



Европейски съюз

Оперативна програма  
„Развитие на човешките ресурси“  
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



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 водещи оценители за сертифициране и валидиране на компетенции и техния подбор

Юни, 2010 година

## РЕЗЮМЕ

*Представеният материал съдържа резултатите от работата на експертния екип по изпълнение на Дейност 8.2.4 “Определяне на критерии за избор на водещи оценители за сертифициране и валидиране на компетенции и техния подбор”.*

*Направена е обосновка на избора на общия подход и взаимната връзка с другите дейности от Проекта, в синхрон с работата по дейност 8.1.1. „Концепция за изграждане на национална референтна мрежа”.*

*Дефинирани са целите, задачите, методологията и използваните методи в съответствие с проектните документи.*

*Формулирани са констатациите от систематизирането на налична информация и материали от досегашната практика на браншови и регионални работодателски организации по определяне на критерии за избор на оценители в различни направления от тяхната дейност, които да се използват по аналогия.*

*Описани са работни виждания за критериите за избор на водещи оценители в регионалните центрове за оценка, които ще имат определяща роля при организацията на валидирането и сертифицирането на компетенции.*

*Представено е описание на примерни процедури за определяне на водещите оценители 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 водещи оценители за сертифициране и валидиране на компетенции и техния подбор”.
Срок за изпълнение:	03.06.2010 г.
Дата на представяне:	23.06.2010 г.
Наименование на дейността:	№ 8.2.4 “Определяне на критерии за избор на водещи оценители за сертифициране и валидиране на компетенции и техния подбор”.
Задача (8.2.4.1.):	Определяне функциите и ролята на оценителите в референтните звена при организацията на сертифицирането и валидирането на компетенциите.
Задача (8.2.4.2):	Систематизиране и обработка на материалите по определяне на критериите за избор на водещи оценители в референтните звена за организацията на валидирането и сертифицирането на компетенциите.
Задача (8.2.4.3):	Разработване и апробиране на процедури за определяне на потенциални водещи оценители и пилотно апробиране провеждането на техния предварителен подбор съгласно избраните критерии в секторен аспект.
Задача (8.2.4.4):	Разработване и апробиране на процедури за определяне на потенциални водещи оценители и пилотно апробиране провеждането на техния предварителен подбор съгласно избраните критерии в регионален аспект.
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):	Елза Димитрова Теменужка Костова Илия Левков Симеон Илиев
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, реализирана от екип, съставен от водещи експерти от регионални и браншови камари.  Представеният материал съдържа резултатите от работата на експертния екип по изпълнение на Дейност 8.2.4 “Определяне на критерии за избор на водещи оценители за сертифициране и валидиране на компетенции и техния подбор”. Направена е обосновка

	<p>на избора на общия подход и взаимната връзка с другите дейности от Проекта. Съществено е постигането на синхрон с разработването на аналитични материали по Дейност 8.1.1. „Концепция за изграждане на Националната референтна мрежа”. Дефинирани са целите, задачите, методологията и използваните методи в съответствие с проектните документи. Взети са предвид и разработените материали 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 материали и информация по определяне на критериите за избор на потенциални водещи оценители в досегашната практика на браншови и регионални работодателски организации. Описани са работни виждания за критериите за избор на потенциални водещи оценители, които ще имат определяща роля при организацията на валидирането и сертифицирането на компетенции в регионалните центрове за оценка. Представено е описание на примерни процедури за определяне на потенциални водещи оценители и пилотното провеждане 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, осъществявани в Регионалните центрове за оценка. Те са свързани и с аргументиране на необходимостта от разработване на специализирани методически материали за обучение на водещи оценители, които са планирани за изпълнение по други дейности на последващ етап от изпълнението на Проекта .</p>
Ключови думи:	Браншови и регионални организации; Опит в подбор на оценители; Национална референтна мрежа; Секторни референтни звена и регионални центрове за оценка; Информационна система за оценяване на компетенции; Организация на валидиране и сертифициране на компетенции; Водещи оценители в референтни звена; 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. Оценка, валидиране и сертифициране на компетенции – предизвикателствата пред звената и центровете от националната референтна мрежа .....	10
3.1. Съвременни тенденции в ЕС .....	10
3.2. Значимост на оценката, валидирането и сертифицирането на компетенции при ученето през целия живот .....	12
Раздел 4. Определяне функциите и ролята на оценителите в референтните звена при организацията на валидирането и сертифицирането на компетенциите .....	14
4.1. Функционални особености на звената и центровете в националната референтна мрежа .....	14
Раздел 5. Определяне на критериите за избор на водещи оценители в референтните звена с оглед организацията на валидиране и сертифициране на компетенции .....	21
Раздел 6. определяне на потенциални водещи оценители и пилотно апробиране на техния предварителен подбор съгласно избраните критерии в секторен аспект .....	24
Раздел 7. процедури за определяне на потенциални водещи оценители и пилотно апробиране на техния предварителен подбор в регионален аспект .....	26
Раздел 8. Изводи и препоръки .....	28
Раздел 9. Използвани понятия .....	30
Раздел 10. Литературни източници .....	34
10.1. Приложения .....	35
10.1.1. Практика на Българска асоциация по рециклиране за подбор на оценители .....	35
10.1.2. Необходими данни и критерии за подбор на водещи оценители в референтните звена - модел	38
10.1.3. Потенциални водещи оценители в пилотно референтно звено в сектор „електротехника”	41

---

## Използвани съкращения:

---

<b>Съкращение</b>	<b>Описание на съкращението</b>
<i>БСК</i>	- <i>Българска стопанска камара</i>
<i>НЦОК</i>	- <i>Национален център за оценка на компетенциите</i>
<i>ЕКР</i>	- <i>Европейска квалификационна рамка</i>
<i>ISO 17024</i>	- <i>Европейски стандарт за сертификация на лица</i>
<i>ISO 9 000: 2000</i>	<i>Системи за управление на качеството</i>
<i>ЦПО</i>	- <i>Център за професионално обучение</i>
<i>НРМ</i>	- <i>Национална референтна мрежа</i>
<i>ИСОК</i>	- <i>Информационна система за оценка на компетенции</i>
<i>СРЗ</i>	- <i>Секторно референтно звено</i>
<i>РЦОК</i>	- <i>Регионален център за оценка на компетенции</i>
<i>НСОК</i>	- <i>Национален съвет за оценка на компетенциите</i>
<i>ППО</i>	- <i>Професионална подготовка и образование</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

---

Представеният материал съдържа резултатите от работата на експертен екип по изпълнение на Дейност 8.2.4 “Определяне на критерии за избор на водещи оценители за сертифициране и валидиране на компетенции и техния подбор”. Разработката е систематизирана в 10 Раздела. 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”. Описани са работни виждания за критериите за избор на потенциални водещи оценители, които ще имат определяща роля при организацията на валидирането и сертифицирането на компетенции. Формулирани са констатациите от систематизирането и обработката на налични материали и досегашна информация в браншови и регионални организации, за използване по аналогия при определяне на критериите за избор на потенциални водещи оценители в Регионалните центрове за оценка, като част от националната референтна мрежа. Представено е описание на примерни процедури за определяне на потенциални водещи оценители и пилотно апробиране на техния предварителен подбор съгласно избраните критерии в регионален и секторен аспект. Направена е съдържателна връзка с резултатите от някои други дейности при изпълнението на Проекта, с акцент върху разработената система от критерии за сертификация на водещи оценители и оценители по дейност 11.2.1 “Създаване на система за сертификация на оценители за нуждите на ЗОК”. Като приложение към основния материал е приложен работен вариант на критерии, които в систематизиран вид да се използват като опит и практика при предстоящ подбор на водещи оценители в звената от референтната мрежа и по-специално – в регионалните центрове за оценка. Тяхната последваща конкретизация от прилагането им в практиката на пилотните референтни звена и центрове, както и стартирането на процедурите за сертифициране на оценители от звеното за оценка на компетенциите в БСК, ще бъдат съществена „обратна връзка” както към усъвършенстването на компетентностния модел на оценителите, така и при допълването на учебното съдържание за тяхното обучение.



## Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

**Методология** – Използваната методология включва провеждането на собствени анализи на налична информация, обобщение на опит и „добри практики“ при досегашната работа с оценители 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 водещи оценители и тяхното адаптиране за целите на дейностите по Проекта, свързани с оценката, валидирането и сертифицирането на компетенции.

