организациите с нестопанска цел, най-вече с оглед спецификите на работодателя. Според JobTiger „в нормативната уредба все още не се прави ясно разграничение между изброените видове студентски стажове. Към настоящия момент съществуват само отделни регулации, които уреждат обществените отношения по повод студентските стажове в определена област или вид институция. Такива нормативни актове са Законът за администрацията и Законът за съдебната власт, например. Виж също и Постановление № 103 на МС от 3.06.1991 г. за практическото обучение на студентите от висшите учебни заведения и полувисшите институти.

В частния сектор отношенията, свързани с провеждането на студентски стажове, могат да ангажират три страни: студенти, работодатели и университети. Всяка една от тези три страни влиза в двустранни правоотношения с всяка от останалите две, като изпълнението на задълженията на едната страна обезпечава реализирането на реципрочните права на насрещната страна. Основно е правоотношението между работодател и стажант. Обикновено между тях се сключва договор, по силата на който основното задължение на работодателя е да осигури на стажанта подходящи условия и ресурси – човешки, материални и здравословни, за полагане на труд с цел придобиване на практически умения и опит в съответната професионална област, докато задължението на стажанта е да изпълнява възложените му задачи, като спазва установените от работодателя вътрешни правила за дисциплина и безопасност на труда. Въпреки че липсва изрична нормативна уредба в областта, принципите на гражданското и трудовото право предполагат интересът на стажанта да придобие практически опит и умения в дадена професионална област да е водещ в правоотношението. Работодателят от своя страна по-скоро инвестира в квалификацията на евентуално свой бъдещ служител, отколкото да получава квалифициран и пълноценен наеман труд и съответно не следва да дължи обичайното за съответната професионална област възнаграждение на стажанта. В този смисъл въпросът за заплащането на възнаграждение за прослужения стаж се явява второстепенен. Обективно обоснована е практиката в България, според която

⁴³ <http://www.jobtiger.bg/statia/normativna-uredba-na-studentskite-stazhove-v-balgariya-50-2>

работодателите по стажантски програми обикновено плащат на своите стажанти трудови възнаграждения в минимални размери.

В българското законодателство липсва специална нормативна уредба на отношението работодател – стажант. Поради това правоотношенията между тези две страни в повечето случаи са изградени на принципа на договорната свобода. **Основният нормативен акт, въз основа на който се сключват договорите, е Кодексът на труда (чл.61 и сл. и чл. 107 -117).** С оглед провеждането на студентски стажове работодателите имат задължения и в областта на социалното и здравно осигуряване. В тази връзка приложение намират също Кодексът за социално осигуряване и Законът за здравното осигуряване, както и приетата въз основа на тях подзаконова нормативна уредба.

Отношенията между студент и университет по повод на стажовете се свеждат до това дали конкретният университет насърчава под някаква форма натрупването от страна на студента на практически умения и опит на доброволна основа и в допълнение на образованието, което университетът като институция осигурява чрез предлаганите академични програми. Възможните форми на насърчаване са разнообразни: създаване на кариерни центрове, сключване на рамкови споразумения с работодатели за провеждането на летни стажове за студентите, признаване на летните стажове за академични кредити при въведена кредитна система на образование, вписване на летния стаж като допълнителна квалификация в дипломата на студента и прочие. Към настоящия момент актовете, регламентиращи тези отношения, са вътрешни на самия университет, приети въз основа на правния принцип за академична автономия на висшите учебни заведения в България. Най-често използваната форма са правилниците за устройство и дейността на съответния университет или факултет. Трябва да се има предвид, че редица университети все още не са уредили тази нова материя във вътрешните си нормативни актове. Трябва да се има предвид също така, че отношението университет – студент по повод студентските стажове е само една възможност, то невинаги се проявява, тъй като студентът може сам да потърси и намери желания стаж, без да прибегва за това до съдействие от университета.

Внимание заслужава и правоотношението университет – работодател. То също не е изрично уредено в българското законодателство и се регламентира предимно на договорна основа. В тази връзка приложение намира Законът за задълженията и договорите. Релевантни са и данъчните закони, доколкото регламентират данъчните облекчения в полза на работодателите, в случаите на инвестиране на средства за насърчаване на образованието (виж конкретно Закона за корпоративното подоходно облагане).

Не на последно място следва да се отбележи и ролята на държавата в инициативите по създаването на трайна практика на студентските стажове. Засега тя е все още ограничена, но нараства. Към настоящия момент държавата се ангажира основно с регулиране и насърчаване. Основният нормативен акт в тази връзка е Законът за насърчаване на заетостта.

Европейски алианс за професионална практика⁴⁴

Качествените възможности за чиракуване и учене в процеса на работа се насърчават посредством **Европейския алианс за професионална практика**, който е създаден през юли 2013 г. Идеята е Алиансът да помогне в борбата с безработицата сред младежта чрез подобряване на качеството и предлагането на професионални практики в ЕС посредством

⁴⁴ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=BG&f=ST%2014986%202013%20INIT> ;
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-634_bg.htm

широко партньорство на ключови участници от областта на заетостта и образованието. Той има за цел да бъде променено отношението към професионалната практика чрез схеми за професионална практика в ЕС и във всяка държава членка.

Алиансът е подкрепен от съвместна декларация на Европейската комисия, председателството на Съвета на министрите на ЕС и синдикатите и организациите на работодателите на европейско равнище (Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейския център за предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия (UAPME)). Алиансът насърчава мерки, които ще бъдат подкрепени от Европейския социален фонд, от Инициативата за младежка заетост и от новата програма на ЕС за образованието, обучението и младежта „Еразъм+“.

Страни със силни системи за професионално образование и обучение (ПОО), като Германия, Дания, Нидерландия и Австрия, имат по-малка безработица сред младите хора. Комисията потвърждава този анализ в последния Европейски тримесечен преглед на заетостта и социалното положение, в който се посочва, че професионалната практика и стажовете често са трамплин към назначаването на постоянна работа. Ето защо професионалната практика е ключов елемент на „гаранцията за младежта“, предложена от Комисията като част от пакета от мерки за младежка заетост през декември 2012 г. и приета от Съвета през април 2013 г.

Алиансът ще подкрепя националните реформи, с които се цели създаването или укрепването на схемите за професионална практика. Комисията приканва всички потенциални партньори да се присъединят към алианса: публичните органи, предприятията, синдикатите, търговските камари, доставчиците на професионално образование и обучение, представителите на младежта и службите по заетостта. Тя приканва тези потенциални партньори да поемат твърди ангажименти за насърчаване на публичното и частното финансиране на схемите за професионална практика.

С подписването на съвместната декларация европейските представители на синдикатите и работодателите поемат ангажимента през следващите шест месеца да съсредоточат усилията си за повишаване на осведомеността относно предимствата на професионалната практика за работодателите и за младите хора, за разпространяване на опита и добрите практики в своите собствени организации, мотивиране на своите организации членки и предоставяне на съвети относно разработването на качествените професионални практики, отговарящи на нуждите от умения на пазара на труда.

Освен това те ще насърчават своите членове да си сътрудничат с училищата и службите по заетостта, да подпомагат обучението на вътрешнофирмени наставници и практиканти, да увеличат предлагането на професионалните практики и да повишат качеството им.

Комисията се ангажира да насърчава партньорското обучение и партньорските проверки в подкрепа на реформата на политиката в държавите членки, особено в държавите членки, които са получили специфични препоръки в областта на ПОО, да гарантира възможно най-доброто използване на фондовете на ЕС като принос за постигането на целите на алианса (подпомагане на развитието на равнище системи за професионална практика, на учебното съдържание и на мобилността на практикантите и работниците и служителите), да проучи възможността за включването на професионалните практики в мрежата EURES в тясно сътрудничество със съответните заинтересовани страни, да покани Eurochambres и други заинтересовани страни да се ангажират с мерки, допринасящи за постигането на конкретни резултати от алианса.

5.3. БЪЛГАРСКИТЕ УНИВЕРСИТЕТИ

5.3.1. ТУ – София

Кариерният център към Техническият университет – София (ТУ), има важна роля в професионалното ориентиране и подготовка на студентите, както и при партнирането с работодателите чрез подпомагане в процесите на подбор на студенти за стажантски позиции и работни места. Центърът е посредник на пазара на труда между студентите, които се интересуват от работа и стажове, и работодателите, търсещи бъдещи служители.

Регистрираните студенти биват включени в базата данни на центъра и получават актуална информация относно:

- свободни работни позиции;
- стажантски програми;
- стипендии, конкурси;
- обучителни семинари и курсове;
- покани за презентации на фирми, дни на отворените врати;
- покани за мероприятия от университетско значение;
- други мероприятия, полезни за тяхното професионално ориентиране.

За да организират стажовете и практиките си, студентите в ТУ – София, трябва да изпълнят следната **процедура**:

1. Да намерят компания, която да бъде полезна за образованието им.
2. Да организират с управленския екип на избраната компанията типа на работа, както и периода на обучението.
3. Да попълнят молба, в която се записват името и адресът на компанията, в която ще се проведе стажът, типът на работата, която ще извършва стажантът, периодът на обучението.
4. Молбата се подписва от стажанта и се адресира до заместник-декана на съответния факултет.
5. След като молбата е удовлетворена от декана на факултета, студентът я получава обратно и я входира в деловодството на компанията. След това получава утвърдително писмо от компанията, което включва потвърждение от нейна страна да проведе лятната практика, типа на работа, периода на обучение и уведомление, че студентът ще бъде инструктиран за безопасността и защитата на работата в организацията. Писмото трябва да е подпечатано и подписано от управителя на компанията.
6. Утвърдителното писмо от компанията заедно с молбата се връща в университета и се предава на преподавателя, който отговаря за стажа от университета.

Провеждането на стажа се извършва в следната последователност:

1. При стартиране на стажа първият ден се назначава наставник или ментор, който отговаря за обучението на стажанта.
2. Прави се инструкция за безопасността и защитата на стажанта в предприятието от компетентно лице, отговарящо за охраната на труда.
3. Ако дейността изисква, на стажанта се предоставя и защитно облекло, като напр. защитна каска, работно облекло, подходящи обувки.
4. Всеки ден стажантът е длъжен да **попълва** формуляр, наречен **дневник**, предварително подготвен от страна на университета, в който описва извършената за деня работа.

5. Попълненият дневник в края на работния ден се подписва от наставника/ ментор.
6. Когато приключи стажът, дневникът се подписва и от отговорника по охрана на труда, и от управителя на предприятието, и се слага печат на предприятието.

След приключване на стажа студентът изготвя заключителен доклад за извършената дейност, който се предоставя на отговорника в университета. В някои случаи този доклад се оценява.

5.3.2. УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО (УНСС)

Създаденият Междунниверситетски център за развитие на кариерата⁴⁵ на УНСС е активно звено, което гради и развива динамичната връзка между студенти, докторанти и други млади хора, от една страна, и бъдещите работодатели, от друга страна. Главното е да се съдейства още в рамките на университета за ползотворно информирание, консултиране и бъдещо сътрудничество на младите хора с бизнеса, да се подпомага тяхното професионално ориентиране и кариерно развитие. Центърът поддържа активни контакти и сътрудничество с подобни центрове за кариера както в България, така и в страните от Европейския съюз, САЩ, Канада, Япония, Русия и др.

Катедра „Национална и регионална сигурност“

Програмата и структурата на отчет за студентски стажове и практики е индивидуална за всеки един студент и подлежи на уточняване.

1. Обобщена програма за преддипломен стаж за студенти на практика в **нестопански организации**
 - Обща характеристика на организацията.
 - Наименование, месторазположение, адрес.
 - Историческа справка за учредяването и развитието на организацията.
 - Правен статут на организацията.
 - Цели и основни функции на организацията.
 - Структура и основни дейности, осъществявани от организацията.
 - Вид и характерни особености на организационната структура на управление на организацията – управленски равнища и подразделения (отдели, звена) в нея, както и специфика на връзките (взаимоотношенията) между тях.
 - Специализация (функции) на подразделенията в организацията.
 - Основни подразделения (отдели, звена) в организацията – характерни особености на дейностите, които те осъществяват за изпълнение на възложените им функции.
 - Спомагателни подразделения (отдели, звена) в организацията – характерни особености на дейностите, които те осъществяват за изпълнение на възложените им функции.
 - Организация на труда на равнище подразделение – за всички подразделения.
 - Основни професии.
 - Щатни длъжности.
 - Квалификация и опит на персонала.
 - Равнище на организация на труда.
 - Описание на основните работни места.
 - Използвана работна технология (методи за работа) и техническо оборудване в подразделението.

⁴⁵ <http://iccd.unwe.bg/>

- Условия на труд в подразделението.
- Организация на труд и почивка в подразделението.
- Инфраструктура.
 - Работна инфраструктура.
 - Социална инфраструктура.
- Тенденции и проблеми в развитието на организацията и евентуални насоки за тяхното разрешаване.
- 2. Обобщена програма за преддипломен стаж, за студенти на практика в **стопански организации**:
 - Обща характеристика на организацията.
 - Наименование, месторазположение, адрес.
 - Историческа справка за учредяването и развитието на организацията.
 - Статут на организацията по търговския закон.
 - Пазарна ориентация и структура на реализираната продукция.
 - Структура на персонала и неговото изменение за последните пет години.
 - Структура на произвежданата продукция и нейното изменение за последните 5 г.
 - Производствена структура.
 - Производствени подразделения и тяхното разположение.
 - Специализация на производствените подразделения.
 - Производствени връзки между подразделенията.
 - Технология и оборудване.
 - Основни суровини и материали.
 - Основни технологични процеси и оборудване на производствените подразделения.
 - Технологична система.
 - Техничко-технологично равнище.
 - Транспортни и комуникационни връзки в подразделенията.
 - Организация на труда на цехово (секторно) равнище – за всички цехове.
 - Основни професии.
 - Категории персонал.
 - Равнище на организация на труда.
 - Описание на основните работни места.
 - Условия на труда в цеха.
 - Организация на труд и почивка в цех.
 - Управление на цех.
 - Цели на управлението.
 - Основни длъжности в управлението.
 - Състояние на управленческия персонал.
 - Организационни технологии и техника.
 - Инфраструктура.
 - Производствена инфраструктура.
 - Социална инфраструктура.
 - Тенденции и проблеми в развитието на организацията и евентуални насоки за тяхното разрешаване.

5.3.3. ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА

В различните специалности или направления някои от отделните точки, свързани с указания за провеждане на стажовете, се различават.

Програма за стаж по маркетинг (Практическо обучение след 3-ти курс)

- Да се намери организация-стажодател, в която да се проведе стажът:
 - задължително да се провери в Кариерния център;
 - да се проверят други програми в университета;
 - в интернет;
 - съвет от преподаватели;
 - винаги може да се проведе стаж и към катедра "Маркетинг".
- **Подготовка на „Програма за стаж”** заедно с определения ментор от организацията-стажодател:
 - За да бъде признат стажът Ви за маркетингов, е необходимо в "Програмата за стаж" да има по възможност само маркетингови задачи. Или пък да има както маркетингови, така и немаркетингови задачи. Възлаганите на стажанта маркетингови задачи се отнасят до участие на стажанта в изпълнението на маркетингови дейности. Под "маркетингови дейности" разбираме всички управленски и изпълнителски в т.ч. и приложно-изследователски дейности касаещи: избора/формирането/промяната на пазари на организацията-стажодател; работата с клиентите и с обслужващия ги персонал, формирането и усъвършенстването на процесите и обстановката на обслужване на клиентите; формирането/ поддържането/ обновяването на стоковия асортимент; създаването и усъвършенстването на условия за формиране/ поддържане/ повишаване на продуктовото качество; формирането и адаптирането на цените и на другите търговски условия стимулиращи продажбите; довеждането на продуктите от мястото на производство до мястото на продажба; информирането и убеждаването на потребителите в достойнствата и преимуществата на организацията-стажодател и на нейните оферти.
- **Задачи в „Програмата за стаж“:**
 - 1. Запознаване на стажанта с длъжностните лица, които извършват маркетингови дейности в организацията-стажодател;
 - 2. Съставяне от стажанта на "Списък на маркетингови дейности, извършвани в организацията-стажодател”;
 - 3. Възлагане от ментора на стажанта и съответно обучение на стажанта да участва в изпълнението или самостоятелно да изпълнява някоя/някои/всяка от дейностите, посочени в "Списъка на маркетингови дейности, извършвани в организацията-стажодател”;
 - 4. Участие на стажанта в изпълнението и/или самостоятелно изпълнение от стажанта на някоя/ някои/всяка от дейностите, посочени в "Списъка на маркетингови дейности, извършвани в организацията-стажодател”;
 - 5. Разработване от стажанта на конкретни примери, илюстриращи с условни данни и имена, как стажантът е изпълнил/ участвал в изпълнението на някоя/някои/всяка от дейностите, посочени в "Списъка на маркетингови дейности, извършвани в организацията-стажодател”;

- 6. Разработване от стажанта на собствени хипотези по въпроса как организацията-стажодател би могла да стане по-полезна на своите клиенти, по-конкурентоспособна и с още по-добра репутация в рамките на същите ресурсни ограничения. При разработването на такива хипотези стажантът да се опита да посочи: (а) какви маркетингови проучвания би било желателно и възможно да се проведат от следващи стажанти; (б) какво от изучаваното в университета и как би могло да бъде приложено за по-нататъшно развитие на маркетинговата практика на организацията-стажодател;
- 7. Поемане от стажанта, обучение и изпълнение на немаркетингови дейности, които стажодателят е преценил, че е целесъобразно да бъдат извършвани от стажанта.
- Попълване на електронната форма "Програма.xlsx".
 - Тази форма следва да бъде попълнена съвместно с ментора от организацията-стажодател. Попълването се извършва, като в рамките на задача 3 следва да бъдат записани формулировките на възложените от ментора маркетингови задачи 3.1., 3.2. ,..., 3.n. В рамките на задача 7 следва да бъдат записани възложените от ментора немаркетингови задачи 7.1., 7.2. ,..., 7.n. В същата форма менторът впоследствие може да запише и своите оценки за изпълнение от стажанта на всяка от възложените маркетингови и немаркетингови задачи.
- Отчет на стажа пред академичния наставник в съответствие с указанията, представени във файла "Указания за 5-та задача и за Отчета". Необходимо е да бъдат представени и следните документи на електронен и хартиен носител:
 - Удостоверение за проведен стаж. Това може да бъде служебна бележка, но по-подходящо за професионалното развитие на стажанта е да поиска подробна препоръка, която съдържа датите на провеждане на стажа, какви дейности са извършвани, и в свободен текст - оценка на работата. Този документ може да бъдат използван при кандидатстването за други позиции, стипендии и други. При наличие на сключен договор за провеждане на стаж следва да бъде представено копие на този договор.
 - Програмата за стажа като разпечатката на хартиен носител трябва да е подписана от трите страни (студент, академичен наставник и ментор, файл "Програма.xlsx")
 - Свободни екземпляри от стокови и ценови листи, както и свободни екземпляри от промоционални материали на организацията-стажодател. По желание и с разрешение от организацията-стажодател могат да се представят снимки или видеоклипове, които демонстрират какво е правено по време на стажа.
 - Формуляр за оценка на стажа от ментора (файл "Ментор.xlsx")
 - Формуляр за оценка на стажа от студента (файл "Студент.xlsx")

В сайта на университета са разписани подробни указания за подготовката, реализацията и отчитането на стажа.⁴⁶

⁴⁶ <http://www.ue-varna.bg/bg/article.aspx?id=14024>

5.3.4. НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ (НБУ)

Практиките (стажовете) са учебни форми, които са съставна част от програмите за образователна степен и за продължаващо обучение. Практиките (стажовете) се осъществяват от втората година за бакалавърските програми, в първа и втора година на магистърските програми и в докторските програми на НБУ⁴⁷. Те се представят под формата на учебни курсове и се одобряват по общия ред за курсовете в НБУ.

- В програмите за образователна степен практиките (стажовете) носят кредити, като техният дял се определя от спецификата на програмата или от държавните изисквания, ако има формулирани такива. Броят кредити и условията за получаване се изписват в изискванията за завършване на програмата.
- Проведените в програми за продължаващо обучение практики (стажове) се акредитират при обучение в програма за образователна степен при реда и условията, обявени от програмата за образователна степен.
- Придобитите практически умения и навици се изписват в компетенциите на програмата.

Практическото обучение на студентите се осъществява:

- по обявен от програмите план в лабораториите, ателиетата и студиата на НБУ или в институции и организации извън НБУ;
- по лична инициатива от студентите в посочена от тях институция в страната и чужбина след решение на програмния съвет.

Придобитите практически умения от студентите, когато те са част от тяхната дейност по трудов или граждански договор, се признават за практика (стаж) с решение на програмния съвет при съответствие с изискванията на програмата:

1. Студентите създават персонално досие с разписаните от работодателите, директорите на програма и отговорниците по стажовете членове проведени практики (стажове) и придобитите практически умения. Досието се предоставя при продължаване на обучението в по-висока степен или поискване от бъдещите работодатели.
2. Програмните съвети определят ръководител на практиката (стажа), който отговаря за провеждането на практическото обучение и спазването на процедурите по защитата на проведения стаж или практика.
3. Председателите на програмните съвети са отговорни за формите на практическо обучение и за неговото качество.
4. Деканите на факултети осъществяват контрол върху организацията и протичането на практическото обучение, инициират подписването на споразумения с външни институции за провеждане на стажове и практики, анализират и съдействат за отстраняване на причините за нарушенията в провеждането на стажовете.

⁴⁷ <http://www.nbu.bg/index.php?l=884>

5.3.5. НАРЕДБА ЗА СТУДЕНТСКИТЕ СТАЖОВЕ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ⁴⁸

С наредбата се определят организацията и провеждането на студентските стажове в централните, областните и общинските администрации.

Целта на наредбата е да създаде условия за провеждане на студентски стажове в държавната администрация и да осигури възможности за професионално ориентиране, придобиване на практически опит, знания и умения, които допълват теоретичното обучение на студентите.

Продължителността на стажа в държавната администрация е от 10 до 45 работни дни.

По време на стажа студентите не получават възнаграждение и времето не се зачита за трудов и осигурителен стаж. Подробна информация за Наредбата може да се намери в <http://www.lex.bg/>⁵⁰, а за студентските стажове и програмата за летните студентски стажове – в <http://staj.government.bg/informatsiya-za-programata/>.

5.4. ДОБРИ ПРАКТИКИ В ПРЕДПРИЯТИЯТА

5.4.1. ТЕХНОЛОГИКА ЕАД

ТехноЛогика⁵¹ има дългогодишни традиции в провеждането на студентски стажове.

В Стажантската програма на ТехноЛогика могат да участват студенти, изучаващи информационни технологии, които са завършили 3-ти курс и са положили успешно всички изпити през текущата година. Процесът на подбор включва изпит по SQL и интервю с успешно издържалите го кандидати.

В основата на стажантската програма на ТехноЛогика е залегнала концепцията, че студентите трябва не само да се запознаят с компанията, а да изградят компетенции и да работят в нея по реални проекти. Това става след преминаване на задължителното за всички едномесечно специализирано обучение в различни съвременни технологии и продукти. Програмата продължава два месеца и половина, през които стажантите получават заплащане за труда си. С приключването на стажа, част от студентите започват работа в компанията на трудов договор, като същевременно разполагат с достатъчно време, за да продължат обучението си в университета.

5.4.2. SAP LABS БЪЛГАРИЯ

SAP Labs България⁵² - стратегически център за софтуерна разработка на световния лидер в областта на бизнес софтуера SAP - подкрепя българското образование и развитието на ИТ потенциала в страната. В образователния център на компанията на доброволчески принцип участват над 30 служители на компанията. През 2013 г. доброволците са обучили над 500

⁴⁸ Приета с ПМС № 189 от 08.07.2014 г., Обн. ДВ. бр.58 от 15 Юли 2014 г.

⁴⁹ <http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2136255630>

⁵⁰ <http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2136255630>

⁵¹ <http://www.jobs.bg/company/122615>

⁵² Източник : Топ ИКТ Работодател 2013 г.

студенти, водейки самостоятелни учебни дисциплини като част от стандартните бакалавърски и магистърски програми в Техническия и в Софийския университет. 170 български и чуждестранни студенти са провели задължителната си лятна практика в SAP Labs България през 2013 г., а по програмата SAP University Alliances над 1600 студенти са се запознали с иновацията SAP HANA.

