



Европейски съюз

Оперативна програма  
„Развитие на човешките ресурси“  
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА  
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“  
Проектът се осъществява от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Република България, по договор № BG051PO001-2.1.06

# Определяне на критерии за избор на експерти от браншови и регионални организации за подбор и участие в референтните звена

Юли, 2010 година

## РЕЗЮМЕ

*Представеният материал съдържа резултатите от работата на експертния екип по изпълнение на Дейност 8.2.3 “ Определяне на критерии за избор на експерти от браншови и регионални организации за участие в Референтните звена и подбор ”, като част от изпълнението на **Проекта на БСК** „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Направена е обосновка на избора на общия подход и взаимната връзка с другите дейности от Проекта, и особено в синхрон с работата по дейност 8.1.1. „Концепция за изграждане на национална референтна мрежа”. Дефинирани са целите и задачите на тази дейност, както и използваните методи в съответствие с изискванията на изпълнението на Проекта. Систематизирани са становища от досегашната практика на браншови и регионални работодателски организации при анализ и подбор на експерти, използвани в различни направления от тяхната дейност, които да се използват по аналогия. Описани са работни виждания за критериите за избор на експерти от браншовите и регионалните организации, които да се включат като референти в дейността на бъдещите секторни референтни звена и регионални центрове за оценка. Представено е описание на примерна работна процедура за определяне на експертите и пилотно апробиране на техния предварителен подбор на експертно ниво, съгласно избраните работни критерии, в секторен и регионален аспект.*

Заглавие на анализа:	„Определяне на критерии за избор на експерти от браншови и регионални организации за участие в референтните звена и подбор ”.
Срок за изпълнение:	03.06.2010 г.
Дата на представяне:	23.06.2010 г.
Наименование на дейността:	№ 8.2.3 „Определяне на критерии за избор на експерти от браншови и регионални организации за участие в референтните звена и подбор ”
Задача (8.2.3.1.):	Определяне на основните изисквания и критерии към качествата на експертите, които да бъдат привлечени като референти за дейностите по функционирането на референтните звена в браншови и секторен аспект.
Задача (8.2.3.2):	Разработване на работни процедури за провеждане на подбор на подходящи кандидатури и въвеждането им в работата на звената.
Код:	
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	
Ниво на разпространение:	<input type="checkbox"/> Публично <input checked="" type="checkbox"/> Ограничено
Изготвил(и):	Петър Денев
Отговорник:	Кирил Желязков
Ръководител на дейността:	
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Длъжностно лице от ОП РЧР:	
Кратко резюме (до 200 думи):	Целта на този документ е да се представи изпълнението на дейност по Проекта на БСК « Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони». Представеният материал съдържа резултатите от работата по изпълнение на Дейност 8.2.3 „Определяне на критерии за избор на експерти от браншови и регионални организации за участие в референтните звена и подбор ”. Обоснован е избора на подход за изпълнението и взаимната връзка с другите дейности от Проекта. Съществено при изпълнението на тази дейност е постигането на синхрон с разработването на аналитичните материали по Дейност 8.1.1. „Концепция за изграждане на Националната референтна мрежа”. Дефинирани са целите, задачите и очакваните резултати при изпълнението на дейността в съответствие с проектните документи. В хода на работата по този документ са взети предвид и разработените материали по дейност 8.2.4 „Определяне на критерии за избор на водещи оценители за сертифициране и валидиране на компетенции и техния подбор” и по дейност 11.2.1 “Създаване на система за сертификация на оценители за нуждите на ЗОК”. Формулирани са констатациите от систематизирането и обработката на налични

	<p>материали и информация по определяне на критериите за избор на потенциални експерти в досегашната практика на браншови и регионални работодателски организации. Описани са работните виждания за критериите за избор на експертите, които впоследствие да имат значителна роля като референти при организацията на дейностите в секторните референтни звена и регионалните центрове за оценка на компетенциите. Представено е описание на примерни процедури за определяне на потенциални експерти и пилотното апробиране на техния предварителен подбор съгласно избраните критерии в секторен и в регионален аспект.</p> <p>Използваната <b>методология</b> включва провеждането на анализи на налична информация, обобщение на опит и „добри практики” в регионални и браншови организации, както и ползването на подходящи информационни източници.</p> <p>Основните изводи и предложения, фокусирани върху етапа от постигането на целите и задачите на изграждането на националната референтна мрежа, са насочени предимно в посока към предстоящите практически стъпки и организацията на дейността, планирани за осъществяване в секторните референтни звена и регионалните центрове за оценка. Те са свързани също така и с аргументиране на необходимостта от разработване на специализирани методически материали за допълнително информироване и обучение на експертите като потенциални референти, които са планирани да бъдат разработени по други дейности на последващ етап от изпълнението на Проекта.</p>
Ключови думи:	Браншови и регионални организации; Национална референтна мрежа; Секторни референтни звена; Регионални центрове за оценка; Информационна система за оценяване на компетенции; Експерти в референтни звена; Секторни и регионални референти; Критерии за подбор.

## Съдържание

Резюме .....	2
Раздел 1. Въведение .....	7
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи .....	7
1.1.1. Основна цел на проекта .....	7
1.1.2. Специфични цели: .....	7
1.1.3. Сред основните дейности в рамките на проекта са: .....	7
1.2. Структура на документа .....	8
Раздел 2. Методология за работа .....	9
Раздел 3. Формулиране на критериите и изискванията за избор на експерти от браншови и регионални организации за участие като референти в референтните звена и методология за подбор ..	10
3.1. Общо описание .....	10
3.2. Специфични работни критерии за избор на експерти .....	11
3.2.1. Специфични критерии за представители на териториални работодателски организации (ТРО) ..	11
3.2.2. Специфични критерии за представители на браншови работодателски организации (БРО) ..	12
3.3. Общ профил на експертите, които предстои да бъдат привлечени като референти в референтните звена .....	12
3.4. Основни принципи на методологията за подбор на експерти от браншови и регионални организации за участие като референти в референтните звена .....	13
Раздел 4. функции и роля на експертите в референтните звена и центрове .....	14
4.1. Функционални особености на звената и центровете в националната референтна мрежа .....	14
4.2. Изисквания към референтите в звена и центрове в националната референтна мрежа .....	14
Раздел 5. Анализ на събраната информация относно се до формулирането на критерии и методически подход за подбор на експерти от браншовите и регионални организации за участие като референти в референтните звена .....	16
5.1. Относно общите и специфични критерии за подбор на референти .....	16
5.2. Относно процедурата за провеждане на подбора .....	16
Раздел 6. Основни обобщения и изводи .....	17
6.1. Относно критерии за подбор на експерти от браншовите и регионални организации за участие като референти в референтната мрежа .....	17
Раздел 7. Определяне на основните задачи и критериите за избор на референти в СРЗ и РЦОК .....	18
7.1. Основни задачи .....	18
7.2. Критерии за избор на потенциални референти .....	18
7.2.1. Критерии свързани с образованието на кандидатите за референти .....	18
7.2.2. Критерии, свързани с професионалната квалификация на кандидатите за референти .....	19
7.2.3. Критерии, свързани с опит в предоставяне на услуги, свързани с работа с хора .....	19
Раздел 8. Процедура за подбор на потенциалните референти .....	19

