



Стопански
факултет

Социално- икономически анализи

Книга 2/2018 (14)

Ирина Данаилова
Ралица Пандурска

ВАЛИДИРАНЕТО НА ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ, КОМПЕТЕНТНОСТИ И ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ – ОСОБЕНОСТИ И СЪВРЕМЕНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Irina Danailova
Ralitza Pandurska

VALIDATION OF KNOWLEDGE, SKILLS, COMPETENCES AND EXPERIENCE – FEATURES AND CONTEMPORARY CHALLENGES

Abstract: In the global world it is very essential for the people to have an opportunity to use new and alternative forms of education along with traditional education and vocational training. The level of these competencies could be ascertained and evaluated through the validation process that takes its important place in the modern social and education systems. This could contribute to a more effective building of the European social rights pillar.

This article is dedicated to the specific characteristics, problems and challenges of the validation process of knowledge, skills, competencies and experience. The emphasis is placed on the employee's needs of validation of competencies acquired in informal, non-formal and self-education. The objectives and tasks for validation are described and the steps taken by the validation of low-skilled workers are presented. In the end of the article is made a number of conclusions about the validation process and some important challenges and guidelines for developments of validation are outlined.

Keywords: validation, knowledge, skills, competences, low-qualified workers, education, vocational training, European social rights pillar.

През цялото си еволюционно развитие хората са се стремили да се образуват и по този начин да повишат своята самостоятелност, независимост и социална сигурност. Получаването на нови знания и умения, придобиването на нови компетенции и способности са част от този еволюционен процес и са резултат от естествените усилия на хората да се самоусъвършенстват и да постигнат по-добра трудова реализация.

В съвременния динамичен и бързо глобализиращ се свят хората се насочват към различни и иновативни начини за придобиване на знания, умения, компетентности и способности, а формалното обучение отстъпва във все по-голяма степен на неформалното, информалното и самостоятелното обучение през целия трудов живот. Те дават възможност за много по-голяма гъвкавост на обучаемите и адаптиране на образователния процес към собствените им потребности, възможности и свободно време, което биха отделили, за да се образуват. Опитът и компетенциите, които се придобиват на работното място, стават все повече и все по-значими и това съвсем естествено провокира необходимостта от тяхното формално оценяване. Процесът, при който дадено лице получава признание за притежавани компетенции, се нарича валидиране. Валидирането е практика в редица европейски държави, като Франция, Белгия, Германия, Швеция. България също в последните години има сериозни опити за създаване на правила и процедури, които ще позволят прилагането на тази несъмнено полезна практика.

Валидирането е „оценяване, признаване и сертифициране на знания, умения и компетенции, придобити в резултат на неформално и самостоятелно учене, както и на основата на професионален и/или практически опит“¹.

Тази дефиниция е допълнена с две уточнения:

- „Оценяването се осъществява въз основа на предварително регламентирани изисквания относно обхвата и нивото на развитие на определени знания, умения и компетенции, необходими за получаване на съответен легитимен документ за образование и/или квалификация;

- Резултатите от оценяването могат да бъдат – признаване на индивидуалните знания, умения и компетенции и включване в процедура за сертифициране или препоръка за включване в конкретно обучение за развитие на индивидуалните знания, умения и компетенции в съответствие с регламентирани изисквания за придобиване на образование и/или квалификация. Валидирането е потвърждение чрез проверка и осигуряване на обективни доказателства, че конкретните изисквания за упражняване на дадена професия/дейност са изпълнени, т.е. осигурена е реалната възможност за признаване и придобиване на квалификация по професия или по част от професия“².

На национално ниво процесът на валидиране е дефиниран в Закона за професионалното образование и обучение (посл. изм. 19.01.2018 г.), където е записано, че „валидирането на професионални знания, умения и компетентности е признаване на придобити знания, умения и компетентности по професия или част от нея, получени чрез неформално обучение или информално обучение, с цел достъп до обучение за придобиване на професионална квалификация и улесняване на достъпа до пазара на труда“³.