Центровете за оценка на SAP на млади таланти предлагат за стаж нова, интерактивна форма за опознаване, споделяне и демонстриране на умения и знания, както и за обратна връзка. Центърът за оценка трае половин ден, през който кандидатите се запознават с компанията под формата на презентация, правят технически тестове и работят в група по реални бизнес казуси. Участието в центъра за оценка помага на младите хора да направят информиран и съзнателен избор относно старта на кариерното си развитие. В центровете за оценка могат да участват ИТ студенти, завършили първи курс с технологична подготовка в областта на обектно-ориентираното програмиране, а практическата работа с Java/C++ дава допълнително предимство.

Стажантската програма в SAP Labs България продължава шест месеца, като свободни позиции се отварят през цялата година. Повечето стажанти са студенти в края на следването си или завършили университета специалисти с малък опит. Стажът е платен, с 30 или 40-часова работна седмица и с гъвкаво работно време. Всеки стажант работи по реални проекти и продукти, добивайки наред с техническия опит и познания за процесите на работа и сътрудничество в една глобална компания. Сложността и отговорността на задачите постепенно нараства, като всеки определя сам темпото, с което напредва. Всеки стажант работи в екип с ментор – опитен професионалист, който помага в работата и дава постоянно обратна връзка. Стажантите имат достъп и до различни обучения, както и до електронна и „класическа“ библиотека. Стажантската програма завършва с „изпит“, включващ тест и презентация върху наученото и създаденото по време на стажа. Целта е човек да си припомни и обобщи какво е постигнал. След завършването на стажа си в SAP Labs България 8 от 10 стажанти остават да работят за компанията, където за тях се откриват още възможности – избор на кариерен път, участие в програма за служители с висок потенциал, множество обучения, възможности за менторство и коучинг.

5.4.3. "НЕОХИМ" АД

"Неохим" АД предоставя възможност за професионална реализация и придобиване на ценен практически опит, осигурявайки условия за провеждане на производствена практика и стаж в голяма и динамично развиваща се компания⁵³.

Стажантската програма е целогодишна, с минимална продължителност – един месец, и е насочена към студенти след II-ри курс на обучение в бакалавърска степен, магистри, както и ученици от гимназиален курс.

По време на стажа студентите получават:

- възможност за придобиване на нови знания и ценен практически опит в динамично развиваща се компания;
- обучение от висококвалифицирани специалисти в професионална среда;
- работа с богата материална база и високи технологии;

⁵³ mmu2.uctm.edu/studsavet/index.php?option=com_content&view=article&id=67&Itemid=67

- договор с “Неохим” АД за времето на стажа и съответно възнаграждение според показаните знания и умения по време на стажа;
- настаняване в общежитието на компанията;
- удостоверение за завършен стаж;
- полезни контакти и шанс за кариера.

Необходими документи за кандидатстване:

- Автобиография;
- Мотивационно писмо;
- Копие от студентска/ученическа книжка /сканирана/

5.4.4. МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ КАЧЕСТВОТО НА ПРАКТИЧЕСКОТО ОБУЧЕНИЕ

Продуктът е създаден от Германското дружество за техническо сътрудничество (GTZ), Министерството на образованието и науката (МОН) и Германо-българската индустриално-търговска камара (ГБИТК) в рамките на съвместен проект „Подобряване качеството на практическото обучение в България“ No 02.3503.6-020.00 (2009–2010 г.)⁵⁴

Моделът представя основните принципи и правила за организация на практическото обучение в съответствие с насоките на Европейския съюз за социално развитие и повишаване качеството на човешките ресурси.

Разработките на проекта се отнасят до следните професии и специалности:

- „Оператор в производството на облекло“, специалност „Производство на облекло от текстил“,
- „Машинен техник“, специалност „Автоматизирани и роботизирани системи“,
- „Техник на енергийни съоръжения и инсталации“, специалност „Газова техника“.

Продукти на проекта са:

- Три учебни плана, разработени на модулен принцип, с определени учебни програми към тях по специалностите от съответните професии;
- „Модел за повишаване качеството на практическото обучение“;
- Ръководство за практическо обучение;
- Предложения за изменение на нормативната уредба в областта на професионалното образование и обучение.

Моделът представя основните принципи и правила за организация на практическото обучение в съответствие с насоките на Европейския съюз за социално развитие и повишаване качеството на човешките ресурси. При разработването му е взет предвид положителният опит на германската дуална система за професионално обучение, при която избраната професия се изучава на две места: в предприятието на база на договор с обучавания и в училище, където се провеждат занятия по избрани общообразователни дисциплини, теория по професията, гражданско обучение.

⁵⁴ Издава се от Германското дружество за техническо сътрудничество (GTZ) ГмбХ, http://bulgarien.ahk.de/fileadmin/ahk_bulgarien/Dokumente2011/Model.pdf

Целта на практическото обучение е да формира у обучаваните професионални и личностни компетентности, които са необходими за упражняване на професията. Практическото обучение се провежда в учебни, учебно – производствени условия и в реална производствена среда.

Според представителите на бизнеса учениците в професионалните училища / гимназии получават достатъчно добра теоретична подготовка, но практическите им умения са недостатъчни, което налага допълнително обучение при назначаването им на работа, за да придобият необходимите умения за извършване на дейността, за която са наети.

Пример за добра практика е германската дуална система за професионално образование и обучение. Резултатът от нейното прилагане – добрата и адекватна на пазара на труда и потребностите на предприятията квалификация на завършващите млади хора е обяснението на факта, че Германия е с най-нисък процент на младежка безработица от европейските страни. При дуалната система е постигнато оптимално взаимодействие между държавата и бизнеса в областта на професионалното образование и обучение.

Разработеният модел предлага варианти, всеки от които е приложим при определени условия. Всеки вариант носи своеобразен принос за отваряне на системата и разнообразяване на нейните възможности за проходимост и гъвкавост.

Раздел 6. ВАЛИДИРАНЕ НА ПРИДОБИТИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

6.1. ВЪЗМОЖНОСТИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ВАЛИДИРАНЕТО НА ПРИДОБИТИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

В доклад на Cedefop⁵⁵, базиран на обширно проучване, включващо около 400 европейски предприятия, се анализира използването на валидирането на неформално и информално обучение – или оценяване на компетенциите – в европейските предприятия. Този доклад осигурява един от първите цялостни прегледи на дейностите по валидиране извън публичния сектор.

Cedefop се включва активно във валидирането от средата на 90-те години на миналия век. По думите на Джеймс Калея, директор в Cedefop, от тогава до сега валидирането се промени, от това да представлява интерес само за група експерти до това да бъде основна тема на европейските и национални политики за учене през целия живот. Препоръките на Европейския съвет по отношение на валидирането на неформалното и информално обучение, приети през декември 2012 г. (Съвет на Европейския съюз, 2012 г.), отразяват завишената необходимост от обучение, което се провежда извън формалните образователни и обучаващи системи и институции. На валидирането се гледа като на инструмент, който спомага за по-добрата употреба на огромното количество умения и компетенции, придобити извън образователните институции. Причините за засилване на европейското сътрудничество в областта на **валидирането** са свързани с укрепване пригодността за заетост на хората, насърчаване на ученето през целия живот, повишаване гъвкавостта на образователните и обучаващите системи, подобряване функционалността на пазара на труда. **По този начин валидирането се представя като инструмент, който свързва образованието и обучението с пазара на труда.**

Валидирането не може да бъде отговорност само на образователните и обучаващите власти. То включва широка група от заинтересовани страни, в това число работодатели, профсъюзи, търговски и промишлени камари, образователни и обучаващи институции, граждански организации. По-голямата част от дебата за валидирането се отнася до това как подобни механизми работят и са организирани в националните образователни и обучаващи системи, но е в контраст с факта, че предприятията постоянно оценяват компетенциите на работниците и служителите си и развиват стратегии за управление и развитие на персонала.

В доклада на Cedefop се прави опит да се разберат по-добре процедурите за валидиране, като се осигури основа за конкретни решения, които да бъдат реализирани през следващите няколко години. Cedefop би насърчил националните власти и социалните партньори (на национално и европейско ниво) да се включат в диалог на тема как да се развият процедурите за валидиране в предприятията както в частния, така и в публичния сектор. Това би подкрепило и амбициите, изразени в препоръките на ЕС по отношение на валидирането на неформалното и информалното обучение и би дало на европейските граждани допълнителна полза от оценяването на всички, които се обучават за пригодност за заетост.

⁵⁵ ValidationINEnterprises3065_en/ Cedefop

Проучването на Cedefop за валидиране на неформално и информално обучение в европейски предприятия разкрива, че терминът валидиране не е много познат в европейските предприятия. Докато терминологичните различия могат да се преодолеят – оценката на компетенциите е признат и предпочитан термин – липсата на връзка между усилия на предприятията в тази област и публичните валидиращи разпоредби са проблематични. Служителите, чиито умения и компетенции са оценени, обикновено не биха могли да използват резултатите от този процес извън конкретна фирма. Тази липса на преносимост отчасти е причинена от факта, че предприятията рядко използват сходни методологии или формати на представяне, както и от липсата на обща терминология, отнасяща се за знанията, уменията и компетенциите. Заради това е особено трудно да се свържат процедурите за оценяване на компетенции в предприятията с валидиращите разпоредби в публичния сектор.

Основните най-важни причини, поради които се налага на предприятията да оценяват компетенциите, уменията или знанията на служителите си, са свързани с:

- наемане на работа – това е най-честата причина за оценяване на компетенциите;
- личностно и компетентностно развитие на персонала – оценяването е широко използвано от предприятията, за да определят какви са нуждите на служителите от обучение и развитие, особено в сектори с научно-изследователска дейност (knowledge-intensive sectors);
- кариерно развитие и планиране на приемствеността - оценките на компетенциите подпомагат утвърждаването и развитието на приемственост за по-високи позиции и определяне на заплащане. По-подходящ е за по-големи компании, където представянето и постигането на целите често са решаващи критерии за оценка.

В някои предприятия, в които се прилагат стандарти за управление на качеството, се налага да се правят редовни оценки, свързани с изискванията за качество в съответното предприятие. Отделно в някои страни трудовото законодателство принуждава предприятията често да оценяват уменията на служителите си. Оценяване на служителите се използва от фирмите и при реструктуриране и промяна в организацията.

Не всички групи служители в предприятията обаче се оценяват по една и съща скала. Оценяването подробно е разработено и се използва за два вида работни позиции:

- изпълнителни и лидерски/ръководни позиции се оценяват най-обширно;
- висококвалифицирани техници и инженери са втората по важност група за оценка на компетенциите.

Други типове работни позиции се оценяват, но в по-малка степен, като персонал по продажбите; служители, които работят с клиентите на компанията; опитните работници (майстори); административни и офис служители. Нискоквалифицираните работници най-малко са изложени на систематични оценки на компетенциите от фирмите. Това показва, че колкото по-важна е позицията във фирмата, необходимостта от набор от умения и оценка на компетенциите се увеличава и фирмата ще инвестира повече в оценяването.

Компетенциите, които се оценяват от предприятията, водят началото си от необходим набор от умения, който от своя страна произтича от профила на задачите за конкретна длъжност. Като цяло, фирмите фокусират оценяването на служителите си най-често върху следните типове компетенции:

- специфични умения и компетенции, свързани с работата, са най-често и най-широко оценявани. Тази категория компетенции е свързана с почти всички видове персонал, професии и работни места. Оценяването на свързаните с работата компетенции е по-

важно в процеса по набиране, отколкото в развитието на персонала или планирането на кариерното развитие;

- социалните и личностните компетенции се нареждат на второ място в оценяването на служителите. Те са особено приложими при оценяване на ръководни длъжности или кариерно развитие. Колкото по-висока е позицията в йерархията на компанията, толкова личностните (социалните) компетенции са по-важни от техническите (професионални) умения.
- компютърната грамотност е широко оценявана, тъй като в днешно време се налага много от служителите да използват компютри;
- езиковите умения (чужд и/или майчин език) основно се оценяват при мениджърските (ръководни) позиции и при длъжности, изискващи основно контакт с клиенти;
- аналитичните и математическите компетенции се проверяват главно при счетоводители, одитори и подобни длъжности, както и при мениджъри и инженери.

Оценяването на специфичните компетенции обикновено е базирано на профил от необходими умения, свързани с конкретна длъжност. Профилът представя очакваните или необходими компетенции от гледна точка на съдържание и ниво. Въпреки това в много компании тези очаквания или норми са много опростени **или специфични** и не е задължително предварително да са описани под формата на каталог (или мрежа) от компетенции.

Сред анкетираните предприятия в проучването на Cedefop предварително определени каталози (мрежи) от компетенции прилагат много по-често по-големите предприятия и в доста по-малка степен по-малките фирми (с персонал от 50 до 250 служители). Сравнението по сектори показва, че фирми в областта на финансовите услуги много по-често използват предварително определени каталози (мрежи) на компетенции, отколкото други сектори. Освен това, повече от 60% от използваните каталози (мрежи) по оценяване на компетенциите са изцяло специфични за фирмата, а по-малко от 40% са базирани на по-общ външен модел. Консултантите по развитие на човешки ресурси са основният ползвател на подобни външни модели или каталози на компетенциите. В повечето случаи обаче тези модели се адаптират към специфичните обстоятелства на предприятията. Почти всички консултантски модели се фокусират върху личностните и социални компетенции и рядко върху професионалните умения. Стандартите от държавните институции, секторните организации или общите споразумения са още един източник на каталози на компетенции. Повече от 60% от интервюираните компании смятат техните каталози (мрежи) на компетенции – били те специализирани за фирмата или свързани с външен модел – за доста стабилни във времето.

Промените, настъпили през последните няколко години, могат да бъдат обобщени както следва:

- най-значимата тенденция е да се включват повече и по-широк обхват от социалните компетенции в каталози и следователно в оценяването на служителите;
- включени са повече личностни компетенции;
- промените в каталозите по оценяване на професионално-техническите компетенции са предизвикани от технологичните промени: ИКТ и компютърните умения и знания в индустриалната автоматизация все по-често се взимат под внимание;
- нововъзникваща тенденция, особено в по-големите предприятия, е все по-често да се гледа потенциалът, който могат да имат хората за пет години напред, отколкото да се гледа само настоящето състояние на уменията и компетенциите им.

Предприятията използват широк **набор от методи и инструменти за оценяване** или измерване на компетенции, знания или умения на служителите. Лесни за употреба методи, като интервюта и разговори или преглеждане на CV-та, сертификати, квалификации и препоръки се използват от почти всички предприятия. Преглеждането на документи се използва главно за набиране и за оценяване на свързаните с професията умения.

Различни други инструменти се характеризират с по-висока сложност и могат да отнемат повече време и средства. Те включват: психометрични тестове (често използвани при набирането за лидерски позиции или персонал, занимаващ се с продажби); симулации, упражнения или ролеви игри; 360-градусова обратна връзка (която се фокусира върху ключови компетенции и главно се използва при развитието на служителите и кариерните решения); центрове за оценяване (обикновено се използват при мениджърските позиции). Тези инструменти не са толкова често срещани, особено в по-малките предприятия. Основните тенденции в практиките по оценяване през последните няколко години са насочени към модернизирането и усъвършенстването на методите за оценяване, най-вече когато се прилагат при личностно и кариерно развитие.

При **записването на резултатите от оценяването** на служителите почти 40% от интервюираните предприятия водят стандартизирани и структурирани със скали профили на компетенциите, друга една трета редовно изготвят нестандартизирани и неструктурирани доклади. Останалите пазят архиви само от случай на случай или не изготвят и обработват доклади с резултатите от оценяването. Освен това, има значителна разлика в зависимост от големината на предприятията: стандартизираната и структурирана документация е много по-често срещана в по-големите фирми. Обикновено предприятията не удостоверяват компетенциите на работниците си. Освен оценяването на процеса на набиране, резултатите от оценяването обикновено се предават на заинтересовани работодатели (ако бъдат изискани).

Процедурите и стандартите по оценяване на компетенциите на предприятията са най-често специализирани за конкретната фирма и резултатите от оценяването почти никога не се използват между фирмите, като например при кандидатстване за работа в друга фирма. Въпреки че голяма част от ръководителите в дадена компания (повече от 60%) смятат, че оценките, дадени от други предприятия (в същия бранш), могат да бъдат полезни, тяхната тежест им се вижда ограничена поради следните причини:

- предприятията имат опасения по отношение на качеството и правдоподобността на оценяването (като неизвестни оценители);
- набор от компетенции, измерени от други фирми, се разглеждат като недостатъчно свързани с техните собствени изисквания за компетентности;
- разбирането на специфични компетенции се възприема различно в различните компании;
- резултатите от оценяването на компетенциите, направени от други компании, се смятат недостатъчно информативни или твърде общи.

Въпреки това резултатите от оценяването на някои компетенции или знания изглеждат доста съпоставими между фирмите, като напр. здраве и безопасни условия на труд, умения в областта на ИКТ или възможността за работа със специфична техника.

Един от начините валидирането в предприятията да се направи по-съпоставимо и възможно за прехвърляне е чрез развитието на общи стандарти и оценки. Една от инициативите е развитието на стандартите по валидирането (оценяването) в организациите чрез разработване на общи стандарти и подходи.

За предприятията определянето на приложим набор от критерии, които да бъдат оценени за дадена позиция, не е толкова трудно, колкото правилното оценяване на действителното ниво на компетенции на даден човек. Субективността на оценителите, които обикновено са преките ръководители (линейни мениджъри), е голямо предизвикателство. Личностните и социалните компетенции се считат за по-сложни за оценяване, отколкото професионалните компетенции.

Основните фактори и мерки, които определят качеството на оценяване на компетенциите, включват:

- компетентност, опит и подходящо обучение на оценителите;
- оценяване на човек от повече от един оценител;
- внимателно идентифициране и определяне на изискванията за работа като основа за определяне на критериите за оценяване;
- определянето на критерии и скали за оценяване възможно най-точно.

Други фактори са: използването на набор от методи и инструменти, за да се повиши сигурността; висока стандартизация и систематизиране на цялостния процес; и редовни (чести) оценявания с течение на времето. Извън методите по качество вграждането на оценки на компетенциите в корпоративните стратегии е ключов фактор за успех или провал.

Приемането от служителите на **практиките по оценяване на компетенциите** на предприятията и техните резултати като цяло изглежда положително. Оценяването на социалните и личностните компетенции е далеч по-често оспорвано, отколкото оценяването на професионалните компетенции. Оценяването по време на промяна в организацията или съкращаване на персонал, както и оценяване, свързано със заплащане, са по-често нехаресвани и оспорвани. Оценките най-често се приемат, ако се използват за кариерно развитие или за определяне на по-нататъшни обучения.

Важни фактори за осигуряване на добро приемане на процедурите по оценяване от служителите са:

- добра предварителна комуникация и информация за оценяването, създавайки атмосфера на искреност, доверие и прозрачност;
- включване на работници и служители или техни представители, като работнически съвети напр., в разработване на процедури по оценяване;
- ясни и разбираеми системи за оценяване на компетенциите, предназначени да осигурят обективни резултати и безпристрастност (използвайки стандартизирани и добре специфицирани критерии по оценяване);
- резултатите се разискват задълбочено с въпросните служители, които получават обратна връзка и възможност да реагират.

Колкото по-решаваща е определена работна позиция, толкова повече усилия полагат предприятията в оценяването на компетенциите. Социалните и личностните компетенции са особено важни при оценяването на ръководни длъжности, при повишаването и плановете за успех и при служителите, които имат директен контакт с клиенти. Като цяло, значителните социални компетенции са станали по-важни в оценяването на служителите през последните няколко години.

Освен уменията и компетенциите, оценяванията в дружествата, за разлика от националните механизми за валидиране, често се отнасят до представяне или постигане на цели. Степента на формализация на оценяване на компетенциите зависи главно от размера на фирмата:

- употребата на разписани каталози на специфичните компетенции (стандарты), които се използват за оценяване, нараства с размера на дейностите. В по-малките фирми необходимите или очаквани компетенции на служителите са често само временни или са определени за специална цел;
- каталозите с компетенции са най-вече разработени във или за определена фирма. Някои са основани на или са свързани с по-общи модели, осигурени от консултанти в областта на човешките ресурси (обикновено обхващат личностните и социалните компетенции);
- по-големите предприятия документират и записват резултатите от оценяванията (като профилите на компетенциите на служителите) по по-стандартизиран и структуриран начин. По-малките фирми често пазят регистрите непоследователно. В контраст на националните механизми по валидиране предприятията не удостоверяват компетенциите. Освен това степента на формализиране и всеобхватност на оценяването на компетенциите се различава и между секторите: отрасли или фирми с по-голям набор от „знаещи работници“, като финансовите услуги напр., са по-склонни да използват официални и формални методи, отколкото традиционните сектори или фирми като строителството. Има също и индикации, че фирми в по-новите държави членки обикновено използват по-малко сложни или формализирани системи за оценяване, отколкото фирмите в по-старите държави членки.

Регламентите, базирани на трудовото законодателство или колективни споразумения, изглежда играят малка роля в изграждането и осъществяването на процедурите по оценяване на предприятията.

Има няколко примера, в които процедурите по оценяване са представени от закони или споразумения на социалните партньори, но те все още не изглежда да имат силно въздействие върху процедурите. Въпреки това въвеждането на системи за осигуряване/управление на качеството в предприятията често предизвиква по-формализирани процедури по оценяване на компетенциите.

От гледна точка на компанията най-решаващият въпрос, свързан с качеството на оценяването на компетенциите, е да се избягва субективността, пристрастието и липсата на единство от страна на оценителите (обикновено линейните мениджъри). Това изисква подходящо обучение за извършване на оценяване.

Приемането от служителите на процедурите по оценяване и резултатите зависи от различни фактори, включително от участието на служителите в тяхното проектиране и изпълнение и целите на оценяването и последствията за работниците.

Оценяването на личностните и социалните компетенции много по-често се оспорва от служителите и също се счита от предприятията за много по-сложно за изпълнение, отколкото оценяването на професионалните или техническите компетенции. Това е също вследствие на липсата на официални квалификации в личностните и социалните компетенции.

Резултатите показват различни култури на оценяване. В скандинавските страни и Холандия предприятията имат сравнително отворено отношение към проблемите с оценяването и сравнително високо приемане на оценките от служителите. Включването на представители на служителите в изграждането на системи за оценяване също е по-често срещано в северните страни.

Съпоставимостта и преносимостта на резултатите от оценяването между предприятията е ограничено: фирмите често смятат оценките от различните компании за само слабо свързани с техните лични изисквания за компетенциите. Те може да имат доста различни (свързани с контекста) разбирания за същите условия за компетентност и притеснения относно качеството и надеждността на оценките от другите фирми и неизвестни оценители.

Освен традиционните удостоверения, резултатите от оценяването понастоящем рядко се използват извън конкретната фирма, като кандидатстване за работа при други работодатели. Затова валидирането на предприятията малко допринася към очакваните ползи от основния принцип на валидиране.

Има различни видове съвместни инициативи за хармонизиране на процедурите по оценяване в предприятията: общите стандарти по оценяване понякога са разработени в предприятията, организирани в една кооперация, асоциация или друг вид. Има също и сравнително широки секторни инициативи на асоциации на работодатели и синдикати, частично уредени от общи споразумения (колективни трудови договори). Подобни инициативи могат да обхванат повечето професии или трудови позиции в една индустрия или група от фирми или да се отнасят до определена професия.

Малко са дружествата към днешна дата, които са включени в някаква форма на сътрудничество по оценяване на компетенциите, но в някои области има значителен интерес от участие в подобни дейности.

Сформирането на вътрешнофирмени инициативи може да бъде подпомогнато от публични институции на национално и европейско ниво (правителства, социални партньори, дружества в сферата на човешките ресурси и други) чрез повишаване на осведомеността, съвети, ръководство и обучение.

6.2. СЪЩНОСТ НА ВАЛИДИРАНЕТО

Валидирането на знания, умения и компетенции на хората вече е важен елемент в стратегиите за учене през целия живот. Идеята е да се постигнат резултати в ученето, придобито извън училището, и за тези резултати да бъде получен сертификат или степен на квалификация. Важно е да се прави разграничение между формалното, неформалното и самостоятелното обучение.

Форми на обучение

Формалното (официалното) обучение се извършва в организирана и структурирана среда (често в образователна или обучаваща институция) и е изрично определено и предназначено като обучение. То обикновено води до присъждане на квалификация (сертификат или подобно).