Раздел 9.	Изводи и препоръки.....	20
Раздел 10.	Използвани понятия.....	21
Раздел 11.	Литературни източници .....	25
Раздел 12.	Приложения .....	25
	Необходими данни и критерии за подбор на референти в референтните звена - модел .....	25

## Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
<i>БСК</i>	- <i>Българска стопанска камара</i>
<i>ЗОК</i>	- <i>Звено за оценка на компетенциите</i>
<i>ИСОК</i>	- <i>Информационна система за оценка на компетенциите</i>
<i>НРМ</i>	- <i>Национална референтна мрежа</i>
<i>СКС</i>	- <i>Секторен консултативен съвет</i>
<i>РЦОК</i>	- <i>Регионални центрове за оценка на компетенциите</i>
<i>НСОК</i>	- <i>Национален съвет за оценка на компетенциите</i>
<i>РРО</i>	- <i>Регионални работодателски организации</i>
<i>БРО</i>	- <i>Браншови работодателски организации</i>
<i>НАП</i>	- <i>Национална агенция по приходите</i>
<i>НАПОО</i>	- <i>Национална агенция за професионално образование и обучение</i>
<i>НСИ</i>	- <i>Национален статистически институт</i>
<i>КНСБ</i>	- <i>Конфедерация на независимите синдикати в България</i>
<i>КТ „Подкрепа”</i>	- <i>Конфедерация на труда „Подкрепа”</i>
<i>АЗ</i>	- <i>Агенция по заетостта</i>
<i>СК</i>	- <i>Стопанска камара</i>
<i>ИСА</i>	- <i>Индустриална стопанска асоциация</i>
<i>СА</i>	- <i>Стопанска асоциация</i>
<i>ТИК</i>	- <i>Търговско индустриална камара</i>
<i>РСК</i>	- <i>Регионална стопанска камара</i>
<i>РИСА</i>	- <i>Регионална индустриална стопанска камара</i>
<i>БД</i>	- <i>Банка данни</i>
<i>ЧР</i>	- <i>Човешки ресурси</i>
<i>РЗ</i>	- <i>Референтни звена</i>
<i>КЕ</i>	- <i>Ключови експерти</i>

## Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

### 1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ/ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ АНАЛИЗИ

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

Общата 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:

- Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейски, 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, браншовите и регионалните структури на работодателските 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. СРЕД ОСНОВНИТЕ ДЕЙНОСТИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА СА:

- Подготовка на не по-малко от 16 основни анализа и проучвания, както и 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<sup>1</sup>

---

В настоящия доклад е представен отчет за извършеното по дейност 8.2.3. във връзка с определяне на критерии за избор на експерти от браншови и регионални организации за участие в референтните звена и методика на подбор . Направена е обосновка на избора на общия подход и взаимната връзка с другите дейности от Проекта, като се синхронизират постановките и понятийния апарат, използвани в разработваната по дейност 8.1.1. „Концепция за изграждане на национална референтна мрежа“.

Докладът е структуриран в 12 Раздела.

В тях е описана целта на доклада и връзката му с други дейности по проекта. Споменати са основната и специфичните цели на проекта, както и основните реализирани дейности и задачи. Описана методологията, приложена за формулиране на критериите и изискванията за избор на експерти от браншови и регионални организации за участие в референтните звена. Направен е анализ на информацията, събрана от проведените стартови работни срещи чрез извеждане на отразеното в анкетните карти и изказванията по време на дебатите в контекста на идеите за водещите постановки на Концепция за изграждане на референтна мрежа и, респективно, изискванията към работата на експертите, референтите и оценителите в референтните звена и центрове. Формулирани са приетите критерии и работната процедура за извършване на подбор на потенциални референти в секторните референтни звена и регионалните центрове за оценка.

---

<sup>1</sup> Кратко описание на основните раздели и тяхното съдържание



## Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА<sup>2</sup>

**От методологическа гледна точка** се реализира провеждането на собствени анализи на налична информация, обобщение на опит и „добри практики” при досегашната работа с експерти в различни области от дейността на регионални и браншови организации, както и ползването на подходящи информационни източници по темата. На основата на наличната информация и систематизирането на становищата на представители на бизнеса в регионален и секторен аспект се предлагат в систематизиран вид система от работни критерии за подбор на експерти за работата като референти в секторните референтни звена и регионалните центрове за оценка.

**Използваните методи са** – събиране и подбор на информация, анализиране, обобщение, пренасяне на резултати по аналогия, мултипликация на апробирани процедури за подбор.

### **Понятиен апарат**

За целите на настоящата разработка, са приети работни определения за някои от използваните в текста понятия / вж. Раздел Приложения, Таблица 1 /.

<sup>2</sup> Използваната методология включва информационни източници за провеждане на проучването / изследването, използването на подходящи индикатори и критерии (например “SMART”: Specific, Measurable, reliable, comparable and contextually appropriate (специфични, измерими, надеждни, сравними, контекстно свързани), Achievable, cost effective (постижими на разумна цена), Relevant (свързани с целта), Time-bound, sensitive (в подходящ времеви период), методи и техники за събиране на данни, методи и инструменти за обработка на данни, методи и подходи за анализ на резултатите от проучването.

## Раздел 3. ФОРМУЛИРАНЕ НА КРИТЕРИИТЕ И ИЗИСКВАНИЯТА ЗА ИЗБОР НА ЕКСПЕРТИ ОТ БРАНШОВИ И РЕГИОНАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА УЧАСТИЕ КАТО РЕФЕРЕНТИ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА И МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ПОДБОР

### 3.1. ОБЩО ОПИСАНИЕ

За изпълнение на задачата и в съответствие с избраната методология за работа, бяха реализирани няколко последователни етапа, изпълнявани в паралел и в синхрон с останалите дейности при изграждането на националната референтна мрежа, а именно:

- Запознаване с анализите и резултатите от разработването на концепцията за изграждане на националната референтна мрежа от секторни звена и регионални центрове за оценка;
- Анализ на фазите и заинтересованите страни при изграждането на националната референтна мрежа и осъществяване функциите на секторните звена и регионалните центрове;
- Систематизиране на резултатите от анкетните проучвания сред участниците в различни форуми и работни срещи за обсъждане на концепцията за изграждане на националната референтна мрежа;
- Систематизиране на събраната и проучена информация;
- На базата идентифицираните „добри практики” и анализите на систематизирана информация формулиране на общи изисквания към експертите, които да бъдат привлечени като секторни и регионални референти;
- Определяне на „проекцията” на общите изисквания към експертите- потенциални референти, които да бъдат подбрани от браншовите и регионални организации;
- Формулиране на окончателен вариант на критериите и изискванията в съответствие със заданието;
- Избор на процедура за провеждане на подбора.