Практическото приложение на валидационния процес и имплементирането му в практиката налагат разясняване на неговите съдържателни елементи. Елементите, които се оценяват, верифицират, сертифицират, най-общо са:

- **Знания** – представляват понятийни и психични структури, получени в резултат на определено образование. Най-характерната черта на знанията е, че те се използват многократно.

- **Умения** – „обединени в цялостна система процеси и свойства на личността, които ѝ позволяват да изпълнява определени задачи, да достига определени постижения, и които се развиват по-нататък при изпълнението на дадена дейност. Умението е възможност за успех в определена задача или начинание. То зависи от способностите, съзряването и упражняването“⁴. Те са свързани с практическото приложение и ефективното използване на придобитите знания. Изграждат се постепенно чрез повтарящо се обучение или опит⁵.

Уменията са свързани с наличието на образци на поведение, позволяват бързо изпълнение на поставените задачи и обикновено водят до достигането на високи резултати.

Много често уменията могат да бъдат основа за адекватно поведение и осъществяване на определени действия в нови за индивида условия чрез преобразуването им на базата на по-рано получените знания и навици.

- ✓ Навиците – формират се в процеса на упражнение, свързани са с автоматичното изпълнение на определени дейности, въпреки че не излизат от контрола на съзнанието. Това е една много сложна и спорна категория, която не бива да бъде нито подценявана, нито надценявана.

- **Компетенции** – обхващат: „знанията; уменията; способностите; отличителните черти на личността; поведението на личността както в трудовата дейност, така и в свободното време. Те позволяват на индивида да изпълнява определени задачи в рамките на специфични функции или дейности“⁶.

¹ http://www.refernet.bg/media/cms_page_media/9/Analiz%20validirane%20full.pdf – Анализ на съществуващите политики и практики на европейско, национално и местно ниво, свързани с валидиране на умения, придобити в резултат на предходно учене.

² http://www.refernet.bg/media/cms_page_media/9/Analiz%20validirane%20full.pdf – Анализ на съществуващите политики и практики на европейско, национално и местно ниво, свързани с валидиране на умения, придобити в резултат на предходно учене.

³ Закон за професионалното образование и обучение. // ДВ, бр. 68 от 30 юли 1999г., посл. изм. и доп. ДВ, бр. 92 от 6 ноември 2018 г.

⁴ **Искрев, Д.** Основи на професионалното ориентиране. Благоевград: Унив. изд. „Неофит Рилски“, 2000, с. 100.

⁵ **Армстронг, М.** Основни техники на управление. Бургас: Делфин Прес, 1994.

⁶ **Boyatzis, R.** The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: Jon Wiley & Sons, 1982, p. 23.

✓ Личностната черта често се използва „като средство за прогнозиране на поведението“⁷. Дефинира се като „стабилна характеристика, която може да бъде използвана, за да обясни и опише схемите на поведение“⁸. Представява траен аспект на поведението на човека, стабилен при различен контекст и ситуации.

В Европейската квалификационна рамка (ЕКР) компетенциите се разглеждат като комплексно владение на специфични знания, умения и поведенчески модели в гъвкав план.

Компетенцията е готовност на индивида ефективно да организира вътрешни и външни ресурси за постигане на целите и способността му да решава определен клас професионални задачи. В тази връзка компетентността в дадена област се разглежда като съвкупност от компетенции (знания, умения, отношения, опит), необходими за ефективна дейност⁹.

F. Hartle отбелязва, че компетенцията е „характеристика на индивида, която се проявява, за да доведе до отлично изпълнение на работното място. Тя включва както „видими“ компетенции като знания и умения, също така и „скрити“ елементи – като отличителни черти и мотиви“¹⁰.

G. Creetham и G. Chivers разработват през 1998 г. холистичен модел на професионалните компетенции, като включват пет раздела от взаимно свързани компетенции:

- Когнитивни (познавателни) компетенции. Включват основни теории и концепции, а също така и неформално, неявно знание, придобито експериментално, знание „да знаеш какво“, основано на разбирането „да знаеш защо“, изисквано от компетентността.

- Функционални (служебни) компетенции. Уменията „да знаеш защо“ включват нещата, които работещата личност в определена професионална област трябва да може да направи и е способна да демонстрира.