Неформалното (неофициалното) обучение се извършва чрез планирани дейности, понякога и с подкрепа в обучението. Неформалното обучение е съзнателно, често включва обучение в предприятията, като по този начин те актуализират и подобряват уменията на техните служители.

Информалното обучение е резултат от ежедневни дейности, свързани с работа, семейство или свободно време. То не е организирано или структурирано от гледна точка на цели, време или подкрепа в обучението. Информалното обучение често е несъзнателно. Примери за резултати от обучение, придобито чрез информално обучение, са умения, придобити в живота и по време на трудовия стаж, като напр. умения в управлението на проекти, умения по ИКТ, езици, научени по време на престоя в друга страна, умения, придобити чрез доброволческа дейност, спортове, работа с младежта и чрез дейности у дома, като грижата за дете.

Източник: Cedefop, 2008 г.

По-голямата прозрачност в уменията и компетенциите през подходящи процедури по валидиране насърчава по-доброто съответствие между предлагането и търсенето на работна сила и подобрява мобилността на пазара на труда. Позволява на предприятията по-лесно да намират служителите, които търсят, и напълно да оползотворят иначе скрития и невидим човешки капитал. Също така увеличава възможностите на хората да намират работата, за която всъщност са квалифицирани, и да продължат кариерата си. **Прозрачността и документирането на предишен опит** са особено важни за хора, застрашени да изгубят работата си или изложени на радикални промени в професията. **Прозрачността** също дава възможност на хората да прогресират в образователните и обучаващите системи от едно ниво на следващо. В тази връзка **валидирането** на неформалното и информалното обучение може да действа като стимул за предприемането на възможности за обучение и по този начин да насърчи ученето през целия живот.

Важни европейски политически инициативи и инструменти излизат на преден план, за да подпомогнат прилагането на процеси и системи за валидиране:

- През май 2004 г. Европейският съвет приема набор от общи европейски принципи за идентификация и валидиране на неформалното и информалното обучение⁵⁶. Тези принципи са последвани от европейски насоки за валидиране на неформално и информално обучение, осигурявайки практическа отправна точка и списък с лица, които участват в политиките за разработване на методи и системи за валидиране в Европа⁵⁷;
- пак през 2004 г. е създадена рамката Europass, която осигурява набор от документи (като Europass CV) за хората, за да представят по-добре своите резултати от обученията навсякъде в Европа. **Europass е важен за валидирането, тъй като подкрепя презентирането и документирането на умения, придобити извън училищата;**
- препоръката на Европейския парламент и на Съвета през 2008 г. за европейската квалификационна рамка (ЕКР/ EQF) улеснява валидирането. ЕКР предизвиква промяна в резултатите от обученията в Европа, като улеснява оценяването и признаването на умения, придобити извън училище;
- през 2009 г. набор от европейски насоки за валидиране е публикуван от Европейската комисия и Cedefop. Подкрепени от Европейски справочник по валидиране (European inventory on validation) и публикувани от Cedefop, тези инструменти имат за цел да подкрепят заинтересованите страни при разработването и прилагането на валидирането;
- през декември 2012 г. е приета препоръка на Съвета⁵⁸ за валидирането на неформалното и информалното обучение. Тази препоръка приканва държавите членки да въведат национални споразумения за валидиране на неформалното и информалното обучение до 2018 г. Като част от това държавите членки са насърчени да включат всички заинтересовани страни, особено работодателите и синдикатите, за да се гарантира, че се използва пълният потенциал на валидирането.

Главната цел на тези европейски инициативи е да се стимулира използването на валидирането в обществените образователни и обучаващи институции и системи.

⁵⁶ Съвет на Европейския съюз, 2004 г.

⁵⁷ Cedefop, 2009 г.

⁵⁸ Съвет на Европейския съюз, 2012 г.

Валидирането се явява алтернативен начин за придобиване на сертификати, както и начин да се повиши гъвкавостта на професионалното образование и обучение.

Според заинтересовани страни валидирането не трябва непременно да бъде виждано като продължение на образователната и обучаващата система. Според препоръката на Съвета през 2012 г. валидирането се определя като значително и за образованието, и при наемането на работа. Включването на работодатели, синдикати и предприятия е важно за постигането на напредък, защото голяма част от неформалното и информалното обучение се случва на работното място в предприятията. Много компании вече се включват в оценяването на знания, умения и компетенции при набирането на персонал. Затова е важно **проучването на процедурите по валидиране** в предприятията да се разбере по-добре.

Определение за валидиране: Валидирането на неформалното и информалното обучение е описано като процес на потвърждение от компетентен орган, че **резултатите от обучение (знания, умения и/или компетенции)**, придобити от даден човек в официална, неформална и информална форма, са **оценени спрямо предварително определени критерии** и са **съвместими** с изискванията на стандарта за валидиране⁵⁹.

Чрез учебния процес човек придобива нови знания, умения или компетенции. Тази концептуална тристранност от възможни резултати от обучението е широко приета в терминологията на образователната политика на европейско равнище (Winterton, 2008 г.)⁶⁰. Това се отразява не само в общоевропейските речници (Cedefop, 2008 г.), но също така е и от основно значение за инструменти като Европейската квалификационна рамка:

- **Знанията** се приемат като съвкупност от факти, принципи, теории и практики, свързани с определена сфера на работа или обучение, като имат теоретичен или практически характер.
- **Уменията** се отнасят до възможността да се прилагат знания и да се използва ноу-хау за изпълнение на задачи и решаване на проблеми. Уменията могат да бъдат от познавателен характер или от практически характер.
- **Компетенциите** се разглеждат като способност за адекватно използване на знания, личностни, социални и методологични умения в специфична, работна или учебна обстановка. "Компетентният човек е в състояние да съчетава знания, умения и нагласи" (Съвет на Европейския съюз, 2010 г.). В този смисъл може да се каже, че компетенциите се основават на (или използват) знания, умения и определени характеристики на личността.

В процедурите по оценяването в предприятията всички видове резултати от обученията – знания, умения и компетенции на хората – могат да бъдат от значение и поради това се вземат предвид в тяхната цялост при описание на процедурите по валидиране в предприятията.

⁵⁹ Cedefop, 2008 г., 2009 г.

⁶⁰ Winterton синтезира тези типологии чрез разграничаване на: (а) познавателна компетентност (определяне на знания и разбиране), (б) функционална компетентност (умения за определяне, способности), и (в) социална компетентност (вкл. поведение, нагласи, ценности).

6.2.1. ФАЗИ НА ВАЛИДИРАНЕТО

Европейските насоки през 2009 г.⁶¹ и препоръките на Съвета през 2012 г.⁶² относно валидирането подчертават, че процесът на валидирането на неформалното и информалното обучение може да бъде описано в четири отделни фази:

- **идентификация** чрез диалог на определени преживявания на човек – това означава систематизиране и идентифициране чрез диалог на конкретните преживявания на човека и свързаните с това знания, умения и компетенции;
- **документация**, за да се направят видими тези преживявания – индивидуалните преживявания са систематично описани и документирани по начин, който ги прави видими за външни лица;
- официално **оценяване (измерване)** на тези преживявания – измерването на индивидуалните знания, умения и компетенции се извършва срещу съответния стандарт. Стандартите (под формата на норми, справочници) са ключов елемент от процеса по валидиране. Стандартът представя по предварително определени критерии знанията, уменията и компетенциите, които се очакват и изискват. Друг ключов елемент е методът за оценяване (измерване), който може да включва, според целесъобразността, дебати, интервюта, наблюдения от практиката, презентации, симулации и работни проби или тестове и изпити;
- и **признаване (валидиране)**, водещо до сертификация (напр. частична или пълна квалификация). В етапа на разпознаване оправомощен орган потвърждава, че дадено лице е придобило знания, умения и компетенции в съответствие с изискванията на съответния стандарт. Официалният статут се предоставя за умения и компетенции чрез **присъждане на квалификации или сертификати**.

Официалната оценка за признаване или сертифициране е важна, тъй като от нея зависи до каква степен могат да се използват резултатите от оценяването извън предприятието за по-нататъшна работа или образование.

Проучването на Cedefop относно валидирането в предприятията е извършено в 10 европейски страни, избрани да проведат опитни изследвания в областта на оценяването на компетенциите в предприятията: Дания, Финландия, Франция, Германия, Ирландия, Литва, Холандия, Норвегия, Румъния и Испания. В някои от тези страни валидирането е станало или се превръща вече в практика⁶³. Направени са общо 29 експертни интервюта с HR консултантски фирми, агенции за набиране на персонал, доставчици на инструменти за оценяване и други организации, интересувани се от оценяването на компетенциите в предприятията, хора, имащи опит с валидиране в съответния сектор. Направено е телефонно проучване сред 400 предприятия, като са избирани различни по големина дружества (със служители между: 50-249; 250-999; 1000+) и в различни сектори (производство, търговия на дребно, строителство, транспорт, финансови и застрахователни услуги, информационни и комуникационни услуги, здравеопазване). Изготвени са 20 казуси на предприятия и техните подходи за оценяване на компетенциите, за да се получи допълнителна информация.

⁶¹ Cedefop, 2009 г.

⁶² Съвет на Европейския съюз, 2012 г.

⁶³ Тези страни имат правни структури, подкрепящи методите за валидиране, заедно със силна политическа рамка.

6.2.2. ПРИЧИНИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

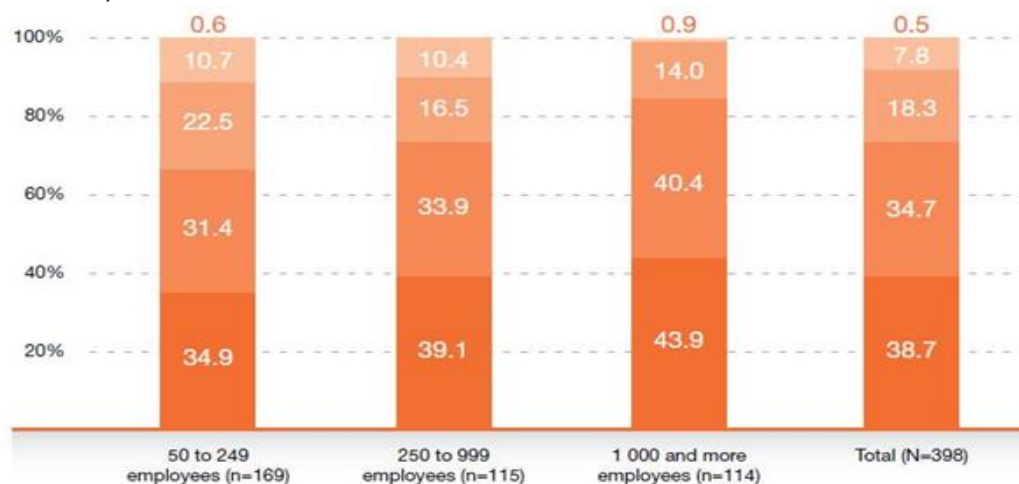
Основните причини, които изтъкват предприятията за оценяване на компетенциите, уменията или знанията на служителите си, са:

- **Набиране на персонал**

Набирането на персонал е най-честата причина за оценяване на компетенциите при управлението на човешките ресурси, защото в случаите на набиране мениджърите не познават кандидатите; квалификации, удостоверения или други документи могат само да информират за необходимия набор от умения, но това е недостатъчно. Освен това, изборът на неподходящи кандидати може да се окаже изключително скъпо за компанията.

Фигура 11 илюстрира, че оценяването на компетенциите при набиране на персонал е широко разпространено във всички фирми, но степента на систематизиране леко се увеличава с размера на фирмата.

ФИГУРА 11 СИСТЕМАТИЗИРАНЕ НА ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ПРИ НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ, ПО РАЗМЕР НА ПРЕДПРИЯТИЕТО, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ



Източник: Cedefop

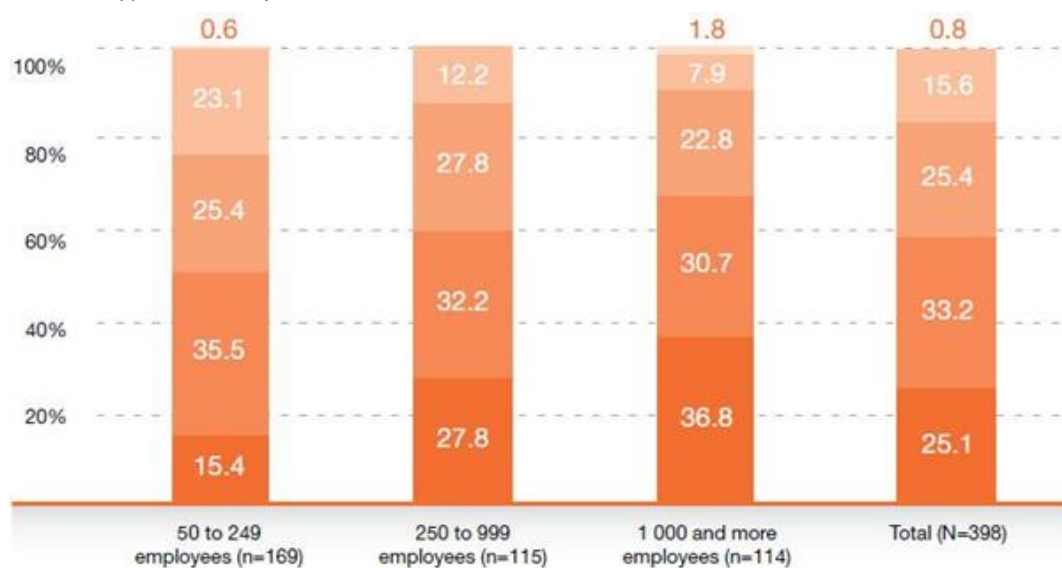
Легенда: ■ без отговор; ■ не оценяват или не систематизират; ■ в известна степен оценяват или систематизират; ■ много обширно оценяване или систематизиране.

- **Оценяване на компетенциите за развитие на персонала**

Оценяванията на компетенциите за развитие на персонала са класирани на второ място, като се представят мерките, които дадено предприятие предприема, за да развива базата си от знания и умения на служителите, като по този начин увеличава конкурентоспособността си. Оценяването на компетенциите става необходимо, за да се определят за всеки служител недостигът на умения и мерките, необходими за последващо обучение.

Данните, представени на фигура 12, показват по-силно изразена разлика по отношение на обхвата и степента на систематизация на оценяването на компетенциите за развитие на персонала в зависимост от големината на предприятието - формалните системи за оценяване на необходимостта на персонала от обучение е много по-вероятно да се реализират в големите предприятия, отколкото в малките и средни предприятия (МСП). Причина за това може да е фактът, че съответните отговорни лица в МСП знаят добре как техните служители изпълняват ежедневните си рутинни задачи, за разлика от специалистите по човешки ресурси, вземащи решения в големи корпорации.

ФИГУРА 12. СИСТЕМАТИЗИРАНЕ НА ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА, ПО РАЗМЕР НА ПРЕДПРИЯТИЕТО, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ

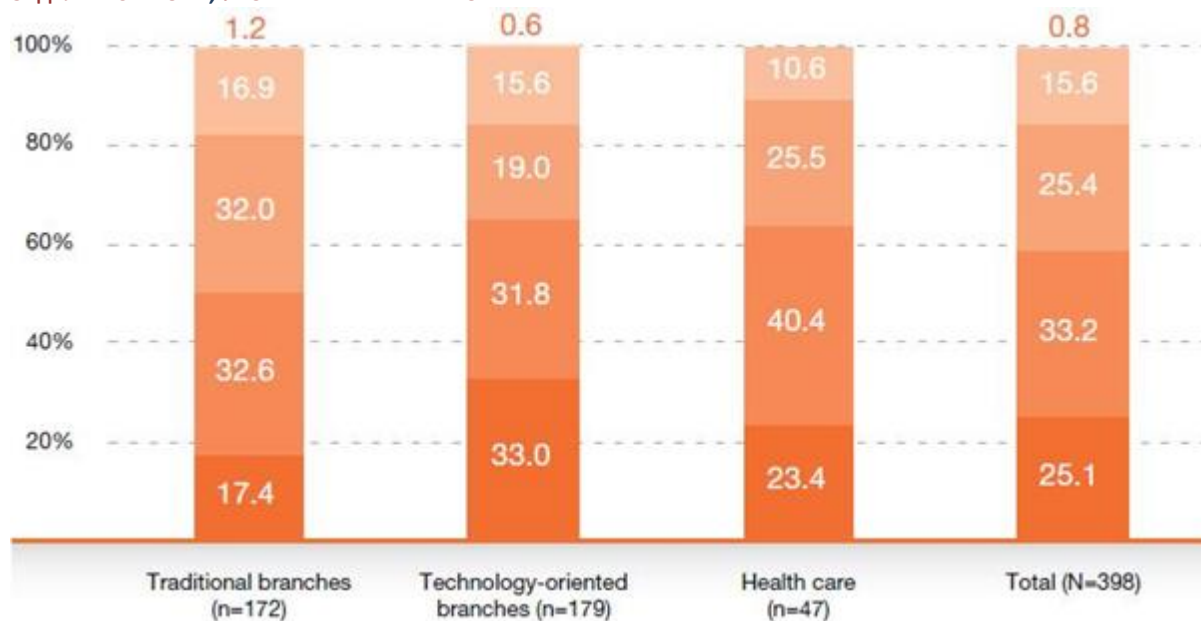


Източник: Cedefop.

Легенда: ■ без отговор; ■ не оценяват или не систематизират; ■, ■ в известна степен оценяват или систематизират; ■ много обширно оценяване или систематизиране.

Подобна разлика се отчита и в разпределението на предприятията по сектори. В секторите, ориентирани към знанието (технологично ориентирани сектори), оценяването на компетенциите за целите на развитието на персонала изглежда, че е по-систематично и обширно от оценяването в по-традиционните сектори (фигура 13). Това може да се дължи на по-голямата важност на непрекъснатото развитие на уменията в първата група от сектори.

ФИГУРА 13. СИСТЕМАТИЗИРАНЕ НА ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА, ПО ОТДЕЛНИ СЕКТОРИ, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ



Източник: Cedefop.

Легенда: ■ без отговор; ■ не оценяват или не систематизират; ■, ■ в известна степен оценяват или систематизират; ■ много обширно оценяване или систематизиране.

За да се оцени ефективността на обучението или развитието, оценяването може да бъде извършвано и след като е проведено обучението. Ефектът от ученето може да се измери например чрез последващо наблюдение или тестове, но интервюираните експерти, а и литературните източници показват, че това се прави рядко⁶⁴.

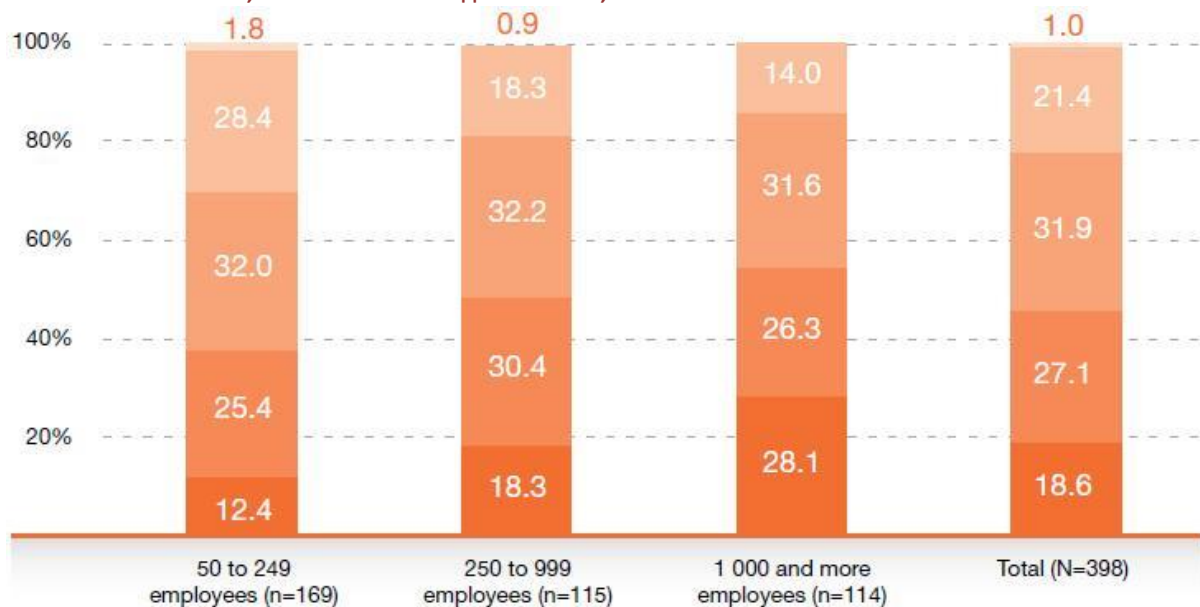
- **Кариерно развитие и планиране на приемствеността**

Валидирането на компетенциите се използва също за кариерното развитие и за планиране на приемствеността, при идентифицирането и развитието на заместници, например за управленски позиции.

Целта е да се съпоставят компетенциите на отделния човек и изискванията за по-висока позиция, да се установи неговият потенциал, както и възможните мерки за развитие, ако е необходимо.

Системите за кариерно планиране се използват по-често в по-големи компании, които имат определена йерархия (фигура 14).

ФИГУРА 14. СИСТЕМАТИЗИРАНЕ НА ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ И ПЛАНИРАНЕ НА ПРИЕМСТВЕНОСТТА, ПО РАЗМЕР НА ПРЕДПРИЯТИЕТО, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ



Източник: Cedefop.

Легенда: ■ без отговор; ■ не оценяват или не систематизират; ■, ■ в известна степен оценяват или систематизират; ■ много обширно оценяване или систематизиране.

Оценяването на компетенциите играе роля при определяне на трудовите възнаграждения и заплатите на персонала. Скалите на заплащане, съгласно колективни споразумения или други правила, често взимат предвид компетенциите, но главно се основават на сертификати и квалификации и по-малко на тестове и други в рамките на една компания. Извън това възнагражденията често се определят като резултат от представяне, а не от изискваната компетенция, както и от трудовия стаж.

Анкетираните посочват и други, по-редки причини за оценяването на компетенциите:

⁶⁴ Stone et al, 2006 г.

- **съкращения, реструктуриране, организационна промяна** в предприятието: понякога оценявания на компетенциите се извършват при реструктуриране и организационна промяна във фирмата. В такива случаи е необходима информация на наличния ресурс от служители, тъй като част от работещите може да се наложи да бъдат пренасочени към други дейности и работни места, като понякога се налага цели отдели на компанията да бъдат оценени. Ако служителите са съкратени, валидирането на компетенциите, надхвърляйки обичайните прости работни препоръки, може да бъде част от социален план да се помогне на хората да си намерят нова работа.
- **реинтеграция при инвалидност или болест**: когато служителите се връщат след дългосрочно отсъствие поради болест или други здравословни проблеми, някои предприятия преоценяват техните умения и компетенции, за да установят подходящото за тях работно място;
- **системи за управление на знания**: някои фирми, предимно по-големи, управляват системи за управление на знанието, често основани на специфични инструменти в областта на ИКТ. Изобразяването и правенето на компетенциите видими, както и потенциалът на човешкия капитал на компанията могат да представляват една част от тези системи. Това може да послужи за вътрешни (като напр. служителите да знаят към кого да се обърнат в рамките на компанията) или външни цели. Въпреки това, обстойни оценявания на компетенциите на отделни служители рядко са част от тези системи;
- **осигуряване/управление на качеството**: някои компании използват системи за управление на качеството, като при тях се смята, че определени служители редовно трябва да бъдат оценявани. Оценяването в тези случаи например може да бъде свързано с въпроси за безопасността. Пример за това е представен по-долу в текста (Примери за оценяване на компетенциите, предизвикани от системите за оценяване на качеството);
- **законови разпоредби**: по принцип предприятията не са задължени по закон да извършват оценяване на компетенциите на служителите. Трудовото право все пак може да функционира като двигател на фирмите да измерват редовно уменията на работниците и служителите си. Във Франция от 2005 г. е налице правно задължение, придружено от обществено подкрепени мерки, за предприятия с повече от 300 служители да въведат GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et Des competences - система за управление на работни места). Въпреки че оценените умения не са задължителни в рамките на GPEC, според интервюираните експерти това е важен двигател за оценяването за компетенциите във френските компании. Фирмите могат също да се включат в проверки на служителите в различни степени и форми в страни, където се предвижда тяхното участие в национални системи за валидиране, като напр. Норвегия, Холандия (EVC)⁶⁵ или Великобритания.