В хода на изпълнението на отделните етапи бе проучена информация достъпна от интернет страниците на действащи секторни съвети в страни натрупали опит по прилагането подхода на компетентностните модели за оценка развитие и управление на човешките ресурси в т.ч. Канада, Австралия и други. Систематизиран бе и опита на браншови организации натрупан от контактите им по темата със сродни организации от страни от ЕС /например Франция/.

Особено полезна бе информацията от дискусиите по време на стартовите работни срещи за обсъждане на концепцията за изграждане на националната референтна мрежа. Проучването на мненията и нагласите сред браншовите и регионални организации позволи да се изведат възможно най-прагматичните подходи по отношение формулирането на критериите и изискванията към потенциалните референти и процедурите за тяхното прилагане.

С цел по - структурираното, по- систематизирано и документирано обобщаване на работните мнения и становища на представителите на работодателските организации, се

разработиха специфични анкетни карти насочени към систематизиране на мненията на участниците в стартовите работни срещи по отношение на проекта като цяло и в частност на основните принципи на концепцията за изграждане на национална референтна мрежа.

Бяха избрани работни критерии за участниците в обсъжданията. Същите тези критерии послужиха в последствие като основен пакет от такива по отношение очакваните от изпълнението на задачата резултати. За база послужи дългогодишния опит от практиката на експертите на БСК свързан с провеждане на подобни дискусии.

Работните критерии бяха консултирани с експерти и ръководители от БСК и други представители на заинтересованите страни с акцент представители от средите на водещи експерти от Регионалните и Браншовите организации на БСК,.

Консултациите потвърдиха становището, че следствие мащаба и сложността на проекта, както и разнообразните въздействия върху заинтересованите страни, е правилно да се потърси мнението на максимално възможен брой експерти и заинтересувани лица и организации. Особен акцент се постави върху представителството на институциите, които имат отношение към тематиката на проекта.

В хода на консултациите се убедихме, че този подход освен по-доброто определяне на критерии за подбор на експерти, които да бъдат привлечени на следващи етапи от изпълнението на проекта в резултат от получаване на повече и по-стойностни мнения, препоръки и предложения, допълнително би осигурил обществена подкрепа, която е много важна за устойчивостта на постигнатото в бъдеще. За представителите на различните целеви групи следва да се подберат различни специфични критерии и изисквания, целящи да се осигури разнообразно и широко представителство.

Въз основа на дотук изложеното бяха разработени специфични набори от критерии, отнасящи се до експерти, работещи към момента в различни организации, но имащи отношение при избора на експерти от браншови и регионални организации за участие в съответните референтни звена и/или поне при избора на критерии и методика за подбор .

---

## 3.2. СПЕЦИФИЧНИ РАБОТНИ КРИТЕРИИ ЗА ИЗБОР НА ЕКСПЕРТИ

---

### 3.2.1. СПЕЦИФИЧНИ КРИТЕРИИ ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА ТЕРИТОРИАЛНИ РАБОТОДАТЕЛСКИ ОРГАНИЗАЦИИ (ТРО)

---

Целева група са всички експерти, които отговарят на общите изисквания. Акцентът е върху техните професионални и морални качества, житейски и професионален опит, подкрепени със заявено желание за работа по проекта, в партньорство и сътрудничество със структурите на БСК.

Така например, в работен порядък под специфичен административен капацитет следва да се имат предвид ТРО, които имат опит в професионалното обучение и/или образование и работа по проекти финансирани от донорски програми, а още по-добре ако имат лицензирани центрове за професионално обучение /ЦПО/.

За да се постигне качествен и справедлив подбор, е необходимо да се търси широко представителство от максимален брой и при възможност на всички административни области в България. Особено внимание да се обърне на тези организации, които в писмена или устна форма са заявили своето желание за участие и/или партниране по проекта.

### 3.2.2. СПЕЦИФИЧНИ КРИТЕРИИ ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА БРАНШОВИ РАБОТОДАТЕЛСКИ ОРГАНИЗАЦИИ (БРО)

---

Целева група са всички експерти, които отговарят на общите изисквания. Акцентът е върху техните професионални и морални качества, житейски и професионален опит подкрепени с заявено желание за работа по проекта в партньорство и сътрудничество със структурите на БСК.

Следва да са имат предвид БРО, които са участвали в подготовката или имат принос за детайлното разработване на проектното предложение; които са излъчили експерти на различни нива за участие в изпълнението на проекта; които в писмена форма са заявили своето желание за участие и/или партниране по проекта.

С предимство ще се ползват такива, които имат опит в професионалното обучение и/или образование и работа по проекти, финансирани от донорски програми, а още по-добре ако участват в работата на отделните комисии към НАПОО.

За постигането на качествен подбор е необходимо широко представителство от максимален брой сектори от икономиката на България.

---

### 3.3. ОБЩ ПРОФИЛ НА ЕКСПЕРТИТЕ, КОИТО ПРЕДСТОИ ДА БЪДАТ ПРИВЛЕЧЕНИ КАТО РЕФЕРЕНТИ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА

---

Доколкото компетентностният модел на практика е структурирано описание на знания, умения, личностни характеристики и нагласи на едно лице в контекста на нужните за конкретна длъжност, то очевидно следва, че за доброто му разработване и впоследствие използване, са необходими усилията на мултидисциплинарни групи от експерти. Тези експерти трябва да могат да работят в различни непостоянно действащи екипи, създавани при необходимост за решаване на конкретни задачи.

Анализът на профила на участниците в подобни екипи показва, че задължително това трябва да бъдат експерти, принадлежащи на една от следните категории:

- Ръководители на юридически лица, имащи значителен ръководен опит.
- Ръководители на отдели за управление на човешките ресурси (човешкия капитал).
- Експерти и специалисти по подбор на персонал.
- Експерти и специалисти по разработване и внедряване на компетентностни модели.
- Експерти и специалисти по разработване на образователно-квалификационни изисквания (стандарти).
- Преподаватели по управление на човешките ресурси (човешкия капитал).
- Преподаватели в системата на професионалното образование.

### 3.4. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА МЕТОДОЛОГИЯТА ЗА ПОДБОР НА ЕКСПЕРТИ ОТ БРАНШОВИ И РЕГИОНАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА УЧАСТИЕ КАТО РЕФЕРЕНТИ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА

Методологията за избор на експерти от браншови и регионални организации за участие в съответните референтни звена е от ключово значение за постигането и качеството на резултатите.

Екипите от избраните експерти ще имат решаваща роля за изграждане на браншова и регионална референтна мрежа за оценяване компетенциите на работната сила. Същевременно с това, техните действия, както и резултатите от тях ще зависят съществено от институционалната и всякакъв друг вид ресурсна подкрепа, която им бъде оказвана при осъществяване на техните функции.