**Методи** – 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 /.

## Раздел 3. ОЦЕНКА, ВАЛИДИРАНЕ И СЕРТИФИЦИРАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИ – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД ЗВЕНАТА И ЦЕНТРОВЕТЕ ОТ НАЦИОНАЛНАТА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА

### 3.1. СЪВРЕМЕННИ ТЕНДЕНЦИИ В ЕС

Съвременните процедури за **удостоверяване /валидиране/** на компетенции на заетите имат решаващо значение за конкурентоспособността на работната сила и, съответно, на икономиката в европейската Общност. Такова удостоверяване улеснява, от една страна, международната мобилност на учащи се и заети и, от друга страна - спомага те да отговорят на все по-динамичните изисквания на търсенето и предлагането на европейския пазар на труда. Широките възможности за достъп и мотивираното включване в **учене през целия живот** за всички, особено за заетите, и прилагането на съвременни схеми за квалификация, през последните няколко години се насърчават активно, както в отделните страни членки, така и на общностно равнище. Особено важен тласък получиха тези процеси със заключенията на Съвета на Европа от 28 май 2004 г. относно общите европейски **принципи за идентифициране и валидиране** на неформалното, самостоятелното и информалното учене. В този документ се съдържат и конкретни препоръки за насърчаване валидирането на резултатите от тези три вида учене, което е от съществено значение за развитието на потенциала и мобилността на работната сила.

**Европейската квалификационна рамка /ЕКР/** е общата европейска референтна рамка, която установява връзките между националните квалификационни системи на страните-членки. Тя изпълнява функцията на инструмент за аргументиране на съдържанието и повишаване на разбираемостта и „преносимостта” на квалификациите както в рамките на отделните страни, така и като цяло за ЕС. ЕКР поставя две основни цели: **насърчаване на мобилността** на гражданите между отделните страни и улесняване на тяхното учене през целия живот. В този смисъл, използвайки резултатите от ученето като обща отправна точка, в съответствие с регламентираните в Рамката изисквания и механизми, ще се улесни сравнимостта и преносимостта на квалификации между отделните страни, образователни системи и институции. Това вече има практическа приложимост по отношение на широк кръг потребители, както на европейско, така и на национално равнище. ЕКР дава възможност да се приложат достъпни процедури за подпомагане на лица, придобили интензивен опит в професията или в други области на личностното си развитие, чрез валидиране на резултатите от тяхното неформално, самостоятелно и неофициално учене. Налагането на компетентностния модел за оценка на работната сила и акцентът върху резултатите от ученето, са едни от водещите постановки от методологията на ЕКР. Те ще улеснят оценката на това дали съдържанието и практическата приложимост на резултатите от обучението и ученето, придобити в подобен контекст, са еквивалентни на официалните квалификации, придобити в системата на формалното обучение. Новите квалификационни равнища на работната сила могат да бъдат в основата на европейската икономика при реализиране на необходимите структурни промени в условията на информационно общество и глобализация. Поради това, европейските политики в областта на професионалното образование и обучение са насочени към развитие на човешкия ресурс през целия трудов живот на хората, стартирайки от

основното образование и преминавайки през различните подсистеми за образование и обучение, вкл. продължаващото обучение. Общата европейска политика в областта на образованието и обучението се гради върху общи мрежи, органи, инициативи, инструменти, институции и действия. Нещо повече, прилагането на философията и изискванията на ЕКР за учене през целия живот в отделните европейски страни до края на 2012 година, определено ще допринесе за модернизирането и на националните системи за професионално образование и обучение. Постигането на взаимна обвързаност между професионално образование и обучение, трудова заетост и изграждането на „мостове” между формалното, неформалното, самостоятелното и неофициалното /информалното/ учене, води също така до възможности за **обективно удостоверяване и признаване на резултатите от обучението и ученето**, постигнати посредством натрупан жизнен или професионален опит.

Един от важните аспекти при прилагането на **компетентностния модел за оценка** на работната сила е необходимостта от използване на специфични процедури, методи и инструментариум. Предизвикателството пред този нов подход в оценяването на човешкия капитал и добавената стойност от развитието на неговия потенциал, която всеки работодател иска да „отключи” и привлече, е свързано с динамиката в разбирането за индивидуалното и груповото трудово поведение от гледна точка на конкурентността на предприятието. Ето защо моделът за оценка на компетенциите от гледна точка на организационното поведение на ниво предприятие, става точно толкова важен за успешното управление на човешкия капитал в дадена организация, колкото и оценката на професионалните качества и резултатите на отделния работещ в нея човек. Прилагането на този подход, основаващ се на **резултатите** от професионалното обучение при определяне и описване на квалификациите, съответно за **насърчаване на валидирането на постиженията от неформалното, самостоятелното и информалното учене съгласно общите европейски принципи**, е в своето начало у нас. Същевременно, той може да има **ключово значение** за повишаване мотивираността на заетите за учене през целия живот, като една съвременна и перспективна предпоставка за подобряване на достъпа и мобилността им пазара на труда, както на национално, така и на общностно европейско ниво.

Както показват опитът и практиките в отделните страни-членки на ЕС, **мобилността на заетите**, както в рамките, така и между секторите на икономическите дейности, като съществен фактор за общия европейски пазар на труда, изисква все повече усилия и внимание. В тази посока особено съществена е ролята на работодателите в различните форми за координация и сътрудничество между социалните партньори, като например, специализираните комисии /съвети/ към секторните /браншовите/ асоциации на европейско ниво. В тези съвети се провежда анализ на перспективите в технологичното обновление, дискутира се включването в различните технологични платформи на ЕС за обсъждане на тенденциите в развитието на индустрията и т.н. По този начин много по-ефективно се определят прогнозите за новите **компетенции** на заетите и респективно, организационните предпоставки за ученето през целия живот, които да обезпечат **интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж** на европейската икономика в съответствие със стратегическия документ - Европа ( 20/20 ). В тази връзка, към настоящия момент, работодателските организации и социалните партньори в Европа са обединени около 4 приоритета в действията си за подкрепа на ученето през целия живот:

- Идентификация и предвиждане на компетенциите и квалификационните нужди;
- Разпознаване и валидиране на компетенциите и квалификациите;

- Обезпечаване на информация, институционална подкрепа и методическо ръководство на процесите на професионално образование и обучение;
- Мобилизиране на финансови и човешки ресурси.

Краткото систематизиране на опита в европейските страни показва, че националните практики за признаване и оценяване на професионалните умения са твърде различни в отделните страни на европейския съюз и се определят от националните законодателства. Различни са и използваните инструменти за валидиране на резултатите от ученето, институционалното развитие в областта на образованието и обучението, прилаганата методология, степента на участие на всички заинтересовани страни, вкл. на реалния сектор и др. Примери за високо развити системи за оценяване на квалификации и професионални умения могат да се намерят в практиките на Великобритания, Франция, Холандия и някои скандинавски страни (Швеция, Финландия). Със средно развити системи за оценяване са страни като Италия, Норвегия и Ирландия и с по-слабо развити системи за оценяване и признаване на професионалните умения са последните присъединили се към ЕС страни. В отделни европейски страни съществува практика за прилагане на вътрешно-фирмени/секторни стандарти за оценители/одитори на професионалните умения, придобити извън формалната система на образование и обучение, като тези стандарти не са обвързани с националните изисквания за оценяване и признаване. Известен опит в тази сфера е натрупан в практиките на компаниите във Великобритания, Франция и Холандия. Така например, във Франция, *валидиране на ученето чрез опит (VAE)* е процес, който позволява придобиването на документ за професионална квалификация, въз основа на професионален опит и сертифициране на придобитите професионални умения в резултат на този опит. Сертифицирането се извършва на експертен принцип, а сертификатите се регистрират в национален трезор на професионалните сертификации (RNCP), който се управлява от национална комисия за контрол на качеството на професионалната сертификация. Акредитацията на предходното учене има вече над 10 годишна история в Холандия. Визията за въвеждане на широка национална система за акредитация на предходно учене е оповестена в средата на 90-те години на миналия век, но не е въведена изцяло. Въпреки това, на амбицията за прилагане на висококачествена, прозрачна и леснодостъпна процедура за акредитиране, приспособена към целите на индивидите във всички сектори на заетост и на всички образователни равнища, е даден значителен тласък през последните години. Приемането на акредитацията за съществен национален държавен инструмент, прилагането на кодекс за качеството на процедурата, развитието на регионални центрове за достъп и осигуряването на субсидии на секторно равнище са следващата фаза за развитие на акредитацията на предходното учене в Холандия.