Примери за оценяване на компетенциите

Пример за оценяване на компетенциите в областта на организационната промяна

Fiskars е финландска компания за международни потребителски стоки с общо около 3400 служители. Тя преминава през значителен процес на организационна промяна, като това

⁶⁵ Описанието на холандската система от гледна точка на акредитиран доставчик се представя като казус.

принуждава компанията да преоцени уменията на персонала си. Някои служители имат нужда да им бъде предоставена нова работа в компанията, докато други са подпомогнати да намерят работа другаде. Традиционните процедури по оценяване в компанията са извършвани систематично и са адаптирани, като се вземат предвид различни сценарии. Това показва, че служителите не само са оценявани според изискванията за настоящата им работа, но също така са имали възможност да разберат какви други работни места във или извън компания биха могли да заемат. Оценките също са адаптирани към по-добро отчитане на потенциала за личностно развитие.

Примери за оценяване на компетенции, налагани от системи за оценяване на качеството

Подходът към оценяване на компетенциите на университетска болница **St Vincent в Дъблин**, Ирландия, е повлиян от акредитация на болницата през 2010 г. от международна организация, фокусирайки се върху подобряването на безопасността и на грижите за пациентите. Постигането на тази акредитация изисква болницата непрекъснато да развива и подобрява политиките и процедурите си по оценяване на компетенциите. Например едно от изискванията за акредитацията е, че длъжностните характеристики, използвани в акредитирани болници, също съдържат съответните компетенции за тази работа. В допълнение лабораторният отдел на болницата е постигнал акредитация по ISO 15189 (стандарт за качество за медицински лаборатории), която се изисква наред с други, за официално наблюдаване и тестване на стажанти, както и провеждане на годишни срещи с персонала за преглед на компетенциите.

MB - Ihre Logistik Service GmbH, германска фирма, доставчик на логистични услуги, е сертифицирана през 2011 г. според стандарта за управление на качеството DIN EN ISO 9001:2008 за „its control and rework division“. Това води до редовни оценявания на компетенциите на всички йерархични нива, не само в съответния отдел.

Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD)⁶⁶ признава, че фирмите са склонни да избират инвестиции, от които очакват по-висока доходност, затова обучението се концентрира върху работниците, които вече са квалифицирани и се ползват със сравнително висок професионален статус. Предприятия с относително голям брой нискообразовани служители и малък брой високо образовани служители по-малко инвестират в образованието, отколкото предприятия с висока концентрация на високо образовани служители. Колкото по-висок е "статутът" на служителя, толкова повече ресурси се инвестират в обучението му.⁶⁷

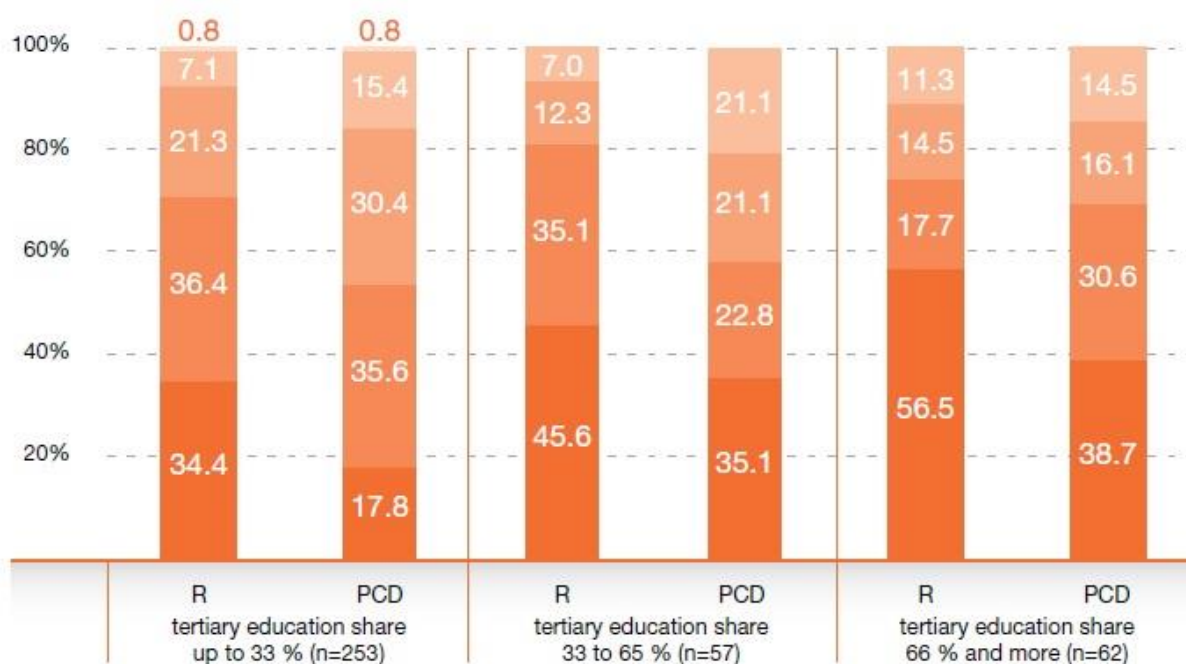
Същото положително съотношение е установено и по отношение на оценяването на компетенциите. Проучването на предприятията показва, че предприятията с по-висок дял на заетите лица с висше образование използват по-обширни/систематични процедури по оценяване (фигура 15). Взаимовръзката между образователните нива и инвестициите в оценяванията се отнася за оценките както при наемане, така и за развитие на персонала.

Този модел показва положителна връзка между съдържанието на уменията на различните професионални групи и участието им в дейностите по оценяване на компетенциите в предприятията - колкото по-важна е дадена работна позиция, толкова повече дадената фирма ще инвестира в оценяването.

⁶⁶ Organisation for Economic Cooperation and Development, 2003 г.

⁶⁷ Европейска комисия, 2003 г.

ФИГУРА 15. СИСТЕМАТИЗИРАНЕ НА ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ, ПО СЪОТНОШЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛ С ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда: ■ без отговор; ■ не оценяват или не систематизират; ■, ■ в известна степен оценяват или систематизират; ■ много обширно оценяване или систематизиране; R = за набиране на персонал; PCD = за развитие на персонала.

6.2.3. ВИДОВЕ И ПРОФИЛИ НА КОМПЕТЕНЦИИ

Оценените от предприятията компетенции са получени от необходимия набор от умения, които от своя страна са получени от профила на определена работа, особено в случаите при назначаване, планиране на приемствеността и развитието на персонала. Въпреки че изискванията към уменията са много разнородни, насочваме вниманието си върху основния тип компетенции, върху които фирмите се фокусират най-много в оценяванията си. За тази цел предприятията използват предварително определени каталози за компетенции или профили.

- **Видове оценени компетенции**

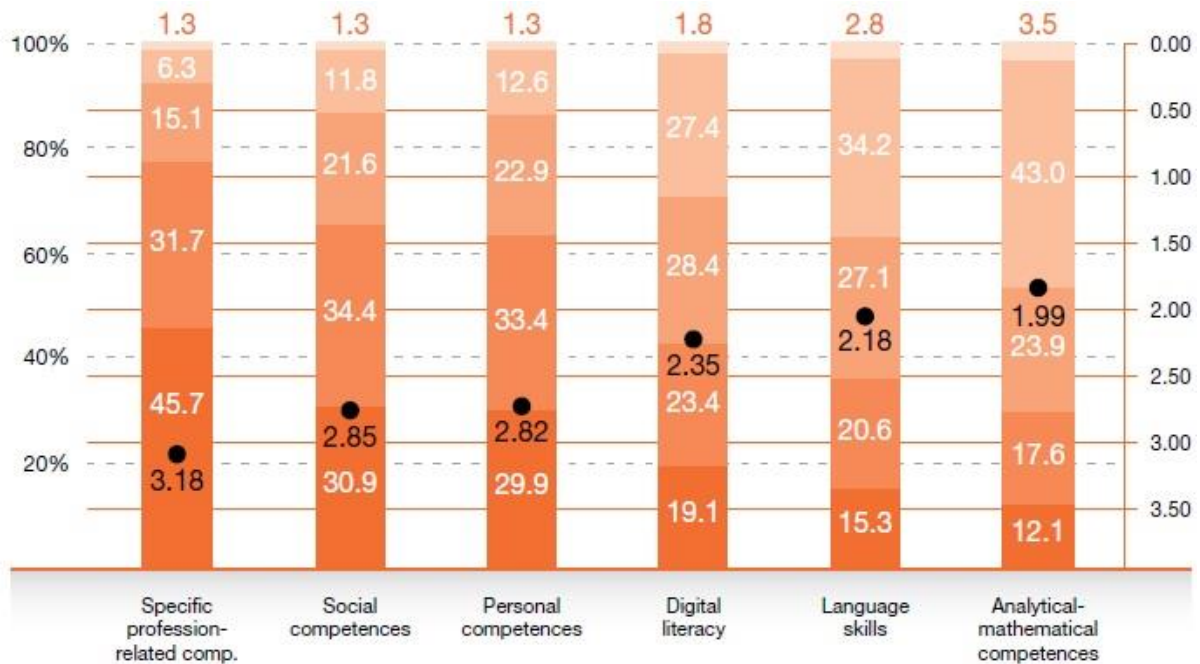
Въз основа на проучванията на предприятията Фигура 16 предоставя преглед на важността на различните видове компетенции в оценяването на служителите в предприятията.

Специфичните умения и компетенции на служителите, свързани с професията, са по-често и по-обширно оценявани от предприятията. Тази категория компетенции се отнася към почти всички видове персонал и професии. Според интервюираните експерти оценяването на компетенциите, свързани с професията, е относително по-важно в процеса на наемане в сравнение с развитието на персонала или при кариерното планиране.

Социалните компетенции (лидерство, комуникация, сътрудничество и др.), както и личностните компетенции (отношение, поведение и др.) са класирани втори, що се отнася до значението в оценяването на служителите на предприятията. И двата типа компетенции – и по-специално социалните – са от особено значение в оценяванията, свързани с мениджърски

позиции и кариерно развитие. Например, когато специалистите, като инженер и IT експерти, се насочват към управленски и ръководни позиции, са необходими много различни умения (точността става по-малко важна, докато лидерството става по-важно). Като цяло интервюираните експерти потвърждават, че колкото е по-висока позицията в йерархията, толкова по-важни стават социалните/личностните умения, а по-маловажни стават техническите/професионалните умения в оценяването на компетенциите.

ФИГУРА 16. СИСТЕМАТИЗИРАНЕ НА ОЦЕНЯВАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ, ПО ОСНОВНИ ВИДОВЕ КОМПЕТЕНЦИИ, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда: ■ без отговор; ■ не оценяват или не систематизират; ■, ■ в известна степен оценяват или систематизират; ■ много обширно оценяване или систематизиране;

Примери за оценяване на социални и личностни компетенции

В **John Sisk & Son** - най-голямата строителна компания в Ирландия, има две разграничени категории служители по отношение на оценяването на компетенциите. Занаятчийската категория (дърводелци, зидари) обикновено е по-малко интензивно оценявана, отколкото категорията за професионално обслужване. Компанията силно акцентира върху оценяването на социалните/междупличностни компетенции при категорията на професионалното обслужване, където е налице очакването, че някой от служителите ще се развие до позиция на мениджър по договорите. Мениджърите по договори имат ключова влияеща роля върху успешното завършване на големи и сложни строителни проекти.

Groupama Seguros е испански филиал на международната застрахователна група Groupama. Има три целеви групи за развитие на персонала и кариерно развитие в компанията. Те са широко оценявани за следните компетенции: агенти и мениджъри по продажбите се оценяват за организация на работата, комуникация, управление на екип, анализ и вземане на решения и ориентация към клиентите; млади таланти, които се стремят към ръководни позиции, се оценяват за комуникационни способности, емоционална интелигентност, работа в екип, самочувствие, управление на стреса и справяне с предизвикателства; директори и среден

мениджмънт се оценяват за ориентация към постиженията, комуникация, инициативност, работа в екип, лидерство, самочувствие.

Компютърната грамотност е широко оценявана компетенция в предприятията, тъй като на много служители се налага да използват компютри. Тази компетенция е особено оценявана за административни и ИТ работни места и поради това е особено важна в ИКТ сектора. От друга страна, предприятията в сектор търговия на дребно подчертават много рядко цифровата грамотност в оценките на служителите си.

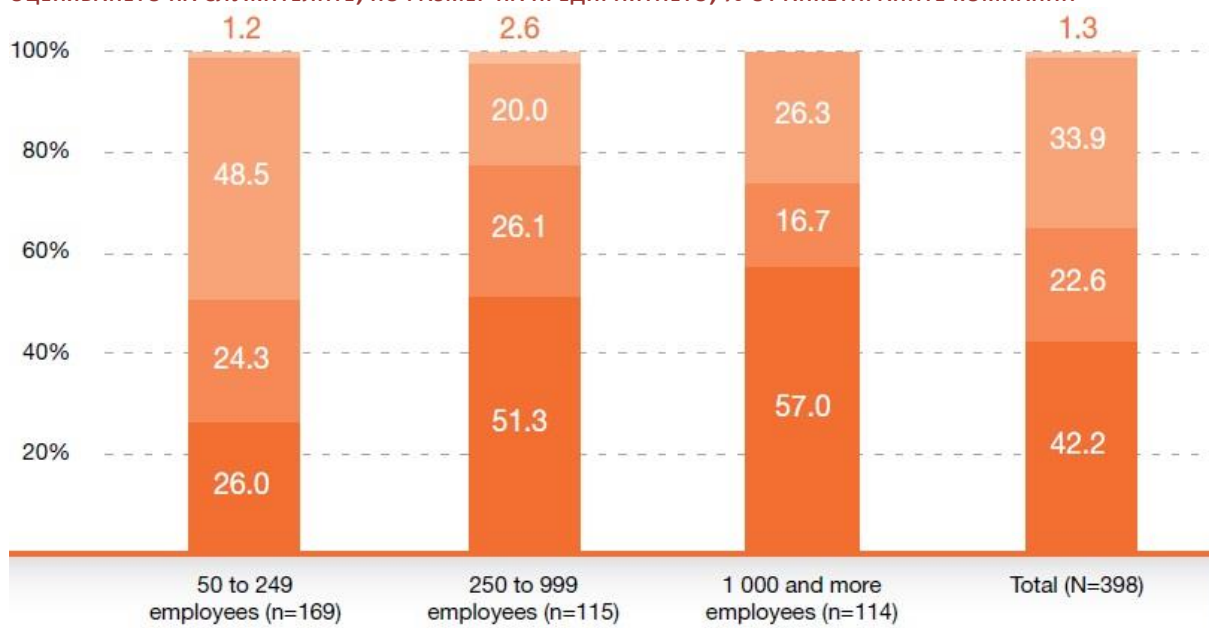
Езиковите умения (чужд и/или майчин език) се оценяват главно при ръководни длъжности, както и за длъжности, изискващи значителен контакт с клиенти (персонал по продажбите и т.н.)

• Употреба на мрежи и модели за компетенции

Специфичните компетенции, които трябва да се оценят, обикновено се основават на профил на необходимите умения, свързани с конкретно работно място. Профилът представлява очакваните и необходимите компетенции от гледна точка на съдържание и ниво. В предприятията тези очаквания или норми може да са много прости и временни и незадължително предварително определени под формата на писмен каталог от компетенции.

Фигура 17 показва, че повече от една трета от анкетираните компании не използват изобщо такива мрежи или каталози, когато оценяват служителите си. Въпреки това има ясно разграничаване в зависимост от размера на фирмите. Докато подобни мрежи се използват само от половината по-малки фирми (с брой служители между 50 и 249), те се прилагат много по-често в по-големи предприятия. Също така сравнение между секторите показва, че фирми в сферата на финансовите услуги по-често използват предварително определени каталози на компетенциите, отколкото в други сектори. Употребата на подобни модели и мрежи е по-разпространена в германските компании в сравнение с другите девет страни, участвали в анкетата.

ФИГУРА 17. ИЗПОЛЗВАНЕ НА ПРЕДВАРИТЕЛНО ОПРЕДЕЛЕНИ МРЕЖИ И КАТАЛОЗИ НА КОМПЕТЕНЦИИ В ОЦЕНЯВАНЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, ПО РАЗМЕР НА ПРЕДПРИЯТИЕТО, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда: ■ без отговор; ■ не се използват от всички; ■ използват се каталози (модели), но без скала за оценявания; ■ използват се каталози (модели), със скала за оценявания;

Мрежите и каталозите на компетенциите, покриващи умения и компетенции, свързани с професията, са по-разпространени, отколкото мрежите, покриващи личностните, социалните и свързаните с поведението компетенции. Също така докато мрежите от компетенции за свързаните с професията компетенции се прилагат в широк кръг от групи от служители, моделите на социалните и личностни компетенции се използват предимно за мениджърите и персонала по продажбите. Интересно е да се знае до каква степен тези мрежи и каталози от компетенции, използвани от предприятията, са изцяло специфични за фирмите или обратното - базирани са на каквито и да било по-обща външни модели, като напр. модели, развити от частни консултанти, академични институти, секторни организации или образователния сектор.

HR консултантите са най-важният източник на външни модели или каталози на компетенциите. В повечето случаи тези модели са приспособени към изискванията на определена компания. Почти всички модели на консултантите се фокусират върху личностните и социалните компетенции и рядко върху професионалните компетенции. Има голямо разнообразие на доставчици на пазара, въпреки това системите и моделите на SHL⁶⁸ според резултатите от проучванията изглежда са най-широко разпространени.

Някои фирми използват методи за оценяване на работата като основа на техните оценки на компетенциите. Тези методи за оценяване на работата са проектирани да оценяват изискванията за работа, вместо хората, които работят. Конкретно по-често цитираните методи включват Mercer IPE и метода Hay.

Стандарти от държавните институции, секторни организации или колективни споразумения, са третият източник на каталози или модели на компетенциите. Този тип източници е важен в сектора на здравеопазването, който е силно регулиран по отношение на законово задължителните изисквания за умения, но също е използван до някаква степен и от предприятия в транспортния сектор.

Смята се, че напълно самостоятелно разработени вътрешни профили и стандарти имат предимството да са адаптирани и приспособени към конкретните нужди на предприятието. Въпреки това затруднението в развиването на моделите/каталозите на компетенциите основно вътре в дадена компания е, че те могат да бъдат силно определени от политиката на дружеството и така дадена компания може да има склонност да търси конкретни личностни типове отново и отново. В по-малки фирми профилите са основани само на последния човек, който е заемал длъжността, неговите задачи и характеристика.

Примери за модели и каталози на компетенциите

Jo Tankers - морска транспортна фирма със седалище в Холандия и работещи около 800 служители, е разработила своя собствена рамка преди няколко години, когато са започнали да изготвят длъжностни характеристики на различни длъжности с необходими специфични компетенции. Днес всички моряци, офицери и мениджъри се оценяват посредством формуляр за преглед на изпълнението и развитието. Формулярът се различава по функции, тъй като съответните компетенции се различават значително измежду различните функции. Всички формуляри работят с различни скали. Въпреки това има общ стандартизиран списък на компетенции, свързани с безопасност и комуникация, изисквани от международните морски наредби. Този списък се основава на стандарти за обучение, приложими в морския сектор.

⁶⁸ SHL talent measurement solutions'. <http://www.shl.com/uk/about/who-we-are/> (Решения за измерване на таланта)

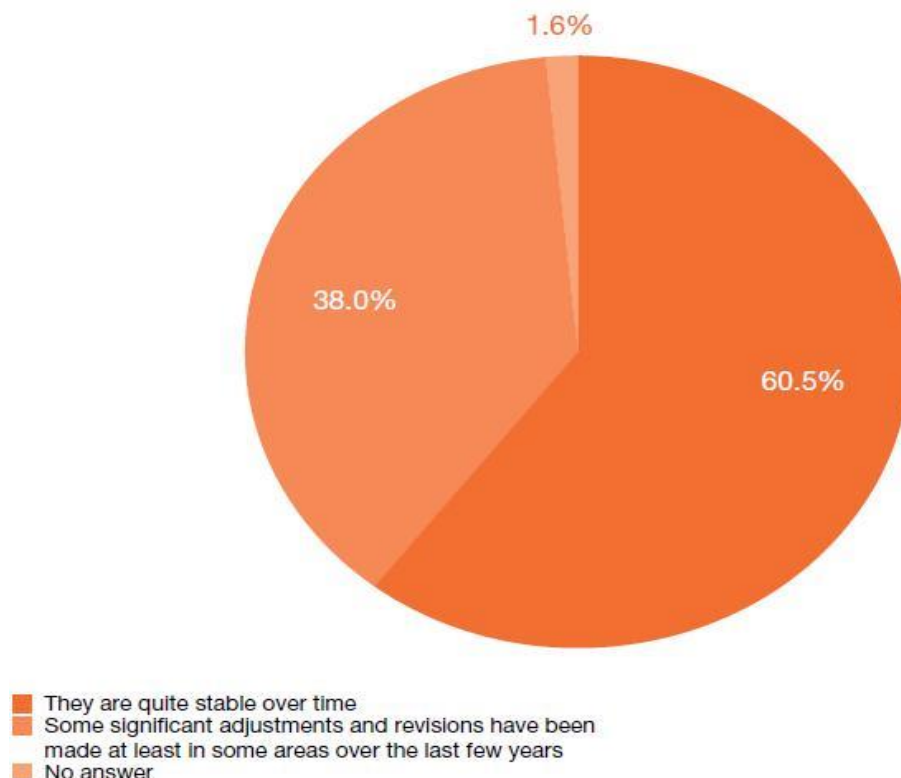
- **Стабилност на мрежите и моделите на компетенциите**

Мрежите и каталозите от компетенции представят изисквания за умения, свързани със съответните длъжности. При промяна на изискванията следва да бъдат отразени тези промени в променящите се и динамични мрежи за оценяване. Фигура 18 показва, че над 60% от фирмите смятат техните модели на компетенции за доста устойчиви във времето.

В предприятията, където са настъпили промени, мрежите от компетенции са адаптирани да взимат под внимание следните въпроси:

- да се включат повече социални компетенции в мрежите и моделите и при оценяването на служителите - лидерство, мениджърски умения, способност за ориентацията, комуникация с клиенти;
- включване на повече личностни компетенции - готовност за промяна/ адаптивност, ориентиране към резултатите, ориентиране към качеството;
- в свързаните с професията технически компетенции промените в мрежите по оценяване основно са предизвикани от технологичните промени. При оценяване на служителите предприятията все повече взимат предвид ИКТ и компютърните умения и знания.