- Персонални (поведенски) компетенции. „Да знаеш как да се държиш“. Те са дефинирани като трайна характеристика на личността, причинно свързана с ефективно или отлично изпълнение на работното място.

- Етични (нравствени) компетенции. Разглеждат се като владение на подходящи персонални и професионални ценности на личността и способности за вземане на надеждни решения, базирани на работни ситуации.

- Метакомпетенции. Свързани са със способността за справяне с глобалните промени, а, също така, и с обучение и отразяване на новопридобитите знания в административната практика¹¹.

– **Компетентност** – Според ЕКР се интерпретира като доказана способност за използване на знания, умения и личностни, социални и/или методологични дадености в работни или учебни ситуации и в професионално, и в личностно развитие.

„Компетентността може да се определи като интегрално преносимо образуване от знания, умения, нагласи и оценъчни отношения на личността, структурирани йерархично: ключови компетенции/базови, основни/ и специфични, диференцирани компетенции. Под ключови компетенции се разбират онези компетенции, от които всички хора се нуждаят: за личностно изразяване и развитие; за гражданско съзнание; за социалната интеграция и реализация“¹².

Компетентността се състои в умението на индивида доброволно и автономно да мобилизира качествата си, без да се нуждае от консултиране по отношение на реакциите и последиците от едно

⁷ Данаилова, И. Професионалното ориентиране и ефективността на човешките ресурси. София: ЕТ „Персонал консулт“, 2009, с. 16.

⁸ Паунов, М. Организационно поведение. София: Сиела, 1998, с. 87.

⁹ Иванова, В., Й. Илиева, Р. Петрова. Компетентност и компетенции в европейската квалификационна рамка, МАГТЕХ 2014. Т. 1, Раздел Дидактични технологии в обучението. – <http://info.fmi.shu-bg.net/skin/pfiles/32.pdf>.

¹⁰ По Милков, Л. Компетентността и компетенциите на студентите като фактор за изграждане на готовност за труд в системата на публичната администрация. // *Алтернативи*, бр. 48/5, 2011, с. 63. – <http://alternativi.unwe.bg/alternativi/br48/05.pdf>

¹¹ За повече информация вж.: Милков, Л. Цит. съч., с. 64. – <http://alternativi.unwe.bg/alternativi/br48/05.pdf>

¹² Иванова, В., Й. Илиева, Р. Петрова. Цит. съч., – <http://info.fmi.shu-bg.net/skin/pfiles/32.pdf>

или друго поведение. Например компетентно е поведението на лекарите в бърза помощ, когато реагират светкавично и спасяват човешки живот¹³.

Компетентността позволява актуализирането на наличната информация и използването ѝ с известна автоматичност, без конкретна концентрация на вниманието върху нея. Като резултат от трудовия опит тя се променя с увеличаване броя на трудовите ситуации, в които попада индивидът по време на изпълнението на задълженията си. Организациите се нуждаят от компетентни служители, които да мобилизират знанията си доброволно, без да се нуждаят от консултиране на правила и процедури, да вземат решения самостоятелно и да се придържат към поведение, което може да се характеризира като ефективно за постигането на поставените цели¹⁴.

Много често компетентността се отъждествява с квалификацията. Въпреки неоспоримата връзка между тях в употребата и приложението им съществува значителна разлика, чието изясняване е важно.

„Квалификация“ означава официален резултат от процес на оценка и валидиране, който се получава, когато компетентна институция установи, че дадено лице е постигнало учебни резултати в съответствие с дадени стандарти¹⁵.

Квалификацията е съвкупност от общонаучни, общопрофесионални и специални знания; теоретични и практически умения; трудови навици и психофизически качества, които се придобиват чрез обучение и опит в процеса на труда.

Квалификацията като понятие се употребява в два аспекта: като процес на достигане на някакво ниво на компетентност, протичащ през целия трудов живот на индивида, и като краен резултат – равнище на достигната квалификация.