От казаното дотук следва, че е много важно да се подберат подходящите браншови и регионални организации, които са в състояние не само да предложат качествени експерти (по възможност съгласувано със съответните синдикални структури), но и да им осигурят адекватни условия за работа, като ги осигурят навреме с подходящи по качество и достатъчни по количество ресурси.

За да се гарантира правилният подбор на браншови и регионални организации като най-съществени бяха идентифицирани следните критерии:

- 1) Представителност на браншовата или регионалната организация в съответния сектор на икономическите дейности или регион (брой членове от общия брой на предприятията).
- 2) Значимост на членовете на браншовата или регионалната организация за съответния сектор на икономическите дейности (дял от генерираната добавена стойност).
- 3) Авторитет на браншовата или регионалната организация сред членуващите в БСК;
- 4) Членство на организацията в организации на Европейско ниво;
- 5) Качество на водения организационен живот;
- 6) Опит в двустранния и тристранния диалог на секторно и регионално равнище;
- 7) Финансова самостоятелност и обезпеченост;
- 8) Наличие на потенциал в съответната община, област, район за планиране или сектор, за устойчиво и балансирано развитие и растеж.
- 9) Ресурсни възможности за подкрепа на създаването, оборудването и функционирането на референтното звено в т.ч.
  - Експертни
  - Финансови
  - Технически
- 10) Брой фирми, членуващи в браншовата или регионалната организация
- 11) Потенциал на членуващите фирми за компетентно и професионално провеждане на необходимите дейности за оценка на компетенциите;

## Раздел 4. ФУНКЦИИ И РОЛЯ НА ЕКСПЕРТИТЕ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА И ЦЕНТРОВЕ

### 4.1. ФУНКЦИОНАЛНИ ОСОБЕНОСТИ НА ЗВЕНАТА И ЦЕНТРОВЕТЕ В НАЦИОНАЛНАТА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА

В Националната референтна мрежа, като организационна инфраструктура на информационната система за оценка на компетенциите, се включват 20 секторни референтни звена и 10 регионални центрове за оценка. Функциите на двата типа референтни структури са ясно разграничени.

В секторните референтни звена ще се координират дейностите по Проекта и взаимодействието с институциите, опериращи на пазара на труда и социалните партньори. Секторните консултативни съвети към тях ще се занимават основно с формирането на експертни становища и решения относно формирането на препоръчителни секторни професионални стандарти и изисквания, основани на компетентностен подход. В тях ще се систематизират компетентностните секторни модели. Важна тяхна функция е свързана с обобщаване на предложения от предприятията за промяна в изискванията към нивото на компетенциите на работната сила за определени професии и длъжности, които да се внасят за разглеждане на национално ниво в националния съвет за оценка на компетенциите /НСОК/.

За разлика от секторните референтни звена, регионалните центрове за оценка на компетенциите ще бъдат **основата за създаването на организация, координация и методическо подпомагане** за осъществяването на практика на процедурите по провеждането на оценката с използването на измерими индикатори в избрани **«пилотни предприятия» и «ключови длъжности»** в тях.

### 4.2. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ РЕФЕРЕНТИТЕ В ЗВЕНА И ЦЕНТРОВЕ В НАЦИОНАЛНАТА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА

Подборът на експерти, отговорни в много голяма степен за работата на секторните референтни звена и регионалните центрове за оценка, е една от първите стъпки при изграждането на националната референтна мрежа. Липсата на практически опит при подбор на такива експерти, както и липсата на опит при изграждането на подобни звена и центрове, водят до необходимостта от преминаване през пилотна „фаза“. Това е особено важно и в настоящия случай – при подбора на експерти за работата на звената и центрoвете. Така поетапното изграждане на регионалните центрове за оценка на компетенции ще позволи по-гъвкаво използване на натрупваните в практиката „добри решения“ и **непрекъснатото усъвършенстване на системата от критерии за подбор на експерти от браншовите и регионалните организации**, които да се включват в тяхната дейност. Практическото изпълнение на тази дейност по Проекта на БСК е част от изграждането на организационната и управленската инфраструктура на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила.

Перспективите пред секторните референтни звена и регионалните центрове за оценка на компетенциите са тясно свързани с развитието на информационната система за оценка на

компетенциите по браншове и региони. Създаването на мрежата от потребители на системата ще изисква експерти, които са в състояние да идентифицират компетенциите за определено работно място, да участват в извършване оценка на компетенциите на работната сила, да изготвят компетентности секторни модели за нуждите на работодателите от съответния сектор или регион. Заедно с това перспективите на развитие на процесите на оценка, валидиране и сертифициране, особено в регионалните центрове за оценка на компетенции при изпълнението на Проекта и след това са в посока на синхронизиране с европейските практики по посока на външно оценяване, независимо от обучението. Това ще позволи постепенно запълване на празнотата в реалната практика в България за валидиране и сертифициране на компетенции, които формалната система не валидира и не сертифицира, но които са важни за икономическите сектори в България. Така, като един от **сериозните приноси на Проекта за практиката в България**, ще се създаде практическа и реална основа за обособяване и укрепване на системите за оценяване на резултатите от формалното, неформалното и неофициалното /информалното, самостоятелното/ учене, като отделна и независима институция. В контекста и на европейския опит и практика това е сериозна гаранция за качество на професионалното образование и обучение и за обективността на оценяването у нас. Несъмнено в тази насока практическият опит на водещите оценители в регионалните центрове за оценка на компетенциите ще бъде особено важен за апробирането на нови решения в българската практика и може да аргументира в следващите години усъвършенстването на системата за оценяване на резултатите от професионалното образование и обучение.



## Раздел 5. АНАЛИЗ НА СЪБРАНАТА ИНФОРМАЦИЯ ОТНАСЯЩА СЕ ДО ФОРМУЛИРАНЕТО НА КРИТЕРИИ И МЕТОДИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА ПОДБОР НА ЕКСПЕРТИ ОТ БРАНШОВИТЕ И РЕГИОНАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА УЧАСТИЕ КАТО РЕФЕРЕНТИ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА

Обобщаването на резултатите от събраната информация чрез приложените методи и способности е както следва:

### 5.1. ОТНОСНО ОБЩИТЕ И СПЕЦИФИЧНИ КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА РЕФЕРЕНТИ

1. Във всяка една от проучените страни, в която има натрупан опит по прилагане на подхода на компетентностните модели, решенията са специфични и са функция на избрания подход за изграждане на структурите /секторните референтни звена и регионалните центрове за оценка/, отговорни за организацията и протичането на процесите на оценката на компетенциите на работната сила по браншове и региони.
2. Пълното унифициране не е възможно и всяка структура, чиито дейности са секторно ориентирани, се съобразява при разработване на своите планове с конкретната ситуация в сектора и с неговата специфика.
3. Анализът на степента на икономическо и социално развитие на териториите в България показва голямо разнообразие и различия и налага определена специфика в работата на регионалните центрове за оценка.
4. Специфичните различия в секторен и регионален аспект предопределят и различните практически действия в посока на определянето на специфичните изисквания към работата на експертите, на основата на формулираните общи изисквания и критерии.