ФИГУРА 18. ПОСТОЯНСТВО НА СТАНДАРТИЗИРАНИ/ ПРЕДВАРИТЕЛНО ОПРЕДЕЛЕНИ МРЕЖИ И КАТАЛОЗИ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ В ОЦЕНЯВАНЕТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ, ИЗПОЛЗВАЩИ МРЕЖИ ОТ КОМПЕТЕНЦИИ



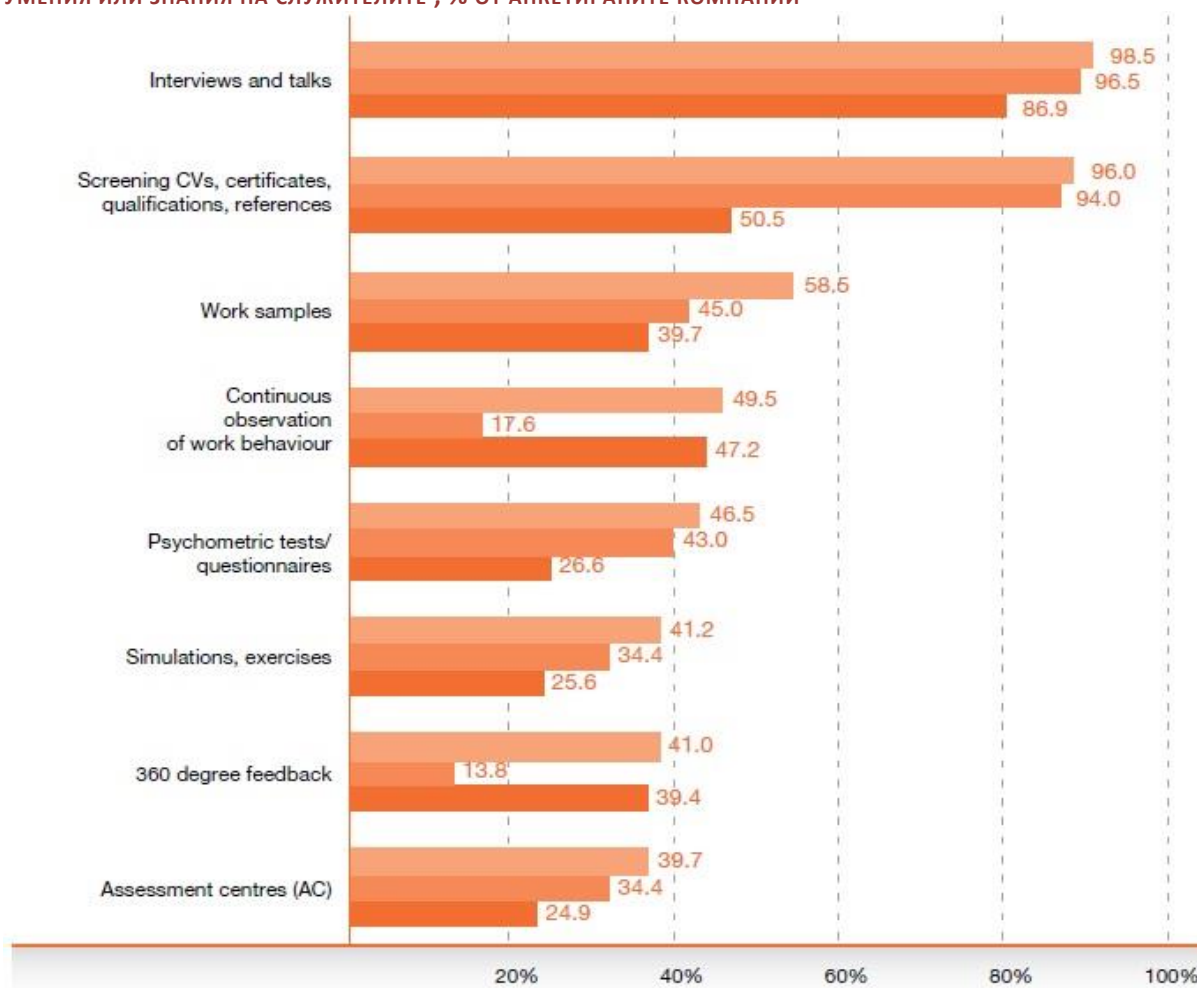
Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда: ■ без отговор; ■ някои значителни корекции и ревизии са направени най-малко в някои области през последните няколко години; ■ доста стабилни с течение на времето;

6.2.4. МЕТОДИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА

Набор от методи и инструменти за оценка се използват от предприятията, за да оценят компетенциите, уменията или знанията на служителите си. Не всички методи са еднакво подходящи за всички типове компетенции, затова инструментите зависят до някаква степен от вида на оценяваните компетенции. Фигура 19 показва най-важните методи, използвани от предприятията или от техните упълномощени външни HR консултанти. Трябва да се отбележи, че в много случаи тези инструменти не се използват самостоятелно, а се комбинират в различна степен при определянето на компетенциите на индивида (като анализ на писмена документация, последван от тестове, последвани от интервюта).

Фигура 19 Методи и инструменти, използвани от предприятията за оценяването на компетенции, умения или знания на служителите, % от анкетираните компании



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда: ■ като цяло; ■ външно набирание, ■ оценяване на действащи служители;

Interviews and talks - Интервюта и разговори

Screening CVs, certificates, qualifications, references - Автобиографии, сертификати, квалификации, препоръки

Work samples- работни примери

Continuous observation of work behaviour - Непрекъснато наблюдение на работно поведение

Psychometric tests/questionnaires - Психометрични тестове/ въпросници

Simulations, exercises - Симулации, упражнения

360 degree feedback - 360-градусова обратна връзка

Assessment centres (AC) - Центрове за оценка

Малко по-висок дял от предприятията използва тези методи по-скоро за външно набиране, отколкото за оценяване на служителите си (за развитие на персонала, кариерно развитие или при определяне на заплати). Обратният модел е за непрекъснато наблюдение на поведението по време на работа и 360-градосова обратна връзка, които всъщност са предназначени за оценяване на служителите.

Проучването на предприятията потвърждава, че лесните за употреба методи и инструменти, като интервюта или разговори, преглеждане на CV-та, сертификати, квалификации и препоръки, се използват от почти всички предприятия. Методите и инструментите, които не са чак толкова често използвани (психометрични тестове, симулации, упражнения и ролеви игри, 360-градосова обратна връзка, както и центрове за оценяване), се характеризират с по-висока сложност, отнемат повече време и са по-скъпи.

- **Интервюта и разговори**

Интервютата и разговорите са основните инструменти и се използват от почти всички предприятия за оценяване на компетенциите на служителите в различен контекст. Включват интервюта за работа с един или повече интервюиращи (интервю панел), както и интервюта за оценка (неформални или структурирани). Интервютата и разговорите могат да бъдат използвани за оценяването на почти всички видове компетенции, вкл. специфични професионални/ технически компетенции, езикови умения или комуникационни умения. Има и специфични техники на поведение по време на интервю.

- **Преглеждане на CV-та, сертификати, квалификации, препоръки**

След интервютата и разговорите от съществено значение в практиката на предприятията при оценяването е преглеждането на CV-та, сертификати, квалификации и препоръки. Този тип документация се използва да се оценят главно уменията, свързани с професията. При външното набиране 94% от анкетираните предприятия използват този метод да оценят компетенциите на кандидатите за работа. При оценяване за кариерното развитие на служителите малко предприятия преглеждат CV-та, сертификати или квалификации. Това се използва в големи компании с над 1000 служители.

- **Извадки**

Главният интерес с извадките е в резултат от реален процес на работа, като например произведен продукт/ артикул или извършена дейност. Според Ерпенбек и фон Розенцил⁶⁹ извадките могат да се използват за оценяване както на социални, така и на технически умения. Около 60% от анкетираните предприятия използват извадки. Около 45% прилагат този метод за външно набиране и приблизително 40% за оценяване на служителите си.

- **Непрекъснато наблюдение на поведението по време на работа**

Почти половината от анкетираните предприятия заявяват, че прилагат непрекъснато наблюдение на поведението по време на работа, базирано на протоколи или списъци. Повечето използват този инструмент при оценяване на служителите си, много малко го използват при набиране на персонал. Методът се използва по-често в по-големите компании и по-често във финансовите и застрахователните сектори.

⁶⁹ 2007 г.

- **Психометрични тестове**

Психометричните/ личностните тестове (без тестовете за интелигентност) често са базирани на самооценяването на служителите или кандидатите за работа на специфични компетенции или личностни черти. Кандидатите за работа/ служителите трябва да оценят тяхната лична мотивация, поведението на работното място, социални компетенции или психологическо състояние⁷⁰. Предприятията считат, че познавателните (личностни) и социалните компетенции на кандидатите за работа или служителите съответстват на изискванията за конкретно работно място. Според експерти понякога се препоръчва самооценките да се направят преди "истинското" оценяване, като например чрез онлайн инструменти като въпросника HOGANTM. Психометричните тестове често се използват при оценяване на лидерски позиции или за оценяване на персонала по продажбите. Според анкетиранията предприятия, психометричните тестове се използват от 46.5% от предприятията. Тези тестове главно се прилагат при външното набиране (43%), но 26.6% ги използват и при оценяването на служителите. При външното набиране фокусът е повече върху когнитивните тестове, докато поведенческите тестове се използват при целите за развитие на служителите.

- **Симулации и упражнения**

Симулациите поставят лицата в ситуации, които отговарят на критериите от сценарии на реалния живот (експерименти). Симулациите са по-изкуствени или измислени и фокусът е насочен повече върху поведенческите модели, отколкото върху резултатите. Този метод позволява наблюдаването на поведението на човек и взаимодействията умения. Симулациите и упражненията често са използвани за оценяването на техническите компетенции. Симулациите включват например ролеви игри, като представянето на презентации, преговори с клиент, групови дискусии без лидер или in-basket упражнения. Методът се използва от една трета от анкетиранията предприятия (34.4%) за наемане на служители и в по-малка степен (25.6%) за оценяване на служители.

- **Инструментът 360-градусова обратна връзка**

Инструментът 360-градусова обратна връзка се използва главно за развитието на служителите и оценяване на представянето. Той е важен метод за вземане на решения в кариерното развитие, повишаване в мениджърски позиции и развитие на тренировъчните програми. Този метод за оценяване на компетенциите на служителите отнема доста време. Фокусира се върху общи ключови компетенции – взимат се предвид действията и поведението. Според интервюираните експерти този инструмент изисква висока степен на приемане/ отдаденост и положителен климат сред персонала (култура на оценяване), защото "всеки се оценява от всеки".

- **Центрове за оценяване (Assessment center)**

Центровете за оценяване се използват от предприятията при селектирането на квалифицирани кандидати или служители за дадена позиция в предприятието, обикновено при по-голяма група кандидати. Центровете за оценяване включват набор от методи, като интервюта, изпити, групови дискусии, презентации, разглеждане на казуси и психометрични

⁷⁰ VIP et al. 2003 г.

тестове. Точно както при симулациите/ упражненията и 360-градусовата обратна връзка, оценъчните центрове са доста скъпи и отнемат повече време. Според интервюираните експерти традиционните центрове за оценяване често се използват при оценяване на мениджърски позиции.

В значителен брой компании изискванията и моделите относно компетенциите вече се променят, като някои видове възможности стават по-важни. Тъй като методите за оценяване зависят от измерването на компетенциите, важноста на инструментите може също да се промени. Въпреки това според интервюираните експерти изборът на методи за оценяване не винаги е напълно рационален. Предприятията често използват това, което на мода, а много от тях се съпротивляват по отношение въвеждането на нови методи. Много от тях предпочитат да продължат да използват методите, които са прилагали години наред.

Тенденции през последните две-три години могат да бъдат определени по следния начин:

- За някои предприятия оценяването на компетенциите като цяло е станало по-важно. Вътрешното оценяване на служителите става все по-важно и са въведени повече планове за развитие на служителите. Някои предприятия са въвели профили на компетенции и списъци на компетенциите, които са важни за предприятието или за конкретна позиция. Процедурите по избор на ръководни позиции са станали по-сложни и оценяването на компетенциите вече се извършва по-точно;
- повече компании са подобрили и развили интервютата и разговорите. Това се отнася главно за годишните интервюта и разговорите за оценяването на представянето. Интервютата могат да бъдат считани като „победител“ сред методите за оценяване през последните няколко години;
- 360-градусовата обратна връзка става по-важна за много предприятия. Въпреки това някои предприятия не я използват поради различни причини, включително заради високите цени, многото време, сложността на инструмента, това, че служителите не се чувстват комфортно, ако са критикувани;
- оценъчните центрове за някои фирми са важни, за други – не. Причините за премахването на този инструмент са твърде високите разходи, като интервюираните експерти са склонни да намалят използването на центрове за оценяване;
- някои предприятия все повече ще се възползват от личностните и психометричните тестове. Резултатите от интервютата показват, че употребата на инструменти, базирани на ИКТ (като онлайн въпросници), става по-разпространена, защото е относително евтина. Някои нови онлайн инструменти за набиране на персонал са осигурени чрез социалните медии и представляват комбинация от привличане на кандидати, информирайки ги за компанията и в същото време оценявайки ги (Kurka et al., 2011 г.). От друга страна, сравнително малък брой фирми са изоставили психометричните тестове поради съмнителна надеждност.

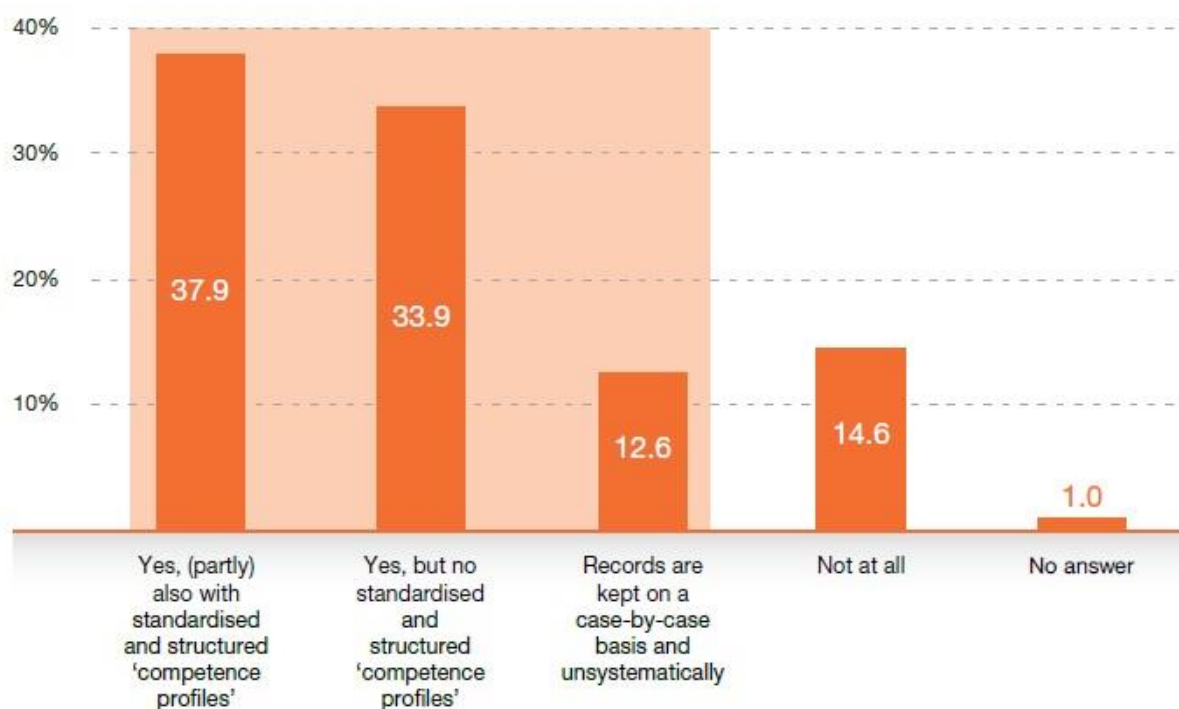
Тези резултати до известна степен отразяват нарастващото значение на социалните и личностните компетенции, а също и показват подобряването на методите за оценяване и по-специално в областите на развитие на персонала и кариерно развитие.

6.3. ДОКУМЕНТИРАНЕ НА ПРОВЕДЕНИТЕ ОЦЕНКИ НА КОМПЕТЕНЦИИ

6.3.1. НАЧИНИ И ФОРМИ НА ДОКУМЕНТИРАНЕ

Резултатите от оценяването на служителите може да бъде документирано по различни начини и форми. Приблизително 38% от интервюираните предприятия (фигура 20) държат профилите на компетенциите, стандартизирани и структурирани по скали/оценки, а една трета редовно водят нестандартизирани и неструктурирани доклади. Останалите водят регистри само на базата от случай на случай и несистематизирано (12.6%) или не съставят и обработват регистри с резултати от оценяването (14.6%).

ФИГУРА 20 НАЧИНИ НА ВОДЕНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОЦЕНЯВАНИЯТА, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда:

Yes, (partly) also with standardised and structured 'competence profiles' - Да, (частично), също със стандартизирани и структурирани "профили на компетентност"

Yes, but no standardised and structured 'competence profiles' - Да, но не и стандартизирани и структурирани "профили на компетентност"

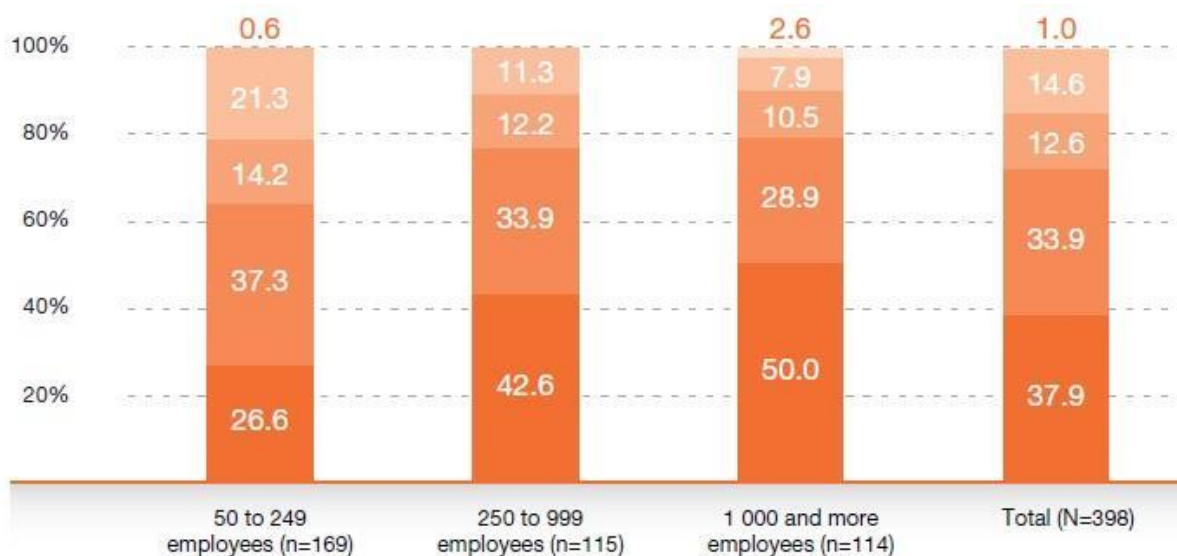
Records are kept on a case-by-case basis and unsystematically - Записите се съхраняват на базата на всеки отделен случай и несистематично

Not at all - Ни най-малко

No answer - Без отговор

По-големите предприятия прилагат по-формализирани действия на оценяване, което от своя страна води до по-стандартизирано и структурирано документиране, като профилите на компетенциите. Фигура 21 показва, че 50% от големите предприятия (с 1000 служители или повече) водят стандартизирани и структурирани профили на компетенциите, докато от по-малките предприятия (50 до 249 служители) това са само 26.6%. От друга страна, над 20% от по-малките предприятия изобщо не съставят и обработват регистри от оценяването.

ФИГУРА 21 Начини на водене на резултати от оценяванията, % от анкетираните компании, по размер на предприятието



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда: ■ без отговор; ■ ни най-малко; ■ записите на резултатите от оценката се съхраняват на базата на всеки отделен случай и несистематично; ■ да, ние сме водим документация за резултатите от оценката, но не и стандартизирани и структурирани "профили на компетентност"; ■ да, ние водим документация за резултатите от оценката, (частично) и със стандартизиран и структуриран "профил на компетентност".

Като предварително условие за съставяне на стандартизирани и структурирани профили на компетенциите, предприятията биха имали нужда да въведат и използват някакъв вид предварително зададен модел, каталог или мрежа на компетенциите. Почти всички от анкетираните фирми, които водят профили на компетенциите на служителите си, ликвидират стандартизираните мрежи на компетенциите. Въпреки това подобни мрежи или каталози изглежда са необходимо, но не задължително условие. Освен това повече от една трета от предприятията, които използват каталози/ мрежи от компетенции (включително системи от скали/оценки) за тяхното оценяване, не записват резултатите от оценяването в стандартизирани и структурирани профили на компетенциите на служителите.

Профилите на компетенциите често са доклади, представящи резултати от оценяването с таблици и фигури. В повечето случаи компетенциите се измерват и представят чрез качествени, а не чрез количествени скали. Обикновено се използват простите скали с до пет нива, като скалата на светофара (цветово кодиране), което е популярно при представянето на компетенциите. Методологичен проблем е, че обикновено няма точни стандарти или дефиниции относно това, какво всъщност означава даден резултат на скалата от гледна точка на дадено поведение.

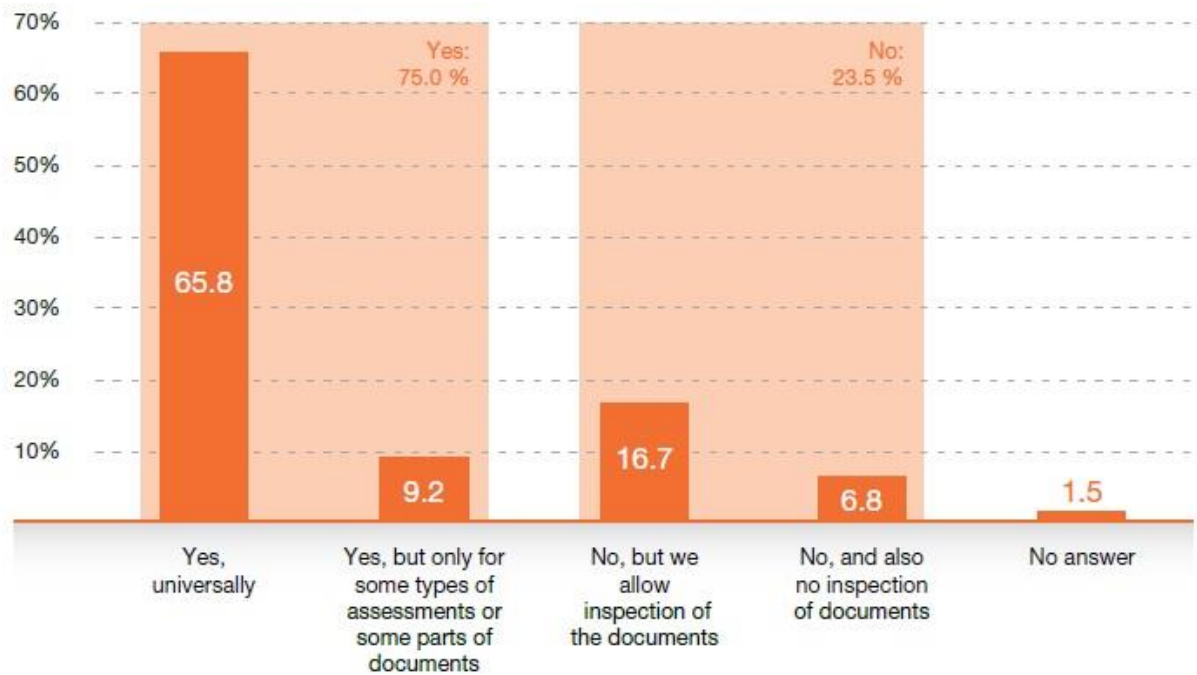
Официалните сертификати, издадени от предприятията като резултат от вътрешното оценяване на компетенциите, са изключително редки. Пример за това е германската **Daimler AG**, която чрез сътрудничеството си със специализираната сертифицираща компания DEKRA разработва изпитен стандарт за консултантите за коли на Daimler. В този случай сертифицирането на консултанта се извършва от независим сертифициращ орган въз основа на специфичен за компанията стандарт. Във Финландия в банковото дело и застраховането, **Pohjola Group**

изисква от застрахователните консултанти да имат вътрешна групова степен. В Норвегия петролните компании също разполагат със система за вътрешно валидиране, включително сертифициране. В някои държави (като Франция, Холандия, Норвегия, Великобритания) предприятията могат да бъдат включени в процеса на валидиране, предоставен от националната образователна система. Въпреки това обикновено не предприятията издават сертификати. Те се издават от специфични акредитирани органи.

6.3.2. ДОСТЪПНОСТ ЗА СЛУЖИТЕЛИ

В повечето компании (75%) регистрите с резултатите от оценяването се предават на оценените служители (ако са изискани). Фигура 22 показва, че това обикновено се прави всеобщо (65.8%), но само в някои случаи и само за някои видове оценки или някои части от документацията (9.2%). Например някои предприятия предоставят само крайните резултати от оценяването, тъй като цялата документация включва много конфиденциална информация. Други предприятия предоставят само резултатите, отнасящи се до личностното развитие на съответните служители. В много случаи предприятията дават само документи от оценяването на техните служители, а не на кандидатите за работа, които са били оценени по време на процеса по набиране.