Притежаването на квалификация не гарантира, че лицето може да действа компетентно. По-скоро това означава, че човекът притежава определени ресурси, с които би могъл действа компетентно в определени ситуации. Например за един адвокат, който има голям брой спечелени дела по наказателно право, може да се каже, че е квалифициран в тази област (притежава необходимите образование, знания, умения) и че е компетентен (съумява да ги приложи ефективно на практика).

Квалификацията на един човек е съдържателният потенциал за компетентно поведение в различни професионални ситуации. Притежаването на потенциал означава:

– че индивидът разполага с ресурси, които могат да бъдат знания, утвърдени чрез дипломи или компетентности, изразени под формата на т.нар. поведенчески схеми – това е специфичният начин на реагиране на индивида;

– че той разполага с определена способност да пренася квалификацията си в трудовите ситуации. Квалификацията предполага, че индивидът е способен не само да участва в ситуации на обучение, но и да превръща в компетентност това, което е научил.

Процесът на валидиране дава възможност на лицата да докажат, признат и оценят своите знания, умения, компетентности и опит, натрупани чрез неформалното, информалното и самостоятелното учене. За да се постигне това, валидирането има заложените две важни цели, които могат да се дефинират като обща и непосредствена.

Общата цел на валидирането обхваща:

- Подпомагане на образователната система, като се създаде възможност за нейното обогатяване с иновативни методи за установяване на наличните компетенции на лицата.

- Повишаване качеството на образователните услуги и насърчаване на конкуренцията между обучителните организации.

- Облекчаване на институциите, предлагащи формално образование, като те се разтоварят от тежките, продължителни процедури по обучение на кандидатите за покриване на съответната квалификационна степен.

- Адаптиране на процеса на обучение към променящите се нужди на лицата и по-тясно обвързване на ученето с практиката.

¹³ Levy-Leboyer, C. La Gestion des Compétences, Les Editions d'Organisation. Paris, 1996.

¹⁴ Zarifian, Ph. Le modele de la competence, 2001, p. 10.

¹⁵ https://www.navet.government.bg/bg/media/Preporaka_ECVET_BG.pdf – Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET).

- Скъсяване на обучителния процес и намаляване на формализирането при придобиване на квалификационна степен, за да могат лицата по-бързо да навлязат на трудовия пазар.

- Ускоряването на процеса на удостоверяване на професионалната квалификация би могло да мотивира лицата по-активно да търсят нова работа и да насърчи участието им на трудовия пазар.

- Подпомагане на активната политика по заетостта и намаляване на разходите за нея, тъй като на лицата няма да се налага да посещават формални курсове, за да придобият сертификат за компетенции, които вече притежават.

- Повишаване образователното и квалификационното равнище на лицата, което ще подобри общия статус на работната сила в страната.

- Повишаване пригодността за заетост на лицата, подобряване на възможностите им за намиране на подходяща платена заетост и съкращаване на престоя им като безработни.

- Ограничаване на социалната изолация и сегрегация и чрез насърчаване на социалното включване на лицата в работната сила.

Сред **непосредствените цели** пред валидирането могат да бъдат изтъкнати следните по-важни:

- Идентифициране на добрите практики за валидиране на знания, умения, компетентности и опит, които се прилагат в страни със сходни характеристики по отношение на образователната, социалната система и трудовия пазар.

- Внедряване на разнообразни методи за установяване нивото на компетенции на кандидатите за валидиране, които да са подходящи за естеството на съответната професия.

- Разработване на механизми за сертифициране на компетенциите, съответстващи на образователните изисквания, съществуващи в страната.

- Подбор на подходящи кандидати за валидиране, от една страна, а от друга – на ментори, които да подпомагат тези лица.

- Избор на оценители, които да установят нивото на компетенциите на кандидатите. Те трябва да бъдат установени като авторитетни професионалисти в своята област, за да могат поставените от тях оценки, препоръки и заключения да бъдат справедливи и неоспорими.