### 5.2. ОТНОСНО ПРОЦЕДУРАТА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ПОДБОРА

1. За процедури, свързани с провеждане на подбора на референти за аналогични секторни референтни звена и регионални центрове за оценка, не беше намерена подходяща информация, произтичаща от досегашната практика в браншовите и регионалните организации.
2. Липсата на достатъчна конкретна информация се компенсира в известна степен с наличието на практически опит на браншови и регионални работодателски организации за подобни решения.
3. Наложил се изводът, че трябва да се разработи комплекс от критерии и отделна процедура за провеждане на подбора на референти, които се основават на опита, натрупан в БСК при решаване на подобни задачи и съобразно функциите и задачите, които се възлагат на браншовите и регионални референтни звена.



## Раздел 6. ОСНОВНИ ОБОБЩЕНИЯ И ИЗВОДИ

### 6.1. ОТНОСНО КРИТЕРИИТЕ ЗА ПОДБОР НА ЕКСПЕРТИ ОТ БРАНШОВИТЕ И РЕГИОНАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА УЧАСТИЕ КАТО РЕФЕРЕНТИ В РЕФЕРЕНТНАТА МРЕЖА

1. Подборът на експерти трябва да се структурира и да премине в две фази, всяка от които с два междинни етапа.
2. За нуждата на двете фази и етапите на подбора на експерти да се създаде обща база данни за лица, за които има достатъчно информация, че притежават необходимите качества и желание да участват в реализацията на проекта при взаимно приемливи условия.
3. Базата от данни да се структурира по начин позволяващ създаване на групи от експерти по предварително зададен критерий в зависимост от конкретните нужди.
4. Първият етап на първата фаза да се фокусира върху прецизиране на каналите за събиране на информация .
5. Първият етап от първата фаза да осигури натрупването на информация за около 300 експерти, отговарящи на избраните общи критерии, и така да обезпечат условия за провеждане на подбор на експерти за пилотните референтни звена.
6. Вторият етап на първата фаза да осигури обогатяване на базата данни, като при набирането на информация се използват методи и канали, доказали своята ефективност по време на първия етап.
7. Втората фаза се разделя на етапи, кореспондиращи с план-графика за изграждане на цялата Национална референтна мрежа, като се набира информация за експерти от всички сектори и региони, за които това е възможно, но се дава акцент върху тези, в които най-близко във времето предстои изграждане на референтни звена.
8. С цел мултиплициране на ефекта и постигане устойчивост на резултатите от проекта, да се създаде процес на постоянно обогатяване на базата данни.
9. В процеса на постоянно обогатяване на базата данни да се включат секторните и териториални колективни членове на БСК.

## Раздел 7. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ОСНОВНИТЕ ЗАДАЧИ И КРИТЕРИИТЕ ЗА ИЗБОР НА РЕФЕРЕНТИ В СРЗ И РЦОК

### 7.1. ОСНОВНИ ЗАДАЧИ

В най-общия случай референтът от СРЗ и РЦОК трябва да решава следните основни задачи:

- 1) Обеспечава обща организационна и методическа подкрепа по време на процеса, свързан със създаване на секторните компетентностни модели, и определянето на количествени индикатори за тяхното прилагане на корпоративно ниво;
- 2) Участва в работни групи за развитие/преглед на средствата и методите за оценка на компетенциите;
- 3) Отговаря за логистиката при изпълнението на организационни, методически и технически въпроси, свързани с работата на ИСОК.

В този смисъл, **ролята на референтите** в секторните звена и регионалните центрове и изключително важна. Техните ключови компетенции следва да обхващат в синтез знания, умения и професионално-личностни качества, необходими за изпълняването на широк кръг от практически социални дейности и задачи в звената и центровете от националната референтна мрежа. Това могат да бъдат, например:

- 1) Етично поведение и управленски умения;
- 2) Широка обща култура и познаване на процедурите за оценка на компетенциите на различни нива;
- 3) Способности за качествено планиране, ефективно изпълнение и обективна оценка на организацията на процеса на оценка на компетенциите в референтното звено;
- 4) Системна информация за тенденциите в образованието, обучението на възрастни и заетостта, пазара на труда, социалните въпроси и т.н.
- 5) Ефективна комуникация с колегите, както в референтното звено, така и с останалите звена и центрове от Националната референтна мрежа

### 7.2. КРИТЕРИИ ЗА ИЗБОР НА ПОТЕНЦИАЛНИ РЕФЕРЕНТИ

На основата на изложеното дотук и обобщен практически опит, приемаме, че **системата от критерии за избор на потенциални референти** в секторните звена и регионалните центрове за оценка, като част от Националната референтна мрежа, следва да има следната работна структура:

#### 7.2.1. КРИТЕРИИ СВЪРЗАНИ С ОБРАЗОВАНИЕТО НА КАНДИДАТИТЕ ЗА РЕФЕРЕНТИ

Формирането на критерии в тази структурна част на системата е свързано най-често с оценяването на образователното равнище и се извършва в преобладаващия случай въз основа на представени документи за завършена съответна образователна степен.

## 7.2.2. КРИТЕРИИ, СВЪРЗАНИ С ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ НА КАНДИДАТИТЕ ЗА РЕФЕРЕНТИ

При оценяването на професионалната квалификация на потенциалните референти в референтните звена и регионалните центрове преди всичко трябва да се определи нейния тип или вид. Под “професионална квалификация” в случая се разбира обемът и съдържанието на знанията, уменията и професионалните личностни качества, придобити в хода на завършеното образование и/или в процеса на трудовата реализация и стаж. В този смисъл професионалната квалификация не може да бъде свързана единствено със завършеното образование, а зависи в значима степен и от цялостния професионален опит на личността, т.е. освен образованието на кандидатите за референти, трябва да се има предвид и спецификата на тяхната професионална реализация.

## 7.2.3. КРИТЕРИИ, СВЪРЗАНИ С ОПИТ В ПРЕДОСТАВЯНЕ НА УСЛУГИ, СВЪРЗАНИ С РАБОТА С ХОРА

С така формулираната работна система от критерии се търси открояването на една съществена част от предишната професионална реализация на кандидатите за водещи оценители. Много често, опитът за работа с хора е неформален, придобит преимуществено при неофициалното учене и понякога извън професионалните ангажименти и отговорности. С критериите този неформален опит трябва да се изясни и оцени в хода на събеседването с кандидата за водещ оценител в съответното звено или център от Националната референтна мрежа.