ФИГУРА 22 ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ДОКУМЕНТИ С РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОЦЕНЯВАНЕТО НА ОЦЕНЕНИТЕ ХОРА, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда:

Yes, universally – Да, всеобщо

Yes, but only for some types of assessments or some parts of documents - да, но само за някои видове оценявания или някои части от документите

No, but we allow inspection of the documents – не, но позволяваме преглеждане на документите

No, and also no inspection of documents – не и също никакво преглеждане на документите

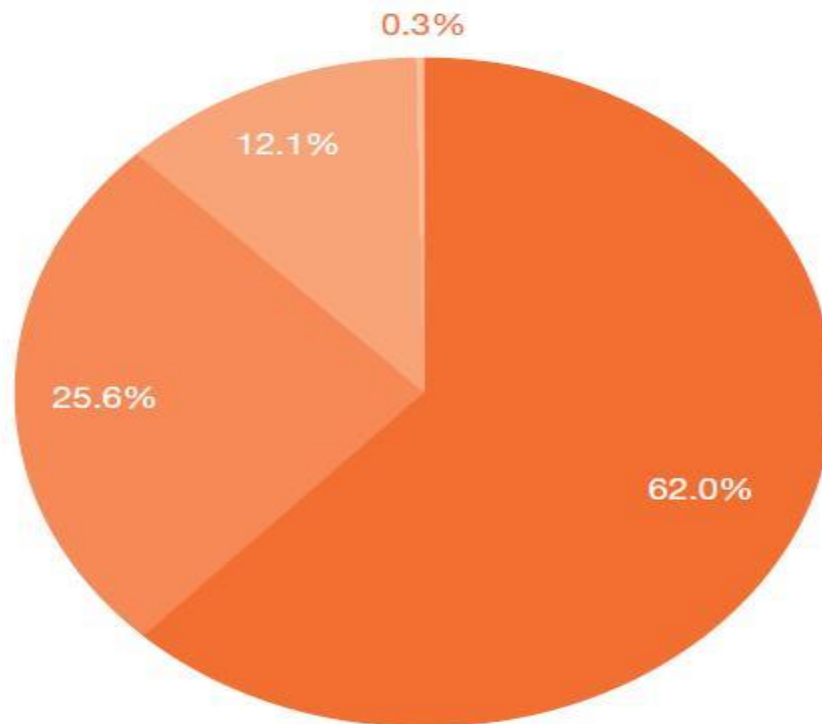
No answer – без отговор

От друга страна 23.5% от предприятията не предоставят резултати от оценяването: 16.7% не ги предоставят, но пък позволяват преглеждане на документите от оценените хора, докато 6.8% не позволяват никакво преглеждане на тези документи. Достъпът до резултатите от оценяването не зависи от размера или сектора на предприятието.

6.3.3. СЪПОСТАВИМОСТ И ПРИЗНАВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОЦЕНЯВАНЕТО

Процедурите по оценяването на компетенциите в предприятията са главно специфични за дадената фирма. Дори и когато са използвани по-общии модели на компетенциите, те пак са адаптирани към конкретните обстоятелства и необходими на конкретната фирма. Това води до разнообразие на специфичните за фирмата стандарти в бизнес-обществото. Следователно, възниква въпросът до каква степен крайните резултати по оценяване и валидиране са съпоставими и използвани между предприятията.

Фигура 23 Полза от резултатите от процедурите по оценяване на компетенциите, направени от предприятията, % от анкетираните компании



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

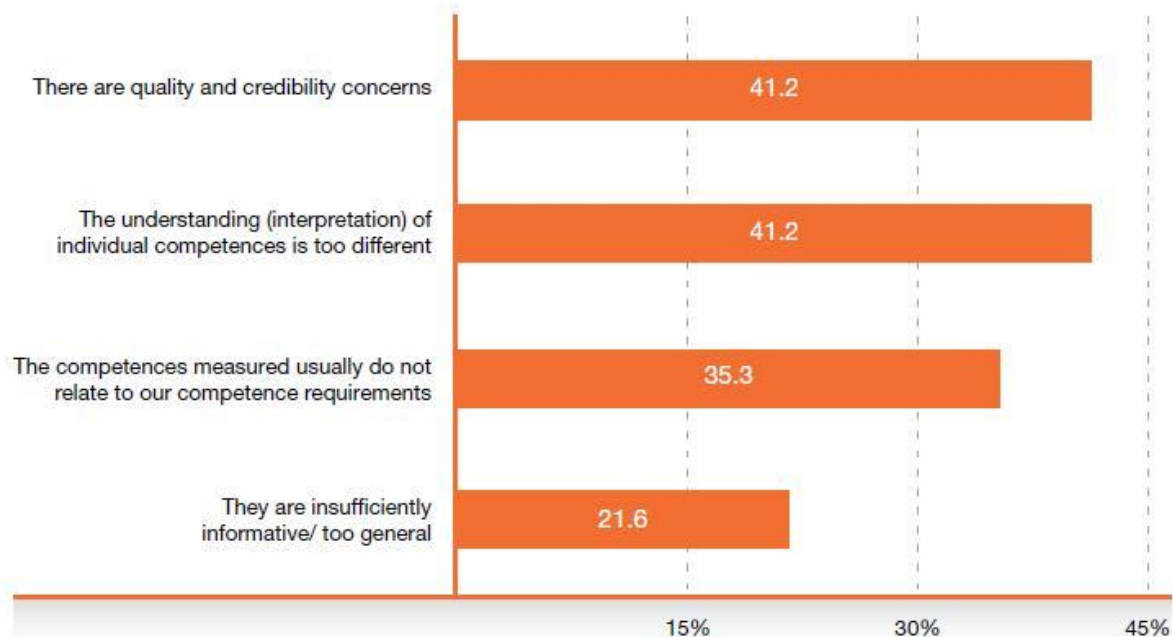
Легенда: ■ да, тези резултати могат да представляват полезни доказателства в някои случаи; ■ не, такива резултати обикновено биха били от минимално значение за нас; ■ не знам; ■ без отговор.

Интересното е, че голям дял от анкетираните мениджъри на предприятията – повече от 60% от участвалите – смятат, че резултатите от оценяването, направено от други компании, биха били полезни (ако са предоставени от кандидатите за работа) или поне в някои случаи (трябва да се отбележи, че в традиционните удостоверения за трудова заетост, които служителите получават, когато напускат фирмата, липсва този тип информация, ако лицето е оценявано). Въпреки това мениджърите подчертават, че биха използвали предоставени доклади от оценяване, ако са направени във фирма в същия отрасъл, но ще ги използват с

повишено внимание. Като цяло, резултатите от оценяването на други фирми са оценени като „добре е да ги има”.

Фигура 23 показва, че приблизително една четвърт от предприятията смятат, че резултатите от оценяването на други фирми като цяло биха били почти ненужни за тях. Основните причини, изтъкнати от тези отговарящи, са изобразени на фигура 24. Първо, много предприятия имат основателни притеснения, тъй като много смятат, че разбирането (интерпретирането) на компетенциите на отделното оценявано лице е твърде различно за отделните компании (41.2% от всички анкетирани). Интервюираните експерти отбелязват, че предприятията често използват подобни наименования на компетенциите, но точното разбиране на определен термин – например „ориентация към клиенти” – може да бъде много различно. Това е така, когато фирмите трябва да опишат очакваното поведение, свързано с компетенциите, като различните компании очакват различно поведение, въпреки че те използват същите наименования на компетенции. Една трета (35.3%) казват, че отчетените от други компании обикновено не се отнасят до техните изисквания за компетенциите. За други 21.6% резултатите от процедурите по оценяване на компетенциите, направени от други компании, не са достатъчно информативни или са твърде общи. Във всеки случай има някои видове компетенции или по-скоро добре дефинирани знания, при които резултатите от оценяването са доста съпоставими между фирмите, като например знанията в здравеопазването и безопасност на труда, в ИКТ уменията или способността да се управлява специфично оборудване.

Фигура 24 Причини, поради които резултатите от процедурите по оценяване на компетенциите, направени от други компании, са от минимално значение, % от анкетираните компании



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда:

There are quality and credibility concerns – има качествени и правдоподобни притеснения

The understanding (interpretation) of individual competences is too different – разбирането (интерпретацията) на личностните компетенции е твърде различно

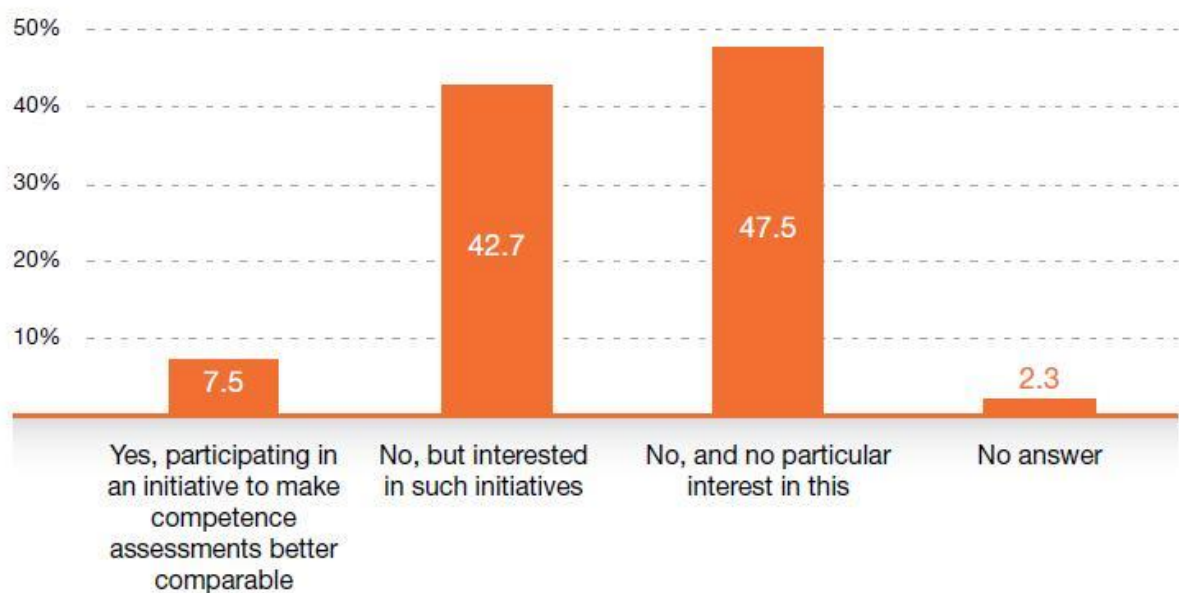
The competences measured usually do not relate to our competence requirements – отчетените компетенции обикновено не се отнасят до нашите изисквания за компетенции

They are insufficiently informative/ too general – те са недостатъчно информативни/ твърде общи

Въпреки че няколко фирми биха видели поне някаква стойност на резултатите от оценяването на други фирми, такива документи се използват много рядко. Много от отговарящите лица биха искали това да стане по-често. По същия начин служителите рядко (могат да) използват оценките си извън техните компании, когато излязат на пазара на труда.

Един начин валидирането на предприятията да се направи по-широко признато и употребявано е, като се подобри междуфирмената съпоставимост, като например чрез развиването на общи стандарти и подходи посредством стандартизиране. Това би направило оценките „по-преносими“ (more transferable) за служителите. Фигура 25 показва, че 7.5% от анкетираните предприятия вече са включени в подобни инициативи, като по-високи са процентите в някои северни страни (Дания, Норвегия). Развитието на стандарти по оценяването между организациите в дадена асоциация или група, като напр. асоциацията на спестовните банки, търговци на дребно, болници и болнични центрове, може също да се приеме като инициатива, насочена в тази посока. Секторните инициативи на профсъюзи и сдружения на работодателите – частично уредени от колективните трудови договори – представляват друг вид подобна инициатива.

Фигура 25 Включване в инициативи, за да се направят процедурите по оценяване на компетенциите по-съпоставими между предприятията, % от анкетираните компании



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда:

Yes, participating in an initiative to make competence assessments better comparable – да, участваме в дадена инициатива, за да се направят процедурите по оценяване на компетенциите по-съпоставими

No, but interested in such initiatives – не, но сме заинтересовани от подобни инициативи

No, and no particular interest in this – не и не сме особено заинтересовани от това

No answer – без отговор

Други 43% не участват в подобни инициативи, но изразяват интерес към това. Почти половината предприятия (47.5%) нито участват, нито изявяват някакъв интерес. Разглеждането на допълнителните обяснения на тези, които са проявили интерес да се подобри съпоставимостта на практиките по оценяване, показва, че:

- почти всички отговарящи отбелязват, че подобни инициативи трябва да са фокусирани само върху сектора, в който развиват дейност;

- най-голям интерес има в това общи инициативи да се хармонизират и/ или подобрят практиките по оценяването на мениджърски позиции;
- има и сравнително силен интерес към инициативи, свързани с оценяването на персонала по продажби;
- интерес за общи инициативи има в секторите здравеопазване (за здравните работници и техните социални умения) и транспорт (за шофьорите);

Освен описаните инициативи, стандартизацията и преносимостта (прехвърляемостта) на оценяването в предприятията, според експертите, ще се повиши до такава степен, че предприятията да поемат всички други, външно предоставени стандарти, основни модели на компетенции и измервателни инструменти (като напр. определен психометричен тест на определен доставчик на тестове) или дори да се възползват от пълни програми по валидиране и сертифициране, предложени на пазара.

Според експертите всички компании, използващи определен тип стандарт на някой консултант или форма за 360-градусово оценяване, могат да сравнят резултатите от оценяването на техните служители със самите тях. При някои тестове или системи по оценяване (като психометричните тестове) потребителските компании са сертифицират от доставчика на теста, за да се осигури качество в прилагането на теста при оценяването. Това означава, че често процесът по оценяване може да бъде сертифициран, но не винаги процесите са хармонизирани и резултатите от оценяването са съпоставими. Стандартизирани, възпроизводими, неспецифицирани за компанията психометрични тестове обикновено дават стандартни резултати, които по-нататък могат да се ползват от служителите.

Примери за това са HOGAN™ тест и и PeopleClues (оценъчен инструмент за оценяване/ разгадаване на хора), които правят възможно издаването на един вид сертификат, за да се определи колко кандидата/ изпитвани са оценени по няколко компетенции, напр. 80% владеене на умение X в сравнение с норма за сектора.

6.3.4. РОЛЯ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ И РЕГУЛАЦИЯ

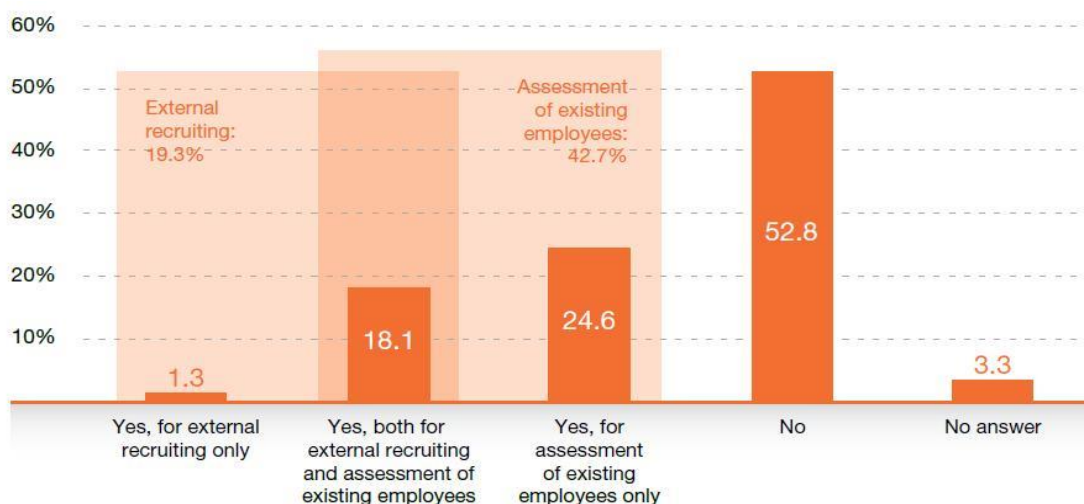
Оценките на компетенциите в предприятията са предназначени основно да подпомагат политическите решения на HR-ръководителите в предприятията, като прилагането на оценяването е по-скоро процес отгоре-надолу, отколкото отдолу-нагоре.

При разработването и осъществяването на процедурите по оценяване участват:

- изпълнителен мениджмънт;
- HR мениджмънт (обикновено те са инициаторите);
- външни специалисти/ консултанти;
- избрани оценители (които може да са от или извън компанията).

Външните консултанти са особено използвани за оценяването на ключови компетенции (нетехнически/ непрофесионални) на мениджърско ниво, защото предприятията рядко разполагат със съответното вътрешно ноу-хау. От друга страна, за оценяването на техническите/ професионални компетенции предприятията не се нуждаят от външна помощ на подобно ниво.

ФИГУРА 26 ВКЛЮЧВАНЕ НА ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В РАЗРАБОТВАНЕТО И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕТО НА ПРАКТИКИТЕ ПО ОЦЕНЯВАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда:

Yes, for external recruiting only – да, но само за външно набиране на персонал

Yes, both for external recruiting and assessment of existing employees - да, както за външно набиране, така и за оценяването на наличните служители

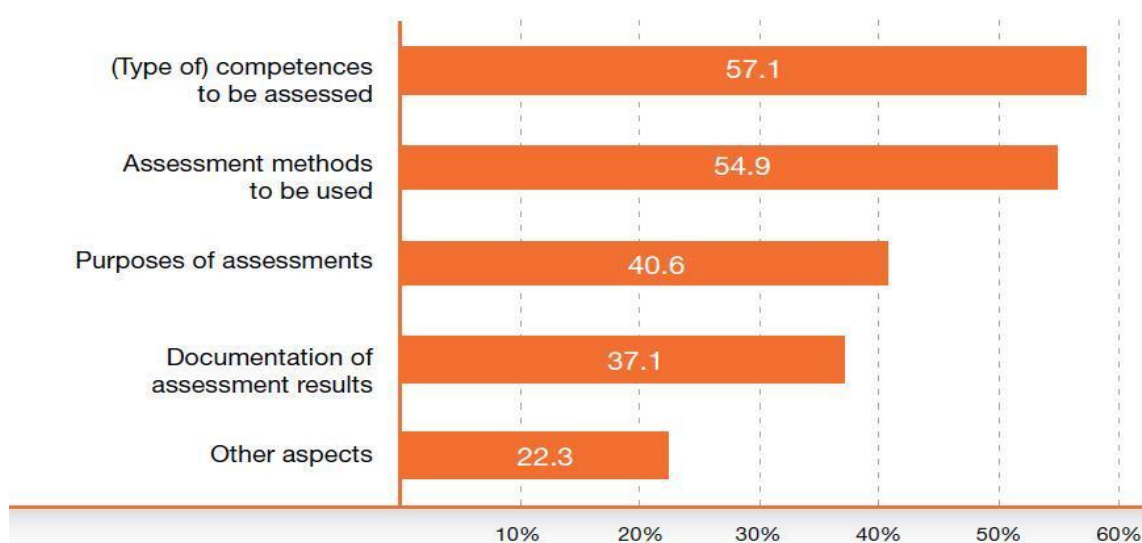
Yes, for assessment of existing employees only – да, за оценяването на наличните служители

No - не

No answer – без отговор

Представители на служителите (напр. работнически съвети) са включени в разработването и осъществяването на практики по оценяване в почти от половината анкетираните компании (фигура 26). Представители на служителите са включвани главно при оценяване на служителите (за личностното развитие, кариерното развитие, определяне на заплатите, др.) и в по-малка степен при набирането на персонал.

ФИГУРА 27 АСПЕКТИ НА ПРОЦЕДУРИТЕ ПО ОЦЕНЯВАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ, КОНКРЕТНО ПОВЛИЯНИ ОТ ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ (ПОЗВОЛЕН Е ПОВЕЧЕ ОТ ЕДИН ОТГОВОР)



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда:

(Type of) competences to be assessed – (Вид на) компетенциите за оценяване

Assessment methods to be used – да се използват методи по оценяване

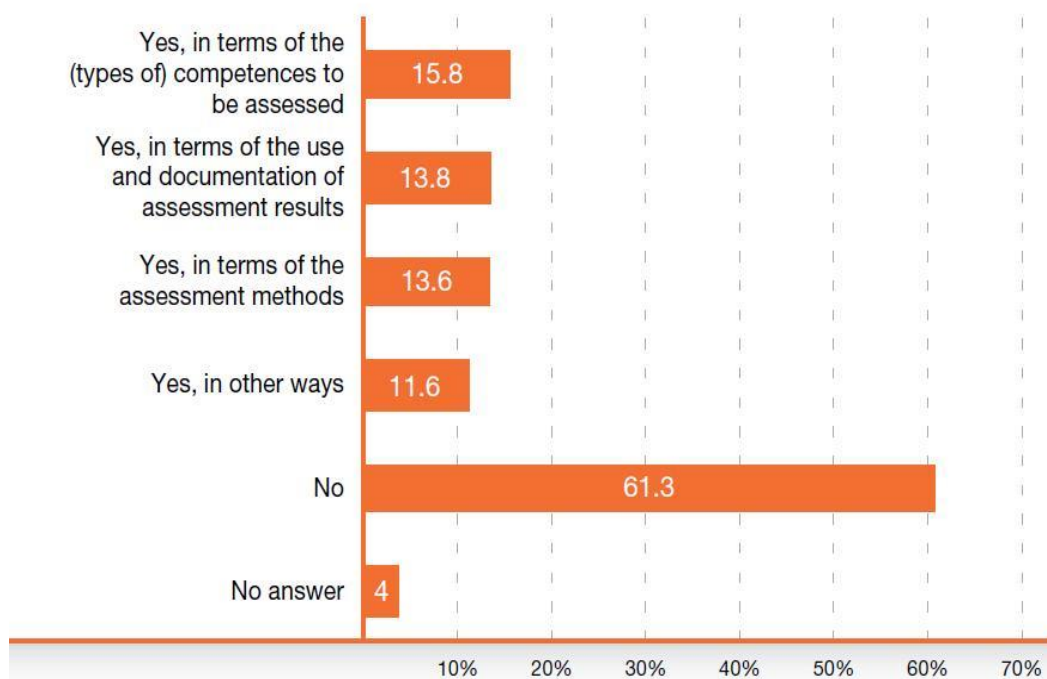
Purposes of assessments – цели на оценяването

Documentation of assessment results – документация на резултатите от оценяването

Other aspects – други аспекти

Когато се сравняват анкетираните предприятия по сектори, сектор здравеопазване излиза на преден план по отношение на включването на представители на служителите, докато в сектор търговия на дребно това се прави по-рядко. По-малките компании също използват работните съвети по-рядко. Сравнението по страни показва, че във Финландия и Норвегия представителите на служителите най-често са включвани в развиването на системите по оценяване. Във всеки случай включването на представителите на служителите много зависи от въведените в компанията процедури по оценяване. Основно служителите са включени в разработването и осъществяването на по-формализирани и напреднали подходи за оценяване, като например, когато се използват стандартни модели/ каталози на компетенциите или инструменти, като психометрични тестове или центрове за оценяване.

ФИГУРА 28 ПРЕДПИСАНИЯ/ ОГРАНИЧЕНИЯ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ИЛИ КОЛЕКТИВНИ СПОРАЗУМЕНИЯ ВЪВ ВРЪЗКА С РАЗРАБОТВАНЕТО И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕТО НА ПРОЦЕДУРИТЕ ПО ОЦЕНЯВАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ, % ОТ АНКЕТИРАНИТЕ КОМПАНИИ (ПОЗВОЛЕН Е ПОВЕЧЕ ОТ ЕДИН ОТГОВОР)



Източник: Cedefop, (проучване на предприятията, 2012 г.)

Легенда:

Yes, in terms of the (types of) competences to be assessed – да, по отношение на (типа на) компетенциите, които ще се оценяват

Yes, in terms of the use and documentation of assessment results – да, по отношение на употребата и документацията на резултатите от оценяването

Yes, in terms of the assessment methods – да, по отношение на методите по оценяване

Yes, in other ways – да, по друг начин

No – на

No answer – без отговор

Трудовото законодателство или колективните споразумения могат по някакъв начин да влияят върху/ или да ограничават проектирането и осъществяването на процедурите по оценяване на компетенциите в предприятията. Въпреки това по-голямата част от анкетираните предприятия (61.3%) не изпитват ограничения под формата на регулаторни наредби в това отношение. Други предприятия (34.7%) са отговорили положително, като от тях 15.8% заявяват, че трябва да се съобразят със специфични разпоредби, свързани с компетенции, които ще се оценяват, 13.8% трябва да изпълнят задълженията по отношение на използването и документирането на резултатите от оценяването. Що се отнася до методите за оценяване, 13.6% от предприятията споделят, че има наредби или ограничения на трудовото законодателство или колективните споразумения, за 11.6% задълженията са от друг тип.