На базата на проучване на политиките за валидиране, на европейско ниво са обособени следните **принципи**, прилагани във всички държави членки на ЕС¹⁶:

- Индивидуално право – всяко лице решава дали да участва, или не в процедура за валидиране; валидирането трябва да се основава на социалния диалог; право на обжалване (сумарен метод на валидиране);

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

- Конфиденциалност и доверие, вградени в прозрачността на процедурите, на използваните методологии и методи за оценяване;

- Надеждността и легитимността чрез участие на всички заинтересовани страни при разработването, прилагането и финансирането на механизма за валидиране.

Задачите, които се поставят пред процеса на валидиране, могат да бъдат сведени до:

- Проучване и анализ на необходимостта от валидиране на знания, умения, компетентности и опит. На базата на установените потребности би могла да се направи прогноза за потенциалното развитие и приложение на системата в страната.

- Популяризиране на валидирането както сред работниците, така и сред работодателите и изтъкване на ползите от участие в процеса. Това до голяма степен е свързано с професионално ориентиране, информиране, кариерно консултиране на кандидатите за валидиране.

- Подбор на подходящи методи и инструменти за валидиране (оценка от прекия ръководител, самооценка, интервю, наблюдение, практически казус и др.). Правилният избор е от съществено

¹⁶ http://www.refernet.bg/media/cms_page_media/9/Analiz%20validirane%20full.pdf – Анализ на съществуващите политики и практики на европейско, национално и местно ниво, свързани с валидиране на умения, придобити в резултат на предходно учене.

значение за успеха на валидирането, тъй като чрез тях могат да се установят различни компетенции и да се разграничат степените им на владеене.

- Подбор на подходящи оценители (assessors), които са специалисти в своята област и познават в дълбочина спецификите на работата на кандидатите за валидиране и особеностите на професията, за която желаят да се валидират. Същевременно оценителите трябва познават детайлно спецификата и етапите на валидационния процес, за да могат обективно и безпристрастно да оценят кандидатите.

- Обобщаване на резултатите от валидирането и оформянето на документи, сертифициращи новото на компетенциите. Документите за валидиране биха могли да бъдат дипломи, сертификати, удостоверения и други. Изключително важно е те да бъдат издадени от легитимни институции, за да имат съответната тежест и да бъдат признати на национално равнище. Ключов момент в сертифицирането на компетенции е да се определи дали лицата, преминали успешно през процеса на валидиране, ще получат документи, идентични с тези, издавани от обучителните институции, предлагащи подобно формално обучение, или удостоверяващият документ ще бъде различен от тях. От това в много голяма степен зависи тежестта на получената диплома и припознаването ѝ от работодателите.

Обикновено валидирането се прилага за професии и длъжности, изискващи по-ниска квалификация, отговаряща на 3-то или 4-то ново на Европейската и Националната квалификационна рамка¹⁷. Пример за успешно валидиране е в сектор „Информационни и комуникационни технологии“, в който голяма част от ниско квалифицираните работници упражняват своята професия, без да притежават сертификат за това¹⁸. **Етапите** на валидиране на ниско квалифицираните работници в този сектор, могат да бъдат сведени до:

Първи етап: Представяне на валидационния процес на кандидатите и провеждане на дискусия с тях за това какво представлява той, какви са неговите особености, ползите за тях от участие в него и последващите действия, които се очакват от тях, за да имат успеваемост.

Втори етап: Изготвяне на „портфолио“ на всеки кандидат, което трябва да съдържа синтезирана информация за някои лични данни на кандидата, професионалния опит до момента, степента на завършеното образование, както и личните качества и социалните умения, които притежава. Кандидатите трябва да предоставят доказателства за всяка информация в „портфолиото“ им, като приложат копия на всички дипломи, сертификати, удостоверения, които имат до момента.

Трети етап: Самооценка и оценка от прекия ръководител за степента на покритие на стандартите за валидиране. Интересно е да се отбележи, че на места оценката на прекия ръководител може да бъде по-висока от тази на самите кандидати, което показва известно подценяване от страна на самите работници. Разминаването в тези резултати се потвърждава или отхвърля от оценителите.

Четвърти етап: Индивидуални дискусии – в тях кандидатите за валидиране представят впечатленията си от участието си в процеса, трудностите, които са срещнали до момента, както и бъдещите дейности, които им предстоят.