---

## 3.2. ЗНАЧИМОСТ НА ОЦЕНКАТА, ВАЛИДИРАНЕТО И СЕРТИФИЦИРАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИ ПРИ УЧЕНЕТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

---

Процесът на оценка и валидиране на знанията и уменията, протичащ във формалната училищна среда, е относително лесен и прозрачен, но средствата и методите за оценка и валидиране на неформалното и информалното учене на възрастните, са още недостатъчно развити в България. На практика, организациите, занимаващи се с професионално образование и обучение, квалификация и заетост, са изправени пред необходимостта да усъвършенстват

предоставяните досега услуги, съобразно с новите тенденции на пазара на труда. В тази насока особено важно ще бъде и утвърждаването на **нови подходи за анализ и оценка** на резултатите от професионалното образование и обучение, които да бъдат по-ефективни от гледна точка на особеностите на възрастните като учащи се.

Ученето има място през всички етапи на човешкото развитие и реализация, започвайки от професионалното образование в училище, преминавайки през центровете за професионалното обучение и стигайки до непрекъснатото, базирано на работата, учене по време на трудовата кариера. Оценката и удостоверяването /валидирането/ на **синтезираните резултати от формалното, неформалното и информалното** учене е един от основните приоритети при организацията и предоставянето на възможности за учене през целия живот. С неговото прилагане се аргументира необходимостта и важността на удостоверяването на цялата гама от знания, умения, професионално-личностни качества, експертиза и т.н., които притежава дадения човек, независимо от това къде и как те са били придобити. В Европа, а още повече у нас, все още една значима част от заетите няма възможност за преминаване през подобен вид валидиране и сертифициране, доказващи техните професионално личностни качества. Този факт всъщност е сериозна бариера за мобилността на работниците на обединения трудов пазар на Европа.

В документа **„Европа 2020 - Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж”**, подобряването на уменията, формирането на **„нови умения за нови работни места”**, се посочват като един от най-съвременните механизми за повишаване на заетостта. Чрез документиране и валидиране на постигнатото по време на своя трудов опит заетите могат да бъдат много по полезни и за своите работодатели, предоставяйки им обективна /валидирана/ оценка за своите възможности и помагайки им по този начин да оптимизират развитието на човешкия потенциал в предприятието или организацията.

В рамките на изпълнението на проекта на БСК настоящият материал е свързан главно с обобщаване на изводите на експертите от осъществена **изпреварваща апробация** на конкретни, пилотни за българската действителност, **практически решения в областта на оценката и валидирането на компетенции**. Използват се компонентите от разработваната национална референтна мрежа, като организационна инфраструктура на информационната система за оценка на компетенциите, в частност – **регионалните центрове за оценка**. Именно в насока на реализацията на функциите на тези центрове се апробират на експертно ниво процедури за привличането на кадрови потенциал, който да обезпечи създаването на организация за валидиране и сертифициране на компетенции на заети лица в различни сектори на икономическа дейност. Терминът „сертификация” се употребява в смисъл на „удостоверяване на компетенции”. Акцентът се поставя върху възможността да се установи, оцени и валидира това, което лицата са придобили по време на формалното образование, продължаващото обучение и ученето през целия живот, както и на пазара на труда и на конкретното работно място. В реалната практика тези дейности ще се извършват с активното експертно участие и **водещата роля на браншови и регионални работодателски организации**.

## Раздел 4. ОПРЕДЕЛЯНЕ ФУНКЦИИТЕ И РОЛЯТА НА ОЦЕНИТЕЛИТЕ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА ПРИ ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ВАЛИДИРАНЕТО И СЕРТИФИЦИРАНЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

### 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. Прави се ясно разграничение на техните функции. 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 тях, 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.

#### **Основни функции на регионалните центрове за оценка, като част от националната референтна мрежа**

Регионалните центрове за оценка на компетенциите са по същество най-«оперативната» част от референтната мрежа. В тях, под методическото ръководство на националното звено за оценка на компетенциите, се извършва на практика **координацията на процесите на оценка** на компетенциите в избраните „пилотни предприятия” и „ключови длъжности в тях. Към тези центрове, след провеждането на съответните процедури за подбор и обучение, описан в дейност 11.2.1 “Създаване на система за сертификация на оценители за нуждите на ЗОК” от проекта, ще се формират групите от **водещи оценители и оценители**, ще се провеждат консултации и ще се предоставят обучения. В центровете ще се създават технически възможности за използване на информационната система за оценка на компетенциите от всички заинтересувани страни и представителите на целевите групи. **Референтите в регионалните центрове са в основата на методическата и съдържателната координацията на процесите на оценка на компетенциите.**

Регионалните центрове за оценка на компетенции **по целесъобразност** могат да реализират функции като:

- Предоставят организационната инфраструктура за изготвяне на оценките на компетенциите чрез определени измерими индикатори за избраните „пилотни”



предприятия, и водещите длъжности /работни места/ в тях по време на изпълнението на Проекта;

- Извършват консултации на работодателите и заетите лица в регионален аспект по въпроси, свързани с реализацията на Проекта;
- Методически обезпечават предоставянето на обучение на различните експерти, включени в дейностите на центъра, съгласно изискванията на Проекта;
- Предлагат и методически съдействат на работодателите от „пилотните” предприятия за внедряването на „добри практики”, свързани с развитието на компетенциите на работната сила;
- Участват на експертно ниво при обсъждане въвеждането на съвременни стандарти за професионална квалификация по професии и длъжности, включително въвеждането на европейската квалификационна рамка и прилагането на адекватен инструментариум за оценка, валидиране и сертифициране на професионални компетенции;
- Координират методически дейността и консултират водещите оценители и оценителите в прехода от компетентностни секторни модели към използването на измерими индикатори в „пилотните” предприятия при оценка на компетенциите за отделните подбрани „ключови” длъжности в тях;
- Съдействат на експертно ниво и подпомагат методически работодателите за оптимизиране атестирането на кадрите на ниво предприятие;
- Извършват активни и ефективни действия за популяризиране чрез регионалните медии на ползата от изграждащата се Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила;
- Координират методически дейностите на представители на различните организации и структури за професионална подготовка и обучение /ППО/ на всички равнища на управление в регионален аспект, изявили интерес за ползване резултатите от дейността на центъра.

#### **Необходимост от създаване на организация за валидиране и сертифициране в регионалния център за оценка на компетенциите**

Извеждането на някои общи изисквания на подхода при оценката на работната сила, основан на компетенциите, правят възможно в регионалните центрове за оценка, на основата на **обща компетентностни секторни модели**, да се координира изготвянето на методическата „рамка” и използването на измерими индикатори за оценяване на всяко „ключово” работно място, респ. - длъжностна позиция в „пилотно” предприятие от определен сектор. Такава рамка следва в максимална степен да покрива в динамика изискванията на работодателите, съотнесени към тяхната визия за конкурентоспособност на предприятието. Като първа стъпка, тази координация ще подпомогне професионалното извършване на оценката на компетенциите на заетите. Измененията, породени от технологичните, техническите, социалните и т.н. промени в икономическата среда, неминуемо способстват за развитие и непрекъснато осъвременяване на компетенциите и професионализма на човешките ресурси и трябва непрекъснато да се имат предвид в посочения процес на оценяване.

В рамките на този подход е ясно, че с изграждането на регионалните центрове за оценка на компетенции се създава организационната възможност за обмен на информация между отделните компоненти на триадата **„референтно звено – предприятие – човешки ресурси”**,

както и на цялата триада като система с обкръжаващата среда на различни нива – сектор, регион, национално равнище и т.н. Особено съществена е възможността за получаване на обратна връзка /в кибернетичен смисъл/, на основата на която и трите компонента да правят необходимите промени в себе си и да подобряват непрекъснато своята ефективност.

Всичко това означава, че в **регионалния център за оценка** на компетенции от гледна точка на процесите на тяхното валидиране и сертифициране, ще се изисква:

- **Навременна информация** от „пилотното” предприятие за определени параметри на човешките ресурси, заети в него;
- Осигуряване на **необходимите входящи и изходящи информационни потоци** от оценката на компетенциите на работната сила;
- Непрекъснато **адаптиране към измененията** и изискванията „отвън”- от страна на предприятието, другите организации и заинтересувани институции, от страна на разработваната по проекта Информационна система за оценка на компетенции и т.н.;
- Концептуална култура и **умения за организационно управление** и координация на процесите в този информационен обмен между организацията и външната среда.