Конкретните регулации/ ограничения, определени от трудовото законодателство или колективните споразумения, засягат предприятията различно и в зависимост от големината им - по-големите предприятия се изправят пред повече ограничения, отколкото по-малките предприятия: 45.6% от анкетираните големи предприятия (1000 служители и повече) трябва да се справят с конкретни наредби или ограничения, докато само 29.6% от малките фирми (с 50 до 249 служители) са така. Това може да се дължи на по-строгите, но може би и по-важни, правила и споразумения в по-големите компании, тъй като те развиват своите дейности по отношение на оценяването и валидирането, което увеличава вероятността да бъдат засегнати от регулации. Това означава, че предприятията, които използват по-формализирани и напреднали процедури по оценяване (психометрични тестове, 360-градусова обратна връзка, и т.н.) или формално документиране на резултатите от оценките, се чувстват по-ограничени от наредби в сравнение с други фирми.

Стандартите могат да бъдат разграничени според техния произход (дали стандартът е дефиниран и поставен вътре или извън компанията) и техния обхват (дали стандартът е валиден само за една компания или за по-широка група от компании).

- Външните показатели и стандарти са важни, няколко компании посочват външните изисквания като отправна точка за оценяването на компетенциите. Употребата на външни изисквания за оценяването може до някаква степен да укрепи валидирането на резултатите от оценяването. Добре познатите и сигурни стандарти ще улеснят служителите да използват резултатите от оценяването и извън компанията, в която работят.
- Повечето големи мултинационални компании са склонни самостоятелно да разработят стандарти за компетенциите, като те разполагат с необходимите средства и ноу-хау за развитие и поддържане на тези системи и стандарти, за разлика от по-малките фирми, които подхождат по-систематично и използват по-често външни стандарти.
- За да се разбере ролята на оценяването на компетенциите в предприятията, е важно да се разбере начинът, по който стандартите и показателите се развиват. По-нататъшното развитие на инструментите за оценяване губи смисъл без непрекъснатото развитие на стандартите и показателите. Тези стандарти и критерии подпомагат да бъде постигнато идентифицирането на нивото на компетенциите, както и да се усвоява обхватът на тези познания, умения и компетенции.

6.4. ПРОЕКТ „НОВА ВЪЗМОЖНОСТ ЗА МОЕТО БЪДЕЩЕ“

В края на 2014 г. в България ще стартира Система за признаване на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности, по проект „Нова възможност за моето бъдеще“⁷¹, изпълняван от Министерството на образованието, младежта и науката (МОМН) и финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

Целта на проекта е да увеличи възможностите за придобиване на професионална квалификация на работната сила, което ще повиши нейната пригодност за пазара на труда и ще улесни трудовата мобилност – както в рамките на държавата, така и извън нея. Предвижда се системата за валидиране на компетентности да позволява издаването на документ, който да доказва придобитите извън формалното образование професионални знания и умения, вкл. на работното място, у дома и т.н. По този начин ще се повиши мотивацията у работната сила за поддържане и повишаване на квалификацията, а оттам – повишаване на нейната конкурентоспособност на пазара на труда. Очаква се чрез системата да бъде подобрен процесът по подбор на персонала, да се постигне по-висока степен на обективност при оценяването на персонала и кариерното израстване, по-ефективно да се прилагат системите за диференцирано заплащане на труда, да се намалят времето и разходите при организиране на последващи обучения. Ще бъде изготвен анализ на необходимостта от въвеждане на системата за валидиране у нас и ще бъдат разработени предложения за нормативното ѝ регламентиране и въвеждане.

Чрез въвеждането на системата за валидиране ще се даде възможност на заетите лица и/или на безработни, отпаднали от образователната система, да валидират уменията и компетенциите си в различни области. Изграждането на система за признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности чрез нормативно регламентиране на възможността всеки да може да получи документ за професионални знания, умения и компетентности е един от фокусите на законопроекта за промени в Закона за професионалното образование и обучение.

Знания и умения в рамките на проекта „Нова възможност за моето бъдеще“ валидират повече от 200 професионални гимназии, като се предлага да признават знания за електротехници, за техници на компютърни системи, за икономисти, за ресторантьори, за електромонтьори, за готвачи и др.

Валидирането на знания, придобити в неформалното учене или по време на упражняването на професия, е важен процес, който ще подпомогне преквалификацията на желаещите и ще даде допълнителни възможности при намиране на работа. Всеки, който желае да бъдат валидирани определени знания, умения и компетенции, за които няма документ, може да се обърне към социалните партньори – работодатели, синдикати, бюрата по труда и професионалните гимназии. Ще му бъде назначена среща с консултант и след нея кандидатът ще бъде насочен към професионална гимназия, в която се прилага валидирането в зависимост от желаната професия. След това специална комисия в училището заседава и прави преценка кои са областите, в които знанията и уменията се признават, както и какво е необходимо да бъде доучено. При успешно преминаване на изпити по теория и практика кандидатът получава документ за компетентностите, които притежава. До края на 2014 г. кандидатът има право да получи безплатни консултации от преподаватели в професионалната

⁷¹ <http://validirane.mon.bg/>

гимназия за наваксване на пропуснатото. Ако кандидатите не са готови или не успеят да се справят с изпитите, им се подготвя план за самоподготовка или допълнително обучение, за да усвоят необходимите знания и умения за успешно преминаване на изпитите. Информация може да се получи и на телефон 070013773 на цената на един градски разговор.⁷²

6.4.1. НАРЪЧНИК ЗА ВАЛИДИРАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ, ПРИДОБИТА ЧРЕЗ НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО УЧЕНЕ

Наръчникът е разработен по проекта и е предназначен за ползване и прилагане от училищата⁷³, в които се провежда професионално образование и обучение, като институции, които имат право да извършват валидиране. Наръчникът представя разработен инструментариум и пояснява предложените правила за валидиране на неформално и самостоятелно учене за улесняване процеса на валидиране в училищата. В Наръчника са описани и училищата, които могат да осъществят валидирането в инструкцията за осъществяване процеса на валидиране.

Инструментариумът включва:

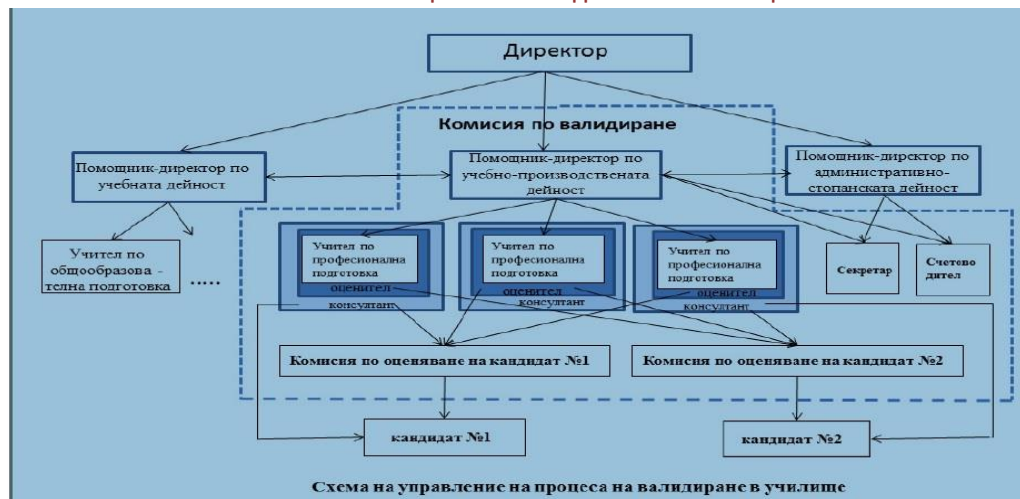
1. Подготовка на училището за провеждане на валидиране

- начално информиране на колектива на училището за предстоящите дейности по валидирането;
- информационна кампания на училището за популяризиране на валидирането, като информацията трябва да бъде предоставена по достъпен и разбираем начин;
- основни нормативни документи, които се използват в процедурите по валидирането:
 - списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО);
 - ДОО за придобиване на квалификации по професии;
 - рамкови програми за придобиване на професионална квалификация;
 - закон за професионално образование и обучение (ЗПОО);
 - Наредба № 3 от 15.04.2003 г. за системата на оценяване;
 - Наредба № 4 от 16.04.2003 г.;
 - Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ);
 - Национални изпитни програми – за организиране и провеждане на държавните изпити по теория и по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност.
- Кой от училищния персонал участва в дейностите по валидирането – участват членове на педагогическия и непедагогическия персонал в училището, определени със заповед на директора.

⁷² <http://www.mon.bg/?go=news&p=detail&newsId=544>

⁷³ В наръчника е възприет терминът „училища” за професионалните гимназии, професионалните колежи, спортните училища, училищата по изкуствата, прогимназиални, основни, средни общообразователни, специални училища, гимназии и профилирани гимназии с отделни паралелки в тях (въз основа на заповед на Министъра на образованието и науката, ако отговарят на условията, определени с държавните образователни изисквания), общообразователните училища с професионални паралелки (по чл. 9, ал. 1, т.т. 1, 2 и 3 от Закона за професионалното образование и обучение).

ФИГУРА 29 СХЕМА НА УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЦЕСА НА ВАЛИДИРАНЕ В УЧИЛИЩЕ



Източник: МОН⁷⁴

Участниците формират състава на различните комисии, осъществяващи дейностите по валидиране:

- Комисия по валидиране – няма изисквания относно броя на членовете на комисията;
- Комисия за оценяване - състои се от председател и двама членове;
- Комисии за проверка на знанията и на уменията на кандидата в процеса на валидиране - всяка комисия се състои от председател и двама членове;
- Изпитни комисии
- Функции и отговорности на ангажираните длъжностни лица по валидирането
 - Директор - ръководи, контролира и отговаря за цялостната дейност на училището по валидирането;
 - Председател на комисията по валидиране - организира, координира, контролира и отговаря за цялостната дейност на комисията;
 - Консултант за начално консултиране - може да бъде учител, служител в училището, представител на предприятие, на социалните партньори, или друг специалист, предварително обучен за провеждане на дейността;
 - Консултант за същинско консултиране - учител по професионална подготовка по професията, по която кандидатът желае да валидира знания, умения и компетентности. За кандидата този консултант има ролята на наставник/ тютор
 - Учител-оценител - учител по съответното професионално направление. Той може да бъде учител по теория или учител по практика на професията
- Обучение на персонала - да се осигури начално обучение за придобиване на нови и развитие на съществуващите знания, умения и компетентности.
- Част от професията - "Част от професия" е обособена трудова дейност в рамките на една професия, за която може да се организира професионално обучение, съгл. § 1, т.3. от Допълнителните разпоредби в Закона за професионално образование и обучение.
- Възможни трудности при валидирането:
 - недостатъчна мотивация на персонала за участие в дейностите по валидирането;

⁷⁴ http://validirane.mon.bg/docs/Narachnik_f.pdf

- недостатъчна методическа подготовка на персонала, отговорен за валидирането;
- недостатъчен интерес и недоверие към процеса на валидиране от страна на работодателите;
- недоверие от страна на работодателите към квалификацията, придобита по нетрадиционен път;
- опасения от страна на работодателите от последващо по-високо заплащане на труда;
- нереалистични очаквания от страна на потенциалните кандидати за валидиране, особено на нискоквалифицираните лица;

2. Провеждане на процеса на валидиране

- Начално консултиране на кандидата – назначава се персонален консултант за начално консултиране, който да представи на кандидата начална информация за цялата процедура по валидиране, като събиране на документи, доказателствен материал, етапите на валидиране, видовете изпити, сертифицирането, стойността на услугата и др. Кандидатът трябва да разбере, **че определен срок за приключване на валидирането няма.**
- Стартиране на процеса на индивидуално валидиране
 - Попълване на заявление и регистрирането му – на среща с консултанта по същинско консултиране е информиран за документите, които трябва да попълни за включване в процедурата по валидиране:
 - заявление от кандидата;
 - формуляр от кандидата и съпътстващ доказателствен материал, като атестация, копие от трудова книжка, копия от документи за образователното равнище на кандидата, копие от трудови договори, копие от длъжностна характеристика, референции, снимка и др.
 - регистриране – извършва се след подготвяне на необходимите документи;
 - начално интервю, информационна карта на кандидата – попълва се информационна карта с помощта на консултанта за същинско консултиране. Подготвя се индивидуален план за валидиране. Изготвеното интервю се подписва от кандидата и консултанта за същинско консултиране;
 - съставяне на портфолио на кандидата от консултанта за същинско консултиране, който, освен че го съставя, и го поддържа по-нататък;
 - проверяване легитимността на доказателствата – извършва се от консултанта за същинско консултиране;
 - попълване на личен картон на кандидата - оформя се и се попълва от консултанта за същинско консултиране;
 - оценяване на компетентности - сравнителна таблица. За всяка заявена от кандидата компетентност за валидиране се попълва отделна сравнителна таблица. Ако се валидират резултати от ученето, включени в различни компетентности, се попълва сравнителна таблица за всяка компетентност. Всяка сравнителна таблица във връзка с валидиране на заявени от кандидата компетентности/ резултати от ученето по ДОО, се включва в портфолиото и се описва под съответния номер в неговото съдържание.

- индивидуален план за валидиране на професионална квалификация - разработва се от комисията за оценяване и се утвърждава от председателя на комисията по валидиране. В индивидуалния план се включва всяка компетентност, за която един или повече резултати от ученето не са доказани;
- сборна таблица за валидиране на квалификация по професия;
- допълващо учене/ обучение;
- проверка на знанията и уменията чрез изпитване по време на процедурата за валидиране;
- изпити за придобиване на професионална квалификация - оценките от изпитите (независимо дали са държавни или не) са с качествен и количествен показател и се записват с думи и с цифри в съответните протоколи и в сертификатите за придобиване на професионална квалификация;
- прекъсване на процедурата по валидиране - съществува възможност кандидатът по свое желание да прекъсне процедурата по валидиране. Ако междувременно оценяването е стартирало и необходимите за конкретния случай сравнителни таблици са в процес на попълване, те трябва да бъдат приключени;
- Отказване на валидиране на професионална квалификация - когато резултатите от доказателствената документация и от различните изпитвания в по-голямата си част или изобщо не покриват изискванията на ДОИ, комисията по оценяване може да откаже валидирането и да препоръча на кандидата обучение във формалната система по професията/ специалността, която той желае да валидира;
- консултиране с кариерен консултант – понякога е необходимо кандидатът да бъде подпомогнат, за да направи информиран и правилен индивидуален избор, като в този случай кариерният консултант може ефикасно да подпомогне кандидата;
- удостоверяване на професионална квалификация и издаване на документ – по време на тестване на системата за валидиране се издава сертификат, като в него се вписват всички компетентности, включени в съответното ДОИ;
- получаване на информация за обратна връзка – попълване на анкетна карта за оценка на процеса на валидиране, която служи за установяване мнението на лицата, на които са валидирани знания, умения, компетентности, относно организацията и провеждането на процеса.

3. Инструментариум за приложение в процеса на валидиране

Инструментариумът за прилагане в процеса на валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, е комплекс от средства и начини/ техники, които се използват при осъществяването на валидирането на всичките му етапи. Включва: основните принципи, подходите, методите и средствата, които институциите прилагат при организирането, провеждането, завършването и отчитането на резултатите от валидирането.

Подробно са описани образците на документи, необходими в процеса на валидиране, в т.н. описателен списък:

- Основни документи:
 - заявление от индивидуален кандидат (Образец № 1);



- заявление от работодател (Образец № 2);
- атестация от работодател (Образец № 3);
- формуляр на кандидата (Образец № 5);
- сравнителна таблица за валидиране на компетентности (Образец № 6);
- индивидуален план на кандидата (Образец № 7);
- сборна таблица за валидиране на квалификация по професия (Образец № 8);
- личен картон за валидиране на професионална квалификация;
- информационна карта за начално интервю и консултиране на кандидата (Образец № 4), анкетни карти, интервюта, въпросници;
- протоколи от различни видове изпитване;
- тестове;
- сертификат за професионална квалификация по професия;
- сертификат за професионална квалификация по част от професията;
- **Спомагателни документи:**
 - правила за работата;
 - заповеди;
 - допълнителни споразумения;
 - писма, съобщения, справки и др.
- **Образци на отделните документи. Реквизити. Удостоверяване**
 - утвърдени образци/ бланки за отделните документи;
 - задължителните документи;
 - спомагателни документи;

4. Система за осигуряване на качество на валидирането

- **Качество на валидирането**

В наръчника е възприето следното работно определение за качество на валидирането: *„свкупна характеристика за успешност и адекватност на процеса на установяване, оценяване, признаване и документирание на определено равнище на квалификация, придобита чрез неформално или самостоятелно учене, съобразно действащите нормативни изисквания”*.

- **Основни фактори за постигане на високо качество на валидирането**
 - организиране и управление на постигането на качество на валидирането;
 - качество на доказателствената документация;
 - качество на методите за проверка на знанията, уменията и компетентностите и на тяхната реализация;
 - качество на допълващото учене/ обучение;
 - ресурсна осигуреност;
 - контрол на процеса на валидиране;
 - обратна връзка
- Система за осигуряване на качество на валидирането
- Разработване на предложения за подобряване на качеството на валидирането

6.4.2. МЕТОДОЛОГИЯ⁷⁵

Методологията има за цел да подготви предложения за промени в нормативната и подзаконовата уредба, свързани с изграждането и действието на Системата за идентифициране и признаване на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности, като отразява всички принципи и изисквания, заложи в ключови документи на ЕС, регламентиращи процеса на валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене, отговаряйки на съвременните потребности на националния пазар на труда.

В методологията са описани основните принципи за изграждане на Модел на национална Система за идентифициране и признаване на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности: доброволност, равен достъп, информираност, надеждност и доверие, достоверност и легитимност, ясно определени задължения на отговорните институции, прозрачност и съгласуваност на дейностите, преносимост на резултатите от валидирането. Тази методология обхваща само професионалното образование и обучение в страната, като тя отчита институциите, нивата и системите, свързани с професионалното образование и обучение в контекста на ученето през целия живот.

В предложената методология са включени следните **основни институции**:

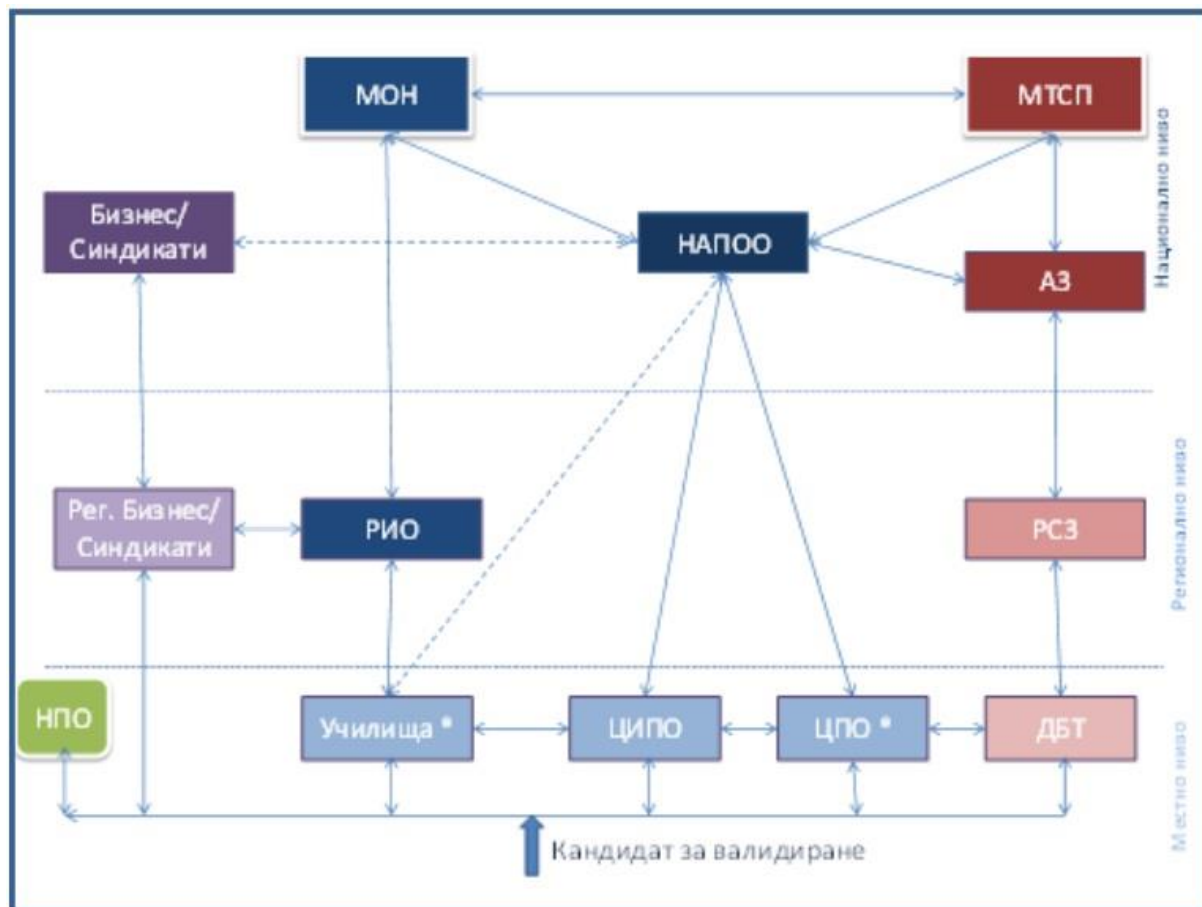
- Министерство на образованието и науката (МОН);
- Министерство на труда и социалната политика (МТСП);
- Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО);
- Агенция по заетостта (АЗ);
- Регионални инспекторати по образованието (РИО);
- Дирекции „Регионална служба по заетостта”(РСЗ);
- Социалните партньори чрез представителните организации на национално и регионално ниво.

Допълнителни органи за подпомагане на дейности по валидиране при спазване на действащото законодателство са:

- Институции за професионално образование и обучение: училища по смисъла на чл. 9 от ЗПОО и Центрове за професионално обучение (ЦПО);
- Центрове за информация и професионално ориентиране (ЦИПО);
- Дирекции „Бюро по труда“(ДБТ)и/или информационно-консултационни звена (ИКЗ) към тях;
- научно-изследователски звена и институции;
- информационни центрове, НПО и други граждански организации.

⁷⁵ Методология за въвеждане и поддържане на система за идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене (Втори вариант)

Фигура 30 Институционална рамка на Система за идентифициране и признаване на професионални компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене на национално, регионално и местно ниво



Източник: МОН⁷⁶

Легенда:

Отбелязаните институции със знака „звезда“ издават документи за професионална квалификация. Линиите с непрекъсната линия показват междуинституционалните връзки в системата, а линиите с пунктир – само информационни връзки между институциите.

В методологията са идентифицирани и анализирани възможностите за участие на заинтересованите страни в процесите на валидиране. Идентифицираните заинтересовани страни могат да категоризирани в следните основни групи:

- **Министерства, държавни агенции, регионални органи, общини и други публични институции:**
 - Министерство на образованието и науката;
 - Министерство на труда и социалната политика;
 - Отраслови министерства;
 - Национална агенция за професионално образование и обучение;
 - Агенцията по заетостта;
 - Регионалните инспекторати по образованието;

⁷⁶ http://validirane.mon.bg/docs/Metodology_MON_07_2014_fin.doc.pdf

- Дирекциите „Регионална служба по заетостта“;
- Дирекциите "Бюро по труда";
- Общините в България;
- Институции, провеждащи формално обучение;
 - професионални училища, професионални гимназии, професионални колежи;
 - спортни училища;
 - прогимназиални, основни, средни общообразователни, специални училища, гимназии и профилирани гимназии в отделни паралелки в тях;
- Частен сектор и социални партньори;
 - Организациите на работодателите;
 - Организациите на работниците и служителите на национално равнище;
 - Браншовите синдикални организации.
- Организации на гражданското общество и младежки организации

В рамките на Методологията са разработени серия **процедури** за осъществяване на функциите на всеки от участниците, за управлението, организирането и финансирането на дейността със следната процедура:

- Предмет на процедурата;
- Обхват на процедурата;
- Правила за изпълнение;
- Използвани термини и съкращения;
- Документи по процедурата.