Пети етап: Решаване на казуси – кандидатите се поставят в ситуации, близки до тези, които срещат в ежедневната си работа и дискутират начина, по който биха реагирали в тях. По този начин оценителите могат да добият допълнителна информация за личните и професионалните качества на лицата, както и за нивото на компетентност, която се изисква в длъжностната им характеристика.

Шести етап: Наблюдение и ролеви игри – чрез тях се оценява реакцията на кандидатите, наблюдавайки ги в реалната работна среда, и така се преценява нивото на тяхната професионална компетентност, социалните им умения, комуникацията с клиентите и колегите и др.

Седми етап: Провеждането на тест за знания е един от основните етапи на валидационния процес, в който се прави проверка на степента, в която лицата имат познанията, необходими за трудовата им дейност.

Осми етап: Сертифицирането на кандидатите е последният етап от процеса на валидиране, в който се поставя крайна оценка на знанията, уменията и компетентностите на кандидатите и се преценява дали те могат да получат документ, удостоверяващ успешното им преминаване през фазите на валидирането и покриването на всички стандарти и критерии.

¹⁷ Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот, 2009. – https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_bg.pdf

¹⁸ **Пандурска, Р.** Валидирането на знания, умения и компетентности в съвременните условия на пазара на труда в България, 2012. – <http://validaid.eu/validaidbg/images/validaidkit/validaidbookbg.pdf>

От направения анализ бихме могли да направим следните по-важни **изводи** за системата за валидиране:

1. Чрез нея се повишава пригодността за заетост на лицата с ниска квалификация и образование. Те са едни от най-уязвимите групи на трудовия пазар, поради изискванията на повечето работодатели за притежаване на диплома от формалната образователна система. Преминавайки през процеса на валидиране, лицата биха могли да докажат своите компетенции и по този начин да постигнат по-голяма устойчивост на пазара на труда.

2. Постигане на по-голяма гъвкавост и сигурност (*flexicurity*) на лицата с ниска образователна и квалификационна степен. Безработните лица с основно, начално или по-ниско образование имат най-голям дял сред дългосрочно безработните лица. Затрудненията им произтичат предимно от липсата на умения, а често пъти – и на грамотност, което води не само до риск от отпадане и безработица, но и до намаляване шансовете да намерят нова подходяща заетост.

3. Чрез валидирането се повишава доверието между работодателите и работниците. Често пъти работодателите подхождат с недоверие към ниско квалифицираните и слабо образовани работници, тъй като нямат реални доказателства за нивото на техните компетенции. В такива случаи работодателите се доверят предварително и „на сляпо“ на работниците, които впоследствие трябва да докажат своите възможности. Поради това валидирането би могло да се използва като инструмент, чрез който работниците могат да докажат своите способности, без да са преминали през формалната образователна система, а работодателите могат да имат уверението, че са наели необходимия им персонал.

4. Валидирането допринася за повишаване на професионалната квалификация на лицата и постигане на по-добро равнище на образование в национален мащаб, което е една от целите на европейската социална политика и стратегия „Европа 2020“.

Насоките за подобряване на дейността и осигуряване на по-широк достъп на потребителите могат да бъдат:

1. По-добро информационно осигуряване – би било добре да се издаде каталог, в който да се опише какви са възможностите за признаване на знания, каква е процедурата по валидиране, кои са отговорните институции и стъпките, които лицето трябва да предприеме. Може да се мисли върху идеята тези каталози да бъдат годишни, в хартиен и в електронен вид. Информацията може да бъде класифицирана в предварително определени раздели, което ще улесни потребителите при избор доставчик на услуги.

2. По-голяма гъвкавост – започващият процес по валидиране на компетенциите ще улесни придобиването на квалификация и ще съкрати времето за обучение. Приложението на системата ще позволи и участието на работодателите в процеса на обучение. Знаейки какви компетенции им трябва, те лесно могат да изберат модулите за обучение, които заетото лице трябва да премине. Така ще се спестяват средства и време.