## Раздел 8. ПРОЦЕДУРА ЗА ПОДБОР НА ПОТЕНЦИАЛНИТЕ РЕФЕРЕНТИ

1. Процедурата за определяне на потенциални референти, техния подбор съгласно избраните критерии трябва да гарантират изискванията по отношение на техните лични компетенции и професионална квалификация, както следва;

- Образователен ценз /висше образование/;
- Сертификат за оценител/водещ оценител, издаден от звеното за оценка на компетенциите на БСК;
- Познаване на нормативната база (стандарты, нормативни документи, политики и процедури);
- Професионален опит в сферата на оценяване на компетенции ;
- Личностни качества (комуникативност, етичност, надеждност, откритост, дипломатичност, наблюдателност, възприемчивост, разностранност, упоритост, решителност, дисциплинираност, увереност, умения за разрешаване на конфликти, креативност, умения за разсъждение);
- Професионални компетенции (владееене на различни техники и методи за работа с информационни и комуникационни технологии, умения за работа с хора, умения за

работа в екип, лидерски умения, способност за оценка на знания и умения, организация и планиране на дейности);

- Умения за работа с компютър;
  - Възможност за участие в оценки на компетенции в предприятия от областта;
  - Знания за процеса на оценяване на компетенциите: методи и техники; системи за качество; добри практики в областта на оценяването и валидирането;
2. Приложими документи (дипломи, удостоверения, сертификати и др.).
3. Практически стъпки при подбора **на потенциални референти**:
- a) Подаване на изискуемите документи за референт.
  - b) Оценка по документи.
  - c) Провеждане на интервю с одобрените кандидати, преминали оценката по документи.
  - d) Съставяне на „къса листа” от одобрени за включване в обучение /при необходимост/;
  - e) Провеждане на обучението /при необходимост/
  - f) Защита на казус /тест.
  - g) Включване в процедури по оценки за преминаване на процеса на сертифициране от звеното за оценка на компетенциите в БСК /при необходимост/;

## Раздел 9. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Създаването на **работещи процедури за оценка на компетенциите в секторните референтни звена и регионалните центрове за оценка** определено ще допринесе за подобряване на прозрачността, съпоставимостта и мобилността на заетите у нас. Нещо повече, постепенното утвърждаване и, надяваме се, акредитиране, на регионалните центрове за оценка на компетенциите в тази насока, ще спомогне за пълно хармонизиране с подобни документи за удостоверяване на компетенции, издадени съгласно вече налагащата се практика в различните държави-членки. Пилотното стартиране на работата на секторни референтни звена и регионални центрове ще позволи натрупването в практиката „добри решения” да позволят непрекъснатото **усъвършенстване на системата от критерии за подбор на референтите** в тях. Практическото изпълнение на тази дейност по Проекта на БСК е част от изграждането на организационната и управленската инфраструктура на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила.

## Раздел 10. ИЗПОЛЗВАНИ ПОНЯТИЯ

За целите на настоящата разработка, приемаме следните работни определения за използваните понятия:

### 1. Таблица 1 Използвани понятия

Понятие	Обяснение
„Квалификация“	Означава официален резултат от процеса на оценяване и признаване /валидиране/, получен, когато компетентен орган реши, че определено лице е постигнало резултати от обучението, съответстващи на определени стандарти. От гледна точка на компетентностния подход квалификацията е интегрална личностна характеристика и означава способности, знания и умения с оглед на тяхното приложение в определени дейности или професии. Квалификациите са подчинени на професионалните компетенции и на професионалните компетенции за действие или могат да се разглеждат като техни неделими елементи.
„Национална квалификационна система“	Означава всички аспекти на дейността на държава-членка, свързани с признаването на обучението и други механизми, които свързват образованието и обучението с пазара на труда и гражданското общество. Това включва разработването и прилагането на институционални разпоредби и процеси, свързани с осигуряване на качеството, оценяване и присъждане на квалификации. Националната квалификационна система може да се състои от няколко подсистеми и да включва национална квалификационна рамка;
„Национална квалификационна рамка“	Означава инструмент за класификация на квалификациите, съгласно набор от критерии за достигнати конкретни нива в процеса на обучение, чиято цел е да се обединят и съгласуват националните квалификационни подсистеми и да се подобрят прозрачността, достъпът, поддръждането и качеството на квалификациите по отношение на пазара на труда и гражданското общество;
„Отрасъл“/ „бранш“	Означава съвкупност от професионални дейности, въз основа на тяхната основна стопанска функция, продукт, услуга или технология;
„Международна отраслова/браншова организация“	Означава сдружение на национални организации, включително например работодатели и професионални организации, които представляват интересите на националните отрасли/браншове;
„Резултати от обучението“	Означава показатели за онова, което учащият знае, разбира и може да направи при завършване на учебния процес, които се определят по отношение на знания, умения и професионално-личностни качества;
„Знания“	Означава резултат от усвояване на информация в процеса на учене. Знанията са съвкупност от факти, принципи, теории и практики, които са свързани с определена сфера на работа или обучение. В контекста на Европейската квалификационна рамка знанията се описват като теоретични и/или фактологични;
„Умения“	Означава възможност за прилагане на знанията и използване на ноу-хау при изпълнение на задачи и решаване на проблеми. В контекста на Европейската квалификационна рамка уменията се описват като познавателни (включващи прилагане на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включващи сръчност и употреба на методи, материали, уреди и инструменти);
„Сектор“	Обозначава група от една или няколко икономически дейности, в които се осъществява сходна стопанска дейност. При групирането на сектори за целите

	на изпълнението на Проекта, ще се търси максимално съответствие с наложените Европейски практики при анализ на пазара на труда, описанието и оценката на сходни и/или близки компетенции на работната сила.
„Регион”	Една от 28-те области, като административно-териториална единица
„информално учене”	То се осъществява в общата жизнена и работна среда извън официалните обучаващи институции. Ученето става неофициално, във връзка със ситуациите при решаване на текущи проблеми и задачи. То е свързано с опита, става отчасти случайно и повече или по-малко се инициира от индивида. Резултатите от това учене са често неосъзнати.
„Интервю за оценка”	Интервюто за оценка е инструмент за напътствие и оценка на служителите. Чрез него може да се повлияе на тяхната мотивация, участие и сътрудничество, а направените профили на изпълнение на работните задължения могат да им бъдат съобщени. При реализацията на модерните концепции за работа, които целят широко използване на потенциала, главното ударение на този инструмент се измества, така че подкрепата на колегите и развитието на човешките ресурси придобива значение. Съдържание на интервю за оценка: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обратна информация за работата на служителя; анализ на недобре постигнатите цели;</li> <li>• Силни и слаби страни, удовлетворение на служителя;</li> <li>• Постигане на съгласие за целите;</li> <li>• Определяне на последващото обучение и мерките за подкрепа.</li> <li>• Решаващ фактор за успеха на интервюто за оценка е комуникативната компетентност на включените лица.</li> </ul>
„Оценка на компетенциите”	Оценката на компетенциите ни дава възможност да вникнем в качествата на служителите. С нейна помощ става ясно в кои области даден служител има нужда да израства, да се приспособява към измените обстоятелства или ново професионално развитие. За оценката на компетенциите се използват инструменти за измерване. Тук не става въпрос за стандартни мерки, а по-скоро за инструменти, насочени към индивидуалните силни и слаби страни на служителя и към нуждите на предприятието. Това се разглежда като възможност да се разпознаят отрано нуждите от последващо развитие на служителите, за да могат да се справят успешно, както с настоящите, така и с бъдещите изисквания на работното място.
„Официално учене (учене по определена учебна програма)”	При началното и последващо обучение ученето се провежда предимно на базата на предварително определени учебни програми с определена цел в рамките на институциите. Ученето е ориентирано по спецификации и води до придобиване на признати удостоверения.
„Анализ на потребностите от обучение”	Анализът на потребностите от обучение има за цел определяне на актуалните изисквания (запазвайки приемствеността и развитието на компанията) и индивидуалните потребности от обучение на служителите. Потребностите от обучение се определят от квалификационните изисквания за работното място и работните процеси. Потребност от обучение е налице, ако има празнота между изискванията на работното място и компетенциите на въпросния служител. Анализът на потребностите от обучение образува основата за планиране на последващо обучение. В инструментите и методите на анализа на потребностите от обучение се включват текущите и бъдещите изисквания на