6.4.3. ПРИМЕРЕН ИНСТРУМЕНТАРИУМ ЗА ВАЛИДИРАНЕ⁷⁷

В сайта на проекта е публикуван попълнен примерен инструментариум за валидиране на професионална квалификация **по професия**, както и попълнен примерен инструментариум за валидиране на професионална квалификация **по част от професията**.

Получаването на документ, доказващ придобити по неформален път знания, умения и компетентности, създава предпоставки за:

- повишаване на мотивацията у работната сила за поддържане и повишаване на квалификацията, за повишаване на нейната конкурентоспособност на пазара на труда;
- улесняване на трудовата мобилност - както в рамките на държавата, така и извън нея;
- подобряване на процеса по подбор на персонала;
- постигане на по-висока степен на обективност при оценяването на персонала и кариерното израстване;
- по-ефективно прилагане на системите за диференцирано заплащане на труда;
- намаляване на времето и разходите при организиране на надграждащи обучения.

6.4.4. ПРОЕКТ +APL

Проектът +APL „По-гъвкави системи за ПОО, основани на признаване на предходно обучение“⁷⁸ (Assessment of Prior Learning) е създаден, за да отговори на нуждите на пазара на труда чрез увеличаване на потенциала и пригодността за заетост на работниците. Проектът

⁷⁷ http://validirane.mon.bg/docs/Primeren_instrumentarium.pdf

(Номер на проекта: 2012 - 1 - PL1 - LEO05 - 27424 23) е създаден в рамките на дейност „Трансфер на иновации“, секторна програма „Леонардо да Винчи“ и е съфинансиран от програмата „Учене през целия живот“ на Европейската комисия.

Основната цел на проекта е да се трансферират инструменти и иновативна методология за валидиране на наученото по неформален път, използвани и признати в Португалия, да бъдат въведени в Германия, България, Испания, Италия и Полша чрез група специалисти в областта на професионалното образование и обучение.

Валидирането и акредитирането на предишно обучение, формално и неформално, подкрепя трансфера на компетенции, необходими на участниците на европейския пазар на труда. Предоставят се методологии, инструменти и компетенции за признаване, валидиране и сертифициране на компетенциите, които успешно се прилагат в Португалия от години. Пилотният проект е завършен през април 2014 г. Резултатите са публикувани в сайта на проекта, като се смята, че ползите от *„приемането на система за признаване на предходно обучение е изключително голяма за улесняването на достъпа на безработните лица до пазара на труда, както и за осигуряването на възможност за хората, които се учат в собствената и текуща работна среда, да сертифицират своите знания, компетенции и умения, свързани с конкретната професия. Взимайки предвид съществуващите критерии (списък на професиите за ПОО, професионални профили, Национален стандарт за качество), приемането и адаптирането на национална система за оценка на предишно учене е следващата стъпка, която е необходима, за да се подобри достъпът на групите в неравностойно положение до пазара на труда, както и за да се увеличи прозрачността на уменията. Въвеждането на система за валидиране на професионални знания, умения и компетенции въз основа на най-добрите европейски практики е една от задачите, предвидени в националните стратегически документи и планове за действие в областта на продължаващото професионално обучение и насърчаването на заетостта. Определено е налице **необходимост от разработване и прилагане на система за идентифициране, оценка, признаване и сертифициране** на различни форми на учене през целия живот, която да подобри съществуващите практики за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и информално обучение“.*

⁷⁸ <http://www.plusapl.net/indexbl.html>

6.5. ИЗВОДИ

Валидирането или оценяването на знанията, уменията и компетенциите на служителите е нормално и често действие в почти всяко предприятие. Главно се прави в случаите на наемането на нови служители, личностното развитие на работещите в предприятията служители, както и за кариерното им развитие и при решения за повишение.

Колкото по-решаваща е работната позиция, толкова повече усилия се влагат в оценяването на компетенциите. Това означава, че **оценяването на компетенциите на ръководни и мениджърски позиции, както и висококвалифицирани експерти, е по-детайлно и систематично**. По-задълбочено се правят оценките и със служителите, които работят директно с клиентите на компанията. Нискоквалифицираните работници са най-малко изложени на систематично оценяване от предприятията.

Наборът от оценени умения и компетенции се получава от изискванията за конкретната работа. Уменията и компетенциите, свързани с професията, са от голямо значение при оценяване на служителите в компанията. Те са от значение в оценяването на почти всички видове персонал и професии. Социалните и личностните компетенции са особено важни в оценките, свързани с мениджърските позиции и планирането на наследяване. Те са цялостно оценявани при служителите, които имат директен контакт с клиенти. През последните години социалните компетенции стават по-значими в оценяването на служителите. След уменията и компетенциите оценяването (валидирането) в предприятията, за разлика от националните механизми по валидиране, често също се отнася до представянето или постигането на целите на служителите.

Формализирането на оценките на компетенциите до голяма степен зависи от размера на фирмата. Използването и измерването на предварително определени (писмени) стандарти (каталози) на специфични компетенции, включващи скали или оценки, се увеличава с размера на компанията. В по-малките компании необходимите или очаквани компетенции на служителите често се определят само временно и/или остават скрити. Там, където се използват предварително определени стандарти (каталози) на компетенциите, те главно са развити във или за конкретна фирма и са изцяло специфицирани за нея. По-малка част от приложените стандарти/показатели са основани на или са свързани с базови външни модели. Обикновено консултантите по човешки ресурси са най-важният източник на такива външни модели. Широкото разнообразие на модели на пазара обикновено се отнася до личностните и социалните компетенции и рядко до професионалните/техническите компетенции. Само в някои сектори, като здравния например, стандартите, създадени и развити от държавни институции, секторни организации или колективни споразумения, също се използват като основа на каталозите на компетенциите.

По-формализираните процедури по оценяване в по-големите предприятия водят до по-стандартизиран и структуриран начин за документиране и отчитане на резултатите от оценяването в тези компании, като например изготвяне на профили на компетенции на служителите. В по-малките фирми резултатите от оценяване често се съхраняват непоследователно и поотделно за всеки случай. Във всеки случай документацията на резултатите от оценяването обикновено е открита и лесно достъпна от заинтересованите служители. Трябва да се отбележи обаче, че за разлика от националните механизми по

валидиране, предприятията обикновено не издават сертификати след оценяване на компетенциите.

Има различни причини за относително несистематичните подходи за оценяването, използвани в по-малките компании. Прилагането на твърде сложни и скъпи системи за оценяване обикновено няма успех в малките фирми. Развитието на системи, правила, формуляри или бази данни и др. е доста по-скъпо за един служител в тях. Също така в малките фирми всички служители могат да бъдат оценявани от един и същ собственик или управител, докато многото оценители в по-големите компании изискват набор от ясни правила и процедури.

Освен размерът на фирмите, степента на формализация и всеобхватност на оценяването на компетенциите също се различава в отделните сектори. Сектори, в които предприятията имат голям дял на „знаещи работници“, като напр. секторът на финансовите услуги, са по-склонни да използват официални модели, отколкото традиционните сектори, като строителството например. Няма големи разлики в отделните страни от гледна точка на състоянието на развитието на процедурите по оценяване на служителите на предприятията. Няма ясна индикация, че страни с високоразвити национални системи по валидиране, като например Холандия, Норвегия, Финландия или Франция, разработват или прилагат по-напреднали или формализирани практики по оценяване на компетенциите в предприятията в по-широк мащаб. Фирмите в по-новите държави членки обаче средно използват по-малко формализирани системи за оценяване, отколкото фирмите, локализирани в по-старите държави-членки.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕПОРЪКИ

Осигуряването на по-добър обмен на информацията, свързана с потребностите на пазара на труда, и на по-добра съвместимост между тези потребности и развиването на знания, умения и компетентности се постига чрез насърчаване връзките между социалните партньори, предприятията, предоставящите образование и обучение, службите по заетостта, публичните органи, научноизследователските организации и други заинтересовани страни. Работодателите и социалните партньори следва да се стремят да определят ясно от какви компетентности и квалификации имат нужда в краткосрочен и дългосрочен план в различните сектори и между тези сектори. Следва да продължи разработването на инструменти, които да свързват сектора на образованието и обучението с пазара на труда, като тези процеси бъдат съгласувани с инструментите на ЕС. Основен приоритет е стимулиране на съгласуваността между отделните европейски и национални инструменти за прозрачност и признаване с цел гарантиране улесненото признаване на умения и квалификации, придобити в друга държава.

Предприятията и работодателските организации трябва активно да участват в разработването на учебните програми чрез определяне на стандарти за компетенции, изисквани за работните места. Компетенциите в професионалните стандарти е необходимо да бъдат формулирани и организирани в програми. Учебните програми трябва да бъдат структурирани по начин, който да отразява формулирането на компетенциите и да взема под внимание практическите аспекти на обучението и оценяването. Качеството на оценяването на уменията, придобити по време на обученията, са важни за компаниите, за да могат измерванията на компетенциите да съответстват на изискванията за длъжността.

Регулацията, базирана на трудовото законодателство или колективните договори, има ограничено влияние върху разработването и изпълнението на процедури по оценяване (валидиране) в предприятията. Повечето предприятия не се чувстват ограничени от регулаторни задължения относно оценяването. Въвеждането на сертифицирани системи за осигуряване/ управление на качеството в предприятията, като ISO стандартите например, често предизвиква по-формализирани процедури по оценяване на компетенциите.

Обективното оценяване зависи от субективността на оценителите, затова е важно оценителите да бъдат обучени да използват правилно инструментите, за да се избегне пристрастие в оценките. Основният проблем е да се избегнат субективизъм, пристрастност и несъответствия от оценителите и правилно да се тренират и инструктират в изпълняването на оценяването. Други важни фактори за качество и успех са внимателното установяване и дефиниране на изискванията за работа като основа за уменията и компетенциите, които трябва да бъдат оценени, както и възможно най-точно уточняване на критериите за оценяване.

Приемането на процедури за оценяване и представяне на резултатите от оценяването от служителите е друга важна предпоставка за успех на всяка оценъчна система. Приемането на процедури зависи от различни фактори, включително участие на служителите в разработването и прилагане на оценките, както и от целите на оценяването и последиците за работниците.

Оценяването на личностните и социалните компетенции е често оспорвано от служителите, а предприятията го смятат за много по-сложно за осъществяване, отколкото оценяването на професионалните или техническите компетенции. Това е така, защото за разлика от техническите и професионални компетенции липсват образователни квалификации за личностните и социалните компетенции. Това също представлява предизвикателство за

националните системи за квалификация, като трябва да се има предвид увеличаващото се значение на този тип компетенции.

Използването на отворени онлайн платформи за обучение в предприятията е важен инструмент за професионално развитие. Някои от тях позволяват на фирмите да правят текущи курсове за обучение със специфично за компанията съдържание, чрез които може да се следи напредъкът на служителите, като същевременно се запази основната структура на курса. Фирмите, използващи редовно в предприятията си обучение през целия живот, не трябва да се колебаят да насърчават служителите си да използват MOOCs като начин за придобиване и поддържане на професионални умения.

Мобилното обучение също може да се окаже добър начин да се постигнат качествени резултати за кратко време. Online доставеното мобилното обучение се смята за стратегическо, защото запазва работната сила, дава възможност за планиране и наследяване, позволява на организациите да поддържат бюджетите за обучение при строг контрол. Това обучение използва гъвкавостта на мобилни устройства за достъп и създаване на учебни материали за обучение и комуникация. Чрез интеграцията на мобилното обучение в предприятията се развиват иновациите и се предлагат нови възможности за бизнес. Освен това трябва да се даде възможност на работниците и служителите не само да увеличават своите знания и умения, но и да получат национално акредитирани (признати) сертификати за обучение на работното място.

Процедурите по оценяване на компетенциите от предприятията, както и по документиране на резултатите, се използват все още рядко. Дори и там, където се използват модели на компетенциите, те все още са адаптирани към конкретните обстоятелства и нужди на отделни фирми и изисквания в работата. В този случай, освен чрез традиционните атестации и референции за заетост, резултатите от оценяването рядко се използват извън конкретната фирма, и то основно при кандидатстване за работа в други фирми. Оценяване от трета страна изглежда по-сравнимо и полезно, ако идва от един бранш и/или ако се отнася до някои видове добре дефинирани технически познания.

Съществена е разликата в националните механизми по валидиране и това затруднява съпоставимостта и преносимостта на резултатите от оценяването между предприятията. Затова валидирането днес все още не допринася за по-доброто функциониране на пазара на труда в предприятията, както се очаква от него.

И все пак има различни видове съвместни инициативи за хармонизиране на процедурите по оценяването на предприятията:

- общите стандарти за оценяването понякога се развиват сред предприятия, организирани в рамките на кооперация, асоциация или друг подобен вид организация;
- има сравнително по-широки секторни инициативи на сдружения на работодатели и синдикатите, частично управлявани от колективни договори.

Това са инициативи, които покриват повечето професии или работни позиции в дадена индустрия или група от фирми, както и инициативи, които се отнасят само за определена професия.

Забелязва се значителен интерес сред предприятията да участват в съвместни дейности по оценяване на компетенциите и по-специално оценяване на компетенции, свързани с мениджърски позиции.

Инициативите на надфирмено равнище според Cedefop би трябвало да съдържат следните елементи:

- да бъдат отраслово-фокусирани, за да се осигури достатъчна хомогенност на изискваните задачи и компетенции, както и трябва да се вземат предвид значителните разлики, свързани с големината на фирмите;
- разработване на общи стандарти на компетенции, базирани на изискванията за работните позиции, включващи точни и ясни определения;
- квалифицирани оценители във фирмите или независими външни оценители, ако е уместно;
- стандартизирано и информативно документиране на резултатите от оценяването, достъпно до служителите;

Освен нарастване на възможността за предаване на резултатите от оценяването, сътрудничеството може да направи по-формализираните и сложни за оценяване процедури по-достъпни, особено за малките предприятия.

Формирането на междуфирмените инициативи биха могли да бъдат насърчавани от публични инициативи на национално и европейско ниво, чрез правителствата, социалните партньори, публични служби по заетостта, асоциации в областта на човешките ресурси и др., чрез повишаване на осведомеността, предоставяне на съвети, насоки и обучение.

Процедурите за оценка на компетенциите на работниците и служителите, които работодателите провеждат периодично, са достатъчно сериозни и трябва да се взимат предвид при валидирането на знания и умения, придобити по неформален път. Те трябва да бъдат част от процеса, с който основно са натоварени професионалните училища и обучителните организации в държавите, в които узаконяването на такива компетенции вече е въведено официално. Тези оценки обаче биха могли да се използват много по-пълноценно, като бъдат включени в националните системи за валидиране. Така оценяваните служители ще могат да ги използват не само за развитието си в предприятието, но и в кариерното си развитие в други фирми. Социалните партньори в България от години настояват за нормативни промени за въвеждане на валидирането на неформално придобитите знания и умения и в нашата страна.

В Препоръката⁷⁹ на Съвета на Европейския съюз относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене е записано, че държавите членки следва:

- да въведат не по-късно от 2018 г., в съответствие с националните условия и особености и по подходящ според тях начин, разпоредби за валидирането на неформалното и самостоятелното учене, които да дават на всяко лице възможност да валидира знанията, уменията и компетентностите, които е придобило чрез неформално и самостоятелно учене, да получи квалификация въз основа на валидиран опит, придобит чрез неформално и самостоятелно учене
 - да включат изброени елементи в системите си за валидиране на неформалното и самостоятелното учене, като създават условия всяко лице да се ползва от тези видове учене в зависимост от индивидуалните си потребности: - определяне на личните резултати, постигнати чрез неформално и самостоятелно учене; - документиране на личните резултати, постигнати чрез неформално и самостоятелно учене; - оценка на личните резултати, постигнати чрез неформално и самостоятелно учене; - удостоверяване на

⁷⁹ Препоръка на Съвета на Европейския съюз от 20.12.2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене

констатациите от оценката на личните резултати, постигнати чрез неформално и самостоятелно учене, под формата на квалификация или кредити за придобиване на квалификация, или по друг подходящ начин

- в системите за валидиране на неформалното и самостоятелното учене да се прилагат принципи в съответствие с потребностите и особеностите на национално и регионално ниво, както и на отраслово ниво, като напр. да са свързани с националните квалификационни рамки и в съответствие с Европейската квалификационна рамка;
- да се насърчава участието на заинтересовани страни (работодатели, синдикати, търговски, промишлени и занаятчийски камари, национални органи, участващи в процеса на признаване на професионалната квалификация, служби по заетостта, младежки организации, лица, работещи с младежи, организации, предоставящи образование и обучение и организации на гражданското общество) в разработването и прилагането на елементите и принципите, посочени в препоръките.

В тази връзка следва да се предприемат мерки, които да поощрят участието на всички заинтересовани страни в този процес като се следват препоръките, дадени от Съвета на Европейския съюз и се отчитат националните условия и особености.

Българската стопанска камара участва като ключов партньор на Министерството на образованието и науката (МОН) в проекта за валидиране на умения и компетентности, придобити по неформален път, чрез разработване на правила и процедури. В тази връзка трябва да се работи в посока на интегриране на Информационната система за оценка на компетенциите (ИСОК) със системата за валидиране на умения и компетентности придобити по неформален път на МОН.

Раздел 8. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

- http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_bg.pdf
- <http://mycompetence.bg>
- [http://www.giz.de/akademie/de/downloads/Lehrbrief_14 - Competency-based Education and Training %28CBET%29.pdf](http://www.giz.de/akademie/de/downloads/Lehrbrief_14_-_Competency-based_Education_and_Training_%28CBET%29.pdf)
- Recharging our workforce-Strategic Framework For Industry Action
RechargingOurWorkforce_Report_e.pdf
- <http://world.honda.com/CSR/employee/education/>
- Competences in occupational standards connected to learning outcomes in qualification standards- Cedefop
- http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/BG/ec/139208.pdf
- User guide for the application of the European e-Competence Framework 3.0/2014
- http://www.ecompetences.eu/wp-content/uploads/2014/02/Case_studies_e-CF_3.0_CEN_CWA_16234-4_2014.pdf
- http://eskills-quality.eu/fileadmin/eSkillsQuality/downloads/e-Skills%20Master_BG.pdf
- Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs/ January 2014
- Подкрепа на Европейския социален фонд за социалните партньори в периода 2007-2013 г.-
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/tp_socpart02_bg.pdf
- Изграждане на синдикална подкрепа за учене на работното място в Европа/2013 BULGARIAN
Building TU Support for Workplace Learning.pdf
- <http://world.honda.com/CSR/employee/education/>
- http://www.navet.government.bg/bg/licenz/lic_cpo/dokazatelstva_poo
- Competence-based qualification guide – Finnish National Board of Education
- Квалификационните системи – Мостове към учене (Qualifications Systems Bridges to Lifelong Learning)
- Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes-2014
Cedefop
- <https://learningnetwork.cisco.com/community/connections>
- www.cars-council.ca/ondemandIntro.aspx
- <http://www.crossknowledge.com/uploads/filemgr/EN/case-studies/new/Carrefour-training-development.pdf>
- http://www.uems.eu/_data/assets/pdf_file/0009/1206/ECAMSQ_presentation.pdf
- Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно Преосмисляне на образованието: инвестиране в умения за постигане на по-добри социално-икономически резултати; Брюксел, 25.9.2013 г.
- <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/access-to-knowledge/open-educational-resources>

- <http://ww2.k12.com/mod/exp2/>
- <https://www.makegameswith.us>
- Basic elements and characteristics of mobile learning/ Fezile Ozdamli, Nadire Cavus
- http://computerworld.bg/46263_byod_iziskva_nalichie_na_mdm_sistema
- http://computerworld.bg/40500_cisco_nadgradi_korporativniya_socialen_produkt_quad_preime_nuva_go_na_webex_social
- <http://www.recruiter.com/i/ricoh-announces-new-mobile-worker-productivity-services>
- мобилна операционна система на фирмата Apple Inc. - <http://bg.wikipedia.org/wiki/IOS>
- <http://office.microsoft.com/bg-bg/excel-help/HP010206397.aspx>
- http://media.xyleme.com/mktg/white_papers/mobile_learning_success_factors_for_delivering_learning_at_the_point_of_need.pdf
- http://cio.bg/3398_mobilno_obuchenie_i_dobavena_realnost_razshiryavat_obhvata_na_platfor_mite_za_eobuchenie

Списък на таблиците и фигурите

фигура 1. Етапи на развитие на проекта	19
фигура 2. Основни подходи към персонално обучение в Хонда	25
Таблица 1. Индекс на политиките за електронни умения	27
Таблица 2. Измерения на Европейската рамка за електронни компетенции	28
Таблица 3. Европейска рамка за електронни компетенции.....	29
Таблица 4. Съответствие на SFIA към e-CF.....	30
фигура 3. Съответствие на e-CF към CIGREF	31
фигура 4. Съответствие на e-CF към Eucip	33
Таблица 5. Предложена двойна структура за присъждане на етикет за качество на електронни умения .	36
Таблица 6. Предложени критерии за етикет за качество на електронните умения	36
фигура 5. Оценяване на медицински компетенции.....	57
Таблица 7. Пет момента на образователни нужди, пред които служителите се изправят в процеса на обучение и в цикъла на тяхната професионална реализация (Dr. Conrad Gottfredson, Mosher 2011 г.)	62
фигура 6. Основни елементи на мобилното обучение	63
фигура 7. BYOD –мобилни платформи.....	66
фигура 8. Ricoh Mobile Worker Services.....	68
фигура 9. Видове дигитални игри за обучение	70
фигура 10. Архитектура на мобилното приложения	71
Фигура 11Систематизиране на оценяването на компетенциите при набиране на персонал, по размер на предприятието , % от анкетираните компании	102
Фигура 12. Систематизиране на оценяването на компетенциите за развитие на персонала, по размер на предприятието , % от анкетираните компании	103
Фигура 13.Систематизиране на оценяването на компетенциите за развитие на персонала, по отделни сектори, % от анкетираните компании	103
Фигура 14. Систематизиране на оценяването на компетенциите за кариерно развитие и планиране на приемствеността, по размер на предприятието, % от анкетираните компании	104
Фигура 15. Систематизиране на оценяването на компетенциите, по съотношение на персонал с висше образование, % от анкетираните компании	107
Фигура 16. Систематизиране на оценяването на компетенциите, по основни видове компетенции, % от анкетираните компании	108
Фигура 17. Използване на предварително определени мрежи или каталози на компетенции в оценяването на служителите, по размер на предприятието, % от анкетираните компании	109
Фигура 18.Постоянство на стандартизирани/ предварително определени мрежи или каталози на компетенциите в оценяването на служителите, % от анкетираните компании, използващи мрежи от компетенции.....	111
Фигура 19 Методи и инструменти, използвани от предприятията за оценяването на компетенции, умения или знания на служителите , % от анкетираните компании.....	112
Фигура 20 Начини на водене на резултатите от оценяванията, % от анкетираните компании	116
Фигура 21Начини на водене на резултати от оценяванията, % от анкетираните компании, по размер на предприятието.....	117
Фигура 22 Предоставяне на документи с резултатите от оценяването на оценените хора, % от анкетираните компании	118
Фигура 23 Полза от резултатите от процедурите по оценяване на компетенциите, направени от предприятията, % от анкетираните компании.....	119
Фигура 24 Причини, поради които резултатите от процедурите по оценяване на компетенциите, направени от други компании, са от минимално значение, % от анкетираните компании	120

Фигура 25 Включване в инициативи, за да се направят процедурите по оценяване на компетенциите по-съпоставими между предприятията, % от анкетираните компании	121
Фигура 26 Включване на представители на служителите в разработването и осъществяването на практиките по оценяване на компетенциите, % от анкетираните компании	123
Фигура 27 Аспекти на процедурите по оценяване на компетенциите, конкретно повлияни от представителите на служителите, % от анкетираните компании (позволен е повече от един отговор) ..	123
Фигура 28 Предписания/ ограничения на трудовото законодателство или колективни споразумения във връзка с разработването и осъществяването на процедурите по оценяване на компетенциите, % от анкетираните компании (позволен е повече от един отговор)	124
Фигура 29 Схема на управление на процеса на валидиране в училище	128
Фигура 30 Институционална рамка на Система за идентифициране и признаване на професионални компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене на национално, регионално и местно ниво	133