**Дейности, които се планира да се осъществяват от оценителите на компетенции в секторните референтни звена и регионалните центрове за оценка**

#### **За водещи оценители:**

- Определяне на ключовите длъжности в пилотните предприятия. Създаване на организация, екипи и методическо осигуряване на процеса.
- Създаване на профили за компетенциите на съответните длъжности, модели за компетенции на работната сила - проучване на потребностите; анализ и систематизиране на необходимите компетенции за работните места в предприятията;
- Създаване на модели за предприятията, които съдържат набор от необходими компетенции и методи за оценяване; адаптиране на моделите към информационната система за оценка на компетенции.
- Участие в създаването и тестването на секторни модели за оценка на компетенциите на работната сила.
- Оценяване на компетенции – професионални и ключови. Участие в екипи за разработване на форми за оценка на професионални и ключови компетенции.
- Адаптиране на системи за оценка на компетенции за нуждите на работодателите, в съответствие с потребностите на конкретното предприятие или на сектора/бранша.
- Обучение на оценители и други експерти за прилагане на компетентностния подход в управлението на работната сила в предприятията и за използването на информационната система за оценка на компетенциите
- Консултиране на оценители и потребители на информационната система за оценка на компетенции на работното място.

#### **За оценители:**



- Създаване на модели за компетентностни профили на работната сила – проучване на потребностите; анализ и систематизиране на необходимите компетенции за работните места в предприятията.
- Оценка на компетенции за нуждите на работодателите, работниците и служителите; адаптиране на модули и карти за оценяване в съответствие с потребностите.
- Оценка на компетенции – професионални и ключови. Участие в екипи за разработване на карти за оценка на професионални и ключови компетенции, създаване на организация за оценяване на професионални компетенции.

#### **Основни функции на оценителите в регионалния център за оценка на компетенциите**

В смисъла на казаното по-горе, една от основните функции на оценителите, като едни от основните участници в работата в регионалните центрове за оценка, е да обезпечат информация, консултации и методическа подкрепа за:

- **установяване и оценка** на наличните компетенции на работната сила в избраните „пилотни предприятия” от региона;
- за възможностите за **повишаване на знанията, уменията** и квалификацията на заетите;
- за определяне на **нуждите на трудовия пазар**;
- за ориентиране във **възможностите за професионална кариера** и т.н.

Съгласно общите европейски принципи за неформалното и неофициалното учене, основното ударение при организацията от страна на оценителите в Регионалния център за оценка, трябва да бъде върху тяхното включване при провеждането на различните процедури на оценка, валидиране и сертифициране на компетенциите, както и консултациите с отговорни представители на всички заинтересувани и отговорни институции в регионален аспект.

#### **Основна роля на водещия оценител в регионалния център за оценка**

Оценителят, привлечен в съответния регионален център за оценка е активната страна при организацията на оценката и валидирането на резултатите от предишното учене. Оценителите в регионалните центрове за оценка на компетенциите по същество изпълняват ролята на **водещи оценители и консултанти**, синтезират опита и различните процедури, координират осъществяваните от оценителите на различни нива оценки на компетенции, създават организацията за валидиране и сертифициране на компетенциите на желаещите да получат тази услуга.

Основната роля на водещия оценител в регионалния център за оценка при създаването на необходимата организация на процеса на валидиране е да направи възможно „обективизирането” на компетенциите на заетите, получени чрез различни форми на учене. Съотнесена като „обратна връзка” към длъжността / работното място, тази обективация непосредствено рефлектира върху промяна на нагласите за изискваните компетенции отвъд формалното учене и квалификационните условия, които понастоящем определят общоприетите очаквания за това какво е добро и ценно учене. Това ударение върху **нагласите и поведението** увеличава собствената увереност на работещите и ги мотивира допълнително за развитие и усъвършенстване в предприятието. По този начин, валидирането на процеса може драматично да **подобри мотивацията** на работещите за учене през целия живот. Чрез валидирането, работещите могат да получат **ясни перспективи** за своите налични компетенции и да направят по обосновани решения за бъдещото си развитие.

## Процесът на валидиране – примерни етапи на изпълнение

Съгласно общите европейски принципи за валидиране на неформалното и информалното учене, при организацията на процеса в регионалния център за оценка, трябва да се постигне активно участие на **представители на всички страни**, заинтересувани от резултатите. Това могат да са експерти по развитие на човешките ресурси от предприятието, в което работи кандидатът, на представителите на ръководството на предприятието, или на организаторите на различни форми за обучение на работното място и т.н.

Разбира се, процесите на валидиране и сертифициране у нас ще бъдат **регламентирани от съответните институции на национално ниво и хармонизирани с европейските изисквания** в тази насока, което се очаква да стане чрез допълнения в нормативната уредба по въпроса. Както показва опитът в някои от европейските страни, изпълнението на процеса на валидиране може да премине през следните няколко етапа /като една работна прогноза, тъй като още няма нормативно решение на въпросите на национално ниво у нас/:

1. Подаване на заявления за включване в процеса на валидиране;
2. Въвеждаща дискусия с кандидатите за валидиране;
3. Документация;
4. Анализ;
5. Потвърждение;
6. Валидиране и приемане на компетентността;
7. Предаване на резултатите за сертифициране.

Водещият оценител в референтното звено играе важна роля, за да **ръководи и насочва** кандидата в процеса на валидиране. Често, наличните документи, дипломи, сертификати, свидетелства и препоръки, дават само ограничена информация. Те, следователно, трябва да бъдат подкрепени от участниците със собствени детайлни описания за техните лични образователни постижения и професионален опит. Това не е само механично изготвяне на „физическо” портфолио, а процес, в който кандидатът следва да бъде поощрен и насърчен да представи и опише по най-добрия начин своите постижения. В този процес водещият оценител осъществява преди всичко индивидуална подкрепа. Сред един от ефектите на този етап може да се посочи, че самите кандидати получават нарастваща осведоменост за своите компетенции и подобряват своята способност да комуникират /да разкажат/ за тях.

На следващия етап се провежда **въвеждаща дискусия**. Дискусията има място, когато селекцията на кандидатите за валидиране е постигната. Тя цели да осветли индивидуалните очаквания относно валидирането, а също така и да опише включените в това процедури. На този етап Водещият оценител следва да направлява /дори да дирижира/ тази дискусия. Той трябва да бъде този, към който кандидатът за валидиране да може да се обърне по време на целия процес и да получи съвет и подкрепа.

Изключително важно е кандидатът за валидиране да погледне зад себе си и да документира компетентността, която е получил чрез работа, обучение или през свободното време. Кандидатите събират подходящи документи, например препоръки от работодатели, описание на заеманите длъжности, дипломи, сертификати и проекти. На този етап всеки от кандидатите има оперативен достъп до водещия оценител, който може да ги съветва и да ги подкрепя по време на процедурите.

След като кандидатът е документирал своята компетентност се провежда **интервю**, по време на което се обсъжда неговия статус. По време на интервюто кандидатът и оценителят се срещат за да решат как индивидуалната компетентност е съизмерима спрямо настоящите квалификационни изисквания. Водещият оценител в референтното звено на този етап може да подпомогне с подготовката на документацията за кандидата, а може и да вземе участие в интервюто, доколкото има дълбочинна информация за силните страни и компетентността на кандидата.

Когато е решено, кои компетенции са подходящи за валидиране, е нужно **стартирането на процедура за потвърждение /удостоверяване/**. Потвърждението на компетентността се прави съгласно план за потвърждение, приет от водещия оценителя и референта в референтното звено.

В най-общия случай, компетентността се сравнява със стандарти. В някои страни, отделните компании разполагат с вътрешни стандарти и оценители, които не са обвързани с националните изисквания. В някои страни вече съществува известен опит в използването на такива стандарти (Великобритания, Холандия, Франция) и е препоръчително той да бъде анализиран и обсъден и най-добрите елементи от практиката на отделните страни да бъдат интегрирани в практически решения и у нас. Нещо повече, така дейността по Проекта може да бъде обвързана с други европейски инициативи в областта на обучението през целия живот, каквато е например най-новата инициатива ESCO.

Специалните нужди на всеки кандидат за валидиране трябва да се вземат под внимание например, чрез предлагане на повече време, използване на визуализирани примери, предоставяне на допълнителни технически и методически материали и т.н. Всичко това е от непосредствен интерес за неговите индивидуални нужди, за да може да покаже на практика своята действителна компетентност. Могат да се потърсят и други средства, освен конвенционалните тестове, за да се потвърди валидирането и да се даде на кандидата възможност да избере подходящи методи. Накрая, водещият оценител информира кандидата за заключението при валидирането. Ако резултатите покриват изискванията на част от стандарта, индивидът получава валиден документ за потвърждение /удостоверяване/ на валидиране за тази част. Ако резултатите са недостатъчни, водещият оценител инициира провеждане на дискусия за това как кандидатът иска да покрие частта, която му липсва /например чрез работа или учене/ или ще избере възможността от втори шанс /повторение на процеса на валидиране/.