	работното място и компетенциите на конкретния служител.
„Последващо обучение”	Терминът „последващо обучение” описва цялата сфера на учене за възрастни след началното обучение. Професионалното последващо обучение включва участие в последващи институции за образование, преквалификацията и ученето на работното място. Последващото обучение обхваща както традиционните мерки под формата на курсове и семинари, така и други форми на учене чрез работата (наставничество, кръжоци по качеството, Общности за Практика и др.), или социалната среда. Неофициалното /информалното/ учене играе важна роля в тези форми на последващо обучение, особено тези, свързани с работата. В последващото обучение трябва да се включат и техническите разговори и дискусии, събранията, обсъжданията и други информационни форуми, които се предлагат от предприятието.
„Организационно развитие”	В съвременното разбиране, организационното развитие отстоява системния подход при разглеждане на структурите, процесите и личностите в организациите и необходимостта от промени в интерес на стратегическите цели на фирмите и техните служители. Новите концепции за работата и знанието, свързани с настъпващите промени в обществото и работното място, изискват непрекъснат процес на организационно развитие, който се отразява на оперативната работа в сферата на обучението, включително и развитието на персонала.
„Развитие на персонала”	Развитието на компетенциите на служителите има отношение към развитието на персонала за постигане на бизнес целите чрез оптимално използване на човешките ресурси. Развитието на персонала все повече се разглежда като решителен стратегически фактор за успешно повишаване на конкурентоспособността на предприятието. То трябва да осигури постоянен баланс между целите на предприятието и тези на персонала, като обобщава всички мерки за последващо обучение. Развитието на персонала е тясно свързано с организационното развитие и оперативната работа в сферата на обучението. Мерките и концепциите за развитие на персонала са ориентирани главно към индивидуалните изисквания към служителите. Обучението в контекста на развитие на персонала вече не е предимно технически ориентирано, а все повече се разработва като екстензивно развитие на компетенциите.
„Учене в процеса на работа”	Придобиването на ново знание може да се подпомага от други форми на учене, например кръжоци по качеството, «острови» на учене, груповата работа или проектната работа, при които се търсят решения и оптимизация на работните графици.
„Работни модели, благоприятстващи ученето”	Терминът „работни модели, благоприятстващи ученето” означава наличие на условия и възможности за учене в процеса на работа. Благоприятната за учене работна среда се определя от профила на предприятието - размер на производството и бранша, вид практически задачи и организация на труда. Конкретните изисквания на работното място и профилът на компетенциите на служителите образуват основната база за превръщане на работното място в място за учене. Работата е особено благоприятна за учене, ако поставя проблеми, има разнообразие, може да се адаптира индивидуално и обхваща завършени дейности. В допълнение, съществуващата свобода на движение на служителите, както и подкрепата и признанието от страна на техните колеги и ръководители са важни за използване на възможностите за учене. Отправна точка за ръководещите оперативните процеси на учене е анализът на



	възможностите за учене на различните работни места и идентифицирането на условията, които възпрепятстват или поощряват ученето.
„Признаване и валидиране на резултатите от неформалното и неофициалното /информалното/ учене”.	Означава процедура, при която работещите се да могат да покажат своите знания, умения, компетенции, дипломи, сертификати и други документи, придобити чрез образование, професионално обучение, или придобити в практиката, или чрез неформално или неофициално /информално/ учене. В резултат се получава документ за професионална квалификация въз основа на професионален опит и се дава възможност за последващо сертифициране на придобитите професионални умения и компетенции, в резултат на този опит, който е свързан с платена, неплатена работа или доброволен труд. Валидирането и сертифицирането се извършват по процедури, утвърдени от компетентен национален орган. Комбинацията от набелязаното в предприятието професионално развитие и изискванията на желаната позиция с реалните личностни постижения, измерените професионално-личностни качества и представени дипломи или сертификати, биха очертали пътя, който работещият може да следва, за да доразвие своите постижения и съответно да получи признание в трудовата си кариера. Освен това, по този начин се получават и съществените документални предпоставки за мобилност на работната сила.
Валидиране	Процедура за признаване на придобити знания и умения спрямо определени изисквания, завършваща с издаване на официално признат документ
Сертифициране	Означава процедура/процедури за удостоверяване на нивото на компетентност на изявилите желание за това чрез сътрудничество с акредитиращи институции. Предоставя обективни възможности на заетите да докажат нивото на техните компетенции, независимо от това как и къде са ги придобили.
Система за сертификация	Означава съвкупност от процедури и ресурси, предназначени да се прилагат за процеса на сертифициране, според дадена схема на сертификация, което води до издаване на документ /сертификат за компетентност, включително неговото поддържане.
Схема за сертификация	Означава определени изисквания за сертификация, отнасящи се до дадени категории лица, за които се прилагат едни и същи конкретни стандарти и правила, и еднакви процедури.
Оценител	Лице, притежаващо необходимите компетенции да извършва процес на оценяване на компетенции; да определя ключови длъжности; да разработва компетентностни профили и модели
Кандидат	Заявител, който е изпълнил предварително определени изисквания, които му позволяват да участва в процеса на оценка, подбор и сертификация
Оценяване	Процес, позволяващ да се оцени дали дадено лице удовлетворява изискванията на определена система за сертификация, който води до решение за сертификация.



## Раздел 11. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ<sup>3</sup>

### Закон за професионалното образование и обучение

Обн. ДВ. бр.68 от 30 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2000г., изм. ДВ. бр.108 от 29 Декември 2000г., изм. ДВ. бр.111 от 28 Декември 2001г., изм. ДВ. бр.103 от 5 Ноември 2002г., изм. ДВ. бр.120 от 29 Декември 2002г., доп. ДВ. бр.29 от 31 Март 2003 ..... 5г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.62 от 1 Август 2006г., попр. ДВ. бр.63 от 4 Август 2006г., изм. ДВ. бр.13 от 8 Февруари 2008г., изм. ДВ. бр.26 от 7 Март 2008г., изм. ДВ. бр.36 от 15 Май 2009г., изм. ДВ. бр.74 от 15 Септември 2009г.