3. Повече възможности за работодателите – да се осигури опция за провеждане на самостоятелни обучения, като намесата на институциите да става в крайния, завършващ етап – при провеждане на изпит и получаване на документ. Отново системата за валидиране ще има решаващо значение.

4. Повече възможности и за преките потребители – заети лица, безработни, студенти и токущо завършили. Една по-добре развита система за валидиране би била полезна, за да насочи вниманието към най-подходящото и най-ефективно допълващо обучение – и като форма, и като съдържание.

5. Популяризирането и по-интензивното прилагане на системата за валидиране ще допринесе за постигане на приоритетите, заложи в Европейския стълб на социалните права¹⁹ и по-конкретно Принцип 1: Образование, обучение и учене през целия живот; Принцип 3: Равни възможности; Принцип 4: Активна подкрепа за заетостта; Принцип 5: Сигурна и гъвкава заетост. По този начин лицата ще бъдат по-адаптивни на трудовия пазар, ще се скъси периодът на безработица и ще се повиши заетостта, а това е предпоставка за подобряване на тяхното благосъстояние и за създаване на конкурентна и силна икономика.

¹⁹https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_bg, прегледано през м. май 2018 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Армстронг, М.** Основни техники на управление. Бургас: Делфин Прес, 1994. // **Armstrong, M.** Osnovni tehniki na upravljenje. Burgas: Delfin Pres, 1994.
2. Анализ на съществуващите политики и практики на Европейско, национално и местно ниво, свързани с валидиране на умения, придобити в резултат на предходно учене, София, май 2012, достъпно на: http://www.refernet.bg/media/cms_page_media/9/Analiz%20validirane%20full.pdf // Analiz na sushtestvuvashite politiki i praktiki na Evropeisko, nacionalno i mestno nivo, svarzani s validirane na umenia, pridobiti v rezultat na predhodno uchene, Sofia, may 2012.
3. **Василева, Е.** Перспективи пред валидирането на знания и умения, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене. // Юбилейна конференция с международно участие „Продължаващо обучение – добри практики и предизвикателства, 3.12.2009 г. София: ИК при УНСС, 2010. // **Vasileva, E.** Perspektivi pred validiraneto na znania i umenia, pridobiti chrez neformalno obuchenie i samostoyatelno uchene. // Ubileina konferencia s mezhdunarodno uchastie „Produlzhavashto obuchenie – dobri praktiki i predizvikatelstva“, 3.12.2009. Sofia: ISK pri UNSS, 2010, s. 125–129.
4. **Данаилова, И.** Професионалното ориентиране и ефективността на човешките ресурси. София: Персонал консулт, 2009. // **Danailova, I.** Profesionalnoto orientirane i efektivnostta na choveshkite resursi. Sofia: Personal konsult, 2009.
5. **Димитрова, Е.** Първи стъпки за изграждане на система за валидиране на знанията и уменията, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене. София: ИК „Труд и право“, ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН ПО ТРУДА, 2009, достъпно на: <http://www.trudipravo.bg/10-bestmat/informatzionen-byuletin-po-truda/286-parvi-stapki-za-izgrazhdane-na-sistema-za-validirane-na-znaniyata-i-umeniyata-pridobiti-chrez-neformalno-obuchenie-i-samostoyatelno-uchene> // **Dimitrova, E.** Purvi stupki za izgrazhdane na sistema za validirane na znaniyata i umeniyata, pridobiti chrez neformalno obuchenie i samostoyatelno uchene. Sofia: IK „Trud i pravo“, Informatsionen byuletin po truda, 2009.
6. **Дулевски, Л.** Пазар на труда. София: Сиела, 2010. // **Dulevski, L.** Pazar na truda. Sofia: Siela, 2010.
7. Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот, 2009, достъпно на: https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_bg.pdf // Evropeyska kvalifikatsionna ramka za uchene prez tselia zhitov, 2009.