Модулът се счита за валидиран когато той е документиран официално на името на кандидата като преминат или приключен. Важно е валидирането на всеки кандидат да бъде прието от работодателите. В тази връзка водещият оценител **ги информира надлежно** за процедурата за валидиране на компетентността и постигнатите индивидуални резултати.

Изложеното накратко за ролята на водещия оценител в референтното звено, показва че той по същество трябва да съчетава в себе си качества и отговорности и **на организатор, и на съветник, и на наставник, и на консултант**. Освен това той трябва да може да мотивира и окуражава кандидата в момента на валидирането, а и впоследствие, ако са предложени схеми за допълващо обучение или стимулиране ученето на кандидата на съответното работно място. Това е възможно, ако водещият оценител в регионалния център за оценка в има и подходяща подготовка по психология.

В тази връзка, можем да обобщим:

- Водещият оценител трябва непрекъснато да има предвид, че една от целите на процеса на оценка е да мотивира хората за процеса на учене през целия живот;
- Той трябва да вземе участие в информационния процес още в самото начало;
- Да подпомага кандидатите да документират компетентността си;
- Да дава на кандидатите подходящи интервюта, обзори на данни и теми за дискусии, като: тенденции и възможности за развитие, обучителни възможности, обучителни цели и обстоятелства, да дава мотивираност и подкрепа за допълващо обучение;
- Трябва да подкрепя психически кандидатите при анализа на интервютата в хода на валидирането;
- Да присъства по време на целия процес, да следи за интересите на кандидатите за валидиране и сертифициране и да следва европейските принципи при организацията на валидирането на неформалното и информалното учене.

## Раздел 5. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КРИТЕРИИТЕ ЗА ИЗБОР НА ВОДЕЩИ ОЦЕНИТЕЛИ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА С ОГЛЕД ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ВАЛИДИРАНЕ И СЕРТИФИЦИРАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИ

### **Систематизиране на потенциалните необходими компетенции на водещите оценители в референтните звена**

Както вече е отбелязано, основните участници в процеса на валидиране са кандидатите, оценителите, водещият оценител, представители на институции/организации от системата на формалното и неформалното образование. В случая разглеждаме накратко главно компетенциите на водещия оценител **в регионалния център за оценка на компетенциите**, като основна фигура при организацията на валидирането и сертифицирането.

В обобщен вид, можем да кажем, че при процеса на валидиране, основните участници в различните процедури /кандидатите, оценителите, представителите на формалното и неформалното обучение и т.н./ трябва да формират отделни работни групи. Определяща роля при това имат водещите оценители, които създават общата организация, но и едновременно с това направляват, напътстват и подкрепят всеки един от кандидатите.

Обикновено, валидирането трябва да бъде последвано от консултации с ръководителя на регионалния център за оценка, собственика или мениджъра на предприятието с оглед да се намерят възможни пътища за развитие на компетенциите. Това могат да бъдат курсове, предлагани от формалната обучаваща система или курсове, организирани от работодателите, или друга форма на неформално или допълващо обучение. В процеса на тези консултации отново изключително съществена е ролята на Референта.

В най-общия случай при организацията на валидирането и сертифицирането в референтното звено, водещият оценител решава следните основни задачи:

- Участва в работни групи за развитие/преглед на средствата и методите за валидиране;
- Обезпечава информация и оперативно ръководство на процеса за валидиране;
- Обезпечава информация за евентуално валидиране на предишното учене на кандидатите;
- Обезпечава индивидуални интервюта, свързани с проучванията и планирането за оценката и развитието на компетенциите на кандидатите;
- Извършва /или систематизира/ предварителна оценка на предишното учене, опита и персоналните обстоятелства на кандидатите;
- Подпомага на кандидатите от съответното „пилотно” предприятие при документирането на техните компетенции чрез разработване на „портфолио” и усъвършенстване на служебните характеристики;
- Подпомага и методически подкрепя събирането на данни и доказателства, необходими за изграждане на „портфолио” на изявилите желание за това кандидати за валидиране;
- Обезпечава на кандидатите актуална и полезна информация за опциите за верификация /самооценка;

- Обезпечава обща организационна и методическа подкрепа и съвети по време на процеса на валидиране;
- Методически подкрепя подготовката на личните планове за развитие на кандидатите;
- При необходимост посредничи и урежда контакти на кандидата с оценителя, особено при планиране на интервюта с оценителя;
- Отговаря на широк кръг организационни, методически и технически въпроси, като например: Какви обучителни и квалификационни оферти са налични? Къде са те? Платени ли са или не? Какви са изискванията за достъп? Какво може да се направи?

В този смисъл, **ролята на водещите оценители в регионалните центрове за оценка** на концепциите е различна от тази на оценителите към секторните консултативни звена. Техните ключови компетенции следва да фокусират върху знания, умения и професионално-личностни качества, необходими за изпълняването на широк кръг от практически социални дейности и задачи в регионалния център за оценка. Това могат да бъдат, например:

- Етично поведение и професионално ръководство;
- Застъпничество и лобиране в насочване към съвременните тенденции в ученето през целия живот на кандидатите за валидиране;
- Личностно съпричастие към кариерата и кариерното развитие на кандидатите за валидиране;
- Широка обща култура и признаване на културните различия на кандидатите;
- Осведоменост и самооценка за личния потенциал за развитие и ограниченията в референтното звено;
- Възможност за качествено планиране, ефективно изпълнение и обективна оценка на организацията на процеса на валидиране и сертифициране в референтното звено;
- Системна информация за тенденциите в образованието, обучението на възрастни и заетостта, пазара на труда, социалните въпроси и т.н.
- Ефективна комуникация с колегите, както в Референтното звено, така и извън него

### **Работна система от критерии**

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

- **Критерии, свързани с образованието на кандидатите за водещи оценители**

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.

- **Критерии, свързани с Професионалната квалификация на кандидатите за водещи оценители**

При оценяването на професионалната квалификация на потенциалните водещи оценители в референтните звена преди всичко трябва да се да се определи нейния тип или вид. Под “професионална квалификация” в случая разбираме 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.

От гледна точка на досегашния опит могат да се очертаят следните най-обща характеристики на тази част от структурата на системата от критерии, които да открият **кандидати за предпочитане**, както следва:

- Хора с компетенции за организация и ръководство на различни видове обучителни и квалификационни дейности;
- Кандидати с положителни нагласи към организацията на валидирането и сертифицирането и минал практически опит от участие в развитието и усъвършенстването на процедури, методи и инструментариум за различни форми на валидиране.

#### **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 6. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПОТЕНЦИАЛНИ ВОДЕЩИ ОЦЕНИТЕЛИ И ПИЛОТНО АПРОБИРАНЕ НА ТЕХНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЕН ПОДБОР СЪГЛАСНО ИЗБРАНИТЕ КРИТЕРИИ В СЕКТОРЕН АСПЕКТ

След синхронизиране с подготвяния работен вариант на концепцията за работата на звената от националната референтна мрежа и за участието на браншови и регионални организации в тях /вж. Доклад по дейност 8.1.1 „Изграждане на национална референтна мрежа” от Проекта/, беше възприета логиката на подбор, прилагана досега при друг вид оценители, специалисти и експерти в регионалния бизнес център в Перник. На базата на нашето работно виждане и редуцираните „добри практики” в някои сектори на икономиката в Перник, считаме, че:

**Правилата и процедурите за подбор** на водещи оценители в Регионалните центрове за оценка следва да съдържат (без претенции за окончателност и изчерпателност):

1. Описание на общите положения, касаещи процедурата на подбор;
2. Описание на основните функции и задачи на потенциалните водещи оценители;
3. Минимални изисквания към водещите оценители 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, валидиране, сертифициране ;
  - 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 и валидиране: методи и техники; системи за качество; добри практики в областта на оценяването и валидирането;
4. Приложими документи (дипломи, удостоверения, сертификати и др.).