Михов, Д. Европейските политики и практики по обучение и развитие на персонала, Dimitar Mihov.doc, <http://alternativi.unwe.acad.bg/br6/05 - Dimitar Mihov.doc>

Наръчник за управление на качеството на ЦПО на БСК / документ на БСК / , С., 2007г.

Речник на основните термини в сферата на обучение на възрастни, съобразени с терминологията, използвана от CEDEFOP Европейска квалификационна рамка / ЕКР / за учене през целия живот , Република България, Министерство на труда и социалната политика,София,2006г. /Терминологичният речник е разработен в рамките на Програма ФАР на ЕС по проект “Разработване на система за анализ на потребностите от професионално образование и обучение и стратегия за обучение на възрастни ”EuropeAid/120163/D/SV/BG, компонент 2 – “Разработване и съгласуване на стратегия и методика за обучение на възрастни с оглед на пазара на труда и в контекста на ученето през целия живот, както и обучение на персонал с оглед прилагането им”./

Шойкова, Е. Платформа от приложения и услуги за съвместна работа, комуникации и обучение Share Point 2007 / презентация на национален семинар „Електронно обучение - теория и практика „26.10.2007, /.

Шойкова, Е. Ръководство за проектиране на обучението / Помагало за нуждите на БСК /,С., 2010

## Раздел 12. ПРИЛОЖЕНИЯ

### НЕОБХОДИМИ ДАННИ И КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА РЕФЕРЕНТИ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА - МОДЕЛ

#### Приложение 1 НЕОБХОДИМИ ДАННИ И КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА РЕФЕРЕНТИ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА –РАБОТЕН ВАРИАНТ

І. ЛИЧНИ ДАННИ	ПРОЕКТ
Фамилия:	
Име:	
Звание/степен:	

<sup>3</sup> Недопустимо е използването на текст, графики, таблици и данни без точното позоваване на източника. Цитирането на използваните източници в текста да се извършва чрез функцията Footnote, а за таблиците и графиките – под тях се изписва „Източник:.....”. Недопустимо е директното използване на текст в обем повече от 1000 знак.

Дата на раждане	
(Дд/мм/гггг):	
Домашен адрес:	
Населено място:	
<b>II. ОСНОВНА МЕСТОРАБОТА</b>	
Длъжност:	
Наименование на организацията:	
Наименование на отдела:	
Адрес (на организацията):	
Населено място:	

### III. Професионален опит

#### A. Образование

<b>1. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ / СРЕДНО И ВИСШЕ/</b>
Опит и компетенции в тази сфера на образованието и/или в дейности на ниво организация и провеждане на обучение на фирмено ниво

<b>2. ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ ЗА ВЪЗРАСТНИ</b>
Опит и компетенции в тази сфера на образованието и/или в дейности на ниво организация и провеждане на обучение на фирмено ниво

<b>3. ОБРАЗОВАТЕЛНА ПОЛИТИКА</b>
Опит и компетенции в сферата на формирането на политики, съвместно с други заинтересувани институции и на различни нива на управление в областта на общото и професионалното образование и обучение

#### Б. Области на професионален опит

Областите, в които кандидатите имат опит и могат да го обосноват	
Участие в анализи, проучвания или наблюдения на опит и „добри практики” в преподаването и ученето	
Коментар:	
Реализирани иновации и усъвършенстване на качеството на програмите за обучение и педагогическите методи и средства	
Коментар:	
Участие в организиране и/или провеждане на обучение на преподаватели, обучители и наставници	
Коментар:	
Участие в дейности или проекти свързани с оценяване на качеството на	

формалното, неформално и неофициалното учене	
Коментар:	
Познания за европейската квалификационна рамка	
Коментар:	
Успешно участие в система за професионално ориентиране и консултиране на ученици и възрастни	
Коментар:	
Успешно участие в създаване на дидактически и педагогически продукти / учебни планове и програми, методически насоки и указания за методологии/методи за обучение на възрастни и др. /	
Коментар:	
Участие в управление на учебни заведения или други организации с обучаваща цел	
Коментар:	
Практическо използване на информационно-комуникационни технологии в процеси на обучение и оценка на резултати от ученето	
Коментар:	
Успешно участие в реализирани проекти, финансирани по програми на Европейския съюз	
Коментар:	
Успешно участие в разработване и реализация на международни проекти, получили финансиране по програмата „Учене през целия живот” или предшествашите я програми	
Коментар:	
Участие в изготвяне на модели на компетенции на различни нива /длъжност, работно място, предприятие или сектор на икономическа дейност/	
Коментар:	

#### IV. ЕЗИКОВИ УМЕНИЯ

#### V. ВЪЗМОЖНОСТ И ЖЕЛАНИЕ ЗА ПРАКТИЧЕСКО УЧАСТИЕ В ИЗГОТВЯНЕ ОЦЕНКИТЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАЗЛИЧНИ НИВА

#### VI. ДРУГИ УМЕНИЯ

Работа с Word: ниво на ползване      Работа с Internet:      ниво на ползване

Нива на ползване: 1 - не ползва; 2 - слабо; 3 - средно; 4 – добро; 5 - много добро

Необходими съпровождащи доказателствени документи:

1. ПРОФЕСИОНАЛНА АВТОБИОГРАФИЯ (EUROPASS CV) НА БЪЛГАРСКИ ЕЗИК /  
Професионален опит /доказва се в автобиографията и с подкрепящи документи за отразените обстоятелства /:
  - в сферата на мениджмънта, работа с човешките ресурси, професионално образование и обучение, управленско консултиране – минимум 2 години;
  - в сектора, който ще оценява – доказва се в автобиографията и с подкрепящи документи за отразените обстоятелства – минимум 2 години/;
2. ДОКУМЕНТ ЗА ЗАВЪРШЕНО ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ /; Образование – минимум висше, бакалавър, области – мениджмънт, педагогика, икономика, инженерни специалности и други /.
3. ДОКУМЕНТ, ДОКАЗВАЩ НИВОТО НА ВЛАДЕЕНЕ НА ЗАЯВЕНИЯ ЧУЖД ЕЗИК;
4. ПО ПРЕЦЕНКА НА КАНДИДАТА - ДРУГИ ДОКУМЕНТИ, ДОКАЗВАЩИ ПРОФЕСИОНАЛНИЯ МУ ОПИТ В ПОСОЧЕНАТА ОТ НЕГО ОБЛАСТ / атестати за работата от потребители на информационната система, работодатели, референтни звена, документи, удостоверяващи опит в работата като оценител/.
5. МОТИВАЦИЯ ЗА РАБОТА КАТО ВОДЕЩ ОЦЕНИТЕЛ – ДОКАЗВА СЕ С МОТИВАЦИОННО ПИСМО

---

## Списък на таблиците и фигурите

---

1. Таблица 1 Използвани понятия .....	21
Приложение 1 Необходими данни и критерии за подбор на референти в референтните звена –работен вариант.....	25