8. Закон за професионалното образование и обучение. // ДВ, бр. 68 от 30 юли 1999 г., посл. изм. и доп. ДВ, бр. 92 от 6 Ноември 2018 г. // Zakon za profesionalnoto obrazovanie i obuchenie. // DV, br. 68 ot 30 Yuli 1999., posl. izm. i dop. DV, br. 92 ot 6 Noemvri 2018.
9. **Иванова, В., Й. Илиева, Р. Петрова.** Компетентност и компетенции в Европейската квалификационна рамка, МАТТЕХ 2014, Т. 1, Раздел Дидактични технологии в обучението, достъпно на: <http://info.fmi.shu-bg.net/skin/pfiles/32.pdf> // **Ivanova, V., Y. Pieva, R. Petrova.** Kompetentnost i kompetentsii v evropeyskata kvalifikatsionna ramka, МАТТЕХ 2014, Т. 1, Razdel Didaktichni tehnologii v obuchenieto.
10. **Искрев, Д.** Основи на професионалното ориентиране. Благоевград: Унив. изд. „Неофит Рилски“, 2000. // **Iskrev, D.** Osnovi na profesionalnoto orientirane. Blagoevgrad: Univ. izd. „Neofit Rilski“, 2000.
11. **Милков, Л.** Компетентността и компетенциите на студентите като фактор за изграждане на готовност за труд в системата на публичната администрация. // *Икономически алтернативи*, кн. 48, бр. 2, 2011, с. 61–72, достъпно на: <http://alternativi.unwe.bg/alternativi/br48/05.pdf> // **Milkov, L.** Kompetentnostta i kompetentsiite na studentite като фактор за изграждане на готовност за труд в системата на публичната administratsia. // *Ikonomicheski alternativi*, кн. 48, br. 2, 2011, s. 61–72.
12. Национална квалификационна рамка, достъпно на: <https://www.navet.government.bg/bg/natsionalna-kvalifikatsionna-ramka/> // Nacionalna kvalifikatsionna ramka na Republika Bulgaria.
13. Европейският стълб на социалните права се гради на 20 принципа, достъпно на: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_bg // Evropeyskiyat stalb na sotsialnite prava se gradi na 20 printsipa.
14. **Пандурска, Р.** Валидирането на знания, умения и компетентности в съвременните условия на пазара на труда в България, 2012, <http://validaid.eu/validaidbg/images/validaidkit/validaidbookbg.pdf> // **Pandurska, R.** Validiraneto na znania, umenia i kompetentnosti v savremennite uslovია na pazara na truda v Balgaria, 2012.
15. **Паунов, М.** Организационно поведение. София: Сиела, 1998. // **Paunov, M.** Organizatsionno povedenie. Sofia: Siela, 1998.
16. Препоръка на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), офиц. вестник на Европейския съюз, 8.7.2009, С 155/11, достъпно на https://www.navet.government.bg/bg/media/Preporaka_ECVET_BG.pdf // Preporaka na Evropeyskia parlament i na Saveta ot 18 juni 2009 godina za sazdavane na Evropeyska sistema za krediti v profesionalnoto obrazovanie i obuchenie (ECVET), ofits. vestnik na Evropeyskia sayuz, 8.7.2009, S 155/11.

17. **Спасов, К., Владимирова, К. и Стефанов, Н.**, Управление на човешките ресурси. София: Унив. изд. „Стопанство“, 1998. // **Spasov, K., Vladimirova, K. i Stefanov, N.** Upravlenie na choveshkite resursi. Sofia: Univ. izd. „Stopanstvo“, 1998.
18. **Boterf, Guy.** Construire les compétences individuelles et collectives, see <https://www.eyrolles.com/Chapitres/9782212562255/9782212562255.pdf>
19. **Boyatzis, R.** The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: Jon Wiley & Sons, 1982.
20. **Levy-Leboyer, C.** La Gestion des Compétences, Les Editions d'Organisation, Paris, 1996.
21. Terminology of education and training policy: a multilingual glossary. Luxembourg: Publication Office, CEDEFOP, 2009.
22. Valid Aid project, Валидиране на знания и умения за укрепване на позициите на нискоквалифицирани работници на пазара на труда, Програма „Леонардо да Винчи“, 2010–2012. – <http://www.validaid.eu>, прегледано през м. май 2018 г.
23. **Zarifian, Ph.** Le modele de la competence, 2001.