**Методиката за подбор на потенциални водещи оценители** в референтното звено следва най-общо следните основни стъпки:

1. Кандидатстване.
2. Оценка по документи.
3. Провеждане на интервю с одобрените кандидати, преминали оценката по документи.
4. Съставяне на „къса листа“ от одобрени за включване в обучение /при необходимост/;
5. Провеждане на обучението /при необходимост/
6. Защита на казус /тест.
7. Включване в процедури по оценки за преминаване на процеса на сертифициране от звеното за оценка на компетенциите в БСК /при необходимост/;
8. Издаване на документ за правоспособност и включване в регистър на водещите оценители/;

Какво показва мненията на представители на някои от основните сектори в пернишката икономика относно възможностите за използване на описаните по-горе подбрани критерии и процедурата за провеждане на евентуален подбор на водещи оценители в референтните звена за нуждите на изпълнението на Проекта?

Очакването е водещите оценители да бъдат главните действащи лица в регионалния център за оценка на компетенциите. Те създават организацията за валидиране и сертифициране, като работят самостоятелно или в работни групи. Препоръчва се досегашната „добра практика“ в подобни оценителни процедури, като наблюдатели на валидирането да бъдат включени специалисти от отделите по управление на човешките ресурси, както и преките ръководители на участниците. Така в процеса на работа те научават как да проверяват и анализират съответни компетенции и как да дават обратна връзка на служителите си. Присъствието на външни консултанти като наблюдатели значително повишава независимостта и обективността на резултатите. А ролята на наблюдателите (представители на предприятието и външни консултанти) не е никак лесна - те анализират поведението на участниците и го сравняват спрямо търсените от дадената компания компетентности.

При изпълнението на задачата за апробиране на провеждането на предварителен подбор на потенциалните водещи оценители в референтното звено в секторен аспект, бяха осъществени разговори с представители на металургичната промишленост, на машиностроенето, на шивашката промишленост и други от Перник. Целта на тези разговори и обсъждания, проведени без каквито и да е формалности или протоколни ограничения, бе да се апробират в работен порядък становищата на представители на отделни индустриални сектори в Перник, за възможността да се използват определени критерии при подбора на водещи оценители за нуждите на организирането на валидиране и сертифициране на компетенции в потенциалните пилотни регионални центрове за оценка на компетенции. При тези обсъждания се очакваше „обратна връзка“ с оглед на допълването и прецизирането на предложените за обсъждане работни варианти на критерии за подбор.

Според мненията на практиците на проведена работна дискусия, отбелязаните във предварителния формуляр критерии са изчерпателни, но и много на брой като количество. Повечето от посочените области на изискуеми критерии обхващат голям диапазон от възможности. Като цяло предложената система от критерии за избор на водещи оценители в референтното звено е положително оценена, но общото мнение е, че трябва да бъдат проиграни като процедура, за да се провери как стоят нещата и от практическа гледна точка. Още повече, че посочените критерии поставят много високи изисквания и трудно би могъл да се намери такъв „идеален“ кандидат, който да покрива всичките от тях.

## Раздел 7. ПРОЦЕДУРИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПОТЕНЦИАЛНИ ВОДЕЩИ ОЦЕНИТЕЛИ И ПИЛОТНО АПРОБИРАНЕ НА ТЕХНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЕН ПОДБОР В РЕГИОНАЛЕН АСПЕКТ

Предстоящото създаване на референтни звена в регионален аспект при изпълнението на Проекта на БСК за създаването на Информационна система за оценка на компетенциите е съществено от гледна точка на местното регионално развитие. Особено важна се очаква да бъде възможността в тези звена да се извършва оценка, валидиране и сертифициране на компетенциите на представители на регионалните предприятия и организации. Работата в Регионалните центрове за оценка на компетенциите ще позволява да се анализират ключови, но трудни за измерване с наличния в момента в предприятията инструментариум за оценка на компетенции. Това ще позволи от друга страна анализите на човешкия потенциал в отделните индустриални единици в регионален аспект да се изготвят по съвременни, доказани в практиката методологии, като се използва компетентностния модел за оценка на развитието и конкурентоспособността на местните човешки ресурси.

**Какви най-общи изисквания при подбора на водещи оценители в регионалните центрове за оценка на компетенциите следва да се спазват?**

7.1. Процедурите и методиката за определяне на потенциални водещи оценители да се организират и провеждат въз основа на предварително утвърдени критерии, типови образци на формуляри за кандидатстване и други приложения /Виж Приложение 3/.

7.2. Процедурата за подбор на водещи оценители да се провежда в съответствие с принципите на:

1. публичност и прозрачност;
2. свободна и лоялна конкуренция;
3. равнопоставеност и недопускане на дискриминация.

Процедурите за подбор на водещи оценители (обявени, актуализирани и предстоящи) да бъдат обявени, да се публикуват на електронния портал на проекта ([www.competencemap.bg](http://www.competencemap.bg)) за разработването на Информационна система за оценка на компетенциите, както и на електронната страница на регионалния център за оценка на компетенциите.

В процедурите за подбор следва да се опишат и ограниченията и критериите за недопустимост на кандидатите.

А. Процедурите за подбор на потенциални водещи оценители могат да бъдат:

1. С оглед на фазите за кандидатстване:
  - а) Открита процедура;
  - б) Процедура с предварителен подбор;
2. С оглед начина на подбор на потенциални водещи оценители:
  - а) Процедура на конкурентен подбор;
  - б) Процедура на подбор на потенциални водещи оценители, покриващи определени изисквания за качество;

3. С оглед на сроковете за кандидатстване:

- а) Процедура с определен срок на кандидатстване;
- б) Процедура без определен срок за кандидатстване.

Б. Открита процедура е тази, при която:

- 1. всеки кандидат представя определен комплект от документи, изготвен в съответствие с критериите;
- 2. се извършва оценка на получените документи;
- 3. се одобряват потенциални оценители;

В. Процедура с предварителен подбор е тази, при която:

- 1. всеки кандидат представя пълен комплект документи за предварителен подбор, изготвен в съответствие с критериите за оценка;
- 2. въз основа на предварително определени критерии за оценка на потенциални водещи оценители се извършва оценка на документите;
- 3. се одобряват кандидатите, подали пълен комплект документи, описващи най-пълно съответствие с критериите за оценка;
- 4. одобрените кандидати получават покана за интервю;
- 5. се извършва оценка на получените отговори по време на интервюто, в резултат на която се одобряват тези кандидати, които ще продължат

Г. Процедура на конкурентен подбор е тази, при която комплектуваните документи на кандидатите се оценяват и класират в низходящ ред, съобразно получената оценка, като за преминаване в следваща фаза се одобряват част от кандидатите по реда на класирането.

Процедура за подбор на водещи оценители, покриващи определени критерии, е тази, при която се оценяват по точкова система и се одобряват тези, чиято оценка е равна или надвишава предварително обявена по съответната процедура минимална приемлива оценка.

Процедура с определен срок на кандидатстване е тази, при която предварително са обявени един или няколко крайни срока за кандидатстване. Получени след сроковете за кандидатстване заявления не се разглеждат.

На основата на досегашната практика на регионалната работодателска организация в област Благоевград, считаме за **най-подходяща в настоящия случай процедурата за директно оценяване** на кандидати за водещи оценители, при която се избира само един кандидат, който отговаря напълно на критериите за оценка, при спазване на следните етапи:

- 1. представяне на пълен комплект документи в съответствие с предварително одобрените критерии и изисквания, които са предоставени на кандидата;
- 2. оценка на получените документи за съответствие с одобрените изисквания и критерии;
- 3. решение на ръководителя на оценяващия екип в случай на съответствие на документите, покриващи одобрените изисквания и критерии;
- 4. предлагане за сертифициране от Звеното за оценка на компетенциите в БСК;
- 5. сключване на договор или издаване на заповед за назначаване на кандидата за водещ оценител.

## Раздел 8. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Създаването на **работещи процедури за валидиране и сертифициране на компетенции**, определено ще допринесе за подобряване на прозрачността, съпоставимостта и преносимостта на квалификациите 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.

Всяко квалификационно ниво от Европейската квалификационна рамка, следва по правило да бъде достижимо по разнообразни образователни и професионални начини и у нас. Респективно, развитието на националната референтна мрежа от регионални центрове за оценка, в които да се извършва валидиране на компетенции, ще позволи на българските работодателски организации да реализират своя принос за укрепване на връзката между международните отраслови квалификации и националната квалификационна система. Подборът на водещи оценители, отговорни в много голяма степен за изпълнението на проекта в съответния регион, е една от първите стъпки при изграждането на регионалните центрове за оценка на компетенции. Липсата на практически опит при подбор на такива експерти, както и липсата на опит при изграждането на подобни звена, като част от пилотно решаване на въпросите за оценка на компетенциите по браншове и региони, подсказва, че задължително изграждането на националната референтна мрежа и особено на регионалните центрове за оценка, трябва да премине през пилотна „фаза”. Това е особено важно и в настоящия случай – при подбора на водещите оценители в тези центрове. 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 водещите оценители** 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. Така ще се допринесе и за постигането на някои по-обща национални цели за насърчаване на ученето през целия живот и повишаване на мобилността и адаптивността на работната сила у нас в съответствие с най-новите изисквания на ЕС в тази насока.

Перспективите пред регионалните центрове за оценка на компетенциите са тясно свързани с развитието на Информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони. Създаването на мрежа от потребители на системата ще изисква специалисти, които са в състояние да я адаптират към нуждите на конкретния потребител, да идентифицират компетенциите за определено работно място, да извършват 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/ 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 практическия 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 9. ИЗПОЛЗВАНИ ПОНЯТИЯ

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

**1. Таблица 1 Използвани понятия**

Понятие	Обяснение
„Квалификация“	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“	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“	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, подреждането и качеството на квалификациите по отношение на пазара на труда и гражданското общество;
„Отрасъл“/ „бранш“	Съвкупност от професионални дейности, въз основа на тяхната основна стопанска функция, продукт, услуга или технология;
„Международна отраслова/браншова организация“	Сдружение на национални организации, вкл. работодатели и професионални организации, които представляват интересите на националните отрасли/браншове;
„Резултати от обучението“	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“	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“	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“	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”	<p>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.</p> <p>Съдържание на интервю за оценка:</p> <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 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. То 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, групова работа или проектна 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”.	Процедура, при която работещите 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	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	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	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 10. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ<sup>1</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.

Закон за акредитацията, извършвана от Българската служба за акредитация, В сила от 14.01.2006 г.Обн. ДВ. бр.100 от 13 Декември 2005г., Обн. ДВ. бр.100 от 13 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.42 от 5 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.82 от 16 Октомври 2009г., [http://www.nab-bas.bg/docs/LAW\\_accred.pdf](http://www.nab-bas.bg/docs/LAW_accred.pdf)

БДС EN ISO / IEC 17024 / Български стандарт. Оценка на съответствието. Общи изисквания за органите, извършващи сертификация на лица (ISO / IEC 17024: 2003).

Елена Шойкова, Малинка Иванова, Анатоли Пешев, Владислав Денишев, „Програма за професионално развитие на преподаватели: Обучение чрез дейности в социално ориентирани и технологично богати среди - Ръководство за водещия“, Издателство на ТУ-София 2008, ISBN 978-954-438-673-3 ISBN978-954-438-686-3

Елена Шойкова, Малинка Иванова, Анатоли Пешев, Владислав Денишев, „Програма за професионално развитие на преподаватели: Обучение чрез дейности в социално ориентирани и технологично богати среди - Ръководство за участника“, Издателство на ТУ-София 2008, ISBN 978-954-438-674-0 ISBN 978-954-438-687-0

Как се одитира „ компетентността“ на служителите и „ ефективността на предприетите действия“? Бюлетин бр. 4, ноември – декември 2004 г. <http://www.mi-focus.moody.bg>

Миндиликов, Т. Обучение и развитие, <http://mindilikov.hit.bg/hr-trening.html>

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

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

Попова, Л. Ръководство за преподаватели на възрастни С.,2008

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”./

Сертифициране на професионалисти по управление и развитие на човешките ресурси - система на БАУРЧР

Ст. ас. Николай Щерев, ас. Димитър Благов, Особенности на обучението на мениджъри по маркетинг въз основа на компетентностния подход, <http://alternativi.unwe.acad.bg/br16/4>

Схема за сертификация на преподавател по професионално обучение на възрастни

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

<sup>1</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.

## Раздел 11. ПРИЛОЖЕНИЯ

### 11.1. ПРАКТИКА НА БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ПО РЕЦИКЛИРАНЕ ЗА ПОДБОР НА ОЦЕНИТЕЛИ

#### 2. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 ПРАКТИКА НА БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ПО РЕЦИКЛИРАНЕ ЗА ПОДБОР НА ОЦЕНИТЕЛИ

За нуждите на практическото изпълнение на поставената задача, се съсредоточаваме върху едно практическо виждане, свързано с досегашната практика на Българска асоциация по рециклиране /БАР/ при подбора на оценители от гледна точка провеждането на оценки на въздействия върху околната среда.

Какво представляват ключовите компетенции на такива оценители?

Това са:

- Способността да имаш критичен поглед към себе си, продуктивно поведение и чувство за ценностите: лични компетенции;
- Общата способност да бъдеш активен и съзидателен на основата на самоорганизираност – рефлексивен спрямо себе си, техничен и методичен към условията на околната среда и комуникативен с други хора: компетенции за самоорганизация и самообучение.
- Способността да се овладее цялото знание, умения и резултати от социалното общуване и технологическата експертиза, да се прилагат активно личните ценности и да се интегрират във някои други компетенции: компетенция за дейност и действие;
- Способността да се справяш творчески с наглед нерешими проблеми, посредством подходящото използване на техническите и методическите знания: технически и методически компетенции;
- Способността да спориш с другите от собствена позиция, да предлагаш сътрудничество и творческа комуникация: социално-комуникативни компетенции;

В тази връзка, по метода на аналогията, търсим като резултат разработването на примерни общи и специфични критерии за избор на потенциални Организатори/Водещи оценители/ в Регионален център за оценка на компетенциите, които ще имат определяща роля при организиране на валидирането и сертифицирането на компетенциите. Те, според нас, от гледна точка на функциите и основните задачи в Регионалния център за оценка, като организационна част от Информационната система за оценка на компетенциите, могат да изглеждат по следния начин /вж. Приложение 2/.

В контекста на гореизложеното, представяме примерен формуляр с описание на необходимите данни и критерии за подбор на Водещи оценители в отделните референтни звена /вж. Приложение 2/. В него са посочени 4 групи данни и изискваща се информация от кандидатите за

водещи оценители в Референтните звена:

1. лични данни;
2. професионален опит;
3. области на компетенции;
4. допълнителни умения.

Група 1 и 2 съдържат индивидуализиращи данни за проверяващите, като те само косвено дават насоки относно притежаваните умения за успешно участие в организиране на валидирането и сертифицирането на компетенциите на заетите в едно от пилотните предприятия или на кандидатите за определена длъжност в това предприятие.

Професионалният опит показва доколко кандидатът за водещ оценител в Референтното звено и преди Проекта е бил ангажиран с подобни дейности и евентуално дали се е срещал с подобна проблематика, както и какви подходи е предприел за постигането на решаващи (коригиращи) действия, евентуално за допълване на оценката на постигнатите резултати. Особено значение при подбора на потенциалните водещи оценители ще има приоритетното използване на такива експерти, които имат опит в областта на общото и професионалното образование и обучение. В този смисъл за предпочитане е това да са хора, които са работили по проблемите на мотивацията на заетите лица в конкретната професионална област, да имат яснота за кариерното развитие и атестирането на лични и професионални качества и умения за работа, като същевременно имат нагласа за активни междуличностни контакти с представители на предприятието от различни длъжности, на различно управленско ниво, и т.н.

При определянето на група 3 „Области на професионален опит” на потенциалните кандидати за водещи оценители, следва да се държи ясна сметка за специфичните образователни и квалификационни знания и умения в конкретната област, в т.ч. да се държи сметка за познаването и то в много добра степен на следните особености:

- Естеството на организацията на валидирането и сертифицирането на компетенции, определяне качествата на създавания „краен продукт” и т.н.
- Общуването с други лица (висшестоящи, нисшестоящи и равнопоставени), субординацията на правомощията;
- Отговорности и степен на самостоятелност при взимане на конкретни решения
- Оптимизацията на процеса на работа в Референтното звено, принос в оптимизацията и съкращаване на разходи (труд, работно време, пари, енергия и т.н.)
- Обща представа за бранша, пилотните предприятия и тяхната най-обща структурата /как е организирано, какви са финансовите и икономическите му резултати, влага ли средства в квалификационни курсове, мотивация и атестиране на персонала, какъв тип подбор на кадри осъществява, има ли HR специалист, налична ли е политика по

управление на човешки ресурси, медиен образ, място на пазара (включително на пазара на труда), продължителност на задържане на специалисти на работа, възрастови граници на персонала и др. /.

Разбира се, визири в примерния Формуляр са и други конкретни области на професионален опит, като например:

- Опит в Системите за образование и обучение в Европа;
- Анализи, проучвания или наблюдения на опит и „добри практики“ в преподаването и ученето;
- Система за оценяване на качеството на формалното и неформално обучение и т.н.
- също носят ценни сведения за оценяващия при преценка на уменията и опита на кандидатите за Организатори в Референтните звена.

## 11.2. НЕОБХОДИМИ ДАННИ И КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА ВОДЕЩИ ОЦЕНИТЕЛИ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА - МОДЕЛ

### 3. Приложени 2 НЕОБХОДИМИТЕ ДАННИ И КРИТЕРИИТЕ ЗА ПОДБОР НА ВОДЕЩИ ОЦЕНИТЕЛИ В РЕФЕРЕНТНИТЕ ЗВЕНА –МОДЕЛ

I. ЛИЧНИ ДАННИ	ПРОЕКТ
Фамилия:	
Име:	
Звание/степен:	
Дата на раждане	
(Дд/мм/гггг):	
Домашен адрес:	
Населено място:	
II. ОСНОВНА МЕСТОРАБОТА	
Длъжност:	
Наименование на организацията:	
Наименование на отдела:	
Адрес (на организацията):	
Населено място:	

### III. Професионален опит

#### A. Образование

##### 1. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ / СРЕДНО И ВИСШЕ/

Опит и компетенции в тази сфера на образованието и/или в дейности на ниво организация и провеждане на обучение на фирмено ниво

##### 2. ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ ЗА ВЪЗРАСТНИ

Опит и компетенции в тази сфера на образованието и/или в дейности на ниво организация и провеждане на обучение на фирмено ниво

##### 3. ОБРАЗОВАТЕЛНА ПОЛИТИКА

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 предшестващите 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 ЖЕЛЕНИЕ 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



## 11.3. ПОТЕНЦИАЛНИ ВОДЕЩИ ОЦЕНИТЕЛИ В ПИЛОТНО РЕФЕРЕНТНО ЗВЕНО В СЕКТОР „ЕЛЕКТРОТЕХНИКА”

### 4. ПРИЛОЖЕНИЕ 3 ПОТЕНЦИАЛНИ ВОДЕЩИ ОЦЕНИТЕЛИ В СЕКТОР „ЕЛЕКТРОТЕХНИКА”

#### Описание на знанията и уменията на потенциални водещи оценители в сектор „Електротехника”

В случая правим опит за прилагане на емпиричния индуктивен подход , който възприемаме за практическото решение и апробиране на задачата. Провеждаме систематизирането на досегашния опит в браншовата организация по електротехника и електроника / БАСЕЛ / като се „движим отдолу нагоре” и се съсредоточаваме предимно върху сектор „Електротехническа и електронна промишленост”. В нашата досегашна практика на наблюдения, експертиза и участие в различни процеси на оценяване, можем да отбележим, че в бранш „Електротехника” има висококвалифицирани специалисти, сътрудници на работодателската организация, които познават най - съвременните технологии на производството, оценяването на технически системи и изпитване на електротехнически изделия по всички нива, изискванията за квалификацията на работещите в различни предприятия от сектора.

Българската Асоциация на Електротехниката и Електрониката /БАСЕЛ/ е основана през 1995 г. като съдебно регистрирана организация с нестопанска цел. Броят на членовете съществено нарасна през 2009 година и понастоящем повече от 120 фирми от електротехническата индустрия в България доброволно членуват в АСОЦИАЦИЯТА . Това са както приватизирани бивши държавни фирми, така и новосъздадени малки и средни частни фирми с производствена, инженерингова, търговска, консултантска и развойна дейност. Общият брой на заетите е около 15 000 души.

Електротехническата индустрия в България е представена най-съществено в следните продуктови групи:

- Електроенергийно оборудване за високо и средно напрежение, разпределителни устройства
- Апаратура за ниско напрежение, инсталационни изделия, осветителни тела и светлинни източници
- Кабели и проводници
- Електродвигатели, електроинструменти, подемна и транспортна техника
- Химически източници на електрически ток
- Индустриална електроника, средства за автоматизация, управление, измерване
- Под доставчици на елементи, детайли, възли и материали
- Електротермични и електродомакински уреди и съоръжения
- Инженеринг, комплектни обекти, проектиране, сертифициране и консултации
- Търговски фирми и представителства

За съжаление, съществуващата система за професионална подготовка, не е ефективна, главно от гледна точка на динамиката в изискванията на работодателите. Обстоятелството, че съществуващата система за допълващо обучение на работещите в сектора, съобразена с променящите се изисквания на работодателите в рамките на съществуващите наредби и регламенти, все още е ненасочена, неефективна и определено се нуждае от значителен тласък, особено що се отнася до удостоверяването на знанията, уменията и компетенциите на заетите. Това налага стратегията на БАСЕЛ да се обвързва по- тясно с процесите, протичащи в развитието и усъвършенстването на системата за професионална подготовка и обучение на всички равнища и особено на ниво предприятие.

Изложеното недвусмислено аргументира провеждането на оценка на компетенциите на работната

сила в сектора, респективно в подобрани „пилотни” предприятия. Във връзка с разнообразната по своя характер производствена номенклатура и вече влезлите в сила нормативни документи, нивото на водещите оценители в регионалните центрове за оценка и, респективно, водещите оценители на определени длъжности в „пилотните” предприятия, налагат високи изисквания към тяхната компетентност. Особено специфични и динамични са изискванията към техните знания. Освен техническото висше образование по специалността, специализации, анализи, проучвания, наблюдения на добри практики и опита придобит с годините, **водещите оценители** задължително трябва да познават и работят с основни нормативни документи, специфични за сектор „Електротехника и Електроника”, чието спазване е съществено и чието неспазване деформира пазара, създава нелоялна конкуренция и вреди на хората и природата.

1. Необходими знания за нормативни документи, относно техническите изисквания към продуктите:

- ЗАКОН за техническите изисквания към продуктите;
- НАРЕДБА за съществените изисквания и оценяване на съответствието на електрически съоръжения, предназначени за използване в определени граници на напрежението;
- НАРЕДБА за съществените изисквания и оценяване на съответствието за електромагнитна съвместимост;
- НАРЕДБА за маркировката за съответствие;
- НАРЕДБА за съществените изисквания и оценяване съответствието на домашни електрически хладилници, замразители, уреди за съхраняване на замразени хранителни продукти и комбинации между тях;
- НАРЕДБА за съществените изисквания и оценяване съответствието на машините;
- НАРЕДБА за съществените изисквания и оценяване съответствието на съоръжения и системи за защита, предназначени за експлоатация в потенциално експлозивна атмосфера;
- НАРЕДБА за съществените изисквания и оценяване съответствието на баластни за луминисцентни лампи по отношение на изискванията за енергийна ефективност;
- НАРЕДБА за средствата за измерване, които подлежат на метрологичен контрол;
- НАРЕДБА № 28 за устройство и безопасна експлоатация на съдове, работещи под налягане

2. Необходими знания относно екологичните изисквания към продуктите:

- НАРЕДБА за изискванията за пускане на пазара на електрическо и електронно оборудване и третиране и транспортиране на отпадъци от електрическо и електронно оборудване
- НАРЕДБА за изискванията за пускане на пазара на батерии и акумулатори и за третиране и транспортиране на отпадъци от батерии и акумулатори
- НАРЕДБА за изискванията за пускане на пазара на електрическо и електронно оборудване и третиране и транспортиране на отпадъци от електрическо и електронно оборудване
- НАРЕДБА за определяне на реда и размера за заплащане на продуктова такса за продукти, след употребата на които се образуват масово разпространени отпадъци
- наредба за опаковките и отпадъците от опаковки
- РЕГЛАМЕНТ (ЕО) 1907/2006 на Европейския Парламент и Съвета на Европа за Регистрацията, Оценяването, Разрешаването и Ограничаването на Химическите Вещества (REACH – Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals) беше приет на 18.12.2006 г. и влиза поетапно в сила от 01 юни 2007 г.

## Списък на таблиците и фигурите

---

<b>1. Таблица 1</b> Използвани понятия .....	30
<b>2. Приложение 1</b> Практика на Българска асоциация по рециклиране за подбор на оценители .....	35
<b>3. Приложение 2</b> Необходимите данни и критериите за подбор на водещи оценители в референтните звена –Модел .....	38
<b>4. Приложение 3</b> Потенциални водещи оценители в сектор „Електротехника” .